

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-037-2022**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 22 de setiembre de dos mil veintidós con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Lic. Gary Bonilla Garro, Licda. Sady Jiménez Quesada, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Msc. Rafael Ortega Tellería y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial -Dirección de Gestión Humana.

ARTICULO I

Aprobación del acta CJ-036-2022 celebrada el jueves 15 de setiembre de 2022. El señor Rafael Ortega Tellería se abstiene de votar por no haber participado en la referida sesión.

ARTICULO 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) MAYRA HELENA TRIGUEROS BRENES, CED. 0108060530

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	21/07/2015	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	15/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	7 años y 19 días	Jueza	6.6889%
Tiempo efectivo reconocido:	6 años, 8 meses y 8 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	20/06/2017	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	15/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	5 años, 3 meses y 17 días	Jueza	4.8750%
Tiempo efectivo reconocido:	4 años, 10 meses y 15 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	80.9803	87.6692
Juez 3 Penal Juvenil	82.0441	86.9191

2) **LAURA MARIA CERVANTES OCAMPO, CED. 0111900856**

EXPERIENCIA:

Juez 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 meses y 8 días	Jueza	1.8771%
Tiempo laborado tipo C:	1 año, 11 meses y 15 días	Fiscal Auxiliar	

De acuerdo con lo anterior, **sus promedios quedan** su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal	74.6054	76.4825

3) **MARVIN ANTONIO HERNANDEZ CALDERON, CED. 0113010176**

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	17/06/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		

Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 13 días	Juez	2.0361%
Tiempo laborado tipo C:	2 meses	Profesional en Derecho 3B	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	79.7571	81.7932

4) MELANIA ANDREA FALLAS HIDALGO, CED. 0115440884

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	01/04/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 3 meses y 23 días	Abogada Litigante	1.1569 %

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.4190	77.5759

5) ESMERALDA FRANCISCA ARGUEDAS CARBALLO, CED. 0205340134

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	14/08/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 1 mes y 15 días	Jueza	0.0407%
Tiempo efectivo reconocido:	15 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	21/08/2019	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	22/09/2022		Porcentaje efectivo por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 1 mes y 15 días	Jