

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-033-2022**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 25 de agosto de dos mil veintidós con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Licda. Sady Jiménez Quesada, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Lic. Gary Bonilla Garro, Dra. Jessica Jiménez Ramírez y la colaboración de la máster Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta CJ-031-2022 celebrada el jueves 18 de agosto de 2022.

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) JOSE MIGUEL FONSECA VINDAS, CED. 0109890668

EXPERIENCIA:

Juez 4 Familia

Fecha última calificación:	19/08/2020	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	5 meses y 13 días	Jueza	1.2153%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 6 meses y 27 días		
Tiempo efectivo reconocido:	11 meses y 26 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 Familia	90.5122	91.7275

2) GONZALO ALBERTO LUNA ALVARADO, CED. 0110670331

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	29/07/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 26 días	Jueza	2.0722 %

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	78.5647	80.6369

3) MARIA SOPHIA RAMIREZ RODRIGUEZ, CED. 0112990282

EXPERIENCIA:

Juez 1 Civil

Fecha última calificación:	15/01/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 25 días	Jueza	2.6528%

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	19/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 6 días	Jueza	2.0167%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	85.6686	88.3214
Juez 3 Civil	85.5547	87.5714

4) DANIELA LUCIA VEGA ROJAS, CED. 0113580017

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	14/07/222	Puesto	Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo C:	3 años, 1 mes y 29 días	Profesional en Derecho de la Procuraduría General de la República	1.5820%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	79.8022	81.3842

5) MANUEL SALVADOR MORALES VASQUEZ, CED. 0303430113

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	23/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	4 años y 27 días	Juez	4.0750%

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	12/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 13 días	Juez	2.0361%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.1675	91.2425
Juez 3 Penal	89.2064	91.2425

6) MARCO VINICIO ALFARO RODRIGUEZ, CED. 0401350592

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	19/08/2020	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 6 días	Juez	1.9764 %
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 11 meses y 22 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	82.4394	84.4158

7) EDELVAIS GISELLE SANABRIA VARGAS, CED. 0401700576

EXPERIENCIA:

Juez 1 y 3 Penal

Fecha última calificación:	19/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 13 días	Jueza	1.9064 %
Tiempo laborado tipo B:	2 meses y 5 días	Fiscal Auxiliar	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.6605	95.5669
Juez 3 Penal	93.6605	95.5669

8) BLANCA MARIETTA RAMIREZ GONZALEZ, CED. 0401910100

EXPERIENCIA:

Juez 1 Civil

Fecha última calificación:	15/01/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 3 días	Jueza	2.5916%

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	12/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 8 días	Jueza	2.0222%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	79.3566	81.9482
Juez 3 Civil	79.9260	81.9482

9) ANA VICTORIA GOMEZ ZUÑIGA, CED. 0503600573

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	17/02/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	8 días	Jueza	0.0221%

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

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

Juez 1 Genérico	83.8267	83.8488
-----------------	---------	---------

10) JENNIFER MARIA MATA MORA, CED. 0603250906

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	25/08/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 meses y 6 días	Juez	2.3527%
Tiempo laborado tipo B:	2 años y 28 días	Juez	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	76.5802	78.9329

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.

11) LUIS GUILLERMO MIRANDA BLANCO, CED. 0502900998

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Elementos Fundamentales de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas	06/06/2022 – 03/07/2022	32 HRS	Escuela Judicial	0.32%
Autoformativo en Flagrancia con Justicia Restaurativa	01/11/2021 – 12/12/2021	32 HRS	Escuela Judicial	

Total de Horas		64		
-----------------------	--	-----------	--	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.4091	85.7291

12) PATRICIA HERRERA GOMEZ, CED. 0111880916

CAPACITACIÓN:

Curso de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	26/04/2021 – 20/06/2021	32 HRS	Escuela Judicial	0.08%
Total de Horas		32		

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	28/07/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	2 días	Jueza	0.0056%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	79.5300	79.61000
Juez 3 Penal	81.4661	81.5517

13) EVELYN PATRICIA GARCIA MONGE, CED. 0109670145

CAPACITACIÓN:**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Elementos Fundamentales de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas	07/03/2022 – 03/04/2022	32 HRS	Escuela Judicial	0.3%
Elementos Introdutorios de la Ley de la Creación de la Jurisdicción Especializadas de la Delincuencia Organizada en Costa Rica.	01/11/2021 – 05/12/2021	40 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		72		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	92.4268	92.7268
Juez 1 Penal	76.6282	76.9282
Juez 3 Penal	76.6282	76.9282

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.

14) ERICKA SOTO BARRANTES, CED. 0110920281

POSGRADO: se otorgan 2 puntos por Especialidad.

Especialidad en Derecho Notarial y Registral. Universidad de San José.

CAPACITACIÓN:**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Acoso Sexual Callejero Tutela Penal y Contravencional.	05/04/2021 – 25/04/2021	32 HRS	Escuela Judicial	0.16%
Total de Horas		32		

Cursos de Aprovechamiento (Solo para Juez 1 Penal)

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
FORMACION JUEZ 3 FAMILIA: CODIGO DE FAMILIA	04 - 26/05/2017	64 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.6250%
JUEZ GENERICO I MODULO II	19/02/2016 – 09/03/2016	73 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	
Total de Horas		137		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	77.2060	79.9910
Juez 3 Penal	70.8494	73.0094

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.

15) DIANA MARIN CALDERON, CED. 0109850492

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	0
Nota propuesta	91.8750
Porcentaje por reconocer	1.8375%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	86.8361	88.6736
Juez 3 Laboral	86.8361	88.6736

-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

Documento 13693-2022

La señora Diana Karina Vega Castro mediante correo electrónico de fecha 20 de julio de 2022, indica:

Quien suscribe, Diana Karina Vega Castro, portadora de la cédula de identidad número (...), Jueza 3 Penal y Jueza Coordinadora del Juzgado Penal de Quepos y Parrita, de la manera más atenta y respetuosa me dirijo ante ustedes a petitionar lo siguiente:

a) Antecedentes:

La suscrita se desempeña como Jueza 3 Penal en propiedad en el Juzgado Penal de Quepos y Parrita desde el día 28 de junio de 2021. Dicho despacho judicial se compone de dos personas juzgadoras, mi persona y la otra compañera juzgadora, la licenciada Evelyn García Monge, quien se encuentra supliendo al

otro juez titular del despacho desde hace tiempo atrás, en virtud de que ella forma parte de la lista de suplentes del despacho.

Resulta claro que, en aplicación del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, me corresponde evaluar a la compañera Evelyn García Monge. Asimismo, ella procede también a constituirse en órgano evaluador para evaluarme.

Sin embargo, durante el transcurso de mi periodo de prueba de un año, fue la licenciada Evelyn García Monge quien emitió una evaluación final, ya que no hubo una evaluación de seguimiento. En dicha evaluación final, la misma me indicó de manera verbal que me había calificado todo con un “excelente”. No obstante lo manifestado verbalmente, la suscrita verificó que en el sistema se había ingresado una calificación de 48, equivalente a un “insuficiente”; lo anterior sin haber mediado evidencia alguna agregada en el sistema y sin haberse hecho la recomendación de un plan remedial.

Cuando formulé la apelación de dicha calificación, la misma me indicó que no se había percatado de lo sucedido, que se trató de un error. Sin embargo, considero que la evaluación del desempeño es una tarea que no puede ser tomada a la ligera y debe efectuarse con sumo cuidado, toda vez que ello puede generar una grave afectación a la esfera laboral y profesional de una persona. En este caso, la suscrita se encontraba en periodo de prueba y claramente la calificación ingresada al sistema, pudo haber ocasionado que no pudiese cumplir a cabalidad con dicho periodo de prueba; situación que viene a ser sumamente gravosa.

Cabe indicar que, pese a que dicha situación me preocupó, en virtud de que pudo haber mediado una grave afectación profesional y laboral para quien suscribe, la licenciada García Monge procedió con la corrección del supuesto error. Sin embargo, a la fecha existen otras circunstancias que vienen a generar una gran

preocupación a la suscrita, en el tanto el principio de objetividad que debe imperar en la evaluación del desempeño está en riesgo. Debo manifestar que la licenciada Evelyn García Monge en reiteradas ocasiones se ha dirigido a mi persona de manera irrespetuosa y despectiva, incluso negándose a asumir funciones propias de su cargo o yendo más allá en asuntos que no son de su competencia. Por dicho motivo, considera quien suscribe que lo más saludable en términos laborales y profesionales es que la licenciada García Monge no se constituya como mi órgano evaluador del desempeño durante el periodo en que la misma se encuentre efectivamente nombrada en el Juzgado Penal de Quepos y Parrita.-

b) Sobre la petición concreta:

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, acudo a este estimable Consejo de la Judicatura a comunicar la situación, toda vez que el artículo 7 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, señala que el Consejo de la Judicatura es el ente rector de la evaluación del desempeño de aquellas personas que administran justicia. Por su parte, el numeral 5 de dicho Reglamento, el cual indica que la evaluación del desempeño debe cimentarse sobre los principios de objetividad, transparencia, no discriminación, legalidad e instrumentalidad.

Pese a que resulte cuestionable que una persona juzgadora interina, que asume un nombramiento de forma temporal en un despacho, sea por un periodo largo o corto, evalúe a quien ejerce la jefatura de la oficina y quien se encuentra en propiedad y, otrora en periodo de prueba; la práctica y la estructura del Reglamento así lo han establecido. Pero, siempre y cuando exista un ambiente laboral sano y buenas relaciones entre los funcionarios de una oficina judicial, no existen sospechas de que alguna persona faltará a su deber de objetividad en su función de órgano evaluador.

En el caso concreto, en una situación en la cual la suscrita se ha visto en la necesidad de hacer una petición de esta naturaleza, en el tanto han mediado gritos, faltas de respeto y otras situaciones inadecuadas, es porque claramente existe un riesgo a ese principio de objetividad que le da base a la evaluación del desempeño.

Por ende, de la manera más respetuosa reitero la solicitud indicada en el punto anterior, para que no sea la licenciada Evelyn Patricia García Monge quien se constituya en el órgano evaluador de quien suscribe y, en su lugar, se determine que sea otro órgano quien proceda a realizar la evaluación del desempeño de mi persona por todo el plazo en que la licenciada García Monge se encuentre efectivamente nombrada en el Juzgado Penal de Quepos.

Agradezco de antemano su atención.

Se despide atenta,

Diana Karina Vega Castro
Jueza Coordinadora
Juzgado Penal de Quepos y Parrita”

-0-

En relación con el tema, en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, en el artículo 11 se establece lo siguiente:

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

- c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alzada el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.
- d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.
- e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.
- f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Vega Castro, lo procedente es informarle que su gestión no es posible, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 inciso b del Reglamento de Evaluación del Desempeño, que indica debe ser evaluada por la persona juzgadora que integre el despacho judicial. Asimismo, trasladar el presente acuerdo a la Sección de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana a fin de que realice una visita al Juzgado Penal de Quepos, para que valore sobre el entorno laboral.

SE ACORDÓ: 1) Denegar la solicitud de la señora Diana Karina Vega Castro. **2)** Trasladar el presente acuerdo a la Sección de Ambiente Laboral

de la Dirección de Gestión Humana a fin de que realice una visita al Juzgado Penal de Quepos, para que valore sobre el entorno laboral.

ARTÍCULO IV

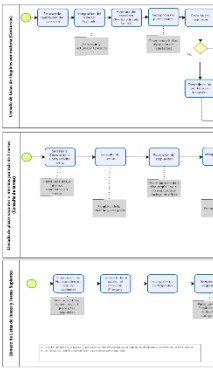
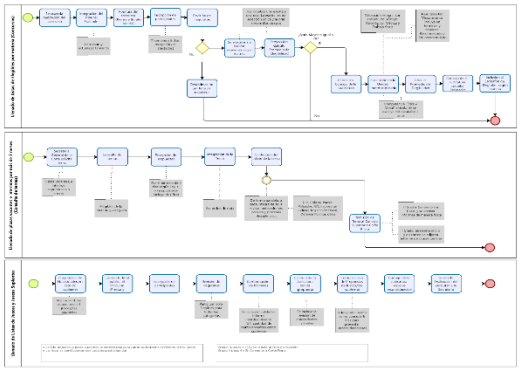
Documento 14414-2022

La señora Nacira Valverde Bermudez, directora de la Dirección de Planificación mediante correo electrónico de fecha 29 de julio de 2022, remitió el oficio N° 671-2022, correspondiente a la solicitud de la Corte Plena sobre consulta al Cuarto Informe del Estado de la Justicia, para que conforme sus competencias se revise, valide y emitan las observaciones y propuestas de estrategias para responder de manera efectiva a las personas investigadoras del Estado de la Justicia y a la ciudadanía, ante los aspectos positivos y de oportunidades de mejora destacados, que literalmente indica:

“ ...

CAPÍTULO 3 - GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO DESDE EL GOBIERNO JUDICIAL PARA UNA JUSTICIA INDEPENDIENTE Y DE CALIDAD

Oficina que realiza la observación	Capítulo	Página	Detalle del IV Estado de la Justicia	Observación	Propuesta de Respuesta al Estado de la Justicia y a la Ciudadanía para Rectificar lo indicado en el informe.	Propuesta de Respuesta al Estado de la Justicia y a la Ciudadanía para Fortalecer lo indicado en el informe.	¿solicitar corrección al Estado de la Justicia?
Dirección de Planificación	3	122	El diseño institucional hace depender el nombramiento de la judicatura de la voluntad del vértice	Es importante que se conozca el detalle del proceso que se aplica en la institución para el proceso	Se solicita hacer la aclaración sobre las etapas y el procedimiento que se llevan a cabo, el cual se conforma de 3 grandes etapas a saber: Proceso de concursos Proceso de nombramientos por terna Proceso de nombramiento por suplencia	Se solicita hacer la aclaración sobre las etapas y el procedimiento que se llevan a cabo, el cual se conforma de 3 grandes etapas a saber: Proceso de concursos Proceso de nombramientos por terna Proceso de nombramiento por suplencia	SI

		judicial y no de criterios objetivos de selección. En estas circunstancias, la independencia de los jueces y las juezas podría verse perjudicada en la medida en que la decisión final respecto a su designación y posibles ascensos recae, de manera discrecional, en la magistratura, la cual no está llamada a dar explicaciones.	de nombramientos				
Dirección de Gestión Humana	3	1 2 2	El diseño institucional hace depender el nombramiento de la judicial	El artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece:	La Corte Plena y el Consejo Superior, como órganos decisores, realizan los nombramientos de jueces y juezas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por ese	Es importante que se aclare que si se utilizan criterios objetivos para realizar la evaluación cualitativa, la cual se encuentra aprobada por el Consejo de la Judicatura, quién es el órgano rector de la Carrera Judicial, según Modificación Guía de Calificación Sesión CJ-039-2020 del 16 de setiembre de 2020. La calificación se conforma de elementos cuantitativos y cualitativos según se detalla a continuación:	SI

				• Condición laboral. • Resultado de evaluación de equipo interdisciplinaria. • Resultado de la Evaluación del Desempeño. • Informe sobre investigación de antecedentes sociolaborales (causas penales, causas en inspección judicial, inspección fiscal, defensa pública y otros).																																							
Dirección de Gestión Humana	3	1 2 4	La selección de los miembros de la judicatura es fundamental para asegurar un sistema político democrático como el costarricense, en donde la competencia para zanjar los conflictos entre las personas y el Estado u otras entidades con personalidad jurídica recaen en el Poder	Las personas que participan en las ternas, antes han participado en concursos de oposición por antecedentes, el resultado de las valoraciones del equipo interdisciplinario actualmente es vinculante para la competencia de ética y moral, lo que permite que personas que resultan "no recomendadas" en esas competencias no puedan ingresar al	Las personas que se incluyen en las ternas antes han pasado por un concurso de antecedentes y de oposición, los cuales incluyen la evaluación interdisciplinaria (medicina, psicología y trabajo social), estas valoraciones van orientadas a la idoneidad comprobada de las personas que participan para un puesto en la judicatura. Es un prejuicio partir que las evaluaciones no tengan en nuestro sistema un peso, cuando las personas antes de conformar la terna han pasado exámenes de conocimiento y valoraciones profesiograficas además de realizarles una investigación de vida y costumbres lo cual es necesario para tomar la mejor decisión en las designaciones. Se reiteran los pesos y valoraciones que se consideran para realizar las calificaciones a los postulantes: <table><tr><th colspan="3">Evaluación Cuantitativa</th></tr><tr><th rowspan="2">Componente</th><th>Puntuación</th><th>Puntuación</th></tr><tr><th>Grado I Jueza (ez) 1, 2 y 3</th><th>Grado II Jueza (ez) 4 y 5</th></tr><tr><td>Examen (2 pruebas- Oral y Escrita)</td><td>75</td><td>70</td></tr><tr><td>Entrevista</td><td>5</td><td>5</td></tr><tr><td>Experiencia</td><td>10</td><td>15</td></tr><tr><td>Promedio Académico</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Publicaciones (libros y ensayos atinentes a derecho)</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Docencia en Derecho</td><td>0,5</td><td>0,5</td></tr><tr><td>Acreditación Licenciatura (SINAES)</td><td>0,5</td><td>0,5</td></tr><tr><td>Posgrado (*)</td><td>5</td><td>5</td></tr><tr><td>Capacitación recibida (atinentes a derecho)</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Total</td><td>100.00</td><td>100.00</td></tr></table>	Evaluación Cuantitativa			Componente	Puntuación	Puntuación	Grado I Jueza (ez) 1, 2 y 3	Grado II Jueza (ez) 4 y 5	Examen (2 pruebas- Oral y Escrita)	75	70	Entrevista	5	5	Experiencia	10	15	Promedio Académico	2	1	Publicaciones (libros y ensayos atinentes a derecho)	1	2	Docencia en Derecho	0,5	0,5	Acreditación Licenciatura (SINAES)	0,5	0,5	Posgrado (*)	5	5	Capacitación recibida (atinentes a derecho)	1	1	Total	100.00	100.00
Evaluación Cuantitativa																																											
Componente	Puntuación	Puntuación																																									
	Grado I Jueza (ez) 1, 2 y 3	Grado II Jueza (ez) 4 y 5																																									
Examen (2 pruebas- Oral y Escrita)	75	70																																									
Entrevista	5	5																																									
Experiencia	10	15																																									
Promedio Académico	2	1																																									
Publicaciones (libros y ensayos atinentes a derecho)	1	2																																									
Docencia en Derecho	0,5	0,5																																									
Acreditación Licenciatura (SINAES)	0,5	0,5																																									
Posgrado (*)	5	5																																									
Capacitación recibida (atinentes a derecho)	1	1																																									
Total	100.00	100.00																																									

		Judicial. Por ello, aunque como cualquier brazo del Estado el sistema de justicia tenga también un componente político, los atestados y las calificaciones profesionales de quienes imparten justicia deberán la calidad del servicio público que se presta, la calidad de las sentencias y, en definitiva, la calidad de	escalafón de elegibles ni participar en ternas. Sala Constitucional Resolución N° 02409 - 1998 Dicho resultado es conocido al momento de la designación que realizan los órganos decisores como parte de las variables cualitativas a considerar para designar o no a una persona que integre la terna.			
--	--	--	---	--	--	--

		las decisio nes tomad as. En definiti va, la escoge ncia de los jueces y las juezas es clave para valorar la solidez de las institu ciones, maxim e porque la confia nza de la ciudad anía suele aumen tar cuand o se cuenta con un aparat o judicia l forma do por quiene s reúnen los mejore s perfile s para aplicar el derech o y dirimir las disput as surgid as en el seno de la socied				
--	--	---	--	--	--	--

		ad. Dicho de otro modo, los requisitos de idoneidad también definen la calidad de la judicatura.				
Dirección de Gestión Humana	3	128 En el marco de los grupos de reformas urgentes creados por la Corte Plena en el año 2018, se elaboró una propuesta de modificación normativa en el área temática de la carrera judicial, la cual debe someterse a aprobación en la Corte Plena y, posteriormente, en la Asamblea Legislativa. El	Se trabajó en unas modificaciones de algunos artículos de la normativa vigente, la cual fue aprobada por la Corte Plena, sin embargo, no se ha remitido a la Asamblea Legislativa.	Las modificaciones que se hicieron a las leyes indicadas se encuentran aprobadas por la Corte Plena.	Se debe corregir debido a que ya fueron aprobados por la Corte Plena. Por lo cual se hace la observación que los productos del Grupo de trabajo 6 denominado: "Reforma de la Carrera Judicial" han sido conocidos y aprobados por la Corte Plena en las siguientes sesiones: 18-2021 del 17 de mayo de 2021 artículo XI 10-2021 del 8 de marzo de 2021 artículo XI 09-2021 del 1 de marzo de 2021 artículo VIII 12-2021 del 22 de marzo de 2021 artículo VIII 14-2021 del 12 de abril de 2021 artículo XIII 17-2021 del 10 de mayo de 2021 artículo XIII 67-2020 del 16 de noviembre de 2020, artículo VII; 68-2020 del 23 de noviembre de 2020, artículo IX; 02-2021 del 11 de enero de 2021, artículo XXX; 03-2021 del 18 de enero de 2021, artículo XXII; 04-2021 del 25 de enero de 2021, artículo XIV, 09-2021 del 1 de marzo de 2021, artículo VIII; 10-2021 del 8 de marzo de 2021, artículo XI; 11-2021 del 15 de marzo de 2021, artículo V	SI

		documento elaborado con la modificación a la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Carrera Judicial, al Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial y al Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Poder Judicial. De momento, el documento no ha sido aprobado por la Corte Suprema de Justicia y no ha entrado a la corriente				
--	--	---	--	--	--	--

			legislativa.			
Centro de apoyo / coordinación y mejoramiento de la función jurisdiccional	3	1 2 8	“Ambos insumos permitieron identificar información sobre designaciones efectuadas a partir de parámetros que no están debidamente normados; por ejemplo, comunicaciónes vía correo electrónico entre las personas postulantes incluidas en terna y algunos magistrados y magistradas”. (El subrayado no corresponde al original). Con el ejemplo mencionado, se puede observar un comportamiento cuestionable o al menos “mal visto” sobre el proceso de nombramientos de personas juzgadas.	Se sugiere la revisión interna del proceso institucional de nombramientos para solventar y/o explicar los motivos que llevan a utilizar los mecanismos citados y si estos se apegan a lo reglamentado.	Según se indicó previamente, si se cuenta con parámetros debidamente normados aprobada por el Consejo de la Judicatura, quién es el órgano rector de la Carrera Judicial, según Modificación Guía de Calificación Sesión CJ-039-2020 del 16 de setiembre de 2020 los cuales se detallan a continuación:	SI
Dirección de Gestión	3	1 3 1	Finalmente, el proceso llega	Se percibe un juicio	El oficio que se remite para conocimiento del órgano superior es una terna no una lista. La terna la integran las personas que participaron y tienen las notas más altas.	SI

Humana			a la fase de designación. En ella, una vez recibida la lista, el nombramiento o dependerá del cumplimiento de la voluntad de la Corte Plena (al designar a jueces y juezas 4 y 5) y del Consejo Superior (jueces y juezas 1, 2, 3), mediante la votación por mayoría simple de sus miembros (figura 3.5). de valor y de interpretación al indicar “La voluntad de la Corte Plena”. Lo que se remite a conocimiento de los órganos superiores es una terna no una lista, en una terna se incluye a las personas que participaron en el concurso de llenado de plaza que tengan las mejores notas en la elegibilidad, también se incluye información personal, el resultado de la investigación de antecedentes, nota de evaluación del desempeño, el resultado	Además el proceso de votación no es una interpretación no adecuada del proceso de votación, sino que se realiza de manera secreta porque así lo establece la normativa vigente, lo cual es una forma correcta porque se conoce información confidencial de las personas que integran las ternas al momento de realizar las designaciones.	
--------	--	--	---	--	--

			o de la evaluación interdisciplinaria para que sean considerados en la toma de decisiones. La votación correspondiente a la persona que va ser nombrada se realiza en apego a lo establecido en el artículo 15 de la Ley orgánica del Poder Judicial.			
Dirección de Gestión Humana	3	1 3 1	La nota obtenida por las personas candidatas en las primeras fases del proceso y que, en definitiva, determina su inclusión en una terna, refleja	Cuando se remite el oficio del resultado del concurso de terna se incluye las personas que integran la terna por los promedios obtenidos, además información personal,	La nota obtenida por las personas que aspiran un puesto en la judicatura en la primera fase, es comunicada en el oficio de la terna junto con información como información personal, resultado de la revisión de antecedentes, nota de la evaluación del desempeño, resultado de la evaluación interdisciplinaria, datos que son considerados en la toma de decisiones y al ser datos sensibles no se pueden hacer públicos, además los nombramientos se deben realizar de acuerdo a la normativa de manera secreta, según lo definido en el artículo 15 de la Ley orgánica del Poder Judicial establece: Artículo 15.- Los nombramientos se realizarán mediante votación secreta. En las actas no podrán consignarse manifestaciones, votos salvados o protestas de los miembros del órgano encargado del nombramiento. En virtud de lo anterior, se solicita hacer la aclaración de la razón por la cual la votación se realiza de forma secreta.	SI

		el resultado del proceso técnico y meritocrático. Sin embargo, como se detalla en este acápite, no es el factor decisivo para obtener un nombramiento. En efecto, aunque las primeras dos etapas testimonian un diseño institucional que dirige el trámite de asignación de plazas de la judicatura sobre la base de reglas razonablemente claras y objetivas, la situación cambia cuand	resultado de investigación de antecedentes, nota de la evaluación del desempeño, resultado de la evaluación interdisciplinaria.			
--	--	---	--	--	--	--

		o se pasa a la fase de la decisión de quien obtendrá el nombramiento como juez o jueza de la República. Durante la selección final, más allá de la nota no se cuenta con información pública y transparente sobre los elementos que se toman cuenta en el momento de la votación. En conjunto, ambas instancias realizaron, en el periodo analizado - entre 2016 y 2020-,				
--	--	--	--	--	--	--

		nombramientos por año, para un total de 1.679 personas. Considerando la amplitud de las temáticas abordadas por estos órganos en sus sesiones, se identifica que el tiempo que se puede dedicar a un análisis sólido e integral requerido para una designación idónea es limitado. Según los registros aportados por el Poder Judicial, en el 52% de las actas				
--	--	---	--	--	--	--

		en las que se designaron puestos de judicatura 4 y 5, para el periodo 2016-2020, se efectuaron 5 o más nombramientos, llegando incluso a votar más de 22 puestos en una misma sesión. El análisis de las actas de los últimos cinco años y 5 meses (1 de enero de 2016 a 31 de mayo de 2021) revela que únicamente el 17% de los jueces y juezas 1, 2, 3 fue seleccionado por mejor nota en				
--	--	--	--	--	--	--

		el proces o de nombr amient o realiza do por el Consej o Superi or. En el caso de los jueces y juezas 4 y 5, design ados por la Corte Plena, la selecci ón por mejor nota no supera el 38%, (figura 3.6). Este hallaz go es preocu pante, particu larmen te si se analiza desde la perspe ctiva de la indepe ndenci a judicia l interna , entend ida como la existen cia de un régime n				
--	--	--	--	--	--	--

			merito crático que es fundamento de la transparencia del proceso de selección y también como garantía de independencia judicial. Esto último es ampliamente documentado y reconocido por los organismos internacionales vinculados al fortalecimiento de los sistemas jurídicos (ONU, 1985).				
Dirección de Gestión Humana	3	1 3 3	Se debe corregir la figura, en la parte que indican el nombre del Consejo de la Judicatura, lo correcto	Se debe corregir la figura 3.4 eliminando el nombre del Consejo de la Judicatura del proceso descrito y en su lugar indicar Secretaría General de la Corte, por ser quienes solicitan se saquen a concurso las plazas vacantes e interinas.	Se debe corregir la figura 3.4 eliminando el nombre del Consejo de la Judicatura del proceso descrito y en su lugar indicar Secretaría General de la Corte, por ser quienes solicitan se saquen a concurso las plazas vacantes e interinas.	SI	

			Corte Plena y Consejo Superior	es el nombre de la Secretaría General de Corte, quien es la encargada de solicitar el concurso de las plazas vacantes e interinas por medio de ternas.			
Dirección de Gestión Humana	3	1 3 3	Figura 3.5 Fase de designación de la terna del proceso de nombramientos de la Corte Plena y el Consejo Superior	No se explica de manera correcta el procedimiento que se lleva para la designación de ternas.		Se duplica la Sección Administrativa en el proceso descrito, además, se debe eliminar la segunda línea de la figura. El órgano superior es quien solicita la nueva terna y esa información llega la Sección Administrativa por medio de una solicitud de la Secretaría General de la Corte.	SI
Dirección de Planificación	3	1 3 4	El 87% de los jueces y juezas grado II y el 84% de jueces y juezas grado I del país son nombrados en sus	Los datos no coinciden con los señalados en la página 132, se solicita aclaración.		Los datos no coinciden con los señalados en la página 132, se solicita aclaración.	SI

			cargos sin registrar la mejor puntuación en la terna.				
Dirección de Planificación	3	135	El Consejo Superior realizó 1.293 designaciones de jueces 1, 2 y 3 en el periodo 2016-2021	En el texto se habla de 1293 nombramientos, pero en el gráfico de la figura 3.2 de la página 135 la sumatoria da un total de 1279 (en el gráfico se dan estos valores para el periodo 2016-2021: 164, 180, 351, 282, 239, 63)		En el texto se habla de 1293 nombramientos, pero en el gráfico de la figura 3.2 de la página 135 la sumatoria da un total de 1279 (en el gráfico se dan estos valores para el periodo 2016-2021: 164, 180, 351, 282, 239, 63)	SI
Dirección de Planificación	3	135	La duración para nombrar jueces y juezas en el quinquenio 2016-2021 se sitúa en 51 días en promedio. El año que registró una media	Se revisan los datos del cuadro 3.1 y no se tiene claridad de la forma de cálculo de la fila denominada "Total", ya que no corresponde al promedio		Se revisan los datos del cuadro 3.1 y no se tiene claridad de la forma de cálculo de la fila denominada "Total", ya que no corresponde al promedio de los años?	SI

		menor fue el 2018, con un total de 42 (cuadro 3.1).	io de los años?			
Dirección de Gestión Humana	3	138	Existe un reglamento de carrera judicial que incluye expresamente los factores de desempeño, rendimiento y calidad en la selección como elementos sustantivos para acceder a un puesto dentro de la judicatura. El estudio comisionado por el Estado de la Justicia (Cubero, 2022) no logra encontrar evidencia de la incorporación	Si bien al momento de la realización del IV informe del Estado de la Justicia, el Poder Judicial se encontraba con la implementación del sistema de Evaluación del desempeño en trámite, para el 2022 se ha ejecutado y se incluyó dicha información en las ternas para la judicatura.	Se solicita hacer la aclaración que en las ternas que son remitidas para conocimiento de los órganos superiores para la toma de decisiones al momento de realizar los nombramientos, si se incluye la nota obtenida en la evaluación del desempeño que obtienen las personas que participan en las ternas. Si bien al momento de la realización del IV informe del Estado de la Justicia, el Poder Judicial se encontraba con la implementación del sistema de Evaluación del desempeño en trámite, para el 2022 se ha ejecutado y se incluyó dicha información en las ternas para la judicatura, en virtud de lo anterior se solicita la aclaración.	SI

		n, dentro del proceso de reclutamiento y selección, de instrumentos de talento que midan el desempeño del puesto dentro del Poder Judicial. En otras palabras, no ha sido posible identificar una vinculación entre el desempeño de las personas postulantes con la promoción jurisdiccional. En su lugar, se revela un entramado de posibilidades de traslados de materia, circuito o o				
--	--	---	--	--	--	--

			tipo- grado de puesto , pero basado s específ icamen te en concur sos para cada movim iento.			
Direcc ión de Gestió n Huma na	3	1 3 9	El único vincul o formal y exclusi vamen te cualita tivo que se identifi ca deriva do del rendi miento es la acotaci ón de recome ndable, recome ndable con observa ciones, o no recom endabl e, que genera la Unida d Interdi sciplin aria. En este punto, por ejempl o, cuand o la person a	La evaluaci ón de la unidad interdis ciplinari a es una nota cualitati va, que tiene como fin valorar las compet encias de las persona s aspirant es al puesto de la judicatu ra, con el fin de compro bar la idoneid ad al puesto, los resultad os que se otorgan son recome ndado, recome ndado con observa ciones, no recome ndado, es	No es correcto indicar que la evaluación del equipo interdisciplinario se deriva del rendimiento que ha tenido las personas, esta evaluación comprende las áreas de medicina, psicología y trabajo social, donde analizan con base en el perfil competencial de cada puesto, otorgando como resultado el recomendado, no recomendado o recomendado con áreas de mejora.	SI

		postulante es funcionaria del Poder Judicial y registra un desempeño con resultado "insuficiente", se conseguiría en el proceso con una potencial "no recomendación".	importante recalcar que estos resultados son obtenidos después de evaluar las competencias establecidas en cada perfil del puesto. Con lo antes expuesto, se indica que esta evaluación es interdisciplinaria se evalúan las áreas de medicina, psicología y trabajo social, además no comprende la evaluación del desempeño.			
Dirección de Gestión Humana	3	139	Cabe señalar que no se cuenta con información agregada respecto a cuantos de los miembros de	No es cierto que no se cuente con el desglose de la experiencia que cuenta cada persona que se encuentra	No es correcto indicar que no se cuenta con la información relacionada con los puestos que ha desempeñado cada una de las personas que están nombradas en puestos de la judicatura, cuando se remite el oficio de la terna al órgano superior se desglosa la experiencia desempeñada de cada persona que integra terna, para conocimiento de los órganos decisores. La información detallada de los puestos ocupados por las personas que integran la terna se encuentra registrada en el Sistema Integrado Gestión Administrativa (SIGA) en la pantalla experiencia por participante.	SI

		la judicat ura fueron fiscales , investi gadore s judicia les o defens ores públic os antes, así como tampo co cuanto s de ellos solo hiciero n carrera como jueces o juezas. Estos datos se encuen tran indivi dualiz ados en cada expedi ente, pero no es posible genera r report es autom atizad os de indica dores con esta inform ación; de hecho, habría que hacer compl	nombra da en puestos de la judicatu ra. Es importa nte indicar que las persona s que cuentan con promed ios de elegibili dad se les califica la experie ncia, razón por la cual este rubro se califica en sistema y al moment o de remitir los oficios de terna a conoci miento de órgano superio r se desglos a la experie ncia de cada puesto y el tiempo que estuvier on nombra dos de cada persona que integra la terna.			
--	--	--	--	--	--	--

		ejos recuen tos manua les para obtene r esos datos. Cierta mente, contar inform ación sobre los jueces y juezas que desem peñaro n otras funcio nes dentro del sistem a de justicia podría ayudar a tener una perspe ctiva más compl eta del proces o y contrib uir a asegur ar una mayor calida d de la justicia porque se trata de person as con amplia experi encia, por ejempl o, en los casos expues tos en la				
--	--	--	--	--	--	--

			materia penal.				
Dirección de Gestión Humana	3	139	Así las cosas, no parece razonable que, contando con información sobre la trayectoria interna de quienes aspiran a ocupar el cargo de juez, esta no sea un elemento que puntúe dentro de la calificación final. Explicitar ese dato dentro de los rubros no solo permitiría darle una mayor transparencia al perfil y evaluar la idoneidad de una candidatura, sino que, además	De conformidad con la Ley y el Reglamento de Carrera Judicial, la experiencia como profesional en derecho tiene un valor de 10% en las categorías de grado I y de 15% en las categorías de grado II, en el promedio de elegibilidad, razón por la cual no es correcto indicar que no sea un elemento que puntúe dentro de la calificación final. Asimismo, el detalle de la experiencia y los puestos desempeñados se incluye		La experiencia profesional tiene un valor cuantitativo en el promedio de elegibilidad de cada una de las personas que conforman las listas de elegibles, y esta información es remitida al órgano decisor que realizan los nombramientos.	SI

			s, evitar a el riesgo de que en la designación prime la discrecionalidad que se le concede al vértice judicial.	en la terna que se pone de conocimiento de los órganos decisores.			
Dirección de Gestión Humana	3	1 4 1	En el quinquenio 2016-2020, la Corte Plena nombró 257 jueces y juezas en grado I. En un 30% de los concursos efectuados, la terna no incluyó la participación femenina y solamente un 6% no incluyó representación masculina		Se aclara que la conformación de la terna es por nota.	Es necesario hacer la aclaración de que cuando se remite la invitación al concurso de terna, siempre se indica una observación en la cual se invita a participar a las mujeres, sin embargo las ternas son conformadas por orden de nota, no por género.	SI
Escuela Judicial	3	1 4 1	Título: "Limitado alcance del Programa FIAJ no tiene	En realidad el programa FIAJ no tiene	Debería modificarse el título para que no se induzca a error e indicarlo de manera más objetiva: "Alcance del	Debería modificarse el título para que no se induzca a error e indicarlo de manera más objetiva: "Alcance del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura". Si lo que se quiere es evidenciar un problema en la asignación de recursos que se recibe y que afecta el alcance, entonces de puede consignar de	SI

		ma de Forma ción Inicial para aspira ntes a la Judicat ura".	un limitad o alcance, la forma en que se indica el título puede generar una idea errónea del progra ma. El progra ma FIAJ tiene un alcance muy importa nte en cuanto a los efectos en el desemp eño de las persona s juzgado ras que se egresan de él, así se evidenc ió en la Evaluac ión de resultad os que se hizo del progra ma en el año 2017. Se adjunta informe . Si se trata de la "cobert ura" es importa nte anotar que el progra ma FIAJ	Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura". Si lo que se quiere es evidenciar un problema en la asignación de recursos que se recibe y que afecta el alcance, entonces de puede consignar de una manera diferente: "Presupuesto limitado para el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura".	una manera diferente: "Presupuesto limitado para el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura".	
--	--	---	---	--	---	--

			se implementa con los recursos presupuestarios que se le asignan anualmente y podría tener mayor alcance (cobertura) si contara con mayor presupuesto por año, tanto para la designación de los equipos de personas juzgadas que integran el cuerpo docente, como el subsidio que se requiere para las personas aspirantes.			
Escuela Judicial	3	1 4 1	“Existen limitaciones en los cupos disponibles y la mayoría de las personas oferentes no supera el examen Las limitaciones en los cupos disponibles están relacionadas con la asignación presupuestaria.	Sería importante aclarar, como se indicó en la primera observación, que las limitaciones en los cupos disponibles está determinada por el presupuesto que se le asigna al programa, no porque esté diseñado para una limitada cantidad de personas. La Escuela Judicial, con más recursos económicos, podría implementar las ejecuciones del programa FIAJ que	Se interpreta como una fortaleza lo siguiente: “mayoría de las personas oferentes no supera el examen de ingreso al FIAJ”. Para que sea interpretado efectivamente como una fortaleza, debería incorporarse en la redacción, que la prueba del programa FIAJ, permite seleccionar a las personas no solo de acuerdo a sus conocimientos, sino también de acuerdo a un perfil ideal que contempla las competencias idóneas para el cargo de Juez (a) 1 en la Judicatura.	SI

			n de ingres o al FIAJ".		requiera la institución ya que cuenta con equipos de trabajo comprometidos, eficientes y con sobrada capacidad técnica de gestión.		
Escuela Judicial	3	1 4 1	"Bajo esta modali dad, la nota de aproba ción del FIAJ suma 45% en el total de puntos de la prueba técnica ".	Debería explicar se de manera más detallad a que el 30% de los 75% que constitu ye la nota de present ación ante Carrera Judicial para ser tomada en cuenta en el análisis de elegibili dad, es la nota obtenid a en la prueba inicial para acceder al progra ma formati vo.	Sería importante incorporar en la redacción (para que sea más comprensible para las personas), que la nota de presentación, ante Carrera Judicial, de las personas egresadas del programa FIAJ es de 75%. Un 30% lo constituye la prueba de ingreso al programa y el 45% el resultado propiamente del programa FIAJ que se desarrolla durante un año. Para la Escuela Judicial es importante esa aclaración para que se evidencie que ese 30% de la nota de la prueba de ingreso al programa no debería ser parte de la ponderación de la nota de elegibilidad. Estamos convencidos de que, la nota final obtenida en el proceso de formación, debería representar el 75%, nota que se presenta ante Carrera Judicial para el cálculo de la nota de elegibilidad. El 75% de la nota del programa FIAJ debería tener el valor de la prueba de oposición de los demás concursos de juez genérico 1.	Se solicita que se incorpore en la redacción (para que sea más comprensible para las personas), que la nota de presentación, ante Carrera Judicial, de las personas egresadas del programa FIAJ es de 75%. Un 30% lo constituye la prueba de ingreso al programa y el 45% el resultado propiamente del programa FIAJ que se desarrolla durante un año. Para la Escuela Judicial es importante esa aclaración para que se evidencie que ese 30% de la nota de la prueba de ingreso al programa no debería ser parte de la ponderación de la nota de elegibilidad. Estamos convencidos de que, la nota final obtenida en el proceso de formación, debería representar el 75%, nota que se presenta ante Carrera Judicial para el cálculo de la nota de elegibilidad. El 75% de la nota del programa FIAJ debería tener el valor de la prueba de oposición de los demás concursos de juez genérico 1.	SI
Escuela Judicial	3	1 4 1	"Las pruebas que se aplican como parte del proces o de admisión al progra	Los temas asociad os a "comun icación escrita, estilos de dirección, trabajo en	Para que no exista confusión debería cambiarse la palabra examen por "prueba de competencias".	Para que no exista confusión debería cambiarse la palabra examen por "prueba de competencias".	SI

		ma includ en evalua ciones de conoci miento s en las materi as civil, penal, familia y laboral , y están orienta das a la funció n que desem peñan juezas y jueces 1 genéri cos. A esto se suman los exáme nes de comun icación escrita, estilos de direcci ón, trabajo en equipo , objetiv idad, intelig encia emocio nal, capaci dad cogniti va, creativ idad e intelig encia integra dora".	equipo, objetivi dad, intelige ncia emocio nal, capacid ad cognitiv a, creativi dad e intelige ncia integra dora", son compet encias que se evalúan y que cada una de ellas está referida al perfil ideal de la persona juzgado ra. Decir que es un examen, puede inducir a error con respecto a hacer creer que la prueba es también sobre aspecto s teóricos cuando en realidad la prueba mide directa mente la presenci a o no de la			
--	--	---	--	--	--	--

				competencia en la persona .			
Centro de apoyo, coordinación y mejoramiento de la función jurisdiccional	3	1 4 2	“Aunque en términos absolutos el porcentaje de mujeres (53%) <u>supera en 9 puntos porcentuales a los hombres</u> (47%)” . (El subrayado no corresponde al original).	Error en el cálculo de la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, ya que 53-47=6 no 9.	Se podría ajustar el dato.	Error en el cálculo de la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, ya que 53-47=6 no 9.	SI
Dirección de Gestión Humana	3	1 4 6	Conclusiones si bien son los atestados, la experiencia y la trayectoria académica los aspectos más decisivos para participar en el proceso de reclutamiento al cargo de juez o jueza, lo anterior no	Al órgano decisor se le remite información como la nota de elegibilidad, información personal, investigación de antecedentes, resultado de la evaluación interdisciplinaria, nota de la evaluación del desempeño, entre otras		Los promedios de elegibilidad están compuestos por los siguientes rubros: examen de conocimiento, experiencia, posgrado, promedio académico, docencia, publicaciones, capacitación, entrevista. Lo cual es remitido al Órgano decisor en el oficio de terna junto con información personal, resultado de la investigación de antecedentes, nota de la evaluación del desempeño, resultado de la evaluación del desempeño, entre otras cosas, para que sean consideradas al momento de realizar los nombramientos.	SI

		quiere decir que la normativa no esté exenta de mejoras; por ejemplo, la incorporación de elementos de desempeño en la nota de presentación, o la mejora de los exámenes orales para que incluyan nuevas temáticas	cosas, para que tomen decisión al momento de realizar los nombramientos que tienen a su cargo.			
Dirección de Gestión Humana	3	1 4 7 Si hubiera circunstancias explicativas relativas al acuerdo de no nombrar a la persona a mejor puntuada – tales como la trayectoria en puestos anteriores, la existen	Los órganos decisores tienen bastante información para tomar decisiones a quien deben nombrar, porque se remite la nota de elegibilidad, investigación de antecedentes, resultado de la	Los órganos decisores cuentan con amplia información para tomar decisiones al momento de seleccionar la persona que nombran en determinado puesto, y el no indicar los motivos por los cuales deciden nombrar a una persona independientemente se encuentren en la primera o última posición de la conformación de la terna es por cumplimiento en lo establecido en la normativa vigente, que indica que no se puede incluir en actas los motivos por los cuales nombran a una persona que conforma la terna.	Se solicita incorporar la aclaración de que Los órganos decisores cuentan con amplia información para tomar decisiones al momento de seleccionar la persona que nombran en determinado puesto, y el no indicar los motivos por los cuales deciden nombrar a una persona independientemente se encuentren en la primera o última posición de la conformación de la terna es por cumplimiento en lo establecido en la normativa vigente, que indica que no se puede incluir en actas los motivos por los cuales nombran a una persona que conforma la terna.	SI

		cia de causas judiciales y disciplinarias o ciertas condiciones personales (por ejemplo, obligaciones de cuidado tratándose de mujeres, cuyas desventajas fueron abordadas en otra sección de este capítulo)-, estas no se visualizan en la calificación final. De allí que también sea imperativo preguntarse si los criterios que actualmente se emplean para definir la nota de un concurso no	evaluación interdisciplinaria, nota de la evaluación del desempeño, información personal entre otras cosas. El no incluir en actas los motivos por los cuales nombran a una de las personas que conforman las ternas no lo pueden hacer, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Artículo 15.- Los nombramientos se realizarán mediante votación secreta. En las actas no podrán consignarse			
--	--	--	--	--	--	--

		deberían ampliarse o reformularse. Es decir, por qué, por ejemplo, el desempeño no es un componente que sume en la nota final. Se mantiene -tal y como sucede con las pruebas psicométricas o el expediente disciplinario- como una suerte de elemento descalificador al final del proceso, lo cual lo subjetiviza y abre el espacio para que la Corte Plena y el Consejo Superior	manifestaciones, votos salvados o protestas de los miembros del órgano encargado del nombramiento.			
--	--	---	---	--	--	--

			decida n, sin funda mentar , los criterio s positiv os a partir de los cuales efectua ron las escoge ncias.				
Direcc ión de Gestió n Huma na	3	1 4 8	propici ar que el Progra ma de Forma ción Inicial reciba una atenció n particu lar. Para ello deben aumen tarse sus capaci dades, de modo que se convie rta en una garantí a de idonei dad, tal como sucede en otros países, o en un mecani smo de inducc ión genera lizado y obligat orio. Es	La Corte Plena aprobó que las persona s de primer ingreso realice el Progra ma de Formaci ón Inicial para Aspiran tes a la Judicatu ra.	La Corte Plena debe remitir el acuerdo en el cual aprobó que las personas que aspiren un puesto en la judicatura ingresen por medio del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura.	Se solicita hacer la indicación de que la Corte Plena aprobó que las personas de primer ingreso realice el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura.	SI

		todavía difícil evaluar qué beneficios aporta y qué relevancia puede tener si, más allá del nombre que lleva, lo cierto es que solo está previsto para un pequeño grupo del eslabón más bajo de la judicatura, por lo tanto, su impacto o será siempre muy limitado;				
Dirección de Gestión Humana	3	149 fortalecer las políticas judiciales para incentivar el ingreso de mujeres y la inclusión de criterios que permitan eliminar	En los concursos ordinarios para ingreso a las listas de elegibles, para integrar listas de jueces y juezas suplentes y los de ternas siempre se	En los concursos que se tramitan en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial siempre se hace una observación invitando a las mujeres a inscribirse en los concursos.	Es necesario que se indique que en los concursos que se tramitan en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial siempre se hace una observación invitando a las mujeres a inscribirse en los concursos.	SI

			ar las brechas de género existentes. En particular, habría que atender con urgencia las desventajas para el acceso de juezas a los puestos más altos de la carrera judicial, así como temas estructurales de políticas de cuidado y atención relacionadas con elementos de regionalización y trabajo virtual. De igual manera, es preciso trabajar en la gestión de sesgos	realiza una observación en la cual se invita a las mujeres a inscribirse en los procesos.			
Dirección de Gestión Humana	3	149	Modificar el peso que actual	Esta mezclando los rubros considerados en	Las competencias de la evaluación interdisciplina tiene un valor cualitativo, las pruebas de conocimiento junto	Esta mezclando los rubros considerados en la nota de elegibilidad, con las competencias evaluadas en la evaluación interdisciplinaria. Las competencias de la evaluación interdisciplina tiene un valor cualitativo, las pruebas de conocimiento junto con otros rubros conforman la nota de elegibilidad (cuantitativa)	SI

		mente se da al examen de conocimientos, pues minimiza otros requerimientos que deberían funcionar como indicadores de la idoneidad para ejercer el cargo. Entre ellos, uno de los más importantes es el rendimiento y la calidad del servicio que ha mostrado cada oferente en puestos anteriores, así como la independencia y probidad. Este extremo, igualmente, tendría	la nota de elegibilidad, con las competencias evaluadas en la evaluación interdisciplinaria.	con otros rubros conforman la nota de elegibilidad (cuantitativa) ambos son puestos en conocimiento de los órganos decisores al momento de remitir un oficio de terna.	ambos son puestos en conocimiento de los órganos decisores al momento de remitir un oficio de terna.	
--	--	--	--	--	--	--

			que incorp orarse al nombr amient o del person al no jurisdi ccional . Los estánd ares interna cionale s promu even que los criterio s sean, en su mayorí a, de control positiv o, es decir, orienta dos a la calida d y los mérito s, y no de control negati vo, tal como sucede en este mome nto				
Direcc ión de Gestió n Huma na	3	1 5 0	limitar la movili zación o traslad o de las person as juzgad oras nombr adas por algún tiempo , de forma tal que	Las persona s que se encuent ran nombra das en propied ad no tienen impedi mento para particip ar en otras plazas de su interés indepen	Las personas que se encuentran nombradas en propiedad sin haberse consolidado en el puesto o mejor dicho sin haber finalizado el periodo de prueba, pueden solicitar traslado o concursar a otras plazas por una resolución de la Sala Constitucional.	Es necesario que se aclare que las personas que se encuentran nombradas en propiedad no tienen impedimento para participar en otras plazas de su interés independientemente del plazo que tenga nombradas en propiedad.	SI

		una vez aceptado el puesto no pueda optar por otro jurisdiccional, o bien, hasta que hayan superado una etapa en la que exista constancia de un buen desempeño. Esto permitiría asegurar una mayor especialización y, probablemente, una disminución en la rotación y en la carga de trabajo que suponen los nombramientos para la Corte Plena y el Consejo Superior	dientemente del plazo que tenga nombradas en propiedad.			
--	--	---	--	--	--	--

[...]

A. SEXTA PARTE. OBSERVACIONES A LAS RECOMENDACIONES DEL IV INFORME DEL ESTADO DE LA JUSTICIA.

Como parte de la revisión, se consideró importante realizar las siguientes observaciones para considerar su incorporación en el IV Informe del Estado de la Justicia.

- ⊙ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia.
- ⊙ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación.
- ⊙ Se sugiere que la Institución defina los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.

Pág.	Detalle del IV Estado de la Justicia (Copiar el extracto del informe)	Propuesta de Respuesta al Estado de la Justicia y a la Ciudadanía para Rectificar lo indicado en el informe. (Esto sobre las oportunidades de mejora)
148	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “declarar prioritaria la función de nombramiento en la agenda de las sesiones de estas instancias, de tal forma que se acorte la espera de meses que se presenta actualmente, cuya consecuencia son los largos interinazgos.”	⊙ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊙ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊙ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
148	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “efectuar una revisión del proceso para determinar si puede reducirse la cantidad de instancias	⊙ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊙ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan

	intervinientes en los procesos, de manera que se logre una mayor celeridad del trámite. Para ello, la Dirección de Gestión Humana requiere de mayores recursos para asegurar que los estudios preliminares se hagan de manera expedita y no retrasen la selección de quienes integrarán la judicatura –esto incluye los aspectos tecnológicos–, así como otorgar un mayor peso a los elementos técnicos como un porcentaje prefijado en la decisión (al llegar a Corte el porcentaje se convierte en 0, pese a que podría tener un peso desde la perspectiva técnica competencial)”	dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
148	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “propiciar que el Programa de Formación Inicial reciba una atención particular. Para ello deben aumentarse sus capacidades, de modo que se convierta en una garantía de idoneidad, tal como sucede en otros países, o en un mecanismo de inducción generalizado y obligatorio. Es todavía difícil evaluar qué beneficios aporta y qué relevancia puede tener si, más allá del nombre que lleva, lo cierto es que solo está previsto para un pequeño grupo del eslabón más bajo de la judicatura, por lo tanto, su impacto será siempre muy limitado.”	- La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. - Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. - Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
148	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “promover el aprendizaje continuo en el flujo de la carrera judicial, el cual es medular en cada posición previa, pues se aprende para consolidar la posición siguiente. La desarticulación de la carrera por materia debe revisarse asegurando que los pasos de carrera sean sólidos y no respondan a meros giros por necesidad de cambio geográfico.	- La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. - Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. - Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Elaborar mejoras en los registros estadísticos e indicadores sobre la carrera judicial. Se debe contar con información sistematizada y en formatos útiles para los procesos de toma de decisiones respecto a aspectos como de dónde viene y hacia dónde se mueve el personal contratado, las calificaciones obtenidas, su desempeño e información. Además, todos estos datos deben ligarse al expediente personal de manera que puedan generarse reportes automatizados y periódicos.”	- La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. - Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. - Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.

150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Fortalecer las políticas judiciales para incentivar el ingreso de mujeres y la inclusión de criterios que permitan eliminar las brechas de género existentes. En particular, habría que atender con urgencia las desventajas para el acceso de juezas a los puestos más altos de la carrera judicial, así como temas estructurales de políticas de cuido y atenciones relacionadas con elementos de regionalización y trabajo virtual. De igual manera, es preciso trabajar en la gestión de sesgos”	● La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ● Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ● Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “eliminar las prácticas no normadas que favorecen el acercamiento oficioso de las personas participantes a los magistrados y las magistradas que decidirán su nombramiento. La opacidad y la discrecionalidad que supone la institucionalización de esta costumbre pone en entredicho los principios de transparencia y rendición de cuentas. Es necesario, por ende, ampliar las competencias de los órganos de control y del régimen disciplinario para prevenir, monitorear y sancionar el incumplimiento a la Regulación para la Prevención, Identificación y Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”	● La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ● Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ● Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Eliminar la devolución de ternas, pues es una práctica poco transparente que genera dudas sobre el proceso llevado adelante por los órganos técnicos. De no ser así habría, cuando menos, que generar criterios objetivos para proceder en tal sentido y asegurar que dichos criterios sean explicitados en las actas respectivas a través de registros de fácil acceso para oferentes y sobre todo, para la ciudadanía. La opacidad señalada en este capítulo no significa que el órgano que designa lo haga sin requisitos o sin procesos regulados, ni tampoco que no haga pública su decisión; significa, más bien, que el proceso tiene etapas en las que no hay motivos objetivos en la toma de decisiones o que estos se desconocen porque se generan en un ámbito de absoluta discrecionalidad”	● La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ● Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ● Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Justificar las razones por las cuales se selecciona a una persona de una nómina u objetivar, como parte de la nota, aquellos aspectos que hoy se emplean informalmente, pero con enorme peso en la decisión final, como la existencia de causas administrativas o el	● La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ● Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ● Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables

	conocimiento previo de cada oferente. Para ello se debe impulsar una reforma normativa que permita incluir dichos criterios dentro de la nota, que puede ser en un sentido positivo de premiar con puntos extra a las personas que tengan un historial limpio de sanciones administrativa”.	directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Gestionar la eliminación de la entrevista que se realiza ante la Comisión de Nombramientos cuando se trata de otros puestos fuera de la judicatura. Es un porcentaje significativo en la nota, otorgado con discrecionalidad, que influye mucho en la nota final, pues una buena parte de los puntos se otorga por requisitos básicos. Es, además, un filtro innecesario que condiciona la imparcialidad de quienes tendrán la responsabilidad de elegir a las personas candidatas y han tenido un acercamiento previo.”	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
150	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “modificar el peso que actualmente se da al examen de conocimientos, pues minimiza otros requerimientos que deberían funcionar como indicadores de la idoneidad para ejercer el cargo. Entre ellos, uno de los más importantes es el rendimiento y la calidad del servicio que ha mostrado cada oferente en puestos anteriores, así como la independencia y probidad. Este extremo, igualmente, tendría que incorporarse al nombramiento del personal no jurisdiccional. Los estándares internacionales promueven que los criterios sean, en su mayoría, de control positivo, es decir, orientados a la calidad y los méritos, y no de control negativo, tal como sucede en este momento”.	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
151	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “establecer la obligatoriedad de revisar y actualizar los perfiles de puestos y sus componentes cada cierto tiempo”	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
151	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad.	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia.

	Recomendación: “fijar plazos razonables para los respectivos nombramientos que eviten al máximo la posibilidad de interinazgos por largos periodos. En este sentido, convendría limitar la movilización o traslado de las personas juzgadoras nombradas por algún tiempo, de forma tal que una vez aceptado el puesto no puedan optar por otro jurisdiccional, o bien, hasta que hayan superado una etapa en la que exista constancia de un buen desempeño. Esto permitiría asegurar una mayor especialización y, probablemente, una disminución en la rotación y en la carga de trabajo que suponen los nombramientos para la Corte Plena y el Consejo Superior.”	⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
151	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “Por último, de cara a la ciudadanía sigue habiendo desafíos pendientes. Es necesario, por ejemplo, formalizar la participación de la sociedad civil durante todo el proceso de nombramiento. Ello supone, entre otras cosas, digitalizar la información y asegurar que sea amigable y atractiva para quien desee acceder a ella, tanto en el proceso de nominación de la persona candidata como en el momento de tomar la decisión.”	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.
151	Recomendaciones Capítulo III – Gestión del recurso humano desde el gobierno judicial para una justicia independiente y de calidad. Recomendación: “En síntesis, se debe promover la desconcentración de los procesos de nombramientos, garantizar su transparencia, mejorar el desempeño de la Corte Plena y el Consejo Superior y perfeccionar la carrera judicial. Finalmente, como regla de principio y trasversal, se han de mantener en constante examen los controles que garantizan los méritos de las personas participantes, la probidad y la prevención de la corrupción.”	⊗ La Institución deberá definir el ente que dará seguimiento a las recomendaciones del Cuarto Informe del Estado de la Justicia. ⊗ Se debe establecer un compendio de Indicadores claramente por el Estado de la Justicia, que permitan dar seguimiento a los hallazgos u oportunidades de mejora detectados durante la investigación. ⊗ Se debe sugerir en el apartado de recomendaciones, que la Institución deberá definir los responsables directos para cada la ejecución de la recomendación y además se establezca un posible plazo para su implementación, aspectos que debe considerar el Poder Judicial para su ejecución, lo cual será coordinado por el ente asignado por la Corte Plena para el seguimiento en coordinación con los responsables de la ejecución de cada recomendación.

-0-

Procede tener por recibido las observaciones sobre la consulta del cuarto informe del Estado de la Justicia.

SE ACORDÓ: Tener por recibido las observaciones.

ARTÍCULO V

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-025-2022, celebrada el 30 de junio de 2022, artículo V, conoció el asunto que se cita literalmente:

“El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II, conoció el asunto que se cita literalmente:

“En la sesión CJ-048-2020 celebrada el 25 de noviembre de 2020, artículo V, se conoció el siguiente asunto:

“En vista del tiempo transcurrido desde la revocatoria del señor Luis Alberto Miranda García, 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.

-0-

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

-0-

Luego, en la sesión N° 025-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XIV, que literalmente dice:

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

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

-0-

El señor Alex Guevara Meza, Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes mediante correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2020, indicó:

“Con el fin de que sea de conocimiento de las instancias pertinentes, nos permitimos remitir el detalle del cierre del Estudio Sociolaboral y de Antecedentes del Licenciado Luis Alberto Miranda García.

Pese haberse brindado un plazo razonable para que el señor Luis Alberto Miranda García, cédula (...) con base en el oficio PJ-DGH-SACJ-1834-2021, correspondiente a una reincorporación a la Judicatura, completara la oferta de servicios, así como el consentimiento informado y declaración jurada, a la fecha no ha suministrado la información requerida, la cual es indispensable para iniciar la investigación.

Por este motivo no es factible proceder con dicha solicitud y se les informa del cierre de este caso en particular.”

-0-

Este Consejo estableció que en el caso de personas que soliciten la reincorporación deben someterse a una valoración para establecer las condiciones de idoneidad para su reintegro. En vista de la información remitida por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, en consecuencia, procede denegar la solicitud del señor Luis Alberto Miranda García.

SE ACORDÓ: Se deniega la solicitud de incorporación del señor Luis Alberto Miranda García.”

-0-

El acuerdo anterior le fue comunicado al señor Luis Alberto Miranda García mediante oficio PJ-DGH-SACJ- 2397-2021 del 08 de noviembre de 2021, quien dio respuesta en los siguientes términos:

“SEÑORES

CONSEJO DE LA JUDICATURA

PODER JUDICIAL

El suscrito Luis Alberto Miranda García, de calidades conocidas en autos, inconforme con lo decidido por el Consejo de la Judicatura, según sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año 2021, presento contra el mismo, formal recurso de reconsideración, revocatoria y apelación en subsidio, todo de conformidad con los siguientes hechos:

En sesión CJ-048-2020 celebrada el 25 de noviembre de 2020, del Consejo de la Judicatura, se ordenó que fuera evaluado en las áreas de medicina, psicología y Trabajo Social; investigaciones y exámenes todos a los cuales me sometí sin ningún inconveniente. Logrando obtener una recomendación favorable para mi reinstalación en el escalafón de elegibles para el cargo de Juez 1.

No obstante lo anterior; por sesión 025-2021, celebrada el cinco de agosto del dos mil veintiuno, arbitrariamente; se obvian los estudios y exámenes que se me realizaron, los cuales en debida forma presente al momento de solicitar mi reinserción y mismos que fueron refrendados por los profesionales al cargo, recomendando mi reincorporación a la lista de elegibles; restándole con ello, sin razón alguna o fundamento, valor a lo señalado y certificado por dichos profesionales, situación que a todas luces resulta arbitraria y cercenadora de mis derechos.

Este es un proceso de reinserción que inicié, hace varios años; incluso debí presentar un recurso de amparo, para hacer valer mis derechos, los cuales se siguen violentando.

Es un proceso de reinserción al cual se le señalo una ruta a seguir momento de contestarse el amparo por parte del Poder Judicial y luego como por arte de magia se varió; dicho hoja de ruta, causando con ello una total inseguridad jurídica. No resulta atribuible a mi esta falta; toda vez que en su oportunidad me sometí a todas las investigaciones y exámenes que me requirieron; sin que pueda autorizar los nuevos requeridos (en forma arbitraria y sin conferirle valor a los ya presentados por sus profesionales), por situaciones ajenas a mi control; es totalmente arbitraria y sin fundamento legal alguno, la decisión que se solicita sea reconsiderada.

Aunado a lo anterior, nótese que en el acuerdo tomado en sesión 025-2021, celebrada el cinco de agosto del dos mil veintiuno, no se me entrega una fecha límite para otorgar mi autorización, misma que ya había otorgado en su oportunidad y por la cual fue debidamente sometido a las investigaciones y exámenes de tipo médico, psicológico y social; resultando totalmente arbitrario el plazo por ustedes inventado, situación que afecta; una vez más, mis derechos más elementales y básicos.

Quien determina cual es el plazo razonable para otorgar mi autorización NUEVAMENTE.? No se me otorga en dicha sesión un plazo perentorio, pero arbitrariamente se decide que se me venció el mismo.

Que autoridad tiene el señor Alex Guevara Meza, para imponerle al Consejo cuando un plazo prudencial se venció.?

Se me ordenó arbitrariamente volver a otorgar permisos que en su oportunidad y en debida forma aporte; adicional a ello, en dicha oficina no se me otorgó ayuda alguna para lograr otorgar los permisos respectivos, no existía personal capacitado para explicar el proceso a seguir en la página virtual y la página del Poder Judicial, no estuvo exenta de fallos en los momentos que se intentó otorgar la autorización requerida. En reiteradas ocasiones he tratado sin éxito, incorporar la información por ustedes requerida en la página virtual del Poder Judicial, para otorgar los permisos requeridos, no obstante los esfuerzos y reiterados intentos, el sistema en general no me ha permitido concluir el proceso.

Es en virtud de lo anterior es que solicito se reconsidere y revoque el acuerdo tomado, para en su lugar otorgarme un plazo prudencial para otorgar mi autorización y cumplir con los exámenes que si bien ya presente, quieren volver a solicitar en el Consejo de la Judicatura.

Instruyan al personal en cuanto a las herramientas necesarias para la autorización requerida y ampliase las posibilidades para otorgar dicha autorización; es mi interés defender mis derechos y acceder como me corresponde al Poder Judicial.

Resuélvase de conformidad.”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Luis Alberto Miranda García y tomando en consideración su interés para continuar con el proceso, se considera prudente atender su gestión y solicitarle a la Unidad de Antecedentes UISA le convoque nuevamente por una única vez para que complete la información que se requiere y se someta al procedimiento establecido por esa Unidad. En razón de ello, se deja sin efecto el acuerdo tomado en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II.

SE ACORDÓ: 1) Dejar sin efecto lo dispuesto en el acuerdo adoptado en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II. **2)** Solicitar a la Unidad de Investigación de Antecedentes UISA, adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, proceda a convocar

por una única vez al señor Luis Alberto Miranda García para que complete la información requerida y se someta al procedimiento establecido por esa Unidad.

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la evaluación del señor Luis Alberto Miranda García ya fue realizada por la UISA obteniendo un resultado de no recomendado en ética y moral.

(...)

-0-

Revisado los fundamentos del informe, este Consejo considera que se debe ampliar haciendo referencia a lo acontecido posterior a la revocatoria del nombramiento del señor Miranda García, tomando en cuenta si tomo alguna acción en favor, además, consultar si tiene partes con fechas recientes, previo a darle traslado al señor.

SE ACORDÓ: Solicitar a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) amplíen el informe haciendo referencia a lo acontecido posterior a la revocatoria del nombramiento del señor Miranda García.

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) amplió el informe del señor Luis Alberto Miranda García manteniendo el resultado de no recomendado en ética y moral.



Adobe Acrobat
Document



Microsoft Word 97 -
2003 Document

-0-

Revisado la ampliación del informe presentado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), no queda claro lo mencionado en cuanto a las fuentes a lo que se refiere a la actualidad, toda vez que de acuerdo con el informe la fecha del último parte policial fue el 01 de agosto del 2018, razón por la cual es necesario realicen una nueva ampliación en cuanto cuales son las fuentes consultadas posterior a la fecha del último parte policial.

SE ACORDÓ: Solicitar a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) amplíen el informe en cuanto cuales son las fuentes a lo que se refiere posterior a la fecha del último parte policial con fecha 01 de agosto de 2018.

ARTÍCULO VI

Documento: 14001-2022

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte Suprema de Justicia, trasladó mediante oficio N° 7492-2022 la siguiente gestión del señor Carlos Roberto Rodríguez Solís:

“..., solicito el traslado en propiedad a la plaza vacante número 110378 -Juez 3 Penal- asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea -plaza anteriormente ocupada por la Licda. Lilliana Cordero Calderón, quien se acogió a su jubilación-.

Petición basada en lo siguiente:

1. Señala el artículo 68 inciso c) de la Ley de Carrera Judicial, Ley n° 7338 en lo que interesa lo siguiente: “La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos [...] c) Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso [...]”. Por su parte, el ordinal 41 del Reglamento de Carrera Judicial en lo que interesa describe: “Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura [...]”.
2. Integro la lista de jueces y juezas elegibles de la Carrera Judicial, categoría 3, en materia Penal, posición n°34 con nota de 96.0183.
3. En Sesión del Consejo Superior del Poder Judicial n°8-19, celebrada el 31 de enero de 2019, Artículo LXVIII, fui nombrado en propiedad en la plaza n°371097 de Juez 3 Penal, asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario de Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de febrero de 2019, puesto que ejerzo actualmente.
4. En Sesión del Consejo Superior del Poder Judicial n°40-19, celebrada el 07 de mayo de 2019, Artículo XXVIII, se dispuso en lo que interesa: “Se acordó:1.) [...] 2.) Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Carlos Roberto Rodríguez Solís, el cual vence el 16 de mayo de 2019.

5. La plaza n°371097 de Juez 3 Penal, asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario de Primer Circuito Judicial de San José, fue ocupada con anterioridad a mi nombramiento, por el Lic. Raymundo Pérez Castillo, cédula (...), ex-funcionario cuyo nombramiento en propiedad le fue revocado mediante acto final dispuesto por el Tribunal de la Inspección Judicial, voto #2402-2017 de las 13:50 horas de 22 de diciembre del 2017; y ratificado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión # 65-18, celebrada el 19 de julio de 2018, artículo IX -ver resolución #1026-2018, de las 09:28 horas de 23 de julio de 2018, de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia-.

6. El Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Segundo Circuito Judicial, San José, Goicoechea, mediante expediente número (...), tramita proceso laboral incoado por el Lic. Raymundo Pérez Castillo contra el Estado, representado por la Procuraduría General de la República; proceso contencioso administrativo sustentado, entre otras, en las siguientes pretensiones principales: a) Que se declare la nulidad, ineficacia, caducidad o prescripción del procedimiento disciplinario seguido en su contra. Es decir, del acto final dispuesto por el Tribunal de la Inspección Judicial, voto #2402-2017, de las 13:50 horas de 22 de diciembre del 2017; y ratificado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión # 65-18, celebrada el 19 de julio de 2018, artículo IX -ver resolución #1026-2018, de las 09:28 horas de 23 de julio de 2018, de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia-; y b) Que se ordene su reinstalación en la plaza n°371097 de Juez 3 Penal, asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario de Primer Circuito Judicial de San José.

7. El Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Segundo Circuito Judicial, San José, Goicoechea, mediante auto número 1214-2021-T, de las quince horas cincuenta minutos de siete de setiembre de dos mil veintiuno, dispuso en lo que interesa: "POR TANTO. Con fundamentos en los artículos 12.3 y 71 del Código Procesal Contencioso Administrativo, se DECLARA CON LUGAR la litis consorcio pasivo solicitado por la representación del ESTADO. Se ordena la integración como litis consorcio pasivo necesario de CARLOS ROBERTO RODRÍGUEZ SOLÍS, cédula de identidad (...) [...] -la cursiva y negrita son propias-. Argumenta el Tribunal, que la pretensión del actor Raymundo Pérez Castillo, consistente en que se ordene su reinstalación en la plaza n°371097 vendría a afectar derechos subjetivos previamente adquiridos por mi persona.

8. El Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Segundo Circuito Judicial, San José, Goicoechea, mediante auto de las diez horas treinta y ocho minutos de doce de octubre de dos mil veintiuno, dispuso tener por establecido el proceso de conocimiento por parte de Raymundo José Pérez Castillo en mi contra, advirtiéndome señalar medio para recibir notificaciones y otorgándome el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES para contestar la demanda.

9. La existencia de un proceso contencioso administrativo en trámite, en el que se discute la legalidad o ilegalidad del acto final -proceso administrativo sancionatorio- dispuesto por el Tribunal de la Inspección Judicial, voto #2402-2017, de las 13:50 horas de 22 de diciembre del 2017; y ratificado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión # 65-18, celebrada el 19 de julio de 2018, artículo IX -ver resolución #1026-2018, de las 09:28 horas de 23 de julio de 2018, de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia-. Donde, además: La parte actora, Raymundo Pérez Castillo, gestionada -entre otras- como principal pretensión, su reinstalación en la plaza que ostento en propiedad, sea la plaza n°371097, asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario de Primer Circuito Judicial de San José. Que en el proceso contencioso administrativo se ha dispuesto la integración como litis consorcio pasivo necesario de mi persona, teniéndoseme a la vez como parte demanda. Lo anterior, me ha generado entre otras cosas: gran inseguridad jurídica en cuanto a mi situación laboral -máxime cuando poseo propiedad en el Poder Judicial como profesional desde el año 2008-, en tanto, se ponen en discusión decisiones que podrían generar una gran afectación a situaciones jurídicas -derechos laborales- ya consolidadas para mi persona; se me obliga a tener que acudir a asistencia legal dentro de un proceso contencioso administrativo, lo que implica afectaciones adicionales de tipo económico -recalcando que dado mi actuar intachable nunca he tenido necesidad de acudir a ello-; sin dejar de lado gran afectación de tipo emocional o psíquico, aunado a sentimientos de desánimo y angustia que me genera el verme involucrado injustamente dentro de un litigio de tal naturaleza y sus ulteriores consecuencias jurídicas.

10. Considero respetuosamente, que la petición interpuesta no sólo implica un interés personal, sino también, se encuentra de forma directa vinculado con un interés institucional, consistente en el mandato constitucional y legal de garantizar el principio de inamovilidad de las personas juzgadoras, el respeto a sus derechos laborales ya consolidados, como también, evitar desde una etapa temprana la interposición de futuros litigios.

11. Deseo recalcar, que en la actualidad y por las razones expresadas líneas atrás, me encuentro emocional y psíquicamente muy afectado. Pues como no estarlo, cuando se discute dentro de un proceso contencioso administrativo, la reinstalación en la plaza que ostento en propiedad, de la persona quien la ocupara con anterioridad. La sola expectativa de que tal pretensión sea acogida me genera gran estrés, angustia e inestabilidad emocional.

12. Por último, acoger la solicitud de traslado peticionada no implica afectación alguna a lo que al efecto se resuelva en cuanto al informe de la Dirección de Planificación, informe # 66-PLA-MI-2022 -estudio que surge como parte del abordaje del proyecto denominado “Mejora Integral del Proceso Penal” conocido por el Consejo Superior en la sesión 71-17 de 1 de agosto de 2017, artículo CXI- en tanto, dicho informe propone dos escenarios: a) El

primero, denominado “Optimización del recurso humano del Servicio de Turno Extraordinario del Primer Circuito y Segundo Circuito Judicial de San José”; escenario que implica entre otras cosas, mantener las estructuras organizacionales de ambos despachos; y b) Un segundo escenario denominado “Unificación y optimización del Servicio de Turno Extraordinario”, el cual implica entre otras cosas, brindar un único servicio de Turno Extraordinario, el cual se destacaría en el Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea. Es decir, en cualquiera de ambos escenarios se mantendría la estructura organizacional del Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Segundo Circuito Judicial de San José.

13. Con base a lo expuesto, es mi deseo el traslado en propiedad a la plaza vacante número 110378 -Juez 3 Penal- asignada al Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea -plaza anteriormente ocupada por la Licda. Lilliana Cordero Calderón, quien se acogió a su jubilación-.

Sin más por el momento y agradeciendo de antemano su atención;
Carlos Roberto Rodríguez S.”

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

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

acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso...”

- Reglamento de Carrera Judicial:

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

-0-

Aspectos Personales:

El señor Carlos Roberto Rodriguez Solis, cédula de identidad (...), se encuentra elegible para los puestos:

Puesto	Materia	Nota
Juez 1	Penal	96.0183
Juez 3	Penal	96.0183

La posición que ocupa en el escalafón de Juez 3 Penal, es la número 34 de un total de 724 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 15 años, 05 meses y 07 días como Juez.

Ostenta propiedad como Juez 3 en el Juzgado Penal de Turno Extraordinario, Sede Primer Circuito Judicial de San Jose, plaza N° 371097, desde el 16 de febrero de 2019.

El señor Rodríguez Solís, cuenta con 16 anuales reconocidos al 11 de enero de 2020.

El Sistema Integrado de Personal y el Sistema Integrado de Gestión Administrativa registra la siguiente información al 29 de julio de 2022:



CARLOS ROBERTO
RODRIGUEZ SOLIS 2

El señor Rodríguez Solís, obtuvo un resultado favorable por parte de la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que mediante oficio No. 1129-2022 de fecha 03 de febrero de 2022 de la Secretaria General de la Corte, acordó:

“...Solicitar al Consejo de la Judicatura no sacar a concurso la plaza N° 110378, hasta tanto no se cuente con el informe del rediseño del Juzgado Penal de Turno Extraordinario.”

En ese puesto está nombrada por el Centro de Gestión y Apoyo la señora Ana Carolina Lizano Salazar hasta el 31 de octubre de 2022.

-0-

En concordancia con lo dispuesto por el Consejo Superior, en sesión N° 9-2022 celebrada el día 01 de febrero de 2022, artículo XXXV y en vista de que a la fecha la Dirección de Planificación no se ha pronunciado sobre el rediseño del Juzgado Penal de Turno Extraordinario, no es posible analizar un posible traslado en propiedad. En razón de ello, la gestión planteada por el señor Rodríguez Solís no es procedente.

SE ACORDÓ: No recomendar el traslado solicitado por el señor Carlos Rodríguez Solís en vista que la Dirección de Planificación no se ha pronunciado sobre el rediseño del Juzgado Penal de Turno Extraordinario.

ARTÍCULO VII

Documento: 15002 -2022

El señor Greivin Marchena Serrano, mediante correo electrónico remite el oficio 655-JPL-2022 de fecha 05 de agosto del año en curso, que indica lo siguiente:

“... Por este medio quien suscribe Greivin Marchena Serrano, cédula de identidad (...), en mi condición de Juez Suplente del Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por acuerdo tomado por Corte Plena, en sesión extraordinaria N° 26-2022 celebrada el 31 de mayo de 2022, mediante el artículo IV, pongo en conocimiento de su autoridad lo siguiente:

PRIMERO: Desde el año anterior mi persona aplicó en el concurso de juez y jueza suplente 2021, propiamente para el cargo de Juez 4 Penal del Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Pococi y Guácimo), y siendo que el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-35-2021 celebrada el 21 de octubre del 2021, artículo X, me eligió preliminarmente como propuesta de nombramiento, posteriormente acuerdo tomado por Corte Plena, en sesión extraordinaria N° 26-2022 celebrada el 31 de mayo de 2022, mediante el artículo IV, fui designado como tal en dicho despacho, además de otros dos en el I Circuito Judicial de Limón.

SEGUNDO: Que desde enero de 2022, mi hermano Bryan Steven Marchena Serrano, cédula de identidad 7-0274-0482, fue nombrado en una plaza extraordinaria en el Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Sede Siquirres), como técnico judicial 3.

TERCERO: Que a mi persona desde finales del año anterior, me fue comunicado la inclusión en la lista de jueces elegibles en escalafón de Juez 4 Penal, por lo que a fin de obtener experiencia y subir de categoría solicité al Área de Gestión y Apoyo, se me tomara en consideración en el Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, haciendo la salvedad que mi hermano labora en la sede de ese despacho en Siquirres, la cual cuenta con un integración separada de jueces y de causas, dada la competencia territorial.

CUARTO: Que el Área de Gestión y Apoyo, mediante correo electrónico remitido por el Licenciado Mariano Rodríguez Flores, indicó en lo que interesa "En atención a la consulta

planteada, remito atento la respuesta de la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial.

Analizada la situación particular con su hermano que labora en el Tribunal de Juicio de Siquirres como Técnico Judicial, a la luz de la normativa que rige el tema de nombramientos en la institución, refiero lo establecido por el artículo 18 bis, del Estatuto de Servicio Judicial:³

Artículo 18 bis.-En una misma dependencia no podrán prestar servicio las personas que sean cónyuges o que estén en el grado de parentesco que se indica en el inciso ch) del artículo anterior, con los jefes y demás servidores del respectivo tribunal u oficina. Si esa situación llegare a presentarse por motivo de matrimonio o por alguno otro, la Corte trasladará a otra dependencia a quien corresponda, sin demérito del cargo que ocupa.

Al respecto refiere el inciso ch) del artículo 18:³

ch) No ser cónyuge ni estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad, en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, con ningún Magistrado, juez superior, juez, actuario, alcalde, inspector general o asistente, o cualquier otro funcionario que administre justicia.

Por lo anterior, estima esta Área administrativa que, dado el parentesco(hermanos), no es posible laborar en el Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica y en su Sede Siquirres." (Sic.)

QUINTO: Que a criterio de mi persona y con el mayor de los respetos ante su autoridad estimo que no existe un conflicto de intereses que pueda afectar la función que eventualmente pueda ejercer mi persona como juzgador en la localidad de Pococí. Lo anterior, por cuanto es mi deseo en este momento que mi hermano Bryan Steven Marchena Serrano, se encuentra laborando en el Tribunal de Juicio de Siquirres, realizar sustituciones como juez suplente en el Tribunal de Juicio de Pococí, de modo que en dicho despacho no tendré si quiera contacto directo con mi hermano, tampoco él sería mi subordinado, dado que la función de juez coordinador del despacho recaería en otra persona.

Petitoria: Solicito a su autoridad se considere la posibilidad que mi persona pueda realizar nombramientos como juez suplente del Tribunal de Juicio de Pococí, siendo que mi hermano labora desde el mes de enero de 2022 en el Tribunal de Juicio de Siquirres, despacho que a su vez comparte la

coordinación con el Tribunal de Pococí y que cuenta con una sección de jueces y técnicos judiciales exclusiva, de modo que no tendría mi persona contacto alguno con mi familiar.

Prueba: Aporto como prueba documental el oficio N°011-CO-OC-2022, de la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial.

Notificaciones: Señalo como medio para recibir mis notificaciones el correo (...).”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa:

1. El señor Greivin Marchena Serrano actualmente cuenta con dos nombramientos en listas de jueces y jueza suplentes en el Tribunal del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica y en el Tribunal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica.
2. Por medio de correo electrónico la jueza coordinadora del Tribunal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica sede Pococí – Guácimo y en Siquirres, indica:

...me parece necesario que se amplié la consulta en cuanto a estos dos funcionarios tanto Greivin Marchena Serrano (Juez) como Bryan Marchena Serrano (Técnico) en cuanto a lo siguiente: Bryan Marchena Serrano se encuentra en una plaza clonada o permiso con goce de un técnico Judicial de Guápiles, pero destacado en Siquirres esto así avalado por el Consejo Superior. En cuanto al conflicto podría darse por lo siguiente: Cuando hay inhibitorias y reenvíos del Tribunal de Siquirres se hace cambios de sección íntegros lo cual conlleva a que la sección de Guápiles se traslade a Siquirres y viceversa, coincidiendo ambos funcionarios, debo aclarar que No se acostumbra en este despacho hacer cambios de un solo Juez por otro, esto para no generar desorden e inhibitorias de secciones y provocar suspensiones y continuaciones innecesarias; de ahí la preocupación siendo necesario se determine si existe un conflicto por mantener también la misma jefatura ahora o bien a futuro. - Muchas gracias por su atención. - Saludos

MSC JEANNETTE MENA RODRIGUEZ

Jueza Coordinadora

TRIBUNAL DE JUICIO GUAPILES”

-0-

Mediante Circular 85-98 del 14 de octubre de 1998, la Secretaría General de la Corte, hizo de conocimiento de los despachos judiciales del país, la “Prohibición legal de nombrar parientes en una misma dependencia”. Aprobada por el Consejo Superior en sesión N° 78-98 celebrada el 6 de octubre de 1998, artículo XLVI, el cual indica que de conformidad con lo que establece el artículo 18 bis del Estatuto de Servicio Judicial, Ley N° 5155 de 10 de enero de 1973 y sus reformas, en una misma dependencia no podrán prestar servicio las personas que sean cónyuges, ni estar ligados por parentesco de consanguinidad o afinidad, en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, con los jefes y demás servidores del respectivo tribunal u oficina.

-0-

El conflicto que se plantea en vista del nombramiento en la lista de jueces y juezas suplentes que se le hizo al señor Marchena Serrano a pesar de lo que establece el artículo 18 inciso ch del Estatuto de Servicio Judicial, se escapa de las competencias de este Consejo, en razón de ello lo procedente es trasladar la gestión presentada por el señor Greivin Marchena Serrano a la Corte Plena para que resuelva lo que corresponda.

SE ACORDÓ: Trasladar la consulta planteada por el señor Greivin Marchena Serrano a la Corte Plena para lo que a bien tenga disponer.
Ejecútese.

ARTÍCULO VIII

Documento 15078-2022

La señora Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema de Justicia, mediante oficio 7635-2022 del 01 de agosto de 2022, remite el acuerdo tomado por la Corte Plena en sesión N° 36-2022 celebrada el 11 de julio de 2022 que en lo que interesa indica:

...Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 36-2022 celebrada el 11 de julio de 2022, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXII

Documento N° 2078-2011 / 12751, 12202, 12216, 12523-2021 / 8279-2022

En sesión N° 45-2021 celebrada el 25 de octubre de 2021, artículo VIII, se tomó el acuerdo que literalmente indica:

“El Consejo Superior sesión N°76-2021 celebrada el 02 de setiembre del 2021, artículo XVIII, en lo que interesa, posterior a

conocer la gestión presentada por la licenciada Alana Fonseca Lobo y otros, todos; personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de aspirantes a la Judicatura (F.I.A.J.), remitieron el acuerdo tomado al Consejo de la Judicatura para que valoraran los temas expuestos y emitieran las recomendaciones que estimaran pertinentes.

La máster Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N°PJ-DGH-SACJ-2225-2021 del 15 de octubre del 2021, remite el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-033-2021 del 7 de octubre del 2021, en el que acordaron:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se le transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-033-2021, celebrada el 07 de octubre del año en curso, que literalmente indica:

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.

[...]

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”.

- 0 -

Previamente a resolver lo que corresponda, se acordó: Tener por presentado el acuerdo adoptado por el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-033-2021 del 7 de octubre del 2021, artículo XVI y remitirlo a estudio del magistrado Rueda, a fin de que rinda el correspondiente informe a esta Corte, en el término de 10 días hábiles contados a partir de recibo de la comunicación del presente acuerdo. Se declara acuerdo firme.”

-0-

El magistrado Rueda en oficio de 18 de noviembre de 2021, remitió el informe solicitado en sesión N° 45-2021 celebrada el 25 de octubre de 2021, artículo VIII, que literalmente dice:

“En atención al oficio n.º 9620-2021 del 26 de octubre de 2021, recibido por el infrascrito ese mismo día, procedo a rendir el informe solicitado por Corte Plena en la sesión n.º 45-2021 del 25 de octubre de 2021 dentro del plazo conferido en correo electrónico del 16 de noviembre de 2021, que vence hoy.

El objeto de consulta es el acuerdo adoptado por el Consejo de la Judicatura por medio del artículo XVI en sesión n.º CJ-033-2021 del 7 de octubre de 2021, donde se dispuso:

“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”.

1.- Antecedentes

a.- Mediante artículo XXVII, tomado en la sesión n.º 9-11 del 28 de marzo de 2011, la Corte Plena aprobó el Reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ). Con él se estableció el FIAJ, cuyo objetivo es “...mantener la idoneidad y el perfeccionamiento constante del sistema de administración de justicia...” (artículo 1).

El FIAJ es concebido como un mecanismo que desarrolla el postulado de idoneidad para el ejercicio de la función pública (numeral 192 constitucional) y, a la vez, garantiza un acceso democrático a esa función, pues será gratuito y financiado por el Poder Judicial (artículo 3 del citado reglamento). Por este motivo, se considera un programa “...de utilidad e interés público...” (ordinal 4), que estará a cargo de la Escuela Judicial.

Para ingresar al FIAJ, el candidato debe aprobar las pruebas de selección, que “... evaluarán conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes específicas y necesarias para el ejercicio idóneo de la judicatura.” (numeral 10).

b.- El grado de dificultad de la prueba para ingresar al FIAJ fue discutido en Corte Plena (sesión No. 15-15, celebrada el 20 de abril de 2015, artículo XX) con ocasión de una propuesta de modificación que pretendía disminuir la nota de selección de un 75% a un 70%. Tal iniciativa surgió debido a la escasa cantidad de personas que lograban aprobar ese examen. Se indicó que, en un primer examen, solo dos personas habían logrado alcanzar esa calificación; en el segundo fueron cuatro.

En esa oportunidad, la mayoría (18) (magistrados y magistradas Villanueva, Rivas, Solís, Escoto, Rojas, Varela, Camacho, Pereira, Armijo, Jinesta, Cruz, Castillo, Rueda, Salazar, Zúñiga Morales, Campos Calvo, López González y Desanti Henderson), votaron en contra de la propuesta; tres (magistrados Aguirre, Vega y Ramírez) emitieron su voto por acoger la propuesta indicada, y uno se abstuvo (magistrado Cortés Coto).

De manera resumida, las magistradas y los magistrados se opusieron a bajar los estándares de calidad para el ingreso de personas al FIAJ, pues lo que busca el Poder Judicial es precisamente la excelencia en sus funcionarios.

c.- Entre la documentación que se generó en aquella ocasión -rescatada ahora en el oficio remitido para consideración de esta Corte Plena- se encuentra el criterio de la coordinadora del FIAJ, con el visto bueno de la directora de la Escuela judicial, elaborado a solicitud del Consejo de la Judicatura, donde se expone el problema que nos ocupa:

“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:

Naturaleza de la prueba inicial de acceso al FIAJ

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 solo 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 solo 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 acuerdos 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	Analizar la trascendencia	1. La función jurisdiccional

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
Jurisdiccional	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.	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	· Plenitudes humana, ciudadana y laboral. · Principios, valores y virtudes.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
	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.	· Ética general. · Ética laboral. · Ética de mínimos. · Ética y derecho · Ética y el Poder Judicial · Manual de valores compartidos ETICA JUDICIAL · Ética judicial y valores institucionales. · Deontología judicial. · El Código de ética judicial. · Principios propios de la función jurisdiccional · ÉTICA DEONTOLÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		O DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL 1. Normas de conducta para la actuación de la persona juzgadora. 2. Factores que influyen o comprometen la actuación correcta en la función jurisdiccional . ÉTICA Y SU RELACIÓN CON LAS INFRACCIONES AL DESEMPEÑO O DE DISTINTOS CARGOS 1. La persona juzgadora como garante de actuaciones éticas. 2. La sanción de infracciones procesales y laborales en

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		el Poder Judicial. 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 jurisdiccional .	· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		redacción moderna · Acento diacrítico · Uso de las preposiciones · El Gerundio · Vicios de dicción Barbarismos Queísmo Dequeísmo Concordancia El verbo haber · Vicios de estilo: Monotonía y pobreza del lenguaje · Ambigüedad · Producción textual en la redacción moderna El párrafo

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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	Valorar de manera objetiva,	1.1. Interpretar, observar y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
argumentación	crítica y razonada cada caso y sus posibles soluciones, actuando con liderazgo e incorporando una visión democrática y humanista.	aplicar las normas para la dirección del proceso y demás actividades judiciales. 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. 1.3. Enfrentar situaciones imprevistas con creatividad, celeridad y pragmatismo . 2.1. Diferenciar, a partir de las afirmaciones y negaciones de las partes, cuáles son los hechos objeto de discusión y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		separarlos de las afirmaciones valorativas y de los elementos literarios del relato. 2.2. Depurar y transformar el conflicto en un caso jurídico, despojándolo de los elementos o características jurídicamente intrascendentes. 3. Estudiar las tesis argumentativas de las partes con el fin de valorar los elementos probatorios. 4.1. Identificar, preliminarmente, las normas jurídicas y los principios con los cuales se deberá contrastar el

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		caso para su legítima solución. 4.2. Interpretar los principios y normas jurídicas de conformidad con los criterios legalmente establecidos y en correspondencia con los postulados democráticos . 5. Ponderar las argumentaciones y peticiones de los sujetos procesales al resolver. 6. Identificar las posibles soluciones al amparo del ordenamiento jurídico. 7. Decidir con prontitud, seguridad y firmeza. 8. Explicar con claridad,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		objetividad y transparencia a los criterios para la determinación de los hechos probados (con su apoyo probatorio) y de los hechos que se estimen como no demostrados. 9. Esquematizar con objetividad y transparencia a los fundamentos para la solución del caso.
Tutela de los derechos humanos	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.	Derecho Internacional de los derechos humanos Derechos a la vida, a la integridad y a la libertad personales Derechos económicos, sociales y culturales y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		Debido Proceso. Valores y principios constitucionales.. Aplicación directa del derecho constitucional en la función jurisdiccional . La tutela de los derechos fundamentales en el ámbito jurisdiccional . Reparaciones e implementación judicial de la jurisprudencia del sistema interamericano de derechos humanos. El acceso a la justicia de las personas y grupos en condición de vulnerabilidad.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
Manejo de los medios tecnológicos.	Utilizar adecuadamente los medios tecnológicos de uso institucional para favorecer la búsqueda de la excelencia en el ejercicio de la función jurisdiccional .	Tema 1. Medios tecnológicos para la función jurisdiccional en el poder judicial · 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 Tema 2. Sistema de depósitos judiciales · Aspectos generales del SDJ

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		producto de boletas · Aprobar Incluir Contraorden de Pago · Aprobar Levantar Contraorden de Pago · 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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 de retención y la importancia de que el despacho lo utilice. Tema 3. Sistema de gestión de despachos judiciales · Buzones de intercambio

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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 · 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· Indexación · Selecciona trámites para su ejecución · Calculo de intereses · Acceso al cálculo de intereses · Datos del calculo · Tramos · Botones de la ventana · Exportar cálculos a un archivo de texto · Consultas · Carpetas · Carpetas OCN/Tesorería · Trámites · Intervinientes · Resoluciones · Objetos · Delitos · Medidas penas

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· Registro de los intervinientes · Otros datos · Domicilio · Obtención del NUE · Datos generales de la carpeta · 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· Admisión y remisión de recursos · Devolver resultado de recurso · Registrar resultado de recurso · Tramites conflictos de competencia · Interposición de consultas · 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.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		· General · Fechas · Duración · Importe · Detención · Botones de la ventana · Gestión de machotes sin NUE · 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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 Consulta por ubicación Buscar documentos Firmado electrónico Asignar documentos para firma electrónica carpetas para firmar

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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 institucional es 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	Unidad I. Cultura de servicio y excelencia. 1. ¿Cuáles son los factores incidentes en la construcción de una cultura de

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
	servicio humanizado y de calidad.	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? Conformación de equipos de trabajo. Importancia

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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. 2.1. ¿cómo definir las necesidades de capacitación en el despacho judicial? 2.2. ¿a quiénes y cómo capacitar? 3. Administraci

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		ón de conflictos. 3.1. Concepción moderna del conflicto. 3.2. El proceso del conflicto. 3.3. La técnica de asociación en el conflicto. Unidad III. Seguimiento y evaluación de desempeño. Demostración de desempeño. Autoevaluación. Coevaluación. Evaluación participativa. 2. Disciplina. 2.1. La política disciplinaria institucional.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		Disciplina preventiva o positiva. Disciplina correctiva. a. Procedimiento interno. b. Procedimiento ante la Inspección Judicial. 3. Responsabilidad Social de la organización.
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.	Sesión 1 1.- Aspectos introductorios y la delimitación de los hechos objeto de la actividad probatoria 1.1.- Modelo de conocimiento judicial para la fijación de los hechos jurídicamente relevantes 1.1.1. Aspectos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		introdutorio s (NHN*) 1.1.1.1.- ¿Cómo conocemos, en general, los seres humanos los hechos? 1.1.1.2.- ¿Cuáles son algunas diferencias entre el conocimiento alcanzado dentro y fuera del proceso judicial? 1.1.1.3.- Relación entre el procedimient o de conocimiento y la prueba 1.1.2.- Críticas a la versión clásica del modelo epistemológico o “garantista” (modelos decisionista o subjetivista y del “conocimient o

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		persuasivo”), p. 7-10 1.1.3.- Modelo Cognoscitivista, p. 10-13 1.1.4.- Introducción al contexto del conocimiento judicial de los hechos (prueba directa e inferencial: inductiva y deductiva), p. 17-20 1.1.5.- Carácter ideográfico y carácter institucionalizado del Modelo, p. 21-26 1.2.- Relación entre nociones de verdad y prueba 1.2.1.- Relaciones entre prueba y verdad en el proceso, p. 43-48

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		1.2.2.- Limitaciones al conocimiento , p. 49-51 1.2.3.- Distinción entre verdad formal y verdad material, p. 35 y 36 y 52-57 1.2.4.- Utilización del concepto de “verosimilitud” o conocimiento “probable” en lugar de verdad. (NHN) 1.3.- Conceptos y principios generales implicados con la actividad probatoria 1.3.1.- Derecho fundamental a la prueba y en la prueba (NHN) 1.3.2.- El carácter

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		polisémico de la noción de prueba, p. 58-61 1.3.3.- Otros conceptos propios de la actividad probatoria (NHN) 1.3.4.- Aspectos generales y diversos principios implicados con la actividad probatoria, p. 83-88 1.3.4.1.- Principio constitucionales: de dignidad humana, de defensa, inocencia, acceso a la justicia, debido proceso e imparcialidad. 1.3.4.2.- Principio de libertad probatoria 1.3.4.3.- Principio de

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		unidad y comunidad de la prueba 1.3.4.4.- Principio de aplicación de reglas científicas 1.3.4.5.- Principio de experiencia 1.3.4.6.- Principio de favor probatorio 1.3.4.7.- Principio de prohibición de prueba ilícita y de publicidad 1.4.- Las fases de la actividad probatoria 1.4.1.- Identificación de las fases de la actividad probatoria (ofrecimiento, admisión, evacuación y valoración o evaluación), p. 62-66 1.4.2.- Las fases de la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		actividad probatoria en los procedimientos seguidos en violencia doméstica, pensiones alimentarias, tránsito, contravencional, civil y laboral de menor cuantía (NHN) 1.4.3.- Los poderes de la persona juzgadora en materia probatoria, p. 63-66 Sesión 2 1.- Aspectos introductorios y la delimitación de los hechos objeto de la actividad probatoria...continúa 1.5.- La delimitación de los hechos relevantes u objeto de prueba, p.29

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		1.5.1.- Primer paso: determinación de las premisas aplicables al caso (forma lógica del silogismo), p. 29-30 1.5.1.1.- ¿Cómo se identifica la premisa jurídica aplicable al caso? P. 30-31 1.5.1.2.- Importancia del conocimiento de la legislación sustantiva (NHN) 1.5.1.3.- Interpretación de la legislación en correspondencia con los principios democráticos, (NHN) 1.5.1.4.- Los supuestos fácticos de la norma jurídica: hechos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		externos, hechos psicológicos y juicios de valor, p. 13-16 1.5.2.- Segundo paso: depuración de las pretensiones y argumentaciones de los sujetos procesales 1.5.2.1.- Individualización de las pretensiones y argumentaciones de las partes 1.5.2.2.- Exclusión de las valoraciones subjetivas y los elementos literarios del relato (NHN) 1.5.3.- Tercer paso: identificación de los hechos relevantes o conducentes, controvertido

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		s y que deben ser probados 1.5.3.1.- Hechos relevantes admitidos, p. 32-33 1.5.3.2.- Hechos relevantes controvertidos, p.33-36 y p.69-73 1.5.4.- Hechos exentos de prueba (admitidos, presumidos, notorios, evidentes y normales), p. 73-77 1.5.5.- Prueba del derecho extranjero y de la costumbre, p. 77-79 Sesión 3 2.- La admisibilidad de los elementos probatorios

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		2.1.- Elementos probatorios lícitos e ilícitos 2.1.1.- Criterios de distinción, p. 91-94 2.1.2.- Tratamiento de la prueba ilícita, p. 91-94 (NHN sobre las reglas de exclusión) 2.1.3. La cadena de custodia NHN 2.2.- La pertinencia y utilidad de los elementos probatorios 2.2.1.- Criterios para determinar la pertinencia, p. 95-99 2.2.2.- Criterios para determinar la utilidad, p. 95-99

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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 2.2.4.- La superabundancia del material probatorio en el proceso penal (artículo 183 en relación con el 372 del CPP), NHN Sesión 4 3. La reproducción e incorporación de los elementos probatorios en el proceso judicial.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.1.- ¿A quién corresponde la reproducción los elementos probatorios? 3.1.1.- Concepto y evolución de la noción de “carga de la prueba”, p. 103-107 3.1.2.- Características y reglas de la carga de la prueba, p. 103-107 3.1.3.- Principio de dinamicidad, p. 103-107 3.2.- Procedimientos para la evacuación de los elementos probatorios admitidos u ordenados 3.2.1.- Características generales de los medios de prueba, (NHN)

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.2.1.1.- Su finalidad es procurar la averiguación de la verdad (como ejemplo artículo 180 del CPP) 3.2.1.2.- ¿Son los medios de prueba taxativos o enunciativos? P. 121 (NHN: sobre legislación nacional) 3.2.2.- Identificación de algunos procedimientos para la evacuación de ciertos elementos probatorios, (NHN) 3.2.2.1- Declaraciones de parte, confesionales y testimoniales de forma directa, anticipo jurisdiccional y videoconferencia

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		ncia (declaraciones juradas). 3.2.2.2.- Declaración de la persona imputada y ésta como objeto de prueba 3.2.2.3.- La prueba pericial (informes y dictámenes, declaraciones de peritos, distinción del testigo calificado y del consultor técnico) 3.2.2.4.- La prueba documental (grabaciones de voz, videos, documentos, libros, actas, registros de llamadas entrantes y salientes, croquis, etc.) 3.2.2.5.- Reconocimiento de personas,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		lugares y cosas 3.2.2.6.- Careos y otros (intervenciones telefónicas, intervenciones corporales, requisas, evidencias materiales, secuestros, decomisos, reconstrucciones, etc.) 3.3.- La incorporación mediante lectura de los elementos probatorios admitidos u ordenados 3.3.1.- Materias en que corresponde cumplir con dicha actuación (artículo 354 del en relación con el 372 del Código Procesal Penal) (NHN) 3.3.2.- ¿Cómo y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		cuando se lleva a cabo la incorporación por lectura? (contravencional y tránsito) (NHN) Sesión 5 4.- La evaluación de los elementos probatorios 4.1.- Los sistemas de valoración de los elementos probatorios 4.1.1.- Sistema de prueba tasada o legal, p.127, 156-157 4.1.2.- Sistema de la sana crítica racional, p.127-145 4.1.2.1.- Origen y fundamento teórico de la sana crítica racional 4.1.2.2.- Las reglas de la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		sana crítica racional. 4.1.3.- Sistema de la libre convicción o valoración en conciencia, p. 149-157 4.2.- Tareas intelectuales vinculadas con la evaluación o valoración de los elementos probatorios 4.2.1.- Noción de evaluación o valoración de los elementos probatorios, p. 115, 119-121 4.2.2.- Distinción entre interpretación y valoración de los elementos probatorios, p. 156-157 4.2.3.- Situaciones subjetivas eventualmente incidentes en la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		valoración (preconcepciones, mitos y estereotipos), (NHN) 4.2.4.- Repercusión del entorno humano, psicológico, económico y social en la valoración probatoria, (NHN) 4.3.- Reglas sobre la naturaleza y estructura del conocimiento directo, inductivo y deductivo y su repercusión en la evaluación del material probatorio, 4.3.1. Prueba directa, p. 17-21 4.3.2. Prueba indirecta (o indiciaria), p. 17-21 4.4. Las Presunciones

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		4.4.1.- Clasificación: 4.4.1.1.- Presunciones legales y simples: 4.4.1.1.1.- Presunciones legales 4.4.1.1.2.- Presunciones simples 4.4.1.2.- Presunciones relativas (Iuris tantum), p. 161-180 4.4.2.3.- Presunciones absolutas (Iuris et de iure), p. 161-180 4.4.3.4.- Presunciones humanas (hominis), p-161-180 4.4.4.- Características del enlace en las presunciones “hombre” (humanas), p. 161-180 Sesión 6

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		4.- La evaluación de los elementos probatorios... continúa 4.5.- Eficacia probatoria e incidencia en la decisión 4.5.1.- ¿Cómo se determina la eficacia de cada elemento probatorio? 4.5.1.1.- Disponibilidad de los medios de prueba, p. 121 (NHN sobre legislación nacional) 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 4.5.1.3.- Identificación de la eficacia

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		de cada elemento probatorio (¿Es lícito? ¿Es creíble? ¿Cuál es su influencia en la decisión?), p. 124 (NHN) 4.5.2.- ¿Cómo se determina la eficacia integral de los elementos probatorios evacuados? (NHN) 4.5.2.1.- Interpretación y agrupación de los elementos probatorios (en función de los hechos relevantes y controvertidos o los temas), (NHN) 4.5.2.2.- Obtención de conclusiones generales sobre su eficacia (¿Son lícitos? ¿Son creíbles? ¿Cuál es su

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		influencia en la decisión?), (NHN) 4.5.2.3.- Importancia de su posterior incorporación en el respectivo considerando de la resolución (NHN) 4.5.3.- Discriminación preliminar entre los enunciados fácticos verdaderos y los que no lo son, (NHN) Sesión 7 5.- Determinación final de los hechos probados y justificación de la decisión 5.1.- Significado e importancia de la motivación 5.1.1.- ¿Qué es motivar?

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		P. 187-188 y 191-197 5.1.2.- Sentido y necesidad de la motivación (legitimidad de la función jurisdiccional y del Estado Democrático) , p. 198-200 5.1.3.- Distinción entre motivación-actividad y motivación-documento, p. 201 5.2.- ¿Qué se motiva? ¿Adónde se inserta la motivación de los hechos tenidos por demostrados ? 5.2.1.- Estructura de la resolución judicial NHN 5.2.2.- Ideas introductorias acerca de la elaboración del “considerand

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		o sobre los “hechos probados y no probados”, p.187-188 y 191, 219-223 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 5.3. ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos al contenido de la justificación 5.3.1.- ¿Cuáles es el contenido de la justificación de la premisa fáctica? P. 198-200 5.3.2.- ¿Cuáles es el contenido de la justificación de cada

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		enunciado fáctico según sea una constatación, una conclusión o una hipótesis? P. 206-209 5.3.3.- ¿Qué significado ostenta el “test de coherencia” y su distinción con el principio de congruencia? P. 210-211 y 215. 5.4.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos a la forma de expresión de los motivos 5.4.1.- Debe existir congruencia entre lo aducido (denunciado) y decidido y no existir contradicciones a lo interno de la resolución, p. 215

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		5.4.2.- La cadena de razones debe expresarse de forma comprensible , (NHN) 5.4.2.- Los motivos deben seguir un orden lógico y coherente (NHN) 5.4.3.- Las explicaciones deben ser concisas y precisas (NHN) 5.4.4.- Usar adecuadamente el lenguaje técnico jurídico (NHN) 5.4.5.- Usar lenguaje inclusivo y no discriminatorio (NHN) Sesión 8 5.- Determinación final de los hechos probados y justificación de la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		decisión...continúa 5.5.- La iniciativa probatoria de la persona juzgadora y la prueba para mejor resolver 5.5.1.- Iniciativa probatoria de la persona juzgadora, p. 63-66, 5.5.2.- Regulación de la prueba para mejor resolver en el ordenamiento jurídico costarricense (NHN) *Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.
Dirección del proceso	Valorar los poderes de ordenación, instrucción y disciplinarios para la diligente,	UNIDAD I. Aplicación de los valores institucionales al proceso.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
	eficiente y oportuna conducción del proceso judicial, en el marco de los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad e independencia judicial.	Talento humano y dirección del proceso. UNIDAD II. Constitución, jurisdicción y competencia. 2.1. Presupuestos constitucionales de la labor jurisdiccional. 2.2. Competencia y conflictos. UNIDAD III. Tutela judicial efectiva y dirección efectiva del proceso 3.1. Derecho de acceso a la justicia. 3.2. Implementación de la celeridad procesal. 3.3. Moralidad del Proceso. 3.3.1. Prácticas dilatorias de las partes.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.3.2. Prácticas dilatorias dentro del proceso. 3.4 Actividad procesal defectuosa.
Soluciones alternativas	Aplicar técnicas y estrategias adecuadas para la implementación de soluciones pacíficas, al amparo de los derechos y la dignidad humana.	1.NUEVA CONCEPCIÓN DE CONFLICTO. 1.1 Formas tradicionales de resolver conflictos. 1.2 Una nueva visión. 2.MECANISMOS RAC. 2.1 Filosofía de los mecanismos RAC. 2.2 Negociación. 2.3 Conciliación. 2.4 Arbitraje. 3. TEORÍA DE LA CONCILIACIÓN 3.1 Resolución Alternativa de Conflictos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		(mecanismos con énfasis en la conciliación judicial, comunicación y técnicas de escucha eficaz para el desarrollo de audiencias judiciales. 3.2 Mecanismos y principios con énfasis en la conciliación. 4.MARCO ÉTICO DE LA CONCILIACIÓN 5.CRITERIOS DE VALORACIÓN DE CASOS: ADMISIBILIDAD Derecho procesal (presupuestos y alcances de las soluciones alternas a la decisión jurisdiccional).

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		6.CRITERIOS DE VALORACIÓN DE CASOS: CONCILIABILIDAD 7. MODELO DE CONCILIACIÓN JUDICIAL 7.1 Nuevo concepto de conflicto. 7.2 Modelo de Conciliación por etapas. 8. COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA. 8.1 Técnicas de escucha activa y técnicas de escucha comprometidas aplicadas al entorno laboral. 9. Habilidades sociales: técnicas para trabajar en equipo,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		cooperación y colaboración.
Taller Cultural de servicio o y transparencia.	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 .	I. ¿Por qué es importante la cultura de servicio en la Administración de Justicia? 1. ¿Qué debe entenderse por cultura de servicio? 1.1. Cultura organizacional y servicio como variables claves en la administración de justicia. 1.2. ¿Cómo se percibe la cultura organizacional del Poder Judicial? 1.3. El derecho de acceso a la justicia desde la atención primaria en el despacho judicial. 2. ¿Cómo lograr una cultura de

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		servicio y excelencia? 2.1. Normativa y criterios de calidad en el servicio a la persona usuaria. 2.2. Normas y actitudes que favorecen las relaciones interpersonales. II. Rendición de cuentas y transparencia en la función jurisdiccional. 1. Políticas institucionales sobre rendición de cuentas y transparencia en el ejercicio de la judicatura: un camino en construcción. 2. ¿Se deja de “ser” juez o jueza en la vida privada? 3. Relevancia social de la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		motivación y fundamentación de las decisiones administrativas y de las resoluciones jurisdiccionales.
Manejo de audiencias	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.	1. La audiencia judicial como un contexto para la comunicación oral 1.1 Características y cualidades de la persona juzgadora como comunicador a oral. 1.2 Respiración. Cualidades del sonido. Inflexiones de la voz. 1.3 Lenguaje no verbal. El cuerpo, actitudes y gestualidad. 1.4 El espacio.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		2. El rol de la persona juzgadora en el sistema de oralidad 2.1 La actitud del juez en la dirección de la audiencia oral. El comportamiento ético y respetuoso. 2.2 Funciones de la persona juzgadora en la audiencia oral. 2.3 Circulares institucionales y criterios jurisprudenciales sobre la aplicación de la oralidad en las audiencias judiciales en las distintas materias. 2.3.1 Civil 2.3.2 Laboral 2.3.3 Pensiones alimentarias

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		2.3.4 Tránsito 2.3.5 Contravencional 2.3.6 Violencia doméstica. 2.4 Marco normativo para el examen y contra examen de personas declarantes en la audiencia judicial. 2.4.1 Civil 2.4.2 Laboral 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		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? 1. Modelo de resolución de casos, p. 62-74 1.1. El marco (o contexto) de la decisión jurisdiccional, p. 62-63 1.2. Problemas planteados por el proceso decisorio, p. 62-65 1.2.1. Problemas relativos a la prueba de los

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		hechos (quaestio facti), p. 63 1.2.2. Problemas relativos a la aplicación de la norma (quaestio iuris), p.63 1.3. Tipos de procesos (declarativo y normativo), p.63 1.4. Deberes de la persona juzgadora, 1.4.1. Deber de resolver las controversias judiciales, p.64 1.4.2. Deber de fundamentar los fallos (se profundiza en el punto IV), p.65 1.4.3. Deber de aplicar el derecho en la fundamentación, p.70-72 1.4.4. Noción de aplicación y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		aplicabilidad de la norma, p.72-74 1.4.5. Algunos problemas relacionados con la aplicación (interpretación) de la norma NHN 2. Tipos de resoluciones, p.85-88 2.1. Concepto, requisitos y características, p. 85-86 2.2. Clasificación de las resoluciones en doctrina, p. 87 2.3. Clasificación de las resoluciones en la legislación civil costarricense , p.87-88 3. Decisiones jurisdiccionales en un sistema procesal de

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		oralidad, p. 75-84 3.1. Concepto y naturaleza jurídica de la sentencia, p. 75 3.2. Formación interna de la sentencia, p. 76-77 3.3. Estructura externa de la sentencia, p. 78 3.4. La sentencia oral y su formación interna y estructura externa, p. 79-84 III. Fundamentación de las resoluciones judiciales 1. Noción de fundamentación, p. 136-148 1.1. Distinción entre justificación

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		en sentido objetivo y subjetivo, en sentido formal y sustantivo, interna y externa, p.136-137 1.2. ¿Son fundamentación, justificación y motivación sinónimos?, p. 148 1.3. La justificación formal y la justificación sustantiva, p.136-147 2. Importancia y validez de la fundamentación, 64-70 2.1. Exigencia constitucional y política (legitimación de la labor jurisdiccional, debido proceso, transparencia, objetividad, imparcialidad,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		erradicación de arbitrariedad, juez natural, competencia, etc.), NHN 2.2. Deber de fundamentar los fallos (viene del punto I), p. 64 2.2.1. Dos nociones de justificación normativa: lógica y axiológica, p. 65-70 2.2.2. La justificación jurídica, p. 70 2.3. Acceso a la justicia y derecho de las partes a la fundamentación NHN 2.4. Control de la resolución por las partes y la opinión pública NHN 3. Contenido de la fundamentación

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		ión, p.148-154 3.1. Tipos de fundamentación (descriptiva, fáctica, jurídica e intelectual), NHN 3.2. Fundamento como elemento de racionalización del sistema procesal, p.148 3.3. Motivación como acto comunicativo y como fuente de indicios, p. 149 3.4. Verdadero sentido de la motivación, p.149-150 3.5. Fundamentación por parte de los órganos colegiados, p.150-154

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		4. Forma de expresión de la fundamentación 4.1. Clara 4.2. Concisa, etc. 5. ¿Qué debe caracterizar a la persona juzgadora que toma la decisión? NHN 5.1. Búsqueda de objetividad e imparcialidad 5.2. Principio de independencia judicial 5.3. Celeridad, seguridad y firmeza 5.4. Persona juzgadora con capacidad para autoevaluarse e identificar factores subjetivos que influyen en la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		interpretación de la norma 5.5. Persona juzgadora con capacidad para autocontrolarse y evitar o reducir el nivel de impacto de factores externos que afectan su imparcialidad. IV. Evaluación de las decisiones jurisdiccionales 1. La actividad procesal defectuosa, (López) p.91-96, 1.1. Los principios que la rigen, p. 92-93 1.2. Nulidades procesales, p.93-96 1.3. La protesta por actividad

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		procesal defectuosa en casos penales, NHN 2. La interposición de impugnaciones, p. 97-105 2.1. Concepto, p. 97 2.2. Principio de recurribilidad, p. 98-99 2.3. Error in iudicando y error in procedendo, p. 100 2.4. Clasificación de los recursos (revocatoria, apelación, casación y revisión). P. 101-105 2.5. Flexibilidad, objetividad y sentido crítico de la persona juzgadora para reconocer vicios,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		defectos o errores, NHN V. Factores que influyen en la decisión 1. Factores sociales que influyen en resolución (introducción), p. 109-114 2. Factores internos (de la persona juzgadora): p. 114-131 2.1. Relacionados con el estatus social y el ejercicio profesional de la persona juzgadora (burocratizada, deshumanizada, poco transparente, arbitraria), p.114-120 2.2. Factores relativos a la identificación ideológica y cultural (ideología política, religión,

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		moral y cultura jurídica), p. 120-122 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 2.4. Estereotipos y prejuicios, p. 128-129 2.5. Otros factores relevantes (corrupción, vivencias personales o traumas, etc.), p.129-131 3. Factores externos (a la persona juzgadora), 114-128

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.1. Relacionados con el ambiente institucional (burocrático, sistema de selección 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 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 3.3. Relacionados con la presión

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		mediática, p.126-128 3.4. Otros (coacción o amenaza familiar, a la integridad física o seguridad personal, etc.) NHN *Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.
Organización y planificación del despacho	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	Sesión 1. Los procesos administrativos del despacho judicial, según la normativa institucional y nacional. Sesión 2. Los procesos administrativos del despacho judicial, según la normativa institucional y nacional. Verificación

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
	administración de justicia.	in situ del manejo real de estos temas. Sesión 3. Pasos para la elaboración de los planes anuales operativos (PAO) Sesión 4. Técnicas para el análisis de problemas y toma de decisiones para la implementación de mejoras: FOCAR y planificación con perspectiva de género. . Sesión 5. Informes y estadísticas para la toma de decisiones, integración de normas GICA en el quehacer judicial. Sesión 6. ¿Cómo y por qué

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		administrar bajo la normativa de control interno y valoración de riesgos?. Diferencias con el sistema GICA. 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? Sesión 8. Integración de técnicas y conceptos del módulo: exposición de PAOs individuales.
Ejecución de las resoluciones	Proponer las acciones que permitan el cumplimiento oportuno y efectivo de la	1.- Tutela Judicial Efectiva 1.1. El derecho a la

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
	decisión y reconocer su importancia para el logro de la paz social y la institucionalidad democrática.	ejecución de la sentencia como derecho constitucional 1.2. Justicia Pronta y Cumplida 1.3 Las resoluciones inejecutables 2. La jurisprudencia en materia de ejecución de resoluciones 2.1. Sala Constitucional 2.2. Salas Primera y Segunda a. Competencias b. Congruencia (cosa juzgada)

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3. La ejecución y su problemática en las diversas materias 3.1- La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción contravencional 3.2. La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción laboral 3.3. La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción civil 3.4 La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción de familia a.- Pensiones alimentarias

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		b.- Violencia doméstica 4. Relación del Poder Judicial con otras instituciones en materia de ejecución 4.1. El Registro Nacional: Por la persona usuaria 4.2. Fuerzas Policiales a. La captura b. El allanamiento c. La puesta en posesión y el desahucio
Elaboración del cuadro fáctico	Elaborar con objetividad y transparencia la base fáctica sobre la cual se emitirá la decisión.	1.- El hecho objeto de prueba y conocimiento 1.1.- Los enunciados sobre los hechos que emanan de

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		los sujetos procesales 1.1.1.- Noción de hecho y “enunciado del hecho” 1.1.2.- Clasificación de los enunciados sobre los hechos: 1.1.2.1.- Hechos principales 1.1.2.2.- Hechos secundarios 1.1.3.- Hecho admitido y hecho controvertido 1.2.- El supuesto de hecho y la interpretación de la norma 1.2.1.- Identificación de la norma jurídica aplicable (define y califica el hecho)

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		1.2.2.- Interpretación de la norma jurídica (NHN) 1.2.3.- Norma jurídica provisional y definitiva (subsunción, NHN) 1.2.4.- Juicios de valor y conceptos indeterminados en la norma jurídica 1.3.- El hecho relevante y controvertido (objeto de prueba) 1.3.1.- Noción de hecho relevante (repaso) 1.3.2.- Noción de hecho controvertido (repaso) 2.- Demostración

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		n de los enunciados sobre los hechos relevantes y controvertidos (objeto de prueba) 2.1.- Repaso del método seguido en el Módulo de Valoración de la prueba 2.1.1.- Distinguir las distintas fases de la actividad probatoria y sus alcances 2.1.2.- Diferenciar entre cómo tener por demostrado el hecho y cómo describirlo. 2.1.2.1.- En el módulo de valoración de la prueba estudiamos cómo se tiene por probado o determina el hecho probado.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		2.1.2.2.- En este modelo veremos cómo se formula o describe (cómo se redacta) y cómo se justifica en la resolución. 2.2.- Noción e implicaciones de la carga de la prueba 2.2.1.- Hechos constitutivos, impeditivos, extintivos y negativos 2.2.2.- Otros: la culpa en asuntos civiles y la prueba de la ley extranjera 2.3.- Estados intelectuales de la persona juzgadora 2.3.1.- Certeza 2.3.2.- Duda 2.3.3.- Probabilidad

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.- Algunas estrategias para la exposición de los hechos probados y no probados y su justificación 3.1.- Los enunciados de los hechos por parte de los sujetos procesales 3.1.1. Importancia de la formulación de los enunciados sobre los hechos en la demanda y en la contestación 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

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.1.1.2.- ¿Cuál es la relevancia de la descripción de los enunciados sobre los hechos en la contestación ? Segunda lista de posibles opciones de solución 3.1.1.3.- El principio de congruencia 3.1.2.- Recomendaciones para la descripción de los enunciados sobre los hechos en la demanda, en la contestación y otras gestiones 3.1.2.1.- De manera afirmativa. 3.1.2.2.- De forma verosímil o veraz

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.1.2.3.- De manera íntegra 3.1.2.4.- Exposición lógica, congruente y pormenorizada 3.1.2.5.- Ordenada y clara 3.1.2.6.- Omitir glosa o comentarios 3.1.2.7.- Reglas del artículo 290 del CPC, incisos 2) y 5) 3.1.2.8.- Reglas del artículo 280 y 402 del CPP 3.1.2.9.- Otras recomendaciones 3.1.2.10.- Informes policiales y otras gestiones (tránsito, faltas y violencia)

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.2.- La determinación y descripción de los hechos probados o no probados en la resolución 3.2.1.- ¿Cómo determinar o establecer los hechos probados y no probados? 3.2.1.1.- Evaluar crítica y analíticamente los enunciados sobre los hechos expresados por los sujetos procesales 3.2.1.2.- Identificar la norma aplicable (de forma preliminar y definitiva, aspectos valorativos y conceptos indeterminados, determinar el

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		supuesto de hecho de la norma y compararlo con el de la demanda, gestión, etc.. 3.2.1.3.- Delimitar hechos relevantes y controvertidos (según la norma aplicable de manera preliminar y definitiva) 3.2.1.4.- Evaluar el material probatorio (en contraste con el hecho relevante) 3.2.1.5.- Determinar cuáles hechos encuentran respaldo probatorio y cuáles no tienen dicho sostén. 3.2.2.- ¿Cómo se describen o exponen los hechos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		probados y no probados? 3.2.2.1.- Aplicación de las recomendaciones para la formulación de los hechos de la demanda y la contestación 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. 3.2.3.3. ¿Qué requisitos exige nuestra legislación para cada materia o aplicables

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		supletoriamente? 3.3.- ¿Cómo se justifican los hechos probados y no probados en la resolución? 3.3.1.- Significado e importancia de la motivación 3.3.1.1.- ¿Qué es motivar? 3.3.1.2.- Sentido y necesidad de la motivación (legitimidad de la función jurisdiccional y del Estado Democrático) 3.3.1.3.- Distinción entre motivación-actividad y motivación-documento 3.3.2.- ¿Qué se motiva? ¿Adónde se inserta la motivación de los hechos tenidos por

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		demostrados ? 3.3.2.1.- Estructura de la resolución judicial 3.3.2.2.- Ideas introductorias acerca de la elaboración del “considerando sobre los hechos probados y no probados” 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? 3.3.3.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos al contenido de la justificación

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3.3.3.1.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de la premisa fáctica? 3.3.3.2.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de cada enunciado fáctico según sea una constatación, una conclusión o una hipótesis? 3.3.3.3.- ¿Qué significado ostenta el “test de coherencia” y su distinción con el principio de congruencia? 3.3.4.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos a la forma de expresión de los motivos 3.3.4.1.- Debe existir

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		congruencia entre lo aducido (denunciado) y decidido y no existir contradicciones a lo interno de la resolución, 3.3.4.2.- La cadena de razones debe expresarse de forma comprensible , (NHN) 3.3.4.2.- Los motivos deben seguir un orden lógico y coherente 3.3.4.3.- Las explicaciones deben ser concisas y precisas 3.3.4.4.- Usar adecuadamente el lenguaje técnico jurídico 3.3.4.5.- Usar lenguaje inclusivo y no

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		discriminatorio 4.- La elaboración y justificación de los hechos probados y no probados en resoluciones de cada materia 4.1.- Violencia doméstica 4.1.1. ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y justificación? 4.1.2.- ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC? 4.2.- Tránsito 4.2.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación?

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		4.2.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPP? 4.3. Laboral 4.3.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación? 4.3.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC? 4.4. Civil 4.4.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción de los hechos probados y no probados? 4.4.2. ¿Existen exigencias normativas específicas para la justificación de los hechos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		probados y no probados? 4.5. Pensiones Alimentarias 4.5.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación? 4.5.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC? 4.6. Contravenciones 4.6.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción de los hechos probados y no probados? 4.6.2. ¿Existen exigencias normativas específicas para la justificación de los hechos

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		probados y no probados? *Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.
PRÁCTICA PROFESIONAL TUTELADA		
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 Primer		· Proyecto 1: Actuaciones y

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
a Instancia		resoluciones interlocutorias. · Proyecto 2: Implementación y seguimiento de propuestas de mejora
Juzgados Primera Instancia (se cambia de despacho)		· 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		· Proyecto 5: Análisis y decisión de impugnaciones, participación

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
Instancia		en diligencias de segunda instancia y estudio de novedades jurisprudenciales

2.- Sobre el objeto de la gestión

El 19 de julio de 2021, un grupo de personas egresadas del FIAJ externó su preocupación por la falta de nombramientos que están experimentando:

“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.”

En lo que interesa a la propuesta de reforma, objeto de este informe, los gestionantes indicaron:

“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.”

Esta propuesta fue conocida en sesiones n.º 65-21 del 29 de julio de 2021, artículo XXV; y n.º 76-2021 del 2 de setiembre de 2021, artículo XVIII, donde 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 esté órgano mediante otra vía, por lo que no debe ser objeto de su valoración. 4.) Notifíquese el presente acuerdo a las personas gestionantes.”

Como resultado de este proceso, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana está

solicitando a la Corte Plena la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial.

Para efectos comparativos se yuxtaponen a continuación ambas versiones de la norma:

Artículo 30 bis Versión vigente	Artículo 30 bis Versión propuesta
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 obtener una nota igual o superior al 75%, después de ponderados los puntos correspondientes a la prueba a que se 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	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

la primera prueba y de un 60 % para la segunda. Los y las participantes deberán cumplir con los demás trámites, entrevistas y valoraciones señaladas por la ley y el reglamento. Las personas seleccionadas deberán firmar un contrato, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial. Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.	Judicatura, la cual valdrá el 75% del promedio de elegibilidad. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.
--	--

3.- Análisis de la propuesta

Se desprende de los antecedentes expuestos y la gestión de las personas egresadas del FIAJ que el problema que enfrentan para conseguir nombramientos en el Poder Judicial es conocido desde el año 2015, sin que a la fecha haya sido atendido.

Una de las causas de tal situación es la norma que se pretende modificar, dado que ella genera una desigualdad entre los egresados del FIAJ y aquellos candidatos que ingresan al Poder Judicial mediante las pruebas ordinarias. Para los graduados del FIAJ, la nota de ingreso a carrera judicial tiene dos componentes: el resultado de la prueba de ingreso (que corresponde a 30%) y la

nota obtenida en el FIAJ (equivalente a 45%), de modo que al sumar ambos rubros se obtiene lo correspondiente al 75% del promedio de elegibilidad a los efectos del ingreso a Carrera Judicial. Por su lado, a través de las pruebas ordinarias, el examinado aspira directamente a obtener ese 75% del promedio de elegibilidad.

Hay varios motivos para estimar que lo anterior causa desigualdad en perjuicio de las personas egresadas del FIAJ y por ello deviene contraria a los intereses institucionales:

a.- Objetivo de la prueba de selección para el FIAJ. Como su nombre indica, esta prueba tiene la finalidad de seleccionar a las personas que son idóneas para ingresar al FIAJ. Se constituye en el primer filtro de un proceso, cuyo propósito es procurar la excelencia en las personas que ingresan a la carrera judicial. Con la aprobación de esa prueba, el Poder Judicial sabe que el candidato cumple las características para participar exitosamente en el FIAJ, lo que no deja de ser relevante, dada la importante inversión económica que significa ese programa. Sin la existencia de tal prueba se podrían estar destinando recursos públicos, a través de las becas del programa, a personas que carecen de formación jurídica básica y sin perspectiva alguna de superar el FIAJ.

Debe recordarse, según se expuso en los antecedentes, que la Corte Plena conoció acerca de la dificultad de esa prueba en el año 2015. Sin embargo, dada la importancia de procurar la excelencia de las personas candidatas, se rechazó la posibilidad de disminuir la nota de ingreso al FIAJ. Ahora bien, la dificultad de esa prueba no debe obnubilar que su función es la de seleccionar a las personas candidatas para el referido programa.

b.- Diferente significado del 75% del promedio de elegibilidad para carrera judicial.

Para el caso de los egresados del FIAJ, el 75% del promedio de elegibilidad para carrera judicial significa que ha aprobado la prueba de selección y cada uno de los cursos del FIAJ con una nota mínima de 75 (artículo 18 del reglamento del FIAJ). Además, ha participado en una inducción al funcionamiento del Poder Judicial en sus múltiples facetas (función jurisdiccional, ética en la función, comunicación jurídica, razonamiento y argumentación, manejo de medios tecnológicos, gestión humana, manejo de audiencias, etc.). Estas personas se han preparado durante un año específicamente

para ingresar al Poder Judicial, que no debe confundirse con la preparación genérica para ser abogado.

Con respecto a los candidatos que efectúan las pruebas ordinarias de ingreso, el 75% de elegibilidad valora su conocimiento jurídico en los temas examinados.

Debe enfatizarse que la valoración de los primeros es más comprensiva -por la cantidad de temas abarcados y las distintas pruebas que deben ser aprobadas en los cursos- y lo que dota de más elementos como para identificar si el candidato cuenta con el conocimiento necesario para ejercer la función jurisdiccional.

Siguiendo el apotegma de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, el análisis evidencia que las personas egresadas del FIAJ han superado filtros que apuntan a una mayor idoneidad (al aprobar más pruebas, cursos y actividades de capacitación) y a un compromiso más sólido para con la institución (por ejemplo, la suscripción de un contrato con disponibilidad por tres años en beneficio del Poder Judicial), que aquellos que solo efectúan las pruebas ordinarias. Empero, esa idoneidad y ese compromiso no se traduce en ventaja alguna para el acceso a nombramientos; más bien, la participación en el FIAJ parece perjudicar a quien pretende ingresar a la carrera judicial por esa vía, según exponen los egresados.

Sin perjuicio de que surjan funcionarios de excelencia en las pruebas ordinarias, la idoneidad del candidato es comprobada con mayor profundidad en los egresados del FIAJ, lo que cumple un interés institucional y debería, por tanto, ser reconocido al momento de acceder a nombramientos.

c.- Congruencia de la normativa y las políticas institucionales.

La calidad de las decisiones jurisdiccionales, en cumplimiento de los postulados constitucionales de justicia pronta y cumplida, se encuentra relacionada con la excelencia y el compromiso de los funcionarios del Poder Judicial.

Debido a este vínculo, el Poder Judicial tiene también una labor de formación y capacitación de sus servidores que se manifiesta

principalmente en el trabajo de la Escuela Judicial, pero sin restar mérito a programas de capacitación desarrollados por otras instancias (verbigracia, Gestión Humana, la Defensa Pública o el Ministerio Público, entre otras).

Este objetivo es recogido en normativa legal: en la Ley de Creación de la Escuela Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial, así como en otras normas especiales, como la Ley de Creación de la jurisdicción especializada en delincuencia organizada en Costa Rica y el Código Procesal de Familia, que obligan al Poder Judicial a brindar una capacitación especial para esas jurisdicciones. A esto debe agregarse la regulación institucional que también está referida a la formación y capacitación (Reglamento de Carrera Judicial, Reglamento del FIAJ, etc.)

El FIAJ es parte de esa política institucional, pues brinda a las personas participantes una formación especial para el ejercicio de la función jurisdiccional.

Según información de la Dirección de Planificación, el Poder Judicial destinó ₡120 millones al FIAJ en la formulación presupuestaria de 2021.

En criterio de este informante, la situación planteada por los gestionantes expresa una incongruencia en la gestión institucional. La ley exige al Poder Judicial la formación y capacitación de sus funcionarios; el Poder Judicial dedica recursos de financieros, humanos y logísticos para cumplir con la ley; sin embargo, al final de ese proceso, la institución desaprovecha el fruto de todo ese esfuerzo, ya que pone a los egresados del FIAJ en una condición de perniciosa desigualdad frente a los candidatos externos, según quedó expuesto en el punto anterior.

4.- Recomendaciones

A partir de los argumentos anteriores se recomienda:

a.- Acoger la propuesta para modificar los parámetros de determinación de la nota de elegibilidad para las personas egresadas del FIAJ, pero conservando los otros elementos de la norma existente.

Artículo 30 bis Versión vigente	Artículo 30 bis Versión propuesta
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 obtener una nota igual o superior al 75%, después de ponderados los puntos correspondientes a la prueba a que se 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. Los y las	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

participantes deberán cumplir con los demás trámites, entrevistas y valoraciones señaladas por la ley y el reglamento. Las personas seleccionadas deberán firmar un contrato, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial. Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.	hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto. Las personas seleccionadas deberán firmar un contrato, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial. Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.
--	--

Según se desprende del cuadro comparativo, la regulación actual incluye estas oraciones, sobre las cuales no hay manifestación en la propuesta:

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

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.”

Por tanto, se recomienda mantenerlas en la nueva redacción de manera que la norma se lea así:

“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.

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

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.”

b.- Dictar una norma transitoria con el propósito de brindar seguridad jurídica a las personas egresadas del FIAJ.

Dada la aplicación de las normas en el tiempo, que puede llevar a interpretación e incertidumbre en cuanto a la aplicación de esta reforma a las personas que ya son egresadas del FIAJ, se propone la aprobación de una norma transitoria en el siguiente sentido.

“Transitorio.- Las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura que hayan obtenido su promedio de elegibilidad con base en el método de cálculo derogado podrán solicitar la modificación de ese promedio para que sea ajustado a los parámetros de la norma aprobada.”

5.- Propuesta de acuerdo

Con base en lo expuesto se recomienda a la Corte Plena adoptar el siguiente acuerdo:

“1.- Se aprueba la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial y su transitorio:

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.

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

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.

Transitorio.- Las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura que hayan obtenido su promedio de elegibilidad con base en el método de cálculo derogado podrán solicitar la modificación de ese promedio para que sea ajustado a los parámetros de la norma aprobada.

Rige a partir de su publicación.

La Secretaría General de la Corte procederá a realizar la correspondiente publicación”.

-0-

En relación con este asunto, el Consejo Superior en sesión N° 92-2021 celebrada el 26 de octubre de 2021, artículo LXIX, tomó el acuerdo cuya parte dispositiva dice literalmente:

“(…)

Se acordó: 1.) Tomar nota de lo manifestado por la máster Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-2225-2021 recibido el 18 de octubre de 2021. 2.) Comunicar a la máster Zúñiga Jiménez, que actualmente la Corte Plena está estudiando el tema relacionado con el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), por lo que se remite a ese órgano el presente acuerdo para que sea incluido dentro de su análisis. 3.) En razón de lo anterior, se estima innecesario que la integrante Pizarro Gutiérrez y el integrante suplente Bonilla Garro, realicen la reunión acordada en sesión N° 86-2021, celebrada el 5 de octubre de 2021, artículo LVI, por lo anterior, que se archiva la citada diligencia.”

- 0 -

En nota del 3 de noviembre de 2021, la servidora Tatiana Sánchez Sánchez y otros, todos y todas personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (F.I.A.J), generación 2017-2018 actualmente elegibles; indicaron lo siguiente:

“Por lo expuesto, y de la forma más respetuosa solicitamos que, de aprobarse la reforma aludida, se incorpore un transitorio para que se pueda reajustar la nota de elegibilidad de manera retroactiva, dicha aplicación sería procedente, con base en el artículo 142, inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública, que dispone: “Artículo 142.- 1. El acto administrativo producirá efecto en contra del administrado únicamente para el futuro, con las excepciones que se dirán. 2. Para que produzca efecto hacia el pasado a favor del administrado se requerirá que desde la fecha señalada para el inicio de su efecto existan los motivos para su adopción, y que la retroacción no lesione derechos o intereses de terceros de buena fe”. (El subrayado no es del original).

Se estima procedente la aplicación, ya que, las personas que han cumplido y cumplirán el Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura estamos en igualdad de condiciones pues cumplimos con las evaluaciones que exige el mismo, egresando todos y todas con las competencias ideales para el puesto de judicatura. De esta manera, se cumple con el principio de idoneidad y eficiencia de la Administración Pública, resguardado en el numeral 11 de nuestra Carta Magna, en aras de la probidad y eficiencia en el servicio que debe imperar en la administración de la justicia. Es nuestra consideración que sería desafortunado y violatorio del artículo 33 de la Constitución Política, que no se incluya la posibilidad de recalificar a quienes egresamos del mismo programa que aborda el numeral 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial.

Para una mayor contextualización de la desventaja que surgiría si no se contempla la aplicación retroactiva de la plausible reforma,

se expone la siguiente comparación utilizando de base, el mismo ejemplo ofrecido por el Consejo de la Judicatura, en donde, ante esta reforma, las futuras personas egresadas del programa tendrían un porcentaje en el promedio de elegibilidad de 70.4925, mientras que, a quienes se nos consideró la nota obtenida en el examen de admisión al programa, el porcentaje en el promedio de elegibilidad es de 65.1735 (ver ejemplo proporcionado en acta de sesión CJ-033-2021, artículo XVI). Lo anterior aún y cuando ambas personas egresadas hayan obtenido un 93,99 como nota final del F.I.A.J.

Siguiendo con la comparación, sumado ese porcentaje (que equivale al 75%), al resto de componentes, la brecha que se genera entre las personas egresadas del programa de F.I.A.J, cuyo porcentaje en el promedio de elegibilidad contempló la nota obtenida en el examen de admisión al programa y entre las que no, es evidente y discriminatorio, tal y como se observa en el siguiente recuadro:

Comparación entre generaciones egresadas y futuras

Rubro	Nota de elegibilidad de persona egresada, sin aplicación de la reforma	Nota de elegibilidad de persona con aplicación de la reforma
Examen (75%)	65,1735	70,4925
Entrevista (5%)	5	5
Experiencia (10%)	0	0
Grado académico (5%)	2	2
Promedio académico (2%)	1,5	1,5
Cursos (1%)	0	0
Docencia (0,5%)	0	0

Publicaciones (1%)	0	0
Acreditación en la Licenciatura por el SINAES (0,5%)		
Total:	73,6735	78,9925

De acuerdo con lo anterior, entre dos personas que obtuvieron un 93,99 como nota final del programa de F.I.A.J y que poseen el mismo porcentaje en otros componentes que conforman la nota de elegibilidad, se evidencia una diferencia de 5,319 puntos en la nota final de elegibilidad, que es, precisamente, la que se utiliza para efectos de nombramientos interinos y en propiedad. Incluso, añadiendo otra variable a la comparación anterior, la desigualdad aludida se mantiene.

Comparación entre generaciones egresadas y futuras incluyendo en generaciones pasadas porcentaje de experiencia

Rubro	Nota de elegibilidad de persona egresada, sin aplicación de la reforma	Nota de elegibilidad de persona con aplicación de la reforma
Examen (75%)	65,1735	70,4925
Entrevista (5%)	5	5
Experiencia (10%)	3	0
Grado académico (5%)	2	2

Promedio académico (2%)	1,5	1,5
Cursos (1%)	0	0
Docencia (0,5%)	0	0
Publicaciones (1%)	0	0
Acreditación en la Licenciatura por el SINAES (0,5%)		
Total:	76,6735	78,9925

Nótese, al comparar el cuadro supra, el supuesto de una persona egresada del programa F.I.A.J que ha ejercido nombramientos como interina en el puesto para el cual fue formada (judicatura) sumando una experiencia de tres años (que representa 3 puntos), tendría, incluso una nota inferior ($73.6735 + 3 = 76,6735$) a aquella persona que recién egresa del programa F.I.A.J, pero donde sí se aplicó el contenido de la reforma del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial (78,9925).

A partir de ambos ejemplos, se denota la evidente y desproporcionada desventaja que generaría para las personas juzgadoras egresadas del programa la no aplicación retroactiva de la reforma al artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, en comparación con la nota que obtendrán las futuras generaciones, pese a que igualmente se cursó y aprobó el mismo programa integral. Asimismo, 208 ^{valoración}208 enfatizar que, son las generaciones egresadas quienes como administrados y administradas hemos gestionado la ocurrencia de la modificación al artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, pues es el cálculo actual de dicho numeral el que nos ha afectado -en demacía- la nota de elegibilidad, así que la variación únicamente ex nunc nos dejaría en la misma o peor situación, pues nuevas personas egresadas del programa obtendrían en 208 ^{valoración} una mejor condición en la elegibilidad que la nuestra.

Como se nota, no sería conforme a los términos de justicia que, únicamente futuras personas egresadas del programa se beneficien

con la modificación del artículo 30 bis del cuerpo normativo de cita, pues, en ese caso, debe contemplarse que, no serán pocos los casos en que, la persona aspirante a la judicatura (de generación venidera) egresará con una nota superior a quien, egresó también del programa y lleva años en puestos de judicatura como interino o interina. En otras palabras, una reforma que no contemple efectos ex tunc otorgaría un trato distinto, sin motivo justificado a personas que se encuentran en igual situación.

Por ello, consideramos que la aprobación de la gestión presentada por los egresados y egresadas de la generación F.I.A.J a la cual en este acto nos adherimos y, la propuesta de modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, constituiría un esfuerzo en procura de un modelo de Administración de Justicia de calidad, permitiendo colocar al aspirante en una condición idónea para ejercer ese “saber-hacer”.

El Poder Judicial ideó este modelo propio de formación para aspirantes a la judicatura, el cual es un recurso sin precedentes en la historia de la justicia costarricense, cuyo propósito es y será generar un proceso de formación ideal para quienes administran justicia, así, lo lógico es que, inserto este programa como forma de ingreso a la carrera judicial, el mismo sea completamente ejecutable, colocando realmente a todas las personas egresadas en la misma posibilidad de elegibilidad para el ejercicio de la función.

Abogando en este sentido de la forma más respetuosa solicitamos que, si se aprueba la reforma al artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, se incorpore un transitorio para que, se pueda reajustar la nota de elegibilidad para todas las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura. En ese sentido, nuestra propuesta de transitorio sería la siguiente:

Transitorio. La modificación indicada en el artículo 30 bis, será aplicable, a todas las personas que hayan participado y aprobado el Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, desde la primera generación hasta los que actualmente, formen parte del mismo, en aras de resguardar el derecho de igualdad. La Sección Administrativa de Carrera Judicial, deberá realizar los ajustes necesarios para proceder con las recalificaciones correspondientes de toda la población judicial egresada de este programa.

Sin otro particular, agradeciendo su atención, con la más atenta consideración nos despedimos, quedando atentos y atentas a la gestión y decisión de la honorable Corte Suprema de Justicia”.

-0-

Finalmente, en escrito del 4 de noviembre de 2021, la señora Andrea Chaverri Zamora y otros, todos y todas personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), generación 2018-2019, así como generación 2020-2021 en proceso de inclusión de elegibilidad, remiten la siguiente solicitud:

“[...]

Como indicamos en líneas atrás, las personas que hemos promovido la gestión nos encontramos atentos a lo que ha dispuesto la honorable Corte Plena, sin embargo, la redacción sobre la cual se discute la reforma, al no tutelar ni regular la situación jurídica de las personas gestionantes, quienes somos egresados y egresadas del programa FIAJ, nos colocaría en una situación de desventaja frente a otros participantes que se gradúen del programa. Nótese al respecto que, nuestro ordenamiento jurídico se enmarca bajo uno de los principios más elementales, el de igualdad, donde garantiza que no se realice un trato diferenciado entre personas que gocen de las mismas condiciones o características.

La forma en como se encuentra redactada actualmente la reforma al artículo carece de un transitorio que regule la situación jurídica de quienes hemos sido partícipes de las gestiones tendientes a que se lleve acabo la reforma del artículo en mención, siendo personas ya graduadas del programa FIAJ, y quienes enfrentamos actualmente la grave problemática para acceder a los nombramientos, aún cuando mantenemos un contrato vigente con el Poder Judicial.

Por todo lo anterior, con el fin de evitar que eventualmente se realice un trato diferenciado, se preste dicha reforma para interpretaciones diversas y se nos ocasione un perjuicio aún mayor, solicitamos respetuosamente se contemple e incluya un transitorio que indique lo siguiente:

“TRANSITORIO I. La calificación final obtenida por las personas egresadas del programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), de previo a la entrada en vigencia de la presente reforma, equivaldrá al 75% de la nota de elegibilidad en la categoría de Juez y Jueza Genérico 1. Para ello, la Escuela Judicial deberá extender las constancia de calificación correspondiente a gestión de parte, donde se indique la nota final obtenida, a efectos de que se gestione el proceso de re-calificación respectiva y se reconozcan los derechos contenidos en el presente reglamento”.

- 0 -

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: “El artículo XX, tiene que ver con una propuesta, el magistrado Rueda es el autor del informe, es una reforma al artículo 30 del Reglamento de la Carrera Judicial y es con el fin de racionalizar mejor el ingreso de los aspirantes de la Judicatura FIAJ, don Paul se puede referir al tema para señalar en que consiste la reforma y los objetivos de esa reforma, tiene la palabra don Paul”.

Expresa el magistrado Rueda: “Muchas gracias don Fernando, el informe es fechado 18 de noviembre del año pasado y está referido a un informe que se solicitó por parte de Corte Plena en la sesión N° 45-2021 del 25 de octubre, justamente, el año pasado.

El objeto de la consulta es un acuerdo tomado por la Judicatura en una sesión del 7 de octubre del 2021, donde se le pide a Corte Plena que se refiera a una reforma al 30 bis, que se está sometiendo a discusión.

Antes de describirla, quiero repasar un poco los antecedentes para saber o contextualizar de qué trata el asunto.

El 28 de marzo del año 2011, la Corte aprobó el reglamento del Programa de Formación Inicial para Aspirantes de la Judicatura, el llamado FIAJ. Se estableció con el objeto de mantener la idoneidad y el perfeccionamiento constante del sistema de administración de justicia, según reza el artículo primero.

Entonces, la idea con este programa de Formación Inicial de Jueces, que es algo muy normal en otros países y, perdonando la expresión coloquial, se bastantó el tema durante un buen tiempo a nivel de Escuela Judicial. En ese momento se estableció que era necesario, en aras del principio de idoneidad constitucional establecido en el artículo 192 de la Constitución Política y con el objetivo de garantizar un acceso democrático a la función pública que desarrolla el juez, que se diera este mecanismo, que fuera gratuito y que fuera financiado por el Poder Judicial, reza el artículo 3 del citado reglamento.

Se dijo en el ordinal 4, que se trata de un programa de utilidad e interés público, pues bien, como es basado en el mérito, entonces, para entrar al FIAJ, el candidato tiene que aprobar una serie de pruebas de selección. En ellas se valoran conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes; es importante que son varias cosas las que se evalúan, no solo conocimiento, sino que dice la norma: conocimiento, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes específicas y necesarias, para el ejercicio de uno en la judicatura, eso según el numeral 10.

Con esto, ya vemos que el FIAJ se aleja de los parámetros, digamos, tradicionales, que se centran mucho, por lo menos al momento de rendir el informe, en pruebas de conocimiento, pues comprende otras características mucho más amplias.

Ya hay un antecedente importante, porque el primer problema que se tuvo con este programa es que la gente no pasaba, costaba mucho ingresar y costaba mucho pasar, costaba mucho ingresar por la nota mínima y costaba mucho que pasaran igualmente por la nota mínima.

En la sesión de 20 de abril del 2015, la Corte Plena conoció una propuesta para disminuir la nota de selección de un 75% a un 70% . Tal iniciativa surgió, como decía antes, debido a la escasa cantidad de personas que lograban aprobar el examen, Se indicó que en un primer examen solo dos personas habían logrado alcanzar la calificación mínima y en el segundo, cuatro, por lo menos superando la calificación mínima.

Dieciocho magistrados votaron en contra de la propuesta, tres a favor. La voluntad de la Corte fue que no era conveniente bajar los estándares de exigencia para el ingreso de personas al FIAJ, pues lo que busca el Poder Judicial es precisamente la excelencia de sus funcionarios. Entonces quedamos con 75% repito, fue en el año 2015, hablamos que el programa empieza en el 2011.

Sin embargo, en aquella ocasión ya se notaba o se advertía de unos problemas que estaba teniendo el FIAJ en su operación, Esto lo detectó la coordinadora del FIAJ, con el visto bueno de la directora de la Escuela Judicial. Ese informe fue justamente desarrollado a solicitud del Consejo de la Judicatura.

Ahí en actas, para no repetir todo el informe, voy a rescatar lo más importante de lo que se dijo allá en el 2015.

Hay tres aristas ahí que se destacan.

La primera tiene que ver con la naturaleza de la prueba inicial de acceso al FIAJ. Dice, en aquel momento, el informe, que la prueba del FIAJ es un examen de admisión a un proceso de capacitación que tiene como objeto seleccionar los mejores perfiles para ingresar

al programa del FIAJ. Se critica que con la regulación actual, que ahora la voy a explicar, se varía esa naturaleza del valor de la prueba inicial del FIAJ, porque se va a tomar un porcentaje con respecto a la prueba inicial para los efectos de la nota integral de presentación en Carrera Judicial. Se aplica así dicha prueba para un fin para el que no fue elaborada; es decir, según este criterio la nota del FIAJ ya no solamente va a ser utilizada en la prueba de admisión para entrar al FIAJ, sino que también para entrar a la Carrera Judicial. Esa es la primera crítica que se hace; ahora, cuando lea la norma, va a quedar más claro ese punto.

Lo otro está relacionado con una falta de equidad, porque nosotros en estos momentos para entrar a la Carrera Judicial, la vía normal es hacer, llamémosle, el examen de oposición, que es una prueba oral, que, por lo menos en este momento, el informe se indicaba que se hace predominantemente de manera oral ante un tribunal. En cambio, la preparación o la nota que lleva una persona en FIAJ es bastante diferente, porque no se trata de un solo acto, donde se somete a examen la persona, sino que la nota final del FIAJ evalúa una serie de conocimientos, una serie de aspectos más allá del mero conocimiento. Resulta de un largo proceso, en el que, durante un año, la persona se ve sometida a diversas pruebas en distintas áreas, de forma tal que es realmente contraria a la equidad esa casi subvaloración que se hace a una prueba, que en realidad es fruto del trabajo que se desarrolla durante todo un año y en la que se evalúan diversos aspectos.

Justamente, en ese informe que estoy explicando, se destaca que las personas que ingresen al FIAJ trabajan en temas de fondo. Ah bueno, eso es otra cosa, no es una prueba puramente teórica, sino que es un estudio teórico práctico. Se trabaja en 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 no reciben esa formación práctica.

Si bien en el plan formativo del FIAJ no hay un módulo por materia, en las estrategias de módulos se trabajan aspectos de fondo en las áreas de interés de jueza genérica 1 y juez genérico, 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 de un caso complejo, en el cual todas las personas participantes deben resolver el asunto, 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.

Luego, 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.

Ahí (eso si ya es muy extenso para explicarlo) en el informe se adjunta un cuadro con un desarrollo de los distintos aspectos de fondo que se dan en este programa del FIAJ, y las distintas competencias, los módulos, etc. En que consiste, lo que es obviamente muy amplio para extenderme yo a explicar con detalle cada uno de esos aspectos. Digamos que es un programa académico de un año con aspectos teóricos y prácticos que no se constriñen a lo puramente cognitivo o de conocimiento, sino que más bien se amplía a otras áreas que son indispensables a los efectos del tema o a los efectos de una evaluación más amplia y más completa de una persona que aspira al cargo de juez.

“Las personas aspirantes para ser admitidas en el programa deberá de tener una nota igual o superior al 75 después de ponderado los puntos correspondientes a la prueba que se hace referencia al artículo XXX. Una vez concluido el proceso de selección 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 un 60% para la segundo, los y las participantes deberán cumplir con los demás trámites entrevistas y valoraciones señaladas por la ley y reglamento.”

La reforma lo que está proponiendo es lo siguiente, que, bueno, ahí como ustedes ven en el informe se mantiene el primer texto, pero donde se da la diferencia es que dice lo siguiente: “Las personas aspirantes para estar metidas en el programa deberá de someterse a las pruebas correspondientes y obtener un nota igual o superior al 75; luego dice, esta nota, la del 75, será considerada únicamente para fines de selección, para efectos de ingreso al sistema de carrera. Ahí, podríamos agregar carrera judicial. Las calificaciones de las y los aspirantes serán la nota final obtenida en el programa 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.

Bueno esa es la reforma que ellos están proponiendo. Yo ahora voy a explicar qué es lo que estas personas están planteando. En una nota del 19 de junio del 2021, un grupo de personas egresados de FIAJ externa la siguiente preocupación por la falta de nombramientos que están experimentando. Creo que este es el corazón de su reclamo; por eso, voy a permitirme leerlo textualmente; dice.”

“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 juzgadas 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 circunstancia también pueda ser extensiva a personas de generaciones anteriores, siendo desconocido para los y las presentes, cuantas personas serán que están en esa situación. Cabe 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 y ahí citan una. 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, está también”

Es una gran diferencia, porque el que entra al FIAJ tiene que suscribir ese contrato. Obviamente, él que hace el examen de oposición, pues no.

“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.”

A efectos de esta propuesta dicen lo siguiente:

“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 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.”

Entonces, según ellos están diciendo, la nota de elegibilidad de los jueces y juezas del FIAJ se compone de la prueba de ingreso con un valor del 30% con el promedio final obtenido en FIAJ con un valor de 45%. Solamente con la prueba de ingreso del FIAJ ya entran mal, porque, por lo menos con los datos que ya está indicando, es relativamente difícil de alcanzar la nota mínima de ingreso y, además, las pruebas son bastante duras. Ellos consideran que eso es injusto, comparado con otras personas que simplemente llegan a hacer el examen escrito y la evaluación oral, que es la forma tradicional de entrar a la carrera judicial. Dicen ellos:

“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.”

Es decir, ellos firman un contrato, se comprometen a priorizar al Poder Judicial como patrono, pero el Poder Judicial no les da el mismo trato prioritario a ellos, según alegan en esta nota.

Esto lo conoció Corte y en setiembre, en julio, 29 de julio del año pasado y 21 de setiembre también, se acordó en esta última sesión, remitir el presente acuerdo al Consejo de la Judicatura para que valore los temas expuestos y emitiere las recomendaciones que estimare pertinentes. 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.

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 atinente 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 y que se notifique.

Bueno, entonces, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, con motivo de este acuerdo, solicita a la Corte Plena una modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, en los términos que les he expuesto y que constan en el informe.

Resalto esta nota que tienen las personas. Dice la reforma que ellos proponen, que las personas aspirantes para estar admitidas en el programa deberán someterse a las pruebas correspondientes y obtener un 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.

Muy bien, de todo eso ahora paso a hacer un análisis de la propuesta. Ahí, tal vez doña Silvia, más adelante puede poner los dos textos (pues gráficamente es más comprensible a que si yo solamente los estoy leyendo) para que las compañeras y compañeros comparen las dos normativas. En todo caso, están en el informe que estoy rindiendo.

Se desprende de los antecedentes expuestos y la gestión de las personas egresadas del FIAJ, que el problema que enfrentan para conseguir nombramientos en el Poder Judicial es conocido desde el año 2015, sin que a la fecha haya sido atendido.

Una de las causas de tal situación es la norma que se pretende modificar, dado que ella genera una desigualdad entre los egresados del FIAJ y aquellos candidatos que ingresan al Poder Judicial mediante las pruebas ordinarias.

Para los graduados del FIAJ, la nota de ingreso a carrera judicial tiene dos componentes: el resultado de la prueba de ingreso que corresponde a 30% y la nota obtenida en el FIAJ equivalente a 45%, de modo que al sumar ambos rubros se obtiene lo correspondiente al 75% del promedio de elegibilidad a los efectos del ingreso a Carrera Judicial.

Por su lado, a través de las pruebas ordinarias, el examinado aspira directamente a obtener ese 75% del promedio de elegibilidad.

Ahora paso a explicar por qué considero aquí que hay una desigualdad en perjuicio a las personas de FIAJ.

Lo primero es el objetivo de la prueba de selección para el FIAJ. Esta prueba tiene como propósito seleccionar a las personas que son idóneas para ingresar al FIAJ. Este es el primer filtro de un proceso, cuyo propósito es procurar la excelencia en las personas que ingresan a la carrera judicial. Con la aprobación de esa prueba, el Poder Judicial sabe que el candidato cumple las características para participar exitosamente en el FIAJ, lo que no deja de ser relevante, dada la importante inversión económica que significa ese programa.

Sin la existencia de tal prueba, se podrían estar destinando recursos públicos, a través de las becas del programa, a personas que carecen de formación jurídica básica y sin ninguna posibilidad de superar el FIAJ.

La dificultad de la prueba ya fue conocida por la Corte, según les expliqué, en el año 2015, y la misma Corte rechazó bajar de 75 a 70%, justamente, para mantener la exigencia. Aclaro que esa prueba, la que es de admisión al FIAJ que forma parte de lo que se calcula para definir ese 75% de calificación de ingreso a la carrera judicial para los del FIAJ, se está usando para un propósito diferente, con la desventaja de que es, por estadística, una prueba particularmente dura.

El segundo punto está referido al diferente significado del 75% del promedio de elegibilidad para carrera judicial. Para el caso de los egresados del FIAJ, el 75% del promedio de elegibilidad para carrera judicial significa que ha aprobado la prueba de selección y cada uno de los cursos del FIAJ con una nota mínima de 75.

Además, ha participado en una inducción al funcionamiento del Poder Judicial en sus múltiples facetas función jurisdiccional, ética en la función, comunicación jurídica, razonamiento y argumentación, manejo de medios tecnológicos, gestión humana, manejo de audiencias, etcétera. Estas personas se han preparado

durante un año específicamente para ingresar al Poder Judicial, que no debe confundirse con la preparación genérica para ser abogado.

Con respecto a los candidatos que efectúan las pruebas ordinarias de ingreso, el 75% de elegibilidad valora su conocimiento jurídico en los temas examinados.

Debe enfatizarse que la valoración de los primeros es más comprensiva por la cantidad de temas abarcados y las distintas pruebas que deben ser aprobadas en los cursos, lo que dota de más elementos para identificar si el candidato cuenta con el conocimiento y, pienso yo, con la actitud necesaria para ejercer la función jurisdiccional.

Siguiendo el apotegma de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, el análisis evidencia, que las personas egresadas del FIAJ han superado filtros que apuntan a una mayor idoneidad (al aprobar más pruebas, cursos y actividades de capacitación) y a un compromiso más sólido para con la institución (por ejemplo, la suscripción de un contrato con disponibilidad por tres años en beneficio del Poder Judicial), que aquellos que solo efectúan las pruebas ordinarias.

Empero, esa idoneidad y ese compromiso no se traduce en ventaja alguna para el acceso a nombramientos; más bien, la participación en el FIAJ parece perjudicar a quien pretende ingresar a la carrera judicial por esa vía, según exponen los egresados.

Claro está, sin perjuicio de que surjan funcionarios de excelencia en las pruebas ordinarias, que sin duda los hay, la idoneidad del candidato es comprobada con mayor profundidad en los egresados del FIAJ, lo que cumple un interés institucional y debería, por tanto, ser reconocido al momento de acceder a nombramientos.

Congruencia de la normativa y las políticas institucionales: La calidad de las decisiones jurisdiccionales, en cumplimiento de los postulados constitucionales de justicia pronta y cumplida, idoneidad, se encuentra relacionada con la excelencia y el compromiso de los funcionarios del Poder Judicial.

Debido a este vínculo, el Poder Judicial tiene también una labor de formación y capacitación de sus servidores que se manifiesta principalmente en el trabajo de la Escuela Judicial, pero sin restar mérito a programas de capacitación desarrollados por otras instancias (como Gestión Humana, la Defensa Pública o el Ministerio Público).

Este objetivo es recogido en normativa legal: en la Ley de Creación de la Escuela Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial, así como en otras normas especiales, que obligan al Poder Judicial a brindar una capacitación especial para esas jurisdicciones. A esto, debe

agregarse la regulación institucional que también está referida a la formación y capacitación.

El FIAJ es parte de esa política institucional, pues brinda a las personas participantes una formación especial para el ejercicio de la función jurisdiccional.

Según información de la Dirección de Planificación, el Poder Judicial destinó ¢120 millones al FIAJ en la formulación presupuestaria de 2021.

Estimo, con mucho respeto para todos ustedes, que la situación planteada por los gestionantes expresa una incongruencia en la gestión institucional.

La ley exige al Poder Judicial la formación y capacitación de sus funcionarios, el Poder Judicial dedica recursos de financieros, humanos y logísticos para cumplir con la ley; sin embargo, al final de ese proceso, la institución desaprovecha el fruto de todo ese esfuerzo, ya que pone a los egresados del FIAJ en una condición de desigualdad frente a los candidatos externos, según he desarrollado en este informe y aquejan las personas que están planteando todo este reclamo.

Entonces, doña Silvia si quiere pasamos a la parte de recomendaciones al cuarto punto.

A partir de los argumentos anteriores se recomienda:

Acoger la propuesta para modificar los parámetros de determinación de la nota de elegibilidad para las personas egresadas del FIAJ, pero conservando los otros elementos de la norma existente.

Esto es así, porque si ustedes ven en la propuesta que está a la derecha y cambia ciertamente, establece la nota final obtenía en el programa FIAJ, es la que valdrá para el 75% del promedio de elegibilidad, y luego al final, donde está la reforma que se propone. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

Pero si vemos a la izquierda, hay dos párrafos o tres párrafos que tienen que seguirse cumpliendo y se explican en el reglón que va abajo, en la oración que sigue. Ahí, esos son los tres últimos párrafos de la norma actual, que yo creo que deben mantenerse. No hay manifestación en la propuesta, pienso que tienen que mantenerse.

Dicen que los y las participantes deben cumplir con los demás trámites y entrevistas, valoraciones señaladas por la ley o el reglamento. Las personas seleccionadas deberán firmar un contrato; obviamente, eso tiene que mantenerse, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial.

Y lo dice, quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis, una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.

Es decir, estos tres párrafos no tienen que ver con el reclamo que ellos están haciendo, sino, lo que se comprende, lo que ellos están planteando en realidad se comprende con la modificación que se está haciendo, que ya vimos arriba en el artículo 30 bis, versión propuesta, más los tres párrafos que no tienen que ver con la problemática que ellos están apuntando. Entonces, uniendo la propuesta con los tres párrafos que me parece que se deben mantener, ahí en el informe consta, no vamos a repetirlo, como quedaría el artículo 30 bis a partir de esta observación que les he hecho, pero agrego lo siguiente en el informe.

A mí, me parece prudente dictar una norma transitoria con el propósito de brindar seguridad jurídica a las personas egresadas del FIAJ.

Dada la aplicación de las normas en el tiempo, que puede llevar a interpretación e incertidumbre en cuanto a la aplicación de esta reforma a las personas que ya son egresadas del FIAJ, se propone la aprobación de una norma transitoria en el siguiente sentido.

“Transitorio.- Las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura que hayan obtenido su promedio de elegibilidad con base en el método de cálculo derogado podrán solicitar la modificación de ese promedio para que sea ajustado a los parámetros de la norma aprobada.”

-0-

Entonces, con base en estas dos consideraciones, es que se hace la propuesta. Don Fernando Cruz, quedo a entera disposición por si acaso hay alguna duda”.

Responde el Presidente, magistrado Cruz: “Gracias don Paul, don Jorge Olasso”.

Dice el magistrado Olasso: “Gracias señor Presidente.

Hacer mención de porque me voy a referir a la norma y a lo que se está proponiendo, quizás muchos de los que estamos aquí no conocerán que junto a mi persona el magistrado William Molinari, don Javier y don Héctor, nos tocó desarrollar todo lo que es el programa FIAJ, hace ya 20 años; nosotros fuimos los primeros diseñadores del programa, después vienen otras personas, que yo quisiera explicar el contexto de porque ese 30 bis tenía esta razón de los porcentajes, que creo que dentro de la excelente explicación de don Paul, es bueno tenerlo en cuenta.

Porque esta situación de las personas que ingresan al FIAJ, que es bueno saberlo, es voluntario, aquí nadie está obligado a llevar el FIAJ, es una situación de elección de la persona. Hay dos vías de ingreso, como bien lo indicó don Paul, las personas que voluntariamente quieren llevar el FIAJ, y las personas que hacen el ingreso normal de la Carrera Judicial mediante el examen escrito y el posterior examen oral, aquí es una cuestión de voluntariedad, porque para la persona el FIAJ ofrece una situación más atractiva, desde el punto de vista de ingreso, por una sencilla razón que creo que en el informe se deja de lado.

La persona recibe una ayuda económica durante el tiempo que lleva el FIAJ, una ayuda económica que es durante todo el período, lo cuál ha sido revisado creo que dos veces por Corte desde el punto de vista, de aumentarlo o no, pero es una ayuda económica del tiempo de estudiar, básicamente, porque la persona no está recibiendo salario, sino que es un contrato de beca o aprendizaje lo que está llevando con la Escuela Judicial.

Por eso es que, cuando se diseñó esta situación de los porcentajes, eso obedecía a eso, porque si la persona pues está llevando su contrato de beca o aprendizaje y está percibiendo un monto, elige esta vía porque le ofrece una mayor posibilidad de tener un ingreso económico de que podría tener una persona cuando solo hace el examen de postulación, porque dependería de quedar elegible y que queden nombramientos para poder ingresar y tener algún tipo de ingreso para que pueda hacer permisos.

En cambio, la persona que lleva FIAJ, durante el tiempo que lleva FIAJ, recibe una ayuda económica del Poder Judicial, entonces, por eso ahí lo importante de hacer esa distinción entre los porcentajes de ingreso, el porcentaje que se pedía para el ingreso y el compendio de la nota, ¿por qué? Porque evidentemente, igual que también lo menciona, no es que el examen de FIAJ sea más complejo de ingreso, no, es simplemente un examen escrito como el que se hace para cualquier juez genérico o jueza genérica, nada más que tiene una situación que no pasa por la etapa oral, sino que simplemente es un examen escrito y con base en ese examen escrito se saca el promedio que le da el ingreso para ver si puede participar en FIAJ o no.

Ahora, porque se hacían curvas, por la misma situación que ofrece la educación del derecho en este momento en el país, para nadie es un secreto que la capacitación ha ido de menos a más y entonces la persona ni siquiera pasa un examen de ingreso al programa de formación FIAJ, y es cierto que en un principio solo pasaban dos personas y por eso es que se hizo esta especie de curva.

Para ir con la idea principal, yo creo que aquí estamos perdiendo de vista una situación, yo concuerdo con don Paul, que pueda verse desde el punto de vista de un observador externo, que se está haciendo algún tipo de discriminación con respecto a las personas

y su calificación final pero sucede una situación esencial acá, yo no puedo saber cuál va a ser mi situación cuando presente el examen final de postulación de FIAJ, porque tengo que hacer un examen escrito y un examen oral, ese examen oral como bien lo dijo él y lo establece el reglamento, se hace a través de un tribunal evaluador, muchas veces conformados por jueces y juezas de determinada carrera.

El FIAJ, es un programa genérico, que quiere decir eso que puede ser valorado en la materia que le corresponda, una cuestión es sorteo al postulante, porque recibe capacitación en civil en laboral, en penal, etc, entonces puede ser por una situación básicamente de selección que le pueden hacer un examen con un tribunal específico de materia civil, laboral o penal, eso le va a conllevar a veces su nota, la persona no elige el tribunal, es una situación que la Escuela pone a elección y este lo somete a un sorteo y puede ser que le toque un Tribunal, ¿por qué?, porque es un juez genérico está recibiendo capacitación en todas las materias, verdad por eso puede ser aleatorio de que pueda corresponderle un determinado, una determinada valoración, esa determinada valoración a veces, digamos pueda ser que yo sea una persona que me gusta mucho el derecho civil, pero me tocó un tribunal penal y me toca ser un tribunal en materia penal porque también mi capacitación incluyó penal, a pesar que mis digamos intereses me llevaban más a la materia civil, ¿eso que con lleva?, que a veces digamos la nota que yo obtenga en este segundo, examen final no sea muy buena, me dé para pasar el examen, para pasar el FIAJ, pero no sea una nota que sea excelente, tal y como podría ser en el caso que fuera mi especialidad la que se valora. Es por eso que le da entonces un porcentaje, presuponiendo esa situación del examen, eso tienen una razón de ser. Desde el diseño mismo hace 20 de eso, se pensó en esa situación, en la situación que podría encontrarse la persona que cuando hace el examen, le corresponde una materia que no es y no va a tener una nota muy buena entonces se le da un porcentaje específico, ¿qué era la ventaja?, que se ponderaba con la nota del primer examen de ingreso, eso para ellos y si lo es implica una ventaja, tan es así que vea que las personas cuando cuestionan la norma no cuestionan todo el planteamiento que está haciendo don Paul; ellos lo cuestionan por otro lado, por el cuestionamiento que siempre hacen las personas que integran el FIAJ, no me nombran, resulta que yo tengo el FIAJ, gane el examen del FIAJ ya soy un candidato del FIAJ, y la Corte no me ofrece posibilidad de nombramiento. La situación de ellos es otra situación, creo yo, distinta a la reforma que sugiere don Paul, incluso si vemos el transitoria que él sugiere, no tiene que ver nada con lo que ellos están planteando, porque ellos están planteando, que la situación sea mejorarle la nota, si no que la Corte asuma una obligación, consideran ellos, desde el punto de vista de darle ingreso o una mayor, como se llama accesibilidad al ingreso una vez que ganen el programa en detrimento de personas que no han

llevado el programa, eso es lo que ellos están pidiendo básicamente.

Y yo pienso, que la solución que le da la propuesta no responde a lo que los gestionantes están planteando, me parece a mí, entonces no sé, yo sería por lo menos de plantear otra propuesta, me parece que digamos yo entiendo el buen planteamiento que hace don Paul, pero les reitero que claro, tiene una explicación y la del porcentaje que tenía el 30 bis, obedece a la situación propia de cómo se valora esta temática del FIAJ, la cual reitero, conozco hace más de veinte años porque lo diseñé junto con otros especialistas que tenía la Escuela Judicial, entonces es por eso, simplemente quería explicar eso, señor Presidente. Gracias.”

Señala el Presidente, magistrado Cruz: “Don Orlando Aguirre.”

SALE LA MAGISTRADA VARGAS.

Indica el magistrado Aguirre: “Buenas tardes, sí, efectivamente, esta norma o esta reforma, esta propuesta de reforma, lo que busca es que no se utilice el valor del examen de ingreso para ponderarlo con el resultado final de curso y determinar en ese promedio la ubicación de las personas en los escalafones ajustándolo con los demás factores que pueden tomarse en consideración.

Sí, efectivamente ellos han señalado que, porque las pruebas son, tienen alguna dureza, eso determina que las notas sean bajas y que eso vaya a, va a incidir negativamente en el resultado final del curso al promediarla con el valor de los exámenes que ellos rinden finalmente.

En el Consejo de Judicatura sí se consideró procedente hacer la modificación, en el sentido de que la prueba de ingreso se fije o se tome en cuenta nada más que para ese fin, para el ingreso y que el resultado final del curso sea el de la que ellos obtienen al ser la prueba ante el Tribunal evaluador.

Esto pues, se le ha consultado al Consejo Directivo de la Escuela, a la Escuela, hubo una opinión digamos favorable, en este sentido es bueno tener presente que si bien es cierto, se ha venido dando esta situación con la aplicación del artículo 30 bis, los aspirantes que ingresan vía formación inicial de la Escuela Judicial, pues si tienen esta situación, pero también el sistema de la carrera les reconoce como factor de valoración, alguna puntuación en el acápite que corresponde a cursos superiores, especialidades o maestrías o doctorados por ahí tienen ahora ellos un puntito adicional.

Esta reforma se acogió precisamente por la razón que señalaba don Paul, en el sentido de que había una especie de, no sé si incongruencia del sistema, porque algunos de ellos se quejan de que no los nombran, sin embargo, habría que ver el por qué no se nombran; muchas veces no se les nombran porque no aceptan irse

a lugares lejanos, entonces tenemos también ese problema, pero la verdad es que si nosotros estamos haciendo una inversión importante en la formación inicial de estas personas y si en principio ellos ya llevan como dicen un bagaje, una formación, ya han tenido experiencia en audiencias, como hacer una sentencia, como está la organización de los tribunales, etcétera y que eso es importante para el sistema de administración de justicia y que de alguna manera, hay que facilitar el nombramiento de estas personas en puestos de administración de justicia; eso es una de las razones por las cuales el Consejo de Judicatura si aceptó esta propuesta y se hizo esta.

Yo no pude contactarme con los de la judicatura, si es que hay una omisión a la hora de transcribir que se eliminaron esos tres párrafos, porque son tres párrafos, me parece que puede haber sido una omisión a la hora de transcribir a la hora que se cortara ahí no pude contactarme con, porque ya está cerrado y ya no tienen acceso ellos ya a la información.

Quería hacer una observación. No me parece el transitorio que propone don Paul, porque en el fondo lo que está haciendo es dándole efectos retroactivos a esta norma o a esta reforma y eso provocaría que personas que en el pasado con base a unas reglas definieron situaciones jurídicas, ocuparon puestos en los escalafones, vayan ahora echar para tras todo y a modificar los escalafones con perjuicio de personas, modificando las situaciones que ya estaban digamos establecidas en forma definitiva, entonces de esta manera alguien que estaba en un posición digamos, porque esa posición se la dio el ordenamiento en determinado momento va a verse que en este momento su posición puede cambiar y que a raíz de los cambios estos pues, puedan venir personas a estar por encima de ellos y a tener, digamos que le estaríamos dando ventaja al aplicar la reforma retroactivamente verdad.

Yo, sería del criterio de aplicarla pura y simple hacia el futuro para evitar precisamente cualquier inconveniente de este tipo y desde luego impugnaciones que podrían eventualmente presentarse. Muchas gracias.”

Menciona el Presidente, magistrado Cruz: “Con mucho gusto. Don Paul Rueda.”

Dice el magistrado Rueda: “Sí, qué bien que estamos discutiendo este tema, porque es relevante. Pues, muy agradecido por las observaciones tanto del compañero Olaso como de don Orlando Aguirre. Don Jorge plantea un interesante punto de vista; pero yo quiero aclarar, que esta propuesta no parte de una idea de creación mía, sino de lo que la propia carrera judicial, después de analizar toda la problemática, remite como un paliativo, o sea, no es una solución al problema de fondo, que es bastante serio. Es decir, nosotros estamos con un programa de formación inicial de formación de jueces que en criterio de quienes participan no

garantiza su efectiva contratación, a pesar de los recursos que gasta el Poder Judicial, a pesar de la beca que se paga y etcétera.

O sea, tal vez el asunto nació mal, al establecer dos sistemas de ingreso a la carrera judicial. Cuando se inició con el Programa Formación Inicial de Jueces había que eliminar el otro y hacer solo uno. Eso no se hizo. Entonces, se tienen dos y de ahí viene toda esta complicación. Pero bueno, la propuesta lo que plantea es, o se basa no en algo que yo ideé ni mucho menos, sino en algo que es planteado por la Carrera Judicial. A partir de eso, se me pide dar mi opinión. Este es el primer punto que quería plantearles.

Luego, ignoro las razones por las que cuales estos tres últimos párrafos no están incluidos. Ah bueno, sí aclarar con respecto a las opciones del magistrado don Jorge Olasso, en efecto esta norma viene a tocar un punto que a ellos no les parece, es decir, esa desnaturalización del examen de ingreso a la carrera, que va valer para su nota de calificación y de, perdón, esa desnaturalización del programa de inicio al FIAJ, que va a ser tomada en cuenta para hacer la valoración o parte de la valoración de la nota con la que ellos participan propiamente ingreso a la Carrera Judicial, lo cual, ellos consideran, desnaturaliza el sentido de la prueba inicial de FIAJ y los coloca en desventaja. Es decir, a ellos les va mejor con que solo se tome la nota final del Promana Inicial de Formación para Jueces, que es básicamente, lo que se está proponiendo en la reforma, como bien apuntó don Orlando.

En cuanto al transitorio, sinceramente yo no veo que se dé una aplicación, stricto sensu, retroactiva a esta norma. El transitorio lo que está diciendo: muy bien, ahora las reglas van a ser de este tipo. Hay un máxima en derecho: cuando una norma se vuelve más beneficiosa, pues la idea es que participen todos de eso. O sea, imagínese que la idea es de estas personas egresadas del FIAJ, con toda esta propuesta y todos estos reclamos que ello han hecho, es que justamente a ellos les beneficie. Pero, si esto se hace solamente para las generaciones futuras del FIAJ, entonces para qué hicieron todo este movimiento; no les va servir de nada.

Justamente, la razón del transitorio es que los mismos gestionantes que son egresados, ahí hablan del 20 y del 2021, pues estén contratados de una manera más acorde al principio de igualdad y, si se quiere, con mayor equidad a los efectos de concursar para la carrera judicial; eso se logra obviamente con un transitorio. Sin el transitorio, entonces, vamos a aprobar una de las reformas a que ellos están aspirando, pero los mismos gestionantes no se van a ver beneficiados de la misma. Gracias, don Fernando.”

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: “Con mucho gusto. Doña Sandra Zúñiga.”

Interviene la magistrada Zúñiga: “Muchas gracias, señor Presidente, compañeras y compañeros y personas que nos siguen por los medios virtuales. Primero agradecer al magistrado Paul Rueda por el informe que nos ha suministrado, el cual avalo completamente. Me parece también importante aclarar como un primer punto que si bien una de las protestas de los gestionantes tiene que ver con el hecho de que la Escuela Judicial continúe abriendo cursos del Programa de Formación de Jueces, año con año, pese a que varios de ellos no han sido ubicados laboralmente para los puestos que han sido preparados, es importante hacer ver, que en realidad la Escuela Judicial cumple con sus funciones, de acuerdo con sus competencias, ella tiene que abrir año a año, estos programas de formación inicial.

En realidad la protesta de los gestionantes respecto a quienes no son nombrados o se les dificulta el acceso a puestos mediante Carrera Judicial, debido al tipo de evaluación, eso compete prácticamente a Gestión Humana y es por eso que de ahí nace una propuesta.

El otro punto, que también pienso que es importante aclarar, es que con respecto a la intervención que hacía el magistrado Jorge Olaso, con todo respeto, nosotros tenemos que conforme ya lo explicó el magistrado Paul Rueda, en este momento la forma en la que ellos se les promedia un 75% de su calificación tiene dos componentes, uno que es un 30% de una nota, de una prueba de ingreso inicial a este programa de formación inicial, que generalmente es una calificación baja y que actualmente sí les está afectando en su nota final y que incluso me parece, constituye un trato diferenciado en su perjuicio, ese 30% se suma a otro 45% que tiene que ver con el promedio de calificación del Programa de Formación de Jueces.

Ese 30% de la prueba inicial, más el 45% forman el 75% del promedio de elegibilidad, pero con respecto a lo que decía don Jorge yo no comparto algunas de sus apreciaciones, en realidad ese 45% de la nota, del programa de formación, no es que sale de una cuestión aleatoria, porque a ellos se les evalúa en una materia específica y si esa materia no la dominaba muy bien, entonces que posiblemente por ahí va su mala calificación ¡no! En realidad esa nota, ese 45% está formado por un 25% que se trata de la resolución del caso complejo final y de un 75% de las notas de todos los módulos que llevan durante la formación inicial.

Cada uno, de los compañeros y compañeras que llevan el Programa de Formación Inicial, son preparados como jueces genéricos 1, en todas las áreas que trabaja el Poder Judicial, civil, pensiones, penal, familia, laboral, en todas, y también es muy importante hacer ver, que después de que ellos son capacitados, casi todos tienen notas superiores al 90, en ese promedio digamos que le corresponde al Programa de Formación Inicial, realmente donde a

ellos se les afecta con la calificación, irónicamente es con la nota que sacaron al momento del ingreso, cuando no tenían la formación.

Entonces, la propuesta que nos hace don Paul en este momento es, que más bien consideremos solamente las evaluaciones que ellos han tenido, después de haber recibido el programa de formación de jueces, que parece lo lógico que se considere la evaluación de todo ese año de capacitación que han recibido, no de un tema, sino de todos los aspectos básicos en las diferentes áreas del derecho, que tienen que ver con administración de justicia.

Entonces, eso me parece importante tenerlo claro y por eso es que estoy de acuerdo con la propuesta que nos hace el magistrado Rueda, y con respecto al transitorio, igual que lo decía el magistrado Paul Rueda, pienso que la idea del transitorio es aplicarlo en adelante a todos los que no han sido precisamente nombrados y que de ahora en adelante para este proceso para poder participar en Carrera Judicial, pues se tome como promedio de elegibilidad el 75% pero que parte precisamente de las notas de los diferentes módulos, más la nota de la resolución de caso complejo final que han sido diseñados en la Escuela Judicial y que no se consideren en este promedio la nota de la evaluación de ingreso al programa, eso es lo que quería manifestar y precisamente en apoyo a la propuesta que nos hace el magistrado Paul Rueda. Muchas gracias”.

SE CONECTA AL SISTEMA DE VIDEO CONFERENCIA LA MAGISTRADA VARGAS.

Agrega el magistrado Castillo: “Sí señor Presidente, compañeras y compañeros, a mí me parece que este es un tema que requiere una importante mejora en el Poder Judicial, creo que es un defecto estructural de que tengamos dos vías de ingreso a la carrera judicial, máxime que recordarán ustedes que cuando discutimos el tema de la carrera judicial, por una mayoría se estableció que ahora para hacer carrera judicial, hay que iniciar desde juez 3, desde juez genérico e ir en el escalafón, ya con base a lo que definimos hace un año más o menos, el magistrado Sánchez recordará que ahora eso es así, ya no es posible que una persona externa pueda a venir a ser juez 4 o 5, sino que tiene que iniciar.

Yo creo, que el modelo ideal es que se inicie por un proceso de formación, tal y como lo tiene muy bien regulado la República Oriental del Uruguay, que hay todo un proceso de formación, yo recuerdo hablando con el presidente de la Suprema Corte de la República Oriental del Uruguay, me decía él que para que una persona ingrese a la judicatura, tiene que hacer dos años, y una vez que hace los años, que aprueba todo el proceso de formación de jueces y entonces ahí lo va asignando en las áreas más alejadas de la República Oriental del Uruguay, pero ya se le da a la administración de justicia, una persona ya capacitada.

En este sentido, creo que deberíamos nosotros reflexionar, si deberíamos migrar a un modelo que sea de una sola vía y que sea a través de una vía, que sea de un proceso de formación, tal y como lo tiene la República Oriental del Uruguay que le ha dado excelentes resultados.

Lo segundo que quería expresar, es que me parece que si una persona ya ha hecho un año, un proceso de formación de juez, ser juez tiene sus particularidades, hay que formarse para ser juez, incluso hay toda una ética de la judicatura, hay toda una formación, creo que en Gran Bretaña incluso hay una universidad que forma, dedicada solo a formar jueces y tiene toda una serie de aspectos.

Entonces, desde mi punto de vista, me parece que no se viola el principio de igualdad, si a las personas que han hecho el curso de formación de jueces se les da prioridad en la carrera judicial, es decir si tienen prioridad de nombramiento, porque para mí una persona que ha pasado por un proceso de un año de formación de jueces a una que nunca ha llevado ese proceso, están en condiciones desiguales, y de ahí yo creo que se le puede dar el trato más bien...; darle el mismo trato al que no ha llevado el proceso de formación me parece a mí que ahí más bien se viola el principio de igualdad, yo creo que deben tener prioridad estas personas y máxime que como bien decía el magistrado don Jorge Olaso, aquí se ha invertido dinero en la formación de los jueces.

Entonces, a pesar de que yo veo esos defectos estructurales en cuanto a nuestra formación de jueces al ingreso de la carrera judicial, pues me parece que la propuesta que hace el magistrado Rueda tiene su lógica, porque lo que nosotros debemos estimular, es que se nombren como jueces genéricos, aquellas personas que han pasado todo el proceso de formación, me parece que eso es lo lógico, como hace la República Oriental del Uruguay, en Uruguay son dos años y una vez que ahí salen, salen de una vez para ser jueces, no salen como sucede a veces en otras instituciones a esperar que lo llamen, me parece tiene que haber todo un proceso de Planificación en el sentido de cuáles son las necesidades que requiere el Poder Judicial, a partir de ahí, entonces, se da un proceso de formación de jueces y conforme van saliendo estas personas se van nombrando en los distintos despachos judiciales para que inicien su carrera judicial desde la base hasta llegar a los altos cargos de la judicatura. Gracias señor presidente. Quería decir eso, porque me parece que nuestro modelo no está bien, compañeras y compañeros, es un modelo que crea distorsiones y crea injusticias”.

Refiere el magistrado Olaso: “Nada más bueno, en cuanto, primero a lo de doña Sandra, yo conozco bien el sistema porque lo diseñé, o sea yo sé que es un porcentaje del 25% de la prueba final, pero vea que interesante cuando me ha tocado servir de Tribunal

Examinador, muchas veces la gente pierde ese 25%, entonces la nota no en todos los casos le queda en 90, hay casos en donde la persona puede tener un 40 como nota en ese examen, a pesar de que ese 25% si incide.

Yo simplemente quería hacer esa acotación, porque me parece a mí que digamos que si lo que queremos hacer es quitarle el elemento, digámoslo así, del balance de la primera prueba, es cierto es una prueba que se hace al inicio, puede tener una nota muy baja, pues simplemente promover una reforma en donde se toma la mejor nota, la nota de la prueba final del FIAJ, una vez llevados todos los cursos y todo el promedio que se indica o la nota inicial, porque a veces puede ser que esa nota inicial sea mejor, porque pude ver en cada caso concreto a la que saca al final del programa, habría que ver, pero si hay una situación de simplemente diseñar la norma de esa forma.

Y a mí, me llama y llamo a la acotación de los compañeros y compañeras de lo que indica don Orlando, que la norma tenía dos párrafos iniciales y que esos dos párrafos desaparecieron, a mí me parece importante que el Consejo de la Judicatura nos diga, cuál fue la idea de eliminar esos dos párrafos, porque don Orlando nos dijo ahora que intentó llamar al Consejo de la Judicatura, pero posiblemente ya las personas no están trabajando y no le supieron dar la información, entonces, me parece a mí trascendental previo a aprobar o no el informe de don Paul, saber cuáles fueron las razones y don Orlando nos lo puede explicar, de porque se eliminaron dos párrafos del 30 bis, a mí me parece trascendental.

Y en cuanto a lo último, que decía don Fernando Castillo, don Orlando no me deja mentir que cuando nosotros tomamos esta idea del FIAJ, de formación inicial, no tanto del Uruguay, sino de una situación que también el magistrado don Luis Fernando Salazar nos acompañó, de conocer el Sistema de Formación Inicial de Jueces en España, de la Escuela Judicial de Barcelona y en Burdeos en Francia.

Ahí, claro ellos solucionan el problema que nos indica don Fernando, cual es el problema que nos indica, que digamos cuando usted sale del Programa de Formación Inicial, ya el propio sistema ha ideado formas en donde esa plaza que tenía ese juez genérico que sale del programa, ya está vacante, ¿por qué? Porque la persona se jubiló y simplemente el programa responde a esa necesidad de estructura del Poder Judicial pero nosotros no tenemos esa posibilidad, porque sí, esa es una situación, tenemos como bien lo digo doña Sandra, obligatoriamente implementar vía porque viene por ley que es una disposición de ley pero nosotros no respondemos con un promedio donde podemos decir que se van a jubilar tantas personas en la judicatura y con eso vamos a nombrar tantos jueces.

No debe ser por dos razones concretas, uno, por como ustedes bien lo saben nuestras expectativas de jubilación ya subieron de un promedio de edad a otro promedio de edad.

Entonces, digamos esas situaciones no las toma en cuenta el programa.

Dos, los jueces que se jubilan son eventualmente en la mayoría de los casos jueces que tienen una máxima categoría, jueces 4, jueces 5 o jueces 3, estos jueces son jueces genéricos, son jueces de primer ingreso, entonces no le puedo garantizar a una persona de primer ingreso a un juez 1 genérico que le voy a dar una plaza en propiedad si en la mayoría de casos las personas que van saliendo de la Corte, más bien dejan espacios en plazas superiores de juez 5, juez 4 o juez 3.

Entonces, es una situación que nuestro sistema por decirlo así, no responde a la necesidad de bolsa de trabajo que está produciendo la formación inicial.

En cuanto a la disposición transitoria, porque es tan importante la interpretación que hace don Orlando me parece a mí, porque la norma está dando un efecto digámoslo así, para las personas de formación inicial, se incorporaron a la carrera judicial con este sistema, o sea, egresados o egresadas que ya ingresaron con el 31 bis como estaba antes.

Lo que le preocupa a don Orlando, creo que es una preocupación válida, qué hacer con las personas que ya tienen un promedio en la carrera judicial con esto y se le podrá aplicar retroactivamente esa situación verdad, porque al momento de ingresar en la carrera no existía esta modificación que estamos haciendo.

Eso, es una preocupación creo yo muy válida que plantea él, yo no me refiero a las personas que ya tienen incorporado en este momento si no a las personas, generación 2018-2019 que ya se les implementó esto, es una preocupación que reitero es muy válida de don Orlando y desde el punto de vista el incentivo para llevar FIAJ, pues el incentivo es un puntaje, el llevar FIAJ, implica para la carrera judicial, algo que una persona que hace el examen de ingreso normal, no tiene, ¿cuál?, es un punto, es un punto en carrera judicial, el llevar FIAJ, me da un puntaje, un punto en carrera judicial y nosotros sabemos que en el ámbito de nombramiento un punto implica muchas cosas, implica estar en propiedad o no, por aquello que don Fernando Castillo, hablaba del incentivo verdad, pues si el incentivo de llevar el FIAJ, no solo es estipendio económico que reciba la persona, si no que si gana el programa verdad y tiene una nota, tienen un punto de carrera judicial que una persona de ingreso normal no va a tener.

Entonces, era simplemente para aclarar esa situación a mí parece, y por último es mi última recomendación, yo creo que es importante que la carrera judicial nos explique porque fue que se

eliminaron esos dos párrafos que a don Orlando le llama la atención y el cómo coordinador del Consejo de la Judicatura, me parece que es una duda muy razonable de el que está planteando, por lo que yo diría que lo más saludable sería que en próximas sesiones él nos aclare cuál fue la intención de eliminar esos dos párrafos que el mismo le llama la atención. Gracias.”

Señala el Presidente, magistrado Cruz: “Gracias don Jorge.

Yo, quería señalar que me parece entender por la lógica de la reforma que aquí es lo que se pretende me parece, que es cuando dice el párrafo final de la propuesta es esta calificación deberá hacerse con la participación del Tribunal Evaluador designado al efecto. Qué significa, que los aspirantes tienen que someterse al mismo examen de los que van a participar en el ingreso a carrera o es que va a haber una incorporación de ellos a esas pruebas o a los que del FIAJ, está haciendo esa parte no me queda muy claro de cómo se va articular eso por qué.”

Indica el magistrado Olaso: “Si usted me lo permite yo se lo puedo aclarar señor Presidente.”

Menciona el Presidente, magistrado Cruz: “Si señor.”

Dice el magistrado Olaso: “Si usted me lo permite.”

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: “Si claro, con mucho gusto.”

Interviene el magistrado Olaso: “Lo que quiere decir, es que digamos el Tribunal Evaluador cuando ya le da el promedio del examen, es el promedio del 25% al cual hacía mención doña Sandra, el tribunal evaluador cuando lo valora y usted presenta su caso, el caso que usted le plantea y usted lo expone oralmente al tribunal, el tribunal le da una nota, esa nota equivale a ese 25%, pero esa nota como bien lo dijo doña Sandra es el promedio después con todos los cursos, el aprendizaje que yo llevé en los distintos despachos donde tengo que ser calificado también y eso me da una nota y esa nota es la que se establece la que me da el Tribunal Evaluador al final de mi examen, cuando equipara a un 25% y después el sistema cuando usted ya se egresa, le da como un promedio ponderado, disculpe, era para explicarle eso.

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: “Esa sería la propuesta, ¿quiere decir que es el tribunal de FIAJ?”

Señala el magistrado Olaso: “Si señor, es el Tribunal, como bien lo dijo doña Sandra, cada, que capacitan en todas esas materias a las cual hicimos mención, penal, laboral, civil, y el tribunal evaluador y es el tribunal que a usted lo asignan al final que puede ser tres jueces especialistas en civil, en laboral o el penal, entonces ese tribunal evaluador le da una nota que equivale a ese 25%, es un 25% de la nota que le dan a la final y esa es la nota que se le da

verdad, esa nota que fija en tribunal evaluador, pero esa nota que fija el tribunal evaluador es solo un porcentaje de lo que usted le van asignar ya con el promedio final con base a todo los cursos que usted llevó.”

Indica Presidente, magistrado Cruz: “En el sistema actual es como lo que, lo que castiga es el ingreso.”

Menciona el magistrado Olaso: “Si señor, es lo que dijo doña Sandra, que tiene toda la razón de que cuando la persona hace el examen, pues el examen, es una persona que evidentemente no tienen toda la experticia que puedo haber tenido después de un año de capacitación entonces claro, su examen es muy bajo y apenas le dio para promedio ponderado y entrar al FIAJ, entonces claro, pudo haber sacado y muchas veces, la gran mayoría les pasa así, cuando ya llevaron la capacitación y hace el examen, saca una mejor nota, el tribunal evaluador, ya lo evaluó su caso, ha llevado toda la capacitación, saca promedios y nota como bien dice doña Sandra, puede ser superior muchas veces, en la gran mayoría de los casos, superior a la nota de ingreso, que mínimamente le dio para ingresar eso es lo que crea y en eso sí estoy de acuerdo con ellos, crea una distinción, claro porque entonces se hace un promedio ponderado entre los dos.”

Dice residente, magistrado Cruz: “Bueno, yo sinceramente veo que lo señaló don Fernando muy bien el tema de las dos formas de ingreso y yo creo que es que la reforma quiere tener lo mejor de los dos mundos, entonces no estoy muy convencido de la propuesta, realmente a mí me parece que las razones que usted dio don Jorge, están, don Jorge en relación al objetivo el FIAJ, a mí me parece que esta reforma es como algo, que es como un parche a un problema integral del ingreso a la carrera judicial y requeriría más reflexión. Doña Roxana Chacón.”

Manifiesta el magistrado Olaso: “Si usted me permite don Fernando y perdóneme doña Roxana, que este nada más, una propuesta del grupo nueve que era el grupo de carrera judicial, era y don Orlando no me deja mentir, que es el coordinador de ese grupo, era que todas las personas debieran de llevar FIAJ, para poder ingresar, o sea hacer esa, juntar eso que nos preocupa a todos que FIAJ, hubiera sido la única vía de ingreso para todos y todas verdad, pero eso total no quedo así, en la propuesta final que hizo el grupo y don Orlando ahí está que no me deja mentir, la propuesta o quedo así porque, pues habían personas que nos decían, no si yo no quiero ingresar por FIAJ y quiero ingresar por otros medios, entonces por qué me quiere obligar el sistema a llevar FIAJ, por eso, idea, la idea y yo fui uno de los, y se lo puedo decir con toda transparencia que dijo que todas las personas debería llevar un FIAJ, para ingresar a la carrera judicial, pero bueno al fin de cuentas mi propuesta no fue avalada, por la colectividad. Gracias.”

Interviene residente, magistrado Cruz: “Gracias. Doña Roxana.”

Expresa la magistrada Chacón: “Sí, muchas gracias. Escuchándolos, con gran detalle sobre este punto, a mí me parece importante preguntarles, tal vez doña Sandra que está en la Escuela Judicial, me pueda suministrar ese dato y yo también creo que don Paul debe de conocer el dato, porque él hizo el análisis de esta petición puntual, yo quería preguntar que efectivamente este programa del FIAJ, que es el, bueno desde la Escuela Judicial con está capacitación de un año, para los aspirantes a jueces, tiene una inversión de una beca durante todo ese año y yo quiero preguntar ¿a cuánto dinero corresponde la suma mensual y cuanto es el costo de un año que una de estas personas que está recibiendo esta capacitación, que le cuesta al presupuesto del Poder Judicial?, eso por un lado. Y el segundo dato, que me parece significativo, es de estos años que se están valorando, arrancaron el año el año 2020, no sé el programa es mucho más viejo, quiero preguntar, si el 2020 en delante de las promociones que ha habido, cuantas de estas personas que llegan hasta el final y pueden ganar el programa como tal de capacitación formación, ¿cuántas de estas personas, tienen una plaza en propiedad dentro del Poder Judicial?

Porque para mí, es fundamental saber cuál es la relación de la inversión que se hace, porque además el tiempo es bastante para una formación importante, muy importante en jueces que requerimos que no en todos los casos tenemos y que a veces aquí cuando viene el nombramiento, no hay una terna, porque tienen algunas causales y demás, no hay un terna de donde elegir y a veces hay personas que entran con puntajes mucho menores, entonces yo quiero preguntar, si de la promoción de estos últimos años, cuantos de esas personas tiene una plaza en propiedad en el Poder Judicial, cuantos pueden obtener esa posibilidad, porque me parece fundamental hacer una evaluación, creo que las normas si deben de modificarse, me parece una injusticia tener una persona durante un año en una capacitación constante que llega a obtener buenas notas la final, que se graduó y que después no pueden encontrar un plaza en propiedad dentro del Poder Judicial, entonces quisiera saberlo si alguien me puede indicar. Gracias.”

Señala el magistrado Rueda: “Don Fernando, me permite.”

Menciona el Presidente, magistrado Cruz: “Don Paul, claro que sí.”

Dice el magistrado Rueda: “Bueno, me parece, con el debido respeto, no hay una comprensión de qué es esta reforma.

Empiezo por el principio.

Las preguntas de doña Roxana me parecen muy pertinentes. Ahí le envíe unos gráficos a doña Silvia, una presentación Power Point para ver si ella lo puede poner. Pero, mientras ella lo pone en

pantalla, son 120 millones de colones, según los datos que me remite Planificación; no los he verificado. Fue un gasto de 120 millones en el año 2021. También, me dice la gente que conoce de esta materia, \$500.000 es la subvención que se hace a cada uno de los participantes; la beca pues que tienen. Es una beca importante, por lo menos permite que la persona tenga lo suficiente para sobrevivir y dedicarse básicamente a tiempo completo a los estudios.

Luego, mientras se coloca, a bueno ahí está la ficha ya la pusieron, entonces ahí vemos que son ciento noventa, el gráfico de elegibles en materia genérica que tienen aprobado el programa el Programa de Formación Inicial para Jueces. Tenemos que el 76%, no lo tiene y el 24% son los que tienen el FIAJ, entonces donde está la injusticia (para no perder la perspectiva y eso lo hago a propósito de la observación que hizo el magistrado Fernando Cruz) es que aquí no se trata de resolver todo el problema de génesis de tener dos sistemas de ingreso al Poder Judicial, ese no es el objetivo, aquí el objetivo es sumamente concreto: que a esos muchachos que han hecho todo un año con un costo importante para el Poder Judicial, se les reconozca esa formación mucho más completa que simplemente ir hacer un examen oral y escrito, que no comprende todos los aspectos en los que son evaluados los candidatos y las candidatas de Formación Inicial, aspirantes a la Judicatura. Entonces, la gran injusticia, aparte de que son pruebas distintas, la gran injusticia consiste en que esa prueba de ingreso al FIAJ es mucho severa. Estadísticamente ya la Corte lo ha conocido; es más, por eso quiso bajarla de 75% a 70% porque no ingresaban, porque era una prueba que por los estándares era tan fuerte que poca gente lograba tener una nota siquiera para ingresar. Entonces, justamente lo que se está pretendiendo con esta reforma no es solucionar todo el entuerto, pero si digamos atacar un problema de entrada. En resumidas cuentas, a la gente le es más fácil participar solamente haciendo los programas, los exámenes de juez tanto orales como escritos, los exámenes normales, les es mucho más sencillo tal opción, que pasar por el proceso tan amplio, tan complejo, con varios exámenes, que dura todo un año, muchos incluso tienen que renunciar a su puesto en propiedad para poder dedicarse solo a esto.

Muchos, tendrán incluso pérdidas económicas, porque si bien quinientos mil colones es una suma importante, habrá algunos que incluso pueden tener ingresos mayores a esto, pero en todo caso este dinero no va a ser maximizado, su utilidad no va a ser maximizada, porque al final de los tiempos, es más ventajoso, en resumidas cuentas, hacer el examen normal, que pasar por todo este año. Esto es un despropósito, porque, como bien apunta la magistrada Roxana Chacón con sus preguntas, aquí tenemos toda una inversión pública y todo un espíritu que se hizo con este programa, que no se está aprovechando.

Hablando de historias, inicialmente se pensó en el programa de formación inicial de jueces que hay en Alemania, cuando yo estuve en la Subdirección de la Escuela Judicial, que ahí se empezó a bastantear la idea, pero claro, en ese momento el proyecto era mucho más ambicioso y consistía en cambiar todo el programa de inclusión a la Carrera Judicial, de modo tal que solo existiera uno.

Entonces, creo que con don Marvin Carvajal, se hicieron otros replanteamientos con tres estudios igual, muy valiosos, muy importantes y finalmente, por dicha, la idea cuajó y sin lugar a dudas los aportes de los compañeros fueron fundamentales y muy importantes que esto se desarrollara así. Pero el hecho es que cuajó con dos programas de inclusión a la Carrera Judicial. En ese sentido, lo que apunta el magistrado Castillo es cierto, lo ideal sería que solo existiera uno; pero, vean, si nosotros nos ponemos a analizar y reformar para que solo exista un programa, esta gente va a seguir con el problema quién sabe cuántos años más.

Ellos tienen un problema que ya están planteando. Llevan como tres años en esto. En el 2015 ya se estaba peloteando y tenemos una situación ya real, injusta, en detrimento a las personas que han logrado ganar ese examen. Lo único, digamos relevante, que se está proponiendo en la reforma, o digamos no lo único relevante pero el quid del asunto, el quid de la reforma es simple y llanamente, que en esa nota para la judicatura, en el que ahora se hace un promedio que toma en consideración el examen de ingreso al FIAJ, ya no se dé y que, en lugar de eso, solamente, como tiene que ser, cuente la nota final.

No tiene sentido desde el punto de vista de la razón de ser del examen de inicio al sistema del FIAJ, que eso también se tome en consideración para la nota que tiene de las personas para la Carrera Judicial, no tiene lógica. Lo lógico, lo sensato es que ese examen de ingreso cuente solo para eso, para el ingreso al FIAJ. Pero, la nota final que yo tengo después de hacer todas las pruebas, todo un año y que me evalúen un montón de cosas, esa nota final del FIAJ, sea la que realmente cuente para el ingreso a la Carrera Judicial. Pienso que en eso coincido con lo que ha dicho el magistrado Aguirre y lo que ha dicho doña Sandra y otros compañeros también.

Ahora, en cuanto al transitorio, nosotros sabemos que, según el principio de irretroactividad de las normas, si es posible una aplicación retroactiva, cuando lo que se trata es de un beneficio a la persona. Aquí no estamos hablando de una aplicación retroactiva en perjuicio de alguien, de hecho no se da. Aquí lo que estamos es más bien analizando, que esta regla nueva beneficia a todas las personas y no crea un trato desigual, respecto de los que antes estuvieron sometidos a este trato de inequidad, desde mi punto de vista.

Entonces, recapitulo, es fundamental que tengamos en cuenta que el principio de la prohibición de la retroactividad no aplica cuando con eso se va a beneficiar a una persona, que es lo que está ocurriendo en este caso. Más bien si nosotros no ponemos ese transitorio, todo lo que estamos discutiendo acá no tiene ningún sentido. ¿Por qué no lo tiene? Porque no se le aplicaría a los que están iniciando toda esta gestión, sino solamente a futuro; entonces, ¿para qué ellos hicieron esa gestión? Gracias don Fernando”.

Responde el Presidente, magistrado Cruz: “Con gusto. Don Jorge Olaso y ahora después de que hable don Jorge tengo una propuesta, es que me parece que hay un tema que no hemos visto, pero no es determinante, de todas maneras, yo creo que por lo que he oído el tema está un poquito cele, ¿verdad? Don Jorge Olaso”.

Indica el magistrado Olaso: “No Presidente, si gusta usted hace la propuesta no se preocupe primero usted”.

Agrega el Presidente, magistrado Cruz: “No hay problema, lo que pasa es que casualmente me parece que este tema tiene incidencia en los gremios de la judicatura, entonces ya lo hemos discutido pero creo que hay que notificarles de la reforma planteada, a ver que nos sugieren yo creo que la mayoría seguro van a estar de acuerdo pero es mejor cumplirlo y de paso también que creo que alguno de ustedes planteó que preguntarle al Consejo de la Judicatura porque no incluyó los párrafos, me parece que fue don Orlando”.

Dice el magistrado Olaso: “Fui yo, pero él hizo la mención Presidente”.

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: “Así de paso, aprovechamos para preguntarle porque no lo incluyeron, están de acuerdo, entonces lo vamos a hacer así, cumplimos esa formalidad, ya de todas maneras muy valioso el trabajo de don Paul y una serie de problemas que le van surgiendo a uno reflexionando del reclutamiento de jueces, claro porque razón es que se toma en cuenta la nota de ingreso, porque se quería escoger a los de mayor idoneidad, entonces eso tiene ya de por sí un atractivo, lo que pasa es que con la forma en que nos ha ocurrido con los salarios me parece que el tema de la idoneidad y de la excelencia se nos ha devaluado mucho, pero eso podemos dejarlo para después, si están de acuerdo lo haríamos así, ¿están de acuerdo? Ok.

Se acordó: 1.) Tener por rendido el informe del magistrado Rueda referente a la la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial. 2.) Tener por hechas las manifestaciones de los señores magistrados y las señoras magistradas que hicieron uso de la palabra. 3.) Previamente a resolver lo que corresponda, consultar al Consejo de la Judicatura, si existió una omisión en la modificación del citado artículo, por cuanto no se incluyeron o se

eliminaron dos párrafos de este. 4.) Remitir a los gremios de la judicatura, la propuesta de modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, con el fin de que remitan a esta Corte las observaciones que estimen pertinentes en el término de diez días hábiles, contados a partir del recibido del presente acuerdo.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que existe una omisión de los dos últimos párrafos correspondiente al artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, siendo lo correcto que se lea de la siguiente forma:

“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.

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.”

-0-

En vista de lo anterior, se informa a la Corte Plena que existió una omisión en la inclusión de dos párrafos en la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, siendo la redacción correcta la siguiente:

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.

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.

SE ACORDO: Informar a la Corte Plena que la redacción de la propuesta correspondiente a la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial es la siguiente:

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.

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

Quienes no resulten seleccionados de acuerdo con lo señalado en el párrafo primero y hayan obtenido en la prueba indicada en el artículo 30 bis una nota de por lo menos 75% podrán continuar las restantes fases del concurso, a fin de determinar su elegibilidad.

Ejecútese.

ARTÍCULO IX

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre los promedios de elegibilidad de las personas participantes en los concursos CJ-04-2020 de Juez y Jueza 3 Penal y CJ-15-2021 de Juez y Jueza 4 Civil, quienes habían sido excluidas temporalmente por no haber finalizado con la totalidad de las fases.

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Observaciones
	Mario Alonso Castro Marin	70.7934	Concurso CJ-004-2020 juez y jueza de Juez (a) 3 Penal, finalizado en sesión CJ-32-2021 del 23 de setiembre del 2021, artículo III.
	Lizeth Alvarez Salas	80.4624	Concurso CJ-015-2021 juez y jueza 4 Civil, finalizado en sesión CJ-37-2021 del 04 de noviembre del 2021, artículo III.

-0-

Procede tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y dar por concluida la participación de las personas oferentes mencionadas 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 de los promedios de las personas oferentes en los escalafones de elegibles, según corresponda. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO X

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa acerca de las personas que participaron en el concurso CJ-0017-2022 de juez y jueza 5

del Tribunal de Apelación de Sentencia Civil, por lo que se requiere que el Consejo de la Judicatura realice las entrevistas respectivas:

CJ-0017-2022 de juez y jueza 5 del Tribunal de Apelación de Sentencia Civil

#	Identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Observaciones
1		FONSECA	PORRAS	PAOLA VANESSA	Repite entrevista (95)

-0-

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

SE ACORDÓ: Designar al señor Gary Bonilla Garro y la señora Jessica Jiménez Ramírez, para que realice la entrevista correspondiente al concurso CJ-0017-2022 de juez y jueza 5 del Tribunal de Apelación de Sentencia Civil. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, coordinará lo que corresponda. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO XI

La señora Lianna Mata Méndez en calidad de suplente del tribunal examinador de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, actualizó el temario y lo remite para su aprobación.



Temario%20para%20
juez%20o%20jueza%2

-0-

Procede acoger la propuesta del temario para el cargo de juez y jueza 1 Genérico FIAJ elaborado por la señora Lianna Mata Méndez en los términos expuestos.

SE ACORDÓ: Aprobar el temario propuesto, elaborado por la señora Lianna Mata Méndez, para el cargo de juez y jueza 1 Genérico FIAJ. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XII

Documento: 16013-2022

La señora Angie Leonhardes Sánchez, cédula (...), mediante oficio de fecha 11 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

“El 7 de abril del presente año mi hermano mayor falleció, a raíz de esto varias cosas cambiaron en la dinámica familiar, mi madre quien es adulta mayor de 73 años ha presentado decaídas emocionales y he tenido que empezar a trabajar limpiando casas los fines de semana para colaborar a cubrir los gastos de mi madre que anteriormente cubría mi hermano. Hace poco más de mes y medio mi madre se estabilizó y matriculó el presente concurso aun sabiendo que con las nuevas obligaciones y siendo madre soltera de una pequeña de 7 años (el padre de mi hija falleció hace 4 años) con un gran esfuerzo sabía que podía lograrlo pues mami estaba más estable, sin embargo hace unas semanas mi madre decayó emocionalmente de nuevo, cuando esto pasa entre una hermana y yo debemos turnarnos para cuidarla, vigilar que coma, tome sus medicamentos y darle acompañamiento emocional. El punto es que, entre el trabajo de técnica jurídica, los trabajos extra que he estado haciendo y más que todo ahora sumando la atención que requiere mi madre con esta recaída emocional no he podido estudiar cómo se debe, siento que lo más responsable que puedo hacer es solicitar la presente exclusión, pues no sería responsable de mi parte asistir a un examen para el cual no me he podido preparar como se debe y aunque desee con todo mi corazón superarme, ahorita no puedo hacerlo. Pido sinceras disculpas y agradezco comprendan la situación que les externo. (adjunto copia de la prueba del fallecimiento de mi hermano)”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Angie Leonhardes Sánchez, se inscribió en el concurso CJ-19-2022 de juez y jueza 1 genérico FIAJ. Fue citada para el examen el 18 de agosto 2022 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-

Con base en la situación descrita por la señora Angie Leonhardes Sánchez, se considera atendible su gestión para que se le excluya del concurso CJ-19-2022 de juez y jueza 1 genérico FIAJ, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud la señora Angie Leonhardes Sánchez y excluirle de concurso CJ-19-2022 de juez y jueza 1 genérico FIAJ sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XIII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que las evaluaciones orales del concurso CJ-03-22 de Juez y Jueza 3 en materia Contencioso Administrativo se tienen programadas para el 12 de setiembre del 2022:

CJ-03-2022 juez y jueza 3 en materia Contencioso Administrativo

Personas inscritas en el concurso, que ganaron la prueba escrita: 3

Hora: de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.

Lugar: Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica

TRIBUNAL EVALUADOR

Puesto: Juez y Jueza 3

Materia: Contencioso Administrativo

Nombre	Puesto	Período
Sra. Sady Jiménez Quesada	Coordinadora	14/10/2020 al
Sra. Ana Isabel Vargas Vargas	Integrante	14/10/2020 al 13/10/2022
Sr. Ronaldo Hernández Hernández	Integrante	22/7/2021 al 21/7/2023
Sra. Rosa Cortés Morales	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sra. Cinthia Abarca Gómez	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sra. Lourdes Vargas Castillo	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sr. Roberto Garita Navarro	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sra. Laura García Carballo	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sr. Alner Palacios García	Suplente	14/10/2020 al 13/10/2022
Sra. Sandra Quesada Vargas	Suplente	22/7/2021 al 21/7/2023
Sra. Nancy Christine Allen Umaña	Suplente	05/8/2021 al 04/8/2023

Por lo anterior se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario sin sustitución para las señoras Sady Jiménez Quesada, Rosa Cortés Morales y Nancy Christine Allen Umaña el 12 de setiembre del 2022, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-03-2022 de juez y jueza 3 en materia Contencioso Administrativo.

2. Asimismo, si alguno de ellas por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar los exámenes, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura.
3. Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramaciones de exámenes se requiera extender el plazo de realización de las pruebas o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar al Consejo Superior se conceda permiso con goce de salario sin sustitución para las señoras Sady Jiménez Quesada, Rosa Cortés Morales y Nancy Christine Allen Umaña el 12 de setiembre del 2022, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-03-2022 de juez y jueza 3 en materia Contencioso Administrativo **2)** Se autorice el traslado del permiso con goce de salario con suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las evaluaciones en los días indicados. **3)** Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramación del examen se requiera extender el plazo de realización de la prueba o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado. **Ejecútese.**

La integrante Sady Jiménez se abstiene de votar.

ARTÍCULO XIV

Documento 15130-2022

La señora Mariana Otilia Corea Erazo mediante correo electrónico de fecha 10 de agosto en curso, solicitó:

“Estimados señores: La suscrita, Licda. Mariana Corea Erazo, mayor, casada, Abogada y Notaria Pública, con cédula (...) y carné de colegiada 6544 , vecina de Liberia Guanacaste Cañas Dulces Irigaray 50 metros sur de Ermita, a ustedes con el debido respeto solicito: Dado que desde el año 2011 se me realizaron las pruebas interdisciplinarias y ante tanto tiempo transcurrido, solicito se me realicen nuevamente.- No omito manifestar que desde ese tiempo,

estoy en la lista de elegibles y vengo desempeñando el cargo de Jueza 3 Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica en diversos juzgados a lo largo y ancho de este país.

Agradezco la atención a la presente. Ruego resolver de conformidad.”

-0-

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

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

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que la señora Corea Erazo fue valorada en el concurso CJ-03-2010 para el cargo de jueza 3 familia y penal juvenil, el 26 de noviembre del año 2010.

-0-

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

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Mariana Otilia Corea Erazo en los términos expuestos por este Consejo. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XV

Documento 16096-2022

La señora Mariana Alvarado Alfaro mediante correo electrónico de fecha 17 de agosto de 2022, indica:

“... presento recurso de Apelación contra el acuerdo CJ-29-2022, del Consejo de la Judicatura, celebrado el 28 de julio de 2022, misma que me fue notificada el día 10 de agosto de 2022, por lo siguiente:

Errónea Aplicación de la norma y falta de fundamentación

Nuestra Constitución Política en su artículo 41 establece el derecho a una justicia pronta y cumplida, y en ese tanto, la resolución que se apela debe de ser revocada, por lo siguiente: Establece el Reglamento de Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño un proceso de apelación, ante inconformidades, que se presenten ante las evacuaciones que realicen los Órganos evaluadores, sin embargo, en el Caso de los Jueces, nos encontramos con que este Órgano evaluador, NO ES UN SUPERIOR JERARQUICO, en nuestro caso, tal y como establece el manual de puestos, el Juez Coordinador, ostenta un recargo meramente administrativo, y esto obedece a que por mandato constitucional y procesal, existe la independencia judicial, la cual no se debe de ver limitada ni amenazada de ninguna manera, por ello, no se puede admitir de ninguna manera que la persona evaluadora, califique de forma subjetiva, y mucho menos admitir, que el consejo de la Judicatura, admita que este proceso de evaluación se convierta en un instrumento de venganza ante desavenencias laborales y personales.

La resolución aquí apelada, carece de fundamento, primero, porque se cimienta desde una óptica jerárquica que no es aplicable, pues trata de una jueza penal de categoría 4, evaluando a otra jueza penal categoría 4, cuya potestad evaluadora la otorga el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, que es el instrumento jurídico que le otorga a un juzgador (a) prerrogativas para que organizacionalmente dirija un despacho, careciendo desde cualquier punto de vista, de potestades jerárquicas.

Segundo, en el fallo que se impugna, el Consejo de la Judicatura desaplicó el artículo 9 inciso 10 del Reglamento denominado Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial y el artículo 12 del Código Civil y de igual manera obvió indicar cuál es la conducta que se me atribuye y la que me hace merecedora de la calificación que se me dio por parte de la señora Ericka Cháves, dado que el órgano resolutor se limita a decir que “se ha demostrado la conducta que se reprocha”, pero no se dice cuál es esa conducta? Cuáles son las circunstancias que fueron consideradas para tachar de irrespetuosa o no una conducta? Cuál fue el contexto en que se llevó a cabo la supuesta conducta “irrespetuosa”. Lo anterior resulta de trascendencia para el ejercicio de mi derecho de defensa, pues tal y como se expone en el recurso de apelación que presenté ante el Consejo de la Judicatura (prueba que se adjunta al presente), los reproches que me atribuye doña Ericka Cháves y en los que se apoya a fin de bajarme la nota en el proceso de evaluación del desempeño, son situaciones que se presentaron dentro de una reunión privada en la que participamos las profesionales del Departamento de Ambiente Laboral del Poder Judicial, doña Ericka y yo, reunión de la que no consta respaldo por directriz de las mismas

funcionarias del Departamento de Ambiente Laboral quienes impidieron la grabación y dentro de la cual se discutieron circunstancias ajenas a la función que desempeñamos, es decir que escapa del ámbito laboral y en ese tanto no puede considerarse dentro de mis competencias laborales en el proceso de evaluación, pues de admitirlo, reitero, es permitir, primero, que el proceso de evaluación del desempeño se convierta en un instrumento de venganza por rencillas personales y segundo, que se propicie un mayor ambiente de violencia y abuso de autoridad por parte de la coordinación del despacho. Para un mejor entendimiento como antecedente refiero que el Tribunal Penal de Pavas, por orden del Consejo Superior, según recomendación de la Presidencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, dispuso la intervención interinstitucional de esta oficina judicial, ello al existir una serie de irregularidades a lo interno del despacho, intervención que se llevó a cabo y en la que, en lo que interesa, se emitió el informe número PJ-DGH-ALAB-168-2021 del Departamento de Ambiente Laboral del Poder Judicial (se adjunta) en el que se dispusieron una serie de recomendaciones dirigidas específicamente a doña Ericka Cháves en condición de jueza coordinadora, lo anterior después de aplicar entre la totalidad del personal una serie de instrumentos, últimos que no solo demostraron la existencia de dos bandos, sino que además, determinaron la pertenencia de doña Ericka a uno de esos bandos, así como las consecuencias negativas que ello generaba para el tribunal y para los funcionarios del mismo, y por ello recomendaron: *“A la Jueza coordinadora: 5. Modelar con su ejemplo y dirigir el despacho sin favoritismo, predisposición o prejuicio. Ofreciendo un trato equitativo y justo con todo el personal, de manera que su credibilidad e imparcialidad en la supervisión del personal no se vea comprometida. 6. Prevenir por medio de directrices claras y fundamentadas en la normativa institucional, cualquier manifestación de irrespeto entre el personal (ironías, sobrenombres degradantes, estereotipos negativos etc.) de tal forma que garantice "tolerancia cero" ante actitudes nocivas que el grupo pueda normalizar y que vaya en detrimento de la armonía y la imagen de una persona servidora judicial. Ser ejemplo para el grupo. 7. En la labor diaria, limitar, de manera clara, los comentarios inadecuados formulados por el personal de la oficina, y que sean de algún modo ofensivos o inapropiados. Debe tener especial cuidado con las palabras, los gestos o la indiferencia que puedan razonablemente interpretarse como una aprobación implícita de dichos comentarios inadecuados. 8. Garantizar un ambiente de respeto con las personas que denuncien cualquier incidente de violencia u hostigamiento en el despacho. 9. Solicitar y coordinar programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes a fin de garantizar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas. Especialmente velar que todo el personal que trabaja para el Tribunal matricule en programa básico de formación judicial los cursos -como mínimo- de: □ Acoso psicológico en el trabajo □ Servicio público de calidad □ Todas y todos somos igualmente diferentes. Aprendiendo acerca de la diversidad. □ No al hostigamiento sexual. □ Nuestros valores, una ruta hacia la plenitud humana. 10. Velar porque no se permita ninguna práctica administrativa o de supervisión que pueda ser abusiva, intimidatoria o discriminatoria, ni incurrir de en ninguna de estas. 11. Poner en práctica en su gestión diaria, conductas de respeto, empatía y confianza con todo el personal, para fomentar la credibilidad en las figuras de jefatura. 12. Agendar reuniones con el equipo de trabajo, a fin de motivación y el buen desempeño. 13. Mantener espacios de diálogo abierto y respetuoso entre todas las figuras de jefatura (Jueza Coordinadora, Jueces de trámite y Coordinadores Judiciales). 14. Identificar*

las formas en que se comunica con el resto del personal: palabras que utiliza, tono de voz, expresión corporal y las emociones de ese momento. De tal forma, que le permita enterarse como se está proyectando con su grupo de trabajo. 15. Registrar de manera formal las disposiciones que emana desde la coordinación minutas, oficios, correos electrónicos, actas u otros- con el fin de transparentar la información y evitar especulaciones. 16. Atender oportunamente cualquier rumor o malinterpretación que pueda estar afectando al Tribunal Penal de Pavas, asegurando su objetividad. 17. Establecer, en conjunto con el grupo, una estrategia detallada de abordaje y resolución de conflictos interpersonales, con fin de proceder de forma estandarizada cuando estos se presenten. Esta estrategia debe ser anotada y distribuida en el personal, para darle el seguimiento correspondiente por parte de las jefaturas o personas responsables. 18. Atender oportunamente las quejas o reclamos que puedan dar origen a conflictos grupales, escuchando a las todas las personas involucradas y promoviendo el respeto en la búsqueda de soluciones. Tomar una minuta o acta con los acuerdos y darles seguimiento.” Las anteriores recomendaciones, que como se dijo provienen del estudio de una serie de instrumentos que se aplicaron a la totalidad del personal destacado en el Tribunal de Pavas, deja al descubierto, que doña Ericka es una evaluadora subjetiva, parcializada y que incluso se encuentra inmersa dentro de uno de los bandos, situación que ya de antemano justifica las observaciones que realizó en mi evaluación del desempeño y por las que me bajó la nota, pero además en mi caso específico, ella no sólo me identifica en el bando contrario, sino que además, con anterioridad, habíamos tenido una diferencia significativa relacionada con mi hora de lactancia, diferenciando que me obligó a acudir a la Dirección Ejecutiva, Consejo Superior y a la Inspección Judicial en protección de mis derechos, situación que le impedía evaluarme, y si bien es cierto la causa disciplinaria ya está archivada (ver expediente (...)de la Inspección Judicial), no se puede obviar, a como sí lo hizo el órgano decisor, que el Reglamento denominado Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial establece en su artículo 9 inciso 10, que tendrá el deber “**...de abstenerse de asesor, auxiliar, conocer, opinar o influir de cualquier forma (incluyendo el uso de redes sociales o internet), participar en la discusión o resolver asuntos sometidos a su conocimiento, ya sea individualmente o como miembro de un órgano colegiado, cuando se encuentre bajo los siguientes supuestos: ... 10) En asuntos de interés de una persona que sea o haya sido parte contraria en un proceso jurisdiccional o administrativo, de la persona servidora judicial o de alguno de los parientes mencionados en el inciso 2. De este artículo, en los dos años precedentes a la iniciación del trámite.**” (el resaltado no es del original); es decir, que independientemente de que la causa disciplinaria que le interpuso a doña Ericka Cháves se encuentra archivada, ésta debió abstenerse de evaluarme o resolver cualquier situación relacionada con mi persona en el plazo de dos años, lo cual ignoró. Al respecto en la resolución que se recurre se establece que “**Respecto del agravio de que la Coordinadora no debió conocer el asunto, por cuanto existía una causa en la Inspección pendiente, se tiene que se verificó, que efectivamente en la Inspección Judicial, se tramita la causa (...)en contra de la Coordinadora del Tribunal de Pavas, la cual fue desestimada mediante resolución N° 2022-263 veintiocho de enero del 2022, es decir que para fecha en que fue realizada la evaluación de desempeño, dicha causa se encontraba desestimada y en consecuencia no se dan las causales del artículo 12 del Código Procesal**

Civil, ya que no existía impedimento alguno para que la Coordinadora del Tribunal Lic. Ericka Chaves Rivera se apartada de sus obligaciones y no realizará la evaluación de desempeño a la Lic. Alvarado Alfaro.”, argumento que no sólo contraviene el mencionado Reglamento denominado Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial, que es de acatamiento obligatorio dentro del Poder Judicial como lo dice claramente su nombre, sino que además, a pesar de que invoca el artículo 12 del Código Civil, lo desconoce, pues de una simple lectura se desprende que dicha norma es idéntica a la establecida en el Reglamento mencionado, véase: **“Artículo 12. Causales de impedimento. Son Causales de impedimento: ...7. Existir o haber existido, en los dos años precedentes a la iniciación del proceso, un proceso jurisdiccional o administrativo en que figuren como contrarios, respecto de alguna de las partes, el juez o sus parientes indicados en el inciso 2).”**De lo dicho se desprende y demuestra una equívoca fundamentación por parte del Consejo de la Judicatura, en tanto amén de desentender mis argumentos, en tanto ignora la mayoría, aquellos de los que si hace mención, los resuelve con desaplicación de las normas instrumentales que rigen la materia.

Tercero, la sentencia contiene una análisis erróneo, mutilado, parcializado, subjetivo e infundado, desde que se limita a conocer de forma superficial e incompleta los argumentos esbozados en el líbello. Con relación a la argumentación de fondo, de igual manera omite el órgano decisor determinar cuál es la conducta que se me atribuye y por la que considera se me bajó adecuadamente la nota de mi evaluación del desempeño, para lo cual se limita a decir: **“Revisado que fuera el video aportado como prueba, se considera que la evaluación realizada se encuentra debidamente motivada y justificada, siendo que se ha demostrado la conducta que se reprocha. Sin embargo, resulta importante aclaración que la justificación dada por la recurrente, respecto a que la Coordinaría realizaba gestiones de desaprobación no son de recibo. En primer lugar, tal situación no justifica la conducta realizada y en segundo lugar la evaluación revisada es la de la señora Marianela, no la que deben realizar los jueces a la señora Coordinadora. De allí que se determine que la evaluación realizada fue objetiva y que la punta recibo es acorde.”**, razonamientos que no sólo resultan pobres sino desafortunados. Tal y como se viene cuestionando, ¿cuál es la mala conducta que se me atribuye y que me hace merecedora de una sanción en la nota de mi desempeño laboral?, a la fecha la desconozco, porque pareciera, a partir de una lectura muy detallada y forzada, que mi mala actitud proviene de un video que tuvo la evaluadora a la vista, ¿pero cuál video? Si yo aporté como prueba dos videos y no hace distinción de a cuál de ellos se refiere o bien si tuvo acceso a otros y de seguido sin fundamentación alguna y con graves problemas de ortografía y redacción, se limita a decir que no llevo razón al cuestionar las gesticulaciones (aunque escribe gestiones) de la señora Chaves Rivera, porque esta última no es la evaluada, modificando de manera arbitraria mis cuestionamientos, pues si se le da una

lectura correcta a libelo de apelación presentado ante el Consejo de la Judicatura, podrá entenderse que cuando menciono que doña Ericka hace malos gestos cuando yo hablo, no es para demostrar que ella incurre en faltas que deban serle reprochadas en su evaluación del desempeño, porque tengo más que claro que aquí la evaluada soy yo y no doña Ericka, sino que mi pretensión era demostrar que la señora Cháves Rivera, tiene sentimientos adversos hacia mi persona, sentimientos que deja latentes no solo con acciones sino también con gestos cuando yo hablo, lo que le impedía, en asocio con los argumentos supra expuestos, realizar mi evaluación del desempeño. Es importante recalcar, que independientemente de que se trate de un simple proceso de evaluación del desempeño en el que se me baja un porcentaje “**ínfimo**” de 0.20 que no tiene mayor relevancia en la nota global, a como me lo manifestó doña Ericka, lo cierto del caso es que para mí esa ínfima rebaja de mi nota resulta de vital importancia, más cuando el rebajo es un acto de venganza por no ser parte del bando esperado, o porque como abogada y Jueza de la República desapruébo conductas que me parecen irregulares, máxime que el rebajo se acompaña de una observación que dice “***Durante las reuniones en las que ha participado, propiamente con ocasión de la designación de jueces para trabajar en cierre colectivo y otra convocada por Ambiente Laboral, se ha dirigido a la coordinación de forma irrespetuosa – ambas reuniones realizadas de forma virtual -. Cuando hemos conversado de forma personal se ha comportado adecuadamente.***” afirmaciones falaces que independientemente del porcentaje de nota que me baje, no puedo permitir sean incorporadas en mi expediente de personal. Soy una funcionaria con 14 años de servicio y nunca me he visto envuelta en una situación como la que nos ocupa, incluso véase que desde el inicio de la aplicación de este tipo de evaluaciones, siempre he sido calificada de manera adecuada y hasta con comentarios sobresalientes, no es sino hasta que la evaluación la hace una persona con la que he tenido problemas previos que aparezco como una persona irrespetuosa, cualidad que al parecer adquiero después de 14 años de laborar y con la agravante de que tan siquiera se me indica en que consiste ese irrespeto, pues doña Ericka se limita a decir que me dirijo a ella de forma irrespetuosa, pero insisto ¿en qué consiste ese irrespeto?, ¿cuáles fueron las frases que proferí o la actitud que tuve para que se me califique de esa manera?, ¿realmente basta con la apreciación subjetiva de una persona que ya de por sí ha manifestado de forma reiterado animadversión hacia mi persona? A criterio de quien suscribe, este tipo de resoluciones no solo violentan el debido proceso, sino que además vulneran mi derecho de defensa y acceso a la justicia, principios constitucionales que deben ser considerados en cualquier tipo de resolución que se emita, pues las normas constitucionales no hacen distinción alguna, máxima legal que fue desconocida por el órgano decisor, pues no sólo no fundamenta una decisión administrativa, sino que

además cae en argumentos subjetivos . Al respecto la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha insistido ***“Reiteradamente esta Sala ha manifestado que el concepto de “Justicia” se aplica tanto a los procesos judiciales como a los administrativos y por ello ha exigido el cumplimiento a cabalidad de las garantías del debido proceso en la vía administrativa, aún a falta de norma expresa, en aplicación de lo dispuesto por el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública”*** (Sentencia 2360-96 de la Sala Constitucional). Ante la falta de fundamentación latente en la resolución que se recurre, es menester hacer ver, que las reuniones que invoca doña Ericka al “justificar” el rebajo de mi nota, son reuniones en las que quien suscribe en conjunto con otros juzgadores y juzgadoras del despacho, hemos reprochado y cuestionado – desde un punto de vista meramente legal y laboral – decisiones tomadas por la coordinación del tribunal, sea por la señora Ericka Châves Rivera, cuestionamientos y reproches que incluso hemos elevado a instancias superiores al considerar que la coordinación erra en sus apreciaciones y decisiones, gestiones en las que hemos obtenido la razón evitando con ello que se continúe con acciones que a la postre, resultan perjudiciales para los intereses del Poder Judicial y en definitiva del servicio público que estamos llamados a brindar. Un ejemplo de lo indicado es la reunión en la que se discute el número de jueces que debe atender el cierre colectivo en el tribunal, donde doña Ericka de manera irrespetuosa y en contra de lo establecido en el plan de vacaciones del Poder Judicial emitido por las autoridades administrativas de la Corte, insiste en que debemos ser tres jueces diarios, pues a su criterio, las decisiones jurisdiccionales debían de ser atendidas mediante tribunal colegiado, ello a pesar de que el plan de vacaciones establecía la obligatoriedad de trabajar con un único juzgador, criterio que nos fue impuesto de manera arbitraria, al punto de que a pesar de que algunos juzgadores y juzgadoras solicitamos que se nos diera tiempo de hacer una consulta al Consejo Superior, se ignoró la petición y se nos obligó a participar de una rifa, situación no obstante la cual, de igual manera hicimos la consulta y se nos otorgó la razón según fue resuelto en el artículo XLII de la Sesión número 105-2021 celebrada el 7 de diciembre de 2021 y comunicada mediante oficio número 11127-2021 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia (se adjunta acuerdo). Ahora bien, a pesar de que esta última situación pudo haber causado molestia en la señora Châves Rivera porque evidentemente quedó expuesta ante el Consejo Superior respecto a sus pretensiones, e incluso se emite por parte de algunos de los miembros del Consejo Superior frases fuertes respecto a lo que pretendía hacer la coordinación de este despacho, lo cierto es que la oposición que ejercimos mis compañeros y mi persona, no tenía un contexto personal ni infundado, sino por el contrario, fue una acción meramente profesional cuyo fin era ser partícipes de un acto no autorizado. No se puede perder de vista que somos Jueces de la

República y que en tal condición estamos obligados a actuar conforme a derecho, Llama la atención de quien suscribe, que quienes accionamos en contra de la medida que se pretendía poner en marcha, fuimos un grupo de juzgadores y juzgadoras del despacho, no solo yo, sin embargo, el castigo de la nota de evaluación del desempeño, únicamente se me aplicó a mí, justamente la única interina del grupo que se opuso a la decisión de la coordinación. Otro aspecto que debe de ser considerado, es que al momento de presentar mi apelación, ofrecí tanto testigos como prueba documental que consideré era importante para la resolución de la situación expuesta, no obstante ello, el Consejo de la Judicatura me rechaza la totalidad de la prueba testimonial bajo la excusa de que es superabundante, pero no explica porque es calificada de tal manera, y en cuanto a la documental, es tan superficial la resolución, que no puedo saber cuál de ellas se valoró y cuál no, lo que una vez más vulnera el debido proceso constitucional (ver sentencia 1337-1996 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia), amén de que considero que de haber valorado los elementos de prueba ofrecidos, habría podido el ente resolutor, comprender mi argumentos, agravio y petición. También se omitió por parte del Consejo de la Judicatura valorar que esta oficina, tal y como se indicó líneas arriba, se encontraba intervenida por la oficina de ambiente laboral y que en dicho proceso se determinó que existe un ambiente de violencia grave e irreversible, por lo que dicha oficina, propició una reunión con el fin de que cada funcionario expresara inconformidades y sentimientos respecto a esas situaciones de violencia, reunión que fue coordinada y dirigida por las profesionales de la Oficina de Ambiente Laboral, última que se realizó el día 14 de diciembre de 2021 por medio de la plataforma teams y que no se permitió que se grabara pues se advirtió que todo lo que se dijera y/o ocurriera en dicha tertulia debía mantenerse confidencial, así se indicó por parte de las encargadas de la reunión, es decir, que lo que se hablara, expresara o indicara en dicha reunión era con el fin de mejorar el ambiente del Tribunal Penal de Pavas. No obstante las indicaciones dadas, la señora Ericka Cháves, obvió esa directriz y contrario a ello, se basa más bien, de forma mal intencionada, en lo ocurrido en esa reunión, para calificar mi evaluación del desempeño, y es que el tema de esa reunión, como lo indiqué líneas atrás, fue para expresar sentimientos producto de la problemática interna del despacho, momento en el que, confiando en lo dicho por las profesionales de la oficina, yo indiqué que me sentía molesta, porque doña Ericka me hacía caras de desaprobación, de inconformidad cuando yo hablaba, situación que en lo personal, me parece una falta de respeto, lo que me hace sentir mal, máxime que ella es la coordinadora del despacho y que como tal esperaba otro tipo de actitud, incluso para esa reunión de ambiente laboral, yo proyecté el video donde constan las caras de desaprobación de doña Ericka hacia mi persona (aporte video). **En esa reunión, insisto, dirigida por profesionales imparciales, en ningún**

momento, se me llama la atención, por parte de las encargadas de la reunión con respecto a mi participación, no se me sugirió si quiera, que estuviese siendo irrespetuosa, pues como indiqué, lo que hacía era expresar mis sentimientos. No obstante todo lo indicado, **esta reunión confidencial es utilizada por la coordinadora, para de forma abusiva, maliciosa y valiéndose de su posición de coordinadora sancionarme y perjudicarme en la evaluación del desempeño,** por comentarios que simplemente a ella no le gustan, o más bien que la expuse ante la oficina de ambiente laboral, **con lo que incluso considero que utiliza un proceso de evaluación como si fuera un Órgano disciplinario sancionatorio.** Véase una vez más, que lo que sanciona doña Ericka es verse expuesta ante entes externos al tribunal, pareciera ser, que dar el punto de vista y que éste sea contrario al de la señora Cháves Rivera, o no seguir al pie de la letra las indicaciones que ella gire, aunque estas sean contrarias a los reglamentos y directrices de la Corte, e incluso al texto de la ley, es motivo para sancionarme, o es ser irrespetuoso, pues varios jueces estuvimos en contra de que se realizara esa rifa, y más bien ella fue la que me hizo caras de desaprobación, incluso una Jueza le hace ver a doña Ericka la falta de respeto hacia mi persona, al hacer caras de inconformidad y burla, pero doña Ericka en vez de ofrecer una disculpa ante tal grado de irrespeto, me sanciona de forma arbitraria al bajarme la nota en la evaluación del desempeño, y omite hacer mención alguna a las faltas de respeto que más bien ella realiza, demostrando molestia y animadversión hacia mi persona, sentimientos que reitero, le impedían valorarme de manera objetiva y transparente.

El ambiente laboral de esta oficina judicial es sumamente pesado, y Cháves desafortunadamente, es una de las mayores contribuyentes de ese ambiente, pero según el Consejo de la Judicatura, **las conductas de doña Ericka no son reprochables por ostentar el puesto de coordinadora - confundiendo dicho recargo con una jefatura** - es decir, que lejos de reprochar ese tipo de conductas, que no me las estoy inventando pues están expuestas en el informe de ambiente laboral que se adjunta, con criterios como los expuestos en la resolución que se recurre, **¿estamos los jueces y juezas obligados a soportar recibir el trato que la señora Ericka Cháves quiera darnos, y sin contradecir pues de hacerlo, ella tiene el aval para rebajar nuestra nota al ser ella la coordinadora?**

Aunado a ello, la resolución, no tomó en consideración, tal y como lo indiqué, la situación de que se me bajara la nota era previsible pues a lo interno del tribunal, "pertenezco al bando contrario de doña Ericka" y es que el informe que realiza ambiente laboral, le recomienda a la coordinadora entre otras cosas "***Modelar con su ejemplo y dirigir el despacho sin favoritismo, predisposición o prejuicio. Ofreciendo un trato equitativo y justo con todo el personal, de manera que su credibilidad e imparcialidad en la supervisión del personal no se vea comprometida...***"

podemos ver las recomendaciones que tampoco son antojadizas, sino que reflejan el sentir del personal establecido en un informe de la Oficina de Ambiente Laboral, determinándose que doña Ericka acostumbra a dar tratos desiguales a personas que no están dentro de su grupo de agrado. Lo que en esta ocasión, me viene a perjudicar en mi nota de desempeño; argumento que fue ignorado por completo en el informe de la Licda Sady Jiménez Quesada y que el Consejo de la Judicatura Avaló.

Finalmente he de indicar, que los motivos de apelación expuestos en el recurso de apelación, deben de ser analizados de forma amplia, contextualizarlos en el ambiente de este Tribunal, pues la resolución impugnada da un argumento inválido, fuera del motivo de apelación. La señora Sady Jiménez, entiende un punto y es que a su parecer, doña Ericka realizó la evaluación de manera adecuada, sin embargo, no consideró que se trata de una persona que no es imparcial por los argumentos antes indicados. Tampoco consideró el consejo de la Judicatura que la reunión de ambiente laboral, ni siquiera podía considerarse para la evaluación del desempeño, pues no es parte de mis funciones y era una actividad de carácter personal y externo a la función, realizada por otra oficina, pero no fue analizado en el informe de Jiménez Quesada, quien nada más, desarrollo un punto en su informe.

Es tal el desinterés y la ligereza con la que se asume mi reclamo, que tan siquiera se tomaron el tiempo de leer mi nombre y a lo largo de todo el fallo se me denomina como Marianella Alvarado Alfaro, cuando esta sobra indicar que me llamo Mariana.

Es importante hacer ver que de permitir este tipo de Evaluaciones subjetivas, estamos permitiendo y avalando que **se desnaturalice el proceso de evaluación del desempeño pues el mismo se estaría convirtiendo en un instrumento de venganza.**

Agravio:

Al basarse la Evaluación del desempeño en criterios meramente personales de la Señora Chaves, e incumplirse con los principios de objetividad y de no discriminación, establecidos en el artículo 5 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, se ve afectado mi resultado como profesional, pues no se puede realizar una evaluación y sancionar a un funcionario, valiéndose de su posición de coordinadora para perjudicarme, pues la misma, me está imponiendo una sanción al no aceptar las cosas tal cual ella las indica. Argumentos que son avalados por el Consejo de la Judicatura, sin fundamento alguno, limitando mi derecho de justicia cumplida, pues se cuenta con el recurso, pero es un recurso muerto, que avala conductas vengativas.

Véase que el día 04 de febrero de 2022, en la reunión convocada por la coordinadora, para hablar sobre la evaluación del desempeño, la señora Chaves, dice que **"ella se sintió mal"** y nuevamente justifica mi evaluación del desempeño en su sentir, **dejando completamente de lado la objetividad, pues no es con**

sentimientos, que se debe de realizar dicha evaluación, sino más bien todo lo contrario, es con elementos objetivos, con instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados, Pero eso no fue tan siquiera analizado en la resolución apelada, al igual que los demás argumentos que se dieron.

Prueba:

- **Informe PJ-DGH-ALAB-168-2021** de ambiente laboral, en donde se recomienda a Doña Ericka ser objetiva.
- **Video** de la reunión del 3 de diciembre de 2022, donde Doña Ericka más bien me hace caras ante mi intervención. **ver minuto 1:05:21** en donde la Licda Ericka me hace caras de desaprobación en el momento en que intervengo. **Ver minuto 1:08** se le llama la atención por parte de otra Jueza ante las caras de inconformidad y burla hacia mi persona.
- **Video** de la reunión del 04 de febrero de 2022, en donde Doña Ericka justifica la nota en su sentir, al justificar ese rubro indicando que ella se "sintió bastante incomoda" **ver minuto 06:15:00**
- Acuerdo del Consejo Superior 11127-2021.
- Recurso de Apelación ante el Consejo de la Judicatura.
- Resolución CJ-29-2022, del Consejo de la Judicatura, celebrado el 28 de julio de 2022.
- **Petitoria:**
- Que se declare con lugar la presente apelación, disponiéndose, se me califique de forma objetiva, sin que se utilice la evaluación del desempeño como un instrumento de venganza.
- Conforme a los alcances establecidos en el Reglamento denominado Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial, se declare con lugar la recusación planteada en contra de la señora Ericka Chaves Rivera a fin de que la misma se abstenga de entrar en conocimiento de cualquier situación jurídica y laboral en la que mi persona tenga injerencia.

Señalo como medio para recibir notificaciones:

señalo el correo electrónico: malvara@poder-judicial.go.cr

Mariana Alvarado Alfaro”

-0-

En relación con el tema, en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, en el artículo 11 se establece lo siguiente:

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alza el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente

podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

-0-

Este Consejo conoció en apelación la impugnación planteada por la señora Mariana Alvarado Alfaro con respecto a la nota de la evaluación del desempeño. De acuerdo con el Reglamento de Evaluación del Desempeño no existe recurso contra lo resuelto por el órgano de alzada.

SE ACORDÓ: Se deniega la solicitud presentada por la señora Mariana Alvarado

ARTÍCULO XVI

Documento: 15002 -2022

La señora Sandra Saborío Artavia mediante correo electrónico de fecha 28 julio del año en curso, indicó lo siguiente:

“... Por este medio, les saludo y respetuosamente solicito se me incorpore a la LISTA DE JUECES/ZAS SUPLENTES del TRIBUNAL DE FAMILIA, que se encuentra en Corte Plena para su aprobación.- La razón es la siguiente: desde el año 2014 a la día de hoy he sido Jueza suplente en dicho Tribunal, integrando el puesto número 8 de la lista de elegibles como Jueces y Juezas de Familia 4; de esta forma y conforme a las políticas institucionales, integro de forma constante en el citado órgano; el año pasado -2021- salió el concurso respectivo para actualizar las listas de jueces y juezas suplentes de todo el país, en materias y elegibilidades específicas, entre ellas, del Tribunal de Familia, pero cuando intenté nominarme, la plataforma no me permitió inscribirme.- Inmediatamente me comuniqué con la oficina respectiva donde se me indicó que como me encontraba activa, debía esperar hasta el próximo concurso, cuando ya el nombramiento estuviera vencido, para poder integrar de nuevo la lista, además me aseguraron que en los próximos meses, se realizaría otro concurso de jueces y juezas suplentes.-

Resulta que al día de hoy -28/07/22- no ha salido ni se ha considerado otro concurso de suplencia para el Tribunal de Familia y mi nombramiento como Jueza suplente vence el 8 de octubre del presente año 2022.-

Es por esta razón y a que cumplo con los requisitos conforme a carrera judicial que solicito vehementemente, que se considere a mi favor lo indicado anteriormente y se proceda incluyendo mi nombre a la lista pendiente de confirmación en Corte Plena de Jueces y Juezas suplentes para el Tribunal de Familia categoría 4 en dicha materia, a fin de que se resuelva lo correspondiente a dicho nombramiento.-

Actualmente me encuentro elegible como Juez 4 en materia de Familia con nota de 95.2920.

Copio en este correo al señor Alexis Vargas Soto, quien es el Juez Coordinador del Tribunal de Familia, en razón de su cargo.

Señalo para notificaciones el correo institucional: ssaborio@poder-judicial.go.cr..."

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa:

- 1) La señora Saborío Artavia tiene propiedad como Jueza 3, además ostenta un promedio para el cargo de juez y jueza 4 Familia de 95.2920, registra como experiencia de Jueza un total de 3 años, 2 meses y 17 días.
- 2) Actualmente se encuentra nombrada en la lista de jueces y juezas suplentes del Tribunal de Familia hasta el 08 de octubre de 2022.
- 3) En el mes marzo del año 2021, se publicó el concurso para integrar listas de jueces y juezas suplentes incluyendo la oficina del tribunal de Familia, mediante el concurso CJS-0004-2021, cuyo periodo de inscripción comprendió del 15 al 21 de marzo de 2021, los nombramientos fueron realizados por la Corte Plena en la sesión extraordinaria N° 26-2022 celebrada el día 31 de mayo de 2022.
- 4) El Tribunal de Familia cuenta con espacio disponible en la lista principal.

-0-

De acuerdo con lo informado, y como un caso de excepción se considera procedente solicitar a la Corte Plena se le prorrogue el nombramiento a la señora Sandra Saborio Artavia en la lista principal de jueces y juezas suplentes del Tribunal de Familia por el plazo de un año; así de esta forma se aprovecha la experiencia adquirida, mientras pueda participar en el concurso que se publicará en el mes de setiembre.

SE ACORDÓ: Solicitar a la Corte Plena se le prorrogue el nombramiento a la señora Sandra Saborio Artavia en la lista principal de jueces y juezas suplentes del Tribunal de Familia por el plazo de un año. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XVII

Los señores Orlando Aguirre Gómez y Rafael Ortega Tellería, informan sobre los resultados de las entrevistas realizadas el 23 de agosto 2022 del presente año, correspondientes a los concursos CJ-17-2021 de juez(a) 5 civil apelaciones, CJ-07-2022 de juez(a) 4 civil y CJ-04-2020 Juez y Jueza 3 Penal:

#	Cédula	Nombre	Nota de Entrevista
1		Alvarez Salas Lizeth	97.5
2		Bogantes Ledezma Simón	97.5
3		Hernandez Marchena Maria Fernanda	97.5
4		Salazar Segura Katherin Maria	97.5
5		Castro Marin Mario Alonso	95

-0-

Analizados los resultados anteriores procede trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: Tomar nota de los resultados de las entrevistas y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XVIII

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 8354-2022 del 19 de agosto, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 67-2022, celebrada el 09 de agosto del 2022, artículo LVII:

Documento N° 4256, 8818-2022

En sesión N° 38-2022, celebrada el 05 de mayo de 2022, artículo LXXXVII, se nombró al licenciado Hayron Ivan Cartín Cordero, en la plaza vacante N° 100968 de Juez (a) Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de mayo de 2022.

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N°PJ-DGH-SACJ-0865-2022 del 28 de julio de 2022, informó lo siguiente:

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

El licenciado Cartín Cordero, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de mayo de 2022. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 38-2022, del 05 de mayo de 2022, artículo LXXXVII.

Durante el periodo de prueba el Lic. Cartín estuvo fuera del despacho un total de 7 días por vacaciones e incapacidad. El periodo de prueba vence el 22 de agosto de 2022.

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

A. Datos Generales

Nombre: Hayron Iván Cartín Cordero.

Cédula: 01-1174-0935.

Número de puesto: 100968.

Despacho: Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 22 de agosto de 2022.

B. *Estrategia Metodológica:*

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho judicial, se incluyó al Juez Coordinador, Coordinador Judicial y técnicos judiciales. Durante la investigación 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 para el cargo que ocupa.

C. *Hallazgos:*

A partir de la información aportada por el despacho se identifican áreas positivas en el desempeño del evaluado en el puesto, el equipo de trabajo refiere que su integración ha sido adecuada, muestra un trato atento y respetuoso con las personas usuarias y el personal judicial. Asimismo, con las personas técnicas judiciales, el Licenciado realiza reuniones periódicas, brinda indicaciones y aclara dudas relacionadas con el trámite judicial. Las personas consultadas coinciden en destacar su actitud colaborativa y disposición a apoyar en las demandas del despacho. En su función como Juez se han evidenciado conductas asociadas a las competencias del

puesto y, no se hace referencia al momento de la valoración de elementos negativos en su labor.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Hayron Iván Cartín Cordero ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer 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 gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0 -

Se acordó: 1.) Tener por conocido el oficio N° PJ-DGH-SACJ-0865-2022 del 28 de julio de 2022, suscrito por la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en que remite informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Hayron Iván Cartín Cordero, Juez 3 del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José. **2.)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado Cartín Cordero, el cual vence el 22 de agosto de 2022. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

- 2.** Oficio 8421-2022 del 22 de agosto, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 64-2022, celebrada el 03 de agosto del 2022, artículo XXIV:

Documento N° 4256, 8510-2022

En sesión N°38-2022 celebrada el 5 de mayo del 2022, artículo LXXXVII, se nombró para el cargo de Juez (a)

3 Laboral, en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, plaza vacante N° 359294, a la licenciada Norma Sedyer Villegas Méndez, a partir del 16 de mayo de 2022.

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0841-2022 del 22 de julio de 2022, informó lo siguiente:

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

La licenciada Villegas Méndez, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 16 de mayo de 2022. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 38-2022, del 05 de mayo de 2022, artículo LXXXVII. El periodo de prueba vence el 15 de agosto de 2022.

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

E. Datos Generales

Nombre: Norma Sedyer Villegas Méndez.

Cédula: 01-0842-0908.

Número de puesto: 359294.

Despacho: Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de agosto de 2022.

F. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho judicial, se incluyó Jueces, Coordinador Judicial y técnicos judiciales. Durante la investigación 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 para el cargo que ocupa.

G. Hallazgos:

La totalidad del personal judicial consultado señala que se relaciona de manera apropiada y respetuosa, asimismo, destaca por un trato cordial, con el personal de apoyo realiza correcciones de manera adecuada, da directrices y explica ampliamente, con lo cual muestra su interés en el aprendizaje permanente, siempre con una actitud positiva hacia la realimentación profesional. Evidencia conocimiento y experiencia, se comunica y escucha a su equipo de trabajo, además, promueve la vivencia y promoción de los valores institucionales.

Al momento de la valoración no se hace referencia de situaciones de conflicto que incidan en su desempeño como administradora de justicia.

H. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Norma Sedyer Villegas Méndez ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Zona Atlántica.”

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

-0-

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación realizada por la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0841-2022 del 22 de julio de 2022, en relación a la evaluación de desempeño de la licenciada Norma Sedyer Villegas Méndez, Jueza del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Villegas Méndez, el cual vence el 15 de agosto de 2022.

Se procede tomar nota.

SE ACORDÓ: Tomar nota de las comunicaciones anteriores.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.

FUERA DE AGENDA

ARTÍCULO XIX

En la sesión CJ-20-2022 celebrada el 26 de abril de 2021, artículo IX, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto que literalmente indica:

“El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-16-2022 celebrada el 22 de abril del presente año, artículo X conoció el siguiente asunto:

“Documento 6606-2022

El señor Roger Solís Corea mediante correo electrónico del 25 de abril del año en curso, indicó lo siguiente:

“Buenos días, por este medio les remito recurso de apelación de la Licenciada Cinthya Ramírez Angulo sobre la Evaluación de Desempeño que se le notificó. No omito manifestar que la señora Ramírez no pudo ni aprobar ni impugnar en el sistema, pues el sistema no se lo permitió. Gracias.

Señores (as):

Consejo de la Judicatura

Poder Judicial

Por este medio quién suscribe Cinthya Elena Ramírez Angulo, jueza propietaria del Tribunal Penal de Pavas, en tiempo y forma me presentó ante su respetable autoridad a efectos de interponer formal recurso de apelación contra el resultado de la evaluación de desempeño realizada por el señor Roger Solís Corea en mi perjuicio, por las razones que de seguido expongo.

I- Sobre la admisibilidad del recurso:

Siendo que el jueves treinta y uno de marzo me fue notificada, el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por el señor Roger Solís Corea en su condición de sub- coordinador de este despacho, al tenor de lo establecido en el artículo 19 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño de Poder Judicial, que otorga un plazo de tres días hábiles para recurrir el acto administrativo referido, considero que al interponerse el presente recurso dentro del término legal y recurrirse un acto que expresamente cuenta con recurso vertical, se cumple con los presupuestos de taxatividad objetiva y subjetiva de los recursos, en el tanto mi persona es la afectada con lo resuelto determinándose la legitimación para recurrir en esta vía, por lo que debe decretarse su admisibilidad y entrar conocerse el fondo del asunto.

II- Sobre la legitimidad del evaluador, respecto a la evaluación del desempeño cuestionada

En julio de 2021, mediante celebración de un Consejo de Jueces, se nombró a Ericka Chaves Rivera, coordinadora del Tribunal Penal de Pavas, en dicho momento se planteó de mi parte una recusación en su contra y las funcionarias Sonia Quintana y Alejandra Valenciano, para que todas se abstuvieran de conocer cuestiones administrativas relacionadas a mi persona, en virtud de que todas se aliaron para interponer denuncias en mi contra, por acoso laboral a la fecha desestimadas, estableciendo fácticamente en dicha oportunidad elementos de enemistad manifiesta y animadversión hacia mi persona. Por tal razón, la señora Ericka Chaves delego las cuestiones administrativas atinentes a mi persona en el señor Roger Solís Corea, remitiéndose de parte de ambos en seguidilla de correos que se aporta como prueba, la forma en que se procedería respecto a mi persona. Así, se tiene que desde dicha fecha mi persona respetuosamente remitió un correo a don Roger en el que se le hizo saber que no existía oposición alguna respecto a las actuaciones realizadas por él que me afectarían, no obstante, le referí las dudas que tenía concernientes

a su legitimación para actuar a la luz del Reglamento para el Funcionamiento de Juezas y Jueces de la Republica, en razón de que la competencia del sub coordinador se establecía solo en ausencia del coordinador, lo que no corresponde al caso de mérito pues Ericka Chaves no estaba ausente, ante dicha inquietud se me remitió un correo de su parte en el que manifestó que previa consulta a la oficina de cumplimiento se le hizo saber que él temporalmente realizaría dicha actividad, no obstante, se debía convocar un Consejo de Jueces para que se le legitimara en dichos actos específicos. Dicho consejo de jueces a la fecha no se ha celebrado y ni siquiera se ha colocado en agenda pese a que a la fecha y de forma posterior a tal información se han celebrado tres Consejos de Jueces, por lo que debe indicarse con transparencia que a la fecha el Señor Solís Corea por un espacio de ocho meses ha ejercido funciones de coordinación respecto a mi persona, sin que se haya celebrado el acto administrativo que válidamente lo legitime para esos afectos, amén de que en su momento quién impugna advirtió la situación y respetuosamente solicito se actuara a derecho. A pesar de la falta de legitimación de don Roger, se tiene que en Colegio de Jueces del 11 de octubre de dos mil veintiuno, la señora Ericka Chaves Rivera, señalo “ *Roger y Sonia no pueden venir a trabajar juntos*” aclarando posteriormente que “*ambos tienen relación sentimental conocida por todos*”, lo que yo desconocía, sin embargo me hizo comprender el porque para esa fecha don Roger ya no me saludaba en pasillos, se comportaba confrontativamente hacia mí en el Consejo de Jueces donde se elige a Ericka Chaves coordinadora del Tribunal y a él sub coordinador y en los otros tres Consejos de Jueces en los que ya se ostentaba la dirección del Tribunal, en sus diferentes posiciones por ambos. Tal situación, genero la necesidad - obligación de mi persona de solicitarle a Solís Corea se inhibiera de conocer mis asuntos administrativos, lo que rechazó en correo electrónico remitido a mi persona, señalando que no comprendo el reglamento de conflicto de intereses, que las causales que pesan sobre su compañera sentimental Sonia Quintana, no se extienden a él y que no me puedo quedar sin coordinación, no obstante se indica la remisión del asunto al Consejo de Jueces, sin que a la fecha se haya resuelto el punto por el órgano competente ante omisiones de la coordinación del Tribunal, pese a que es de su conocimiento imperiosa necesidad de regular la situación. Por lo que en el caso particular estima quien impugna que el señor Roger Solís a sabiendas de la ausencia de legitimación para actuar y de las causales de recusación interpuestas en

su contra, por mantener una relación sentimental con Sonia Quintana sobre quien pesa una recusación debidamente aceptada por el Consejo de Jueces y existen actos comprobables de enemistad manifiesta hacia mi persona, sumado a que su actitud respecto a mi persona vario sustancialmente con ocasión de dicha relación al punto de que entre Solís Corea y mi persona no existe ni un saludo cordial en pasillos, pues él baja su rostro al verme evitando relación alguna, limitándonos a comunicaciones por correo institucional, por lo que considero existen suficientes elementos objetivos y signos externos que lo obligaban abstenerse de conocer la evaluación del desempeño realizada a mi persona y al no hacerlo ha incurrido en un acto abiertamente arbitrario en mi perjuicio que claramente debe ser declarado nulo.

III- Sobre los agravios de la resolución recurrida:

Tal y como se verá, en el presente caso la evaluación del desempeño realizada a mi persona, presentó una serie de falacias y subjetividades de la persona que me evaluó, motivada por un afán de perjudicarme en razón de mi pertenencia a un grupo del Tribunal al que constantemente se le excluye, discrimina y desfavorece en beneficio de otros que si forman parte del grupo de quién en este momento ostentan la coordinación y sub coordinación del Tribunal, como es el caso del señor Solís Corea . En tal sentido, debe tenerse en cuenta, que este despacho se encuentra inmerso en una polarización de dos grupos importantes que confluyen en un espacio fisico limitado y que ideológicamente son opuestos, siendo que la coordinación y sub coordinación del Tribunal forman parte de este grupo, mismo al que no les resulto grata, por tener opinión propia y resistencia a que prevalezcan

imposiciones que afecten mi desempeño laboral y prestación del servicio público. Lo anterior ha sido sujeto de valoración por la oficina de ambiente laboral, en un informe que se presento a la comisión de Asuntos Penales y Consejo Superior, en dicho instrumento se emitieron conclusiones claras con referencia a los problemas interpersonales que existen en este Tribunal, recomendándose que exista una separación funcional y estructural en el Tribunal Penal de Pavas, también, se instó a la coordinación y sub coordinación de abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias o diferenciadas hacia ciertos funcionarios del despacho, no obstante, tales actos continúan presentes en el Tribunal y la presente evaluación del desempeño, es otro más de los que han venido aconteciendo en mi perjuicio y de otros compañeros.

Como se verá, la evaluación del desempeño cuestionada genera una afectación particular de manera infundada, con un claro abuso de las potestades conferidas por reglamentos institucionales al evaluador delegada en este caso en la figura del sub

coordinador, utilizándose dicho poder para minimizar mi esfuerzo laboral e imagen profesional., en el tanto se me otorga una nota injusta e infunda que me coloca discriminatoriamente como la peor juez del Tribunal, a pesar de ser una de las que más produce cuantitativamente y cualitativamente.

En lo que respecta a los puntos evaluados por el señor Roger Solís, los que claramente se impugnan, se tiene lo siguiente:

a-) **En la competencia de Ética y transparencia**, referida a *“asumir como propios la Misión, Visión y Valores del ámbito donde se desempeñe, identificándose con estos y tomándolos como referencia en su actuación, tanto en su vida laboral como en lo privado, siendo congruente con el cargo que desempeña, mediante practicas y métodos a la disposición publica, en el marco de la legalidad. Se comunica de manera respetuosa y sin practicas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado”* se realizó una calificación de **bueno** refiriéndose como única justificación *“la manera de comunicarse es confrontativa, tanto de manera verbal como escrita, por ejemplo en correos tanto con mi persona como con los compañeros”* Al respecto en la reunión celebrada con el evaluador el día treinta y uno de marzo a las dieciséis horas con treinta minutos, se amplió refiriéndose que realizó la evaluación que se impugna, rebajando la calificación en razón de que mi persona realiza gestiones ante órganos externos sin consultarle previamente, dando como único ejemplo que he gestionado mis vacaciones ante la oficina de gestión y apoyo sin correo previo a él. Asimismo, que en los correos remitidos por mi persona, no refiero buenos días o muchas gracias refiriendo sin especificación alguna que en las reuniones celebradas soy confrontativa, concepto que define como una forma de expresar el desacuerdo en forma general y no específico. Se le consulta cuales son las reuniones a las que se refiere me contesta *“ya le dije en las reuniones, a mi persona de forma escrita porque usted y yo no conversamos, el talante suyo es confrontativo”* posteriormente agrego *“yo no puedo determinar, no llevo una bitácora de cuando percibí esas conductas, esta es la parte subjetiva del evaluador, no le puedo decir cuando usted me hablo de mala manera, no he llevado ni nunca llevare una bitácora respecto a eso, esto es subjetivo”*. Ante mi insistencia de que se me concretara cuales actos son los que refiere para poder ejercer una defensa debida en la impugnación que se presenta, indicó *“Cinthya más de lo que le indicado no le puedo decir porque yo si no llevo un diario, entonces no podría hacerlo”*. De lo anterior, es posible desprender que la justificación dada en razón de una calificación de “bueno” resulta abiertamente ayuna de fundamentación, pues no refiere los momentos o supuestos correos en que mi persona realizó alguna conducta al menos irrespetuosa hacia el señor Solís Corea o algún compañero, tampoco se señala como se afecto de mi parte el servicio público o

las labores que debo desempeñar como jueza de la República en el Tribunal de Pavas donde ambos laboramos, lo que incluso me genera indefensión frente a un acto arbitrario como el generado por el señor Solís Corea en mi contra, pues no se entiende ni se ubica en tiempo y forma la situación que refiere. Amén de que en la conceptualización referida por él, respecto a que mi persona es confrontativa, se circunscribe a que yo realice críticas en contra de la coordinación o gestión general del despacho, lo que en aplicación de la lógica y experiencia lejos de ser un acto irrespetuoso aduce a opiniones contrarias a las de él y de quién ostenta la coordinación, que de ninguna manera pueden ser utilizadas para desmejorar un acto objetivo y necesario como lo es la evaluación de un funcionario público, máxime que en una democracia como la que impera en el Poder Judicial, criterios de accesibilidad, inserción e igualdad dista mucho de ser una conducta sujeta a mejora y más bien refleja proactividad en la función que se ejerce en el Tribunal. Ahora bien, cobijados con lo abstracto de lo referido por el evaluador, en este caso me permito tratar de ubicar las únicas reuniones en las que he concurrido con él y demás compañeros en el Tribunal, lo que se retoma desde que la señora Ericka Chaves Rivera asumió la coordinación del Tribunal Penal de Pavas en julio de 2021, para lo cual debe aclararse, existen mínimas comunicaciones referidas a situaciones de vacaciones solicitadas por mi persona, intervenciones de don Roger con referencia choques de señalamientos con otras secciones del Tribunal, en el que el irrespeto hacia mi persona de otros funcionarios fue evidenciado resolviéndose en dicha ocasión incluso fuera de directrices institucionales en beneficio del trabajo de los otros jueces a fines a él y en detrimento de mi persona y la sección a la que pertenezco, pues incluso se generaron prioridades de diligencias de otra sección a pesar de que de nuestra parte si se habían respetado los señalamientos por la agenda cronos, no así por el otro grupo de trabajo. También se generó un requerimiento de don Roger con respecto a una plantilla distinta a la que institucionalmente se estableció y se nos remitió a la totalidad de los funcionarios del Poder judicial y un requerimiento de don Roger referente a mi comparecencia en el Tribunal de la Inspección Judicial en un juicio donde una compañera a fin a él figura como denunciada, todos correos en los que mi persona ha procurado ser respetuosa y cordial, por lo que debe referirse que las afirmaciones del evaluador son claramente falaces con el único ánimo de perjudicarme. (se aportan como prueba) En lo que respecta a las reuniones en las que he participado en este Tribunal, resulta incierto

referirme al punto, pues el evaluador por más que se le solicito refiriera el momento del porque se llegó a una conclusión como la que expuso, se negó hacerlo por lo que no existe más opción a mi persona que referirme a ese extremo de forma abstracta, señalando que desde la gestión de la actual coordinación y subcoordinación, se han celebrado tres consejos de jueces, a saber; el primero a efectos de nombrar las plazas de auxiliares pendientes, en el que mi participación se limitó a proponer a un auxiliar que consideré era el más apropiado para dicha oportunidad, se planteo de mi parte una moción de orden respecto a situaciones que a mi parecer resultaban improcedentes mismas que fueron acogidas por el órgano del Consejo de Jueces y me excuse de conocer en votación sobre una terna a conocer ese día, por considerar que tenía impedimento legal para participar del acto. Un segundo Consejo de Jueces en el que se definieron cuestiones relativas al cierre efectivo de labores, llegándose a un acuerdo que consideramos algunos de nosotros nulo e incluso generó un acuerdo del Consejo Superior avalando lo referido por algunos de los jueces que nos presentamos a realizar dicha consulta, y finalmente un Consejo de Jueces realizado el 28 de marzo de corrientes, actos que los que en ningún momento me he comportado irrespetuosa hacia los compañeros que integran el Consejo de Jueces, por lo que debe referirse que la justificación del evaluador para calificar una nota de bueno, carece de sustento factico y probatorio, lo que resulta suficiente para que se considere la arbitrariedad de lo plasmado y se anule lo indicado

b-) En la competencia de *“cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales. Visión democrática”* consistente en *“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.”* Dirigido a verificar si se *“Modifica la 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.”* Se me volvió a otorgar la calificación de *“bueno”*. Sustentándose la baja calificación en que se *“pidió enviar la información en un formato accesible para la evaluación y se negó a hacerlo, esto al igual como ha venido desconociendo la posibilidad de coordinarla tanto de la coordinadora general como de mi persona”* señalándose en el audiencia oral ya referida *“para mi no significa una ventaja - beneficio nada favorable coordinar a personas que no quieren ser coordinadas, tengo una delegación, no se ha conocido en Consejo de Jueces, la conducta no*

se modifica, yo lo percibo por la negativa a ser coordinada. Las vacaciones se piden primero al coordinador no se mandan al Área de Gestión y Apoyo, no tengo ningún problema mientras haya quien la sustituya, eso es un ejemplo". Al respecto debo señalar que lo referido por el señor Solís Corea, evidencia actos discriminatorios y desiguales que he venido sufriendo, pues en efecto se me remitió de su parte una plantilla, diferente para rendir los informes de la evaluación del desempeño, misma que era distinta a la que la totalidad de compañeros jueces consultados presentaban de forma mensual a la coordinación del Tribunal, por lo que consulte a la oficina de Planificación en la persona de don Jorge Fernández y luego de verificar algunos datos se me indicó vía correo que la plantilla de evaluación de desempeño no se había variado por dicho despacho adicionándose que era una área de competencia de Gestión Humana, por lo que se hizo la consulta a dicho despacho refiriéndose me por consulta telefónica que la plantilla para presentar los informes continuaba siendo la misma que se utilizó al iniciarse el proceso de evaluación del desempeño. Ante las respuestas obtenidas, mi persona remitió el informe mensual respectivo con la aclaración de que se había remitido dicho informe luego de realizar las consultas respectivas, acatando lo que obedecía al orden institucional, sin que existiera manifestación ulterior de parte del aquí evaluador. Lo anterior tuvo la referida respuesta de mi parte, en virtud de que el proceso referido tiene un orden reglamentario de carácter institucional, sin que este pueda quedar a merced de lo que quién coordina imponga, pues según se me hizo saber tiene una carácter estandarizado a los despachos en general del Poder Judicial, por lo que lo actuado por mi persona respondió a lo exigido por la institución y por ende permitía cumplir con el fin perseguido sea la evaluación del desempeño que debía realizarse a mi persona. Evidenciándose que lo pretendido por el evaluador recaía en un acto diferenciador de lo que a nivel institucional y del despacho se exigía. Ahora bien, lo referido lejos de tornar en una conducta de desacato en perjuicio del servicio público, se elaboró de forma detallada, señalándose las sentencias dictadas y los juicios que estaban en proceso, para que se tuvieran datos precisos de las labores realizadas, inclusive de mi parte se indicaban la cantidad de juicios señalados, los que se suspendieron por la coordinación y los que tuvieron una resolución provisional para que se pudiera realizar un análisis integral y cualitativo de la labor cumplida, máxime que durante el periodo bajo análisis se produjeron por mi equipo de trabajo

los mejores resultados cuantitativos muy por encima de las metas fijadas de tal forma que se me esta sancionando por brindar con mayor amplitud y claridad los datos requeridos para la evaluación del desempeño, lo que resultaba también reflejado por mis compañeros de trabajo sin que a ellos se les sancionara por dicho acto. En lo que respecta a las solicitudes de vacaciones he de indicar que corresponden a tres periodos, dos de ellos solicitados por cuestiones de salud que requirieron mi atención inmediata y no se solicitaron con el plazo exigido en el plan anual de vacaciones para los funcionarios judiciales, por lo que para lograr que se me nombrara sustitución, realice conversaciones previas con la jefatura del Área de Gestión y Apoyo, quien empáticamente me ayudó autorizando sustitución en tales condiciones y de esa forma poder prestar atención a mi condición especial de salud y los tratamientos recibidos por una enfermedad auto inmune que se me ha desarrollado de forma reciente relacionada con estrés laboral y que merece de mi parte atención para evitar complicaciones en mi salud. Es lo cierto, que las solicitudes de vacaciones las he realizado en correo simultaneo a don Roger y el Área de Gestión y apoyo, sin que ello pueda percibirse como un acto negatorio de coordinación, por el contrario he procedido de dicha forma por la necesidad imperante en el momento y la necesaria comunicación del Área de Gestión y Apoyo para que aun fuera de plazo se autorizara la sustitución y de dicha forma no afectar el servicio publico, por lo que considero que las manifestaciones plasmadas por don Roger en mi evaluación de desempeño resultan arbitrarias, subjetivas y tornadas en un contexto de maledicencia de mis actuaciones que no son correspondientes con la realidad, por lo que considero deben declararse nulos y rectificarse en la evaluación establecida a mi persona respecto a esta competencia, máxime que nunca se legitimo sus actuaciones por el Consejo de Jueces tal y como debía realizarse generándose incertidumbre de como proceder con los requerimientos administrativos de mi persona, sobre todo porque también se había recibido un correo de Gestion y Apoyo en el que se refería que mis vacaciones se gestionaban directamente a dicho órgano (se aporta como prueba)

c-) En relación a esta competencia, también se refirió que en lo que corresponde a *“contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.”* Se indicó una calificación de Muy Bueno, refiriéndose como sustento de lo anterior que *“al igual que el anterior, sus participaciones más se tratan de críticas a la función que se desarrolla que al aporte. Sus aportes cada vez son menores “.* En referencia a este punto,

debo señalar que las afirmaciones son un claro reflejo de que se me esta discriminando y perjudicando laboralmente de manera infundada, con actos abusivos y descontextualizados, utilizando frases vacías, sin referencia fáctica alguna. Al respecto debo indicar que el señor Solís Corea se aparta de la objetividad a la que como evaluador y funcionario público se debía, por cuanto el conoce con total claridad que mi persona sufrió unas demandas de acosos laboral por las tres funcionarias del despacho referidas, situación que agravo los problemas interpersonales que ya existían en el Tribunal de Pavas, por lo que a la fecha el ambiente es tenso y con mínima interacción personal entre varios funcionarios. Lo que claramente incide en comunicaciones constantes y abiertas, siendo el mejor ejemplo de ello que él mismo evaluador y mi persona mantenemos cero comunicación verbal en un plano interpersonal, por lo que no se puede pretender de forma objetiva que mi persona se acerque a el o la coordinadora del Tribunal a proponer ideas o proyectos conjuntos, toda vez que el ambiente del despacho no lo torna imposible, tal situación reduce los aporte a lo que deba decidirse en los Consejos de Jueces y equipos de mejora que se deben celebrar cada dos meses y cada mes respectivamente. En tal sentido, mi conocimiento lo he puesto a disposición del Tribunal interviniendo en actos que pueden generar nulidades y contravienen disposiciones institucionales. A modo de ejemplo, en el primer Consejo de Jueces celebrado, era evidente el desconocimiento de la coordinación en el manejo y procedimiento de la celebración de dicho acto, siendo la suscrita que mediante mociones de orden ayudo a reconducir las omisiones que se estaban generando, permitiendo se llegara buen puerto en dicha ocasión. En igual sentido, en el siguiente Consejo de Jueces celebrado en octubre de dos mil veintiuno y reunión celebrada por teams vinculada a la apertura efectiva de cierres colectivos y disponibilidad de fines de semana largos, se advirtió oportunamente a la coordinación que lo correcto era se gestionara un solo juez para que atendiera las cuestiones de emergencia, refiriéndose que así lo establecía el plan anual de vacaciones del Poder Judicial y se minimizo mi intervención insistiéndose por la coordinación que la apertura efectiva debía cubrirse por un Tribunal Colegiado, pese a que ya había un pronunciamiento del Consejo Superior en ese sentido, por lo que incluso participe en la elaboración de una consulta al Consejo Superior, que se evacuó al en el sentido referido indicándose al despacho lo que ya se había anticipado

por mi persona y otros funcionarios, por lo que resulta injusto que se indique que tengo un afán por criticar la gestión que se realiza, cuando se ha procurado pese a malos gestos de otros compañeros, incluso referencias de que mi persona y grupo de trabajo hace interpretaciones contrarias a lo que debe racionalmente interpretarse con comentarios despectivos en correos varios, se han mantenido las observaciones de mi parte evitando, se incurra en actos contrarios a disposiciones del Consejo Superior, como cuando se dispuso repartir los abreviados solo a los juicios unipersonales en detrimento de lo ya dispuesto por el Consejo Superior y la ofician de Planificación, lo que se realizó no con el fin de llevar la contraria, si no con la finalidad de que se tutelara lo ya establecido y una justa repartición de trabajo, pudiéndose constar tales aportes en las reuniones celebradas con ocasión de los actos que han de cumplirse. Por lo que a pesar de enfrentar, minimizaciones a mis aportes, los he realizado oportunamente siendo abiertamente injusto que se haga una referencia tan injusta como la planteada por don Roger, quién claramente al ser del grupo para el que no soy grata, inobserva los aportes que he realizado en diferentes momentos, a pesar de que el 80 por ciento de los jueces del Tribunal asisten a los Consejos de Jueces o reuniones permaneciendo en silencio sin aportar en procura de mejora y aun así cuentan con una calificación perfecta. Aunado a lo anterior, me permito hacer mención que he asistido a dos reuniones del grupo de mejora conformado en el Tribunal, siendo que en la primera reunión se desprendió fui la única que leyó minuciosamente los indicadores de gestión haciendo ver los yerros que se estaban generando, con implicaciones en los resultados del Tribunal, lo que se debió acoger con posterioridad por la coordinación del Tribunal, siendo que en la segunda reunión de dicho grupo de mejora, justo cuando me disponía a levantar la mano y realizar mi intervención, alguien del grupo que en aquella ocasión correspondía a varios de grupo que he venido refiriendo me considera no grata me excluyo de la reunión, en un claro acto de agresión con el fin de silenciarme, por lo nuevamente debo referir, resulta injusto se me sancione y rebaje la evolución de mi desempeño, en virtud de que el evaluador responde a subjetividades personales y grupales tendientes a invisibilizarme y minimizar mis aportes al despacho, lo que se ha realizado con actos de agresión como las descritas que me han generado desmotivación y problemas de salud importantes. Por lo expuesto solicito se declaren las nulidades del acto que se ha cuestionado, se declare con lugar el recurso planteado se anule la presente evaluación del desempeño y se designe una persona que realice una

evaluación respecto a mi persona objetiva y ajustada a derecho, máxime que soy una de las juezas que cumple los objetivos impuestos por el Poder judicial a cabalidad, generando resultados cuantitativos y cualitativos adecuados y este sistema de control de ninguna manera puede ser utilizado para apagar la voz de quienes pensamos diferente a lo que la coordinación pretende.

Como respaldo de

lo anterior me permito ofrecer los siguientes elementos de prueba:

a-) Testimonial: 1-) Mauricio Jiménez Vargas, juez del Tribunal de Pavas compañero de sección de mi persona, quien declarara que mi persona participa activamente en el despacho, externando respetuosamente las opiniones y consideraciones del caso, para lo cual se realizan las intervenciones pertinentes. Le consta las intervenciones realizadas en los diferentes Consejos de Jueces y podrá referir la posición del sub coordinador de minimizar mis aportes en diferentes momentos.

c-) Documental: 1-) Correos remitidos por el señor Roger Solís a mi persona y las respuestas referidas, con el fin de que se verifique las actuaciones respetuosas de mi parte hacia él. 2-) Correos varios en los que se solicitan vacaciones al señor sub coordinador y el área de gestión y apoyo. 3-) Correos en los que se pone de manifiesto la forma irrespetuosa de compañeros del Tribunal hacia mi persona a efectos de demostrar que la confrontación no deviene de mi parte si no de otros. 4-) Informe de Ambiente Laboral donde consta la problemática expuesta en el presente Tribunal. 5-) Correos de consulta realizada a planificación sobre la plantilla que debe utilizarse para la evaluación del desempeño. 6-) Impresión de la imagen donde se acredita que se me excluyo del grupo de mejora por intentar participar y externar mi opinión. 7-) Informes Mensuales remitidos al señor Roger Solís

d-) Material: Grabaciones de los Consejos de Jueces celebrados en el Tribunal de Pavas y reuniones celebradas en el Tribunal para que se revise mis intervenciones contextualizadas en las comunicaciones que también realizan los otros miembros del Tribunal de Juicio según las situaciones analizadas. Grabación de la reunión sostenida con don Roger Solís en referencia a la evaluación del desempeño realizada a mi persona con fecha del 31 de marzo de corrientes.

La prueba indicada se aportará materialmente en un dispositivo electrónico, por la multiplicidad de los elementos de prueba, que no permite remitir de manera con junta ante su despacho vía correo electrónico.

Las notificaciones las recibiré al correo institucional (...)"

-0-

En relación con el tema, en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, en el artículo 11 se establece lo siguiente:

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alza el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

-0-

Previo a resolver procede solicitar al señor Roger Solis Corea que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondiente al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizado a la señora Cinthya Ramírez Angulo.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver solicitar al señor Roger Solis Corea suministre a este Consejo copia de los atestados correspondiente al expediente administrativo del proceso de la evaluación que le fuera realizada a la señora Cinthya Ramírez Angulo.”

-0-

En atención al acuerdo anterior, el señor Roger Solís Corea envió los siguientes documentos:



COMUNICACION ComprobanteResul
DE RESULTADO CIN'tadoEvaluación-011

Se tiene a la vista la documentación presentada por el señor Roger Solís Corea y procede designar a la integrante Sady Jiménez Quesada para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar a la integrante Sady Jiménez Quesada para que con base en la documentación presentada por el señor Roger Solís Corea, realice un estudio e informe a este Consejo.”

-O-

La integrante Sady Jiménez Quesada Solís rindió el informe en los siguientes términos:

“Conoce este órgano del **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por la jueza **CINTHYA RAMIREZ ANGULO**, contra el resultado de evaluación final de desempeño realizada por el juez **ROGER SOLIS COREA**.

Resultando

I.- Que el señor Rodrigo Solis Corea, realizó la evaluación de desempeño de la señora **Chinthia Elena Ramírez Angulo.-**

II.- Que dicha evaluación fue notificada a la recurrente en fecha 31 de marzo del 2022

III.- Que la señora Ramírez Angulo, inconforme con lo resuelto en tiempo y forma impugna el resultado final de la evaluación de desempeño

IV.- Se remite por parte del Tribunal Penal a éste Órgano Colegiado el recurso interpuesto

V.- Que de dicha gestión se confirió audiencia al señor Roger Solís Corea

VI.- Por la forma en que se resuelve la prueba aportada resulta innecesaria.

VII.- DEL RECURSO INTERPUESTO: La inconforme dentro de sus agravios establece prácticamente una falta de competencia del órgano que realizó la evaluación de desempeño. Dada la naturaleza del agravio, nulidad absoluta (falta de competencia), es importante establecer lo dispuesto por el numeral 129 de la Ley General de la Administración Pública, ya que los actos administrativos se refutan válidos siempre y cuando sea dictado por el órgano competente. En los términos del numeral 165 de la Ley de cita, existe nulidad del acto, cuando en él, falte uno de sus elementos constitutivos como es la competencia. En el caso, que nos ocupa, en el acto que se impugna, dicho elemento esencial se encuentra ausente, ya que la evaluación de desempeño al amparo del numeral 11 del Reglamento de la Evaluación de desempeño, debe ser realizada por la Coordinación del Tribunal. Al efecto dicha norma establece indica que corresponde “ a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el periodo de evaluación del desempeño. b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos. c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alza el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales. d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga

asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

En consecuencia, siendo que la evaluación de desempeño que nos ocupa, fue realizada por una persona que no obtenga la competencia al no ser el Coordinador del despacho, ni el subcoordinador, debidamente nombrado por el Consejo de Jueces, procede decretar la nulidad de los actuado, es decir de la evaluación de desempeño realizada por el señor Solís Corea. Y siendo que existe una problemática al efecto en el Tribunal de Pavas conocida por la Institución, procede ordenar que la evaluación será realizada en el caso de la señora Ramírez por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

POR TANTO:

Se recomienda decretar la nulidad de la evaluación de desempeño realizada a la señora **Chinthia Elena Ramírez Angulo**. Por la forma en que se resuelve se omite pronunciamiento sobre los demás agravios. De oficio se ordena al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional realizar la evaluación correspondiente.”

Este Consejo avala el informe rendido por la licenciada Sady Jiménez Quesada, pues es evidente que se omite pronunciamiento sobre los demás agravios donde hizo la evaluación del desempeño de la señora Cinthya Ramírez Angulo. Por ello al ser el acto contrario a derecho debe de acogerse el recurso planteado y anular la evaluación del desempeño.

SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por la integrante Sady Jiménez Quesada y anular la evaluación del desempeño del periodo 2021. Comuníquese a la señora Cinthya Ramírez Angulo y al juez evaluador Roger Solís Corea. **Ejecútese.**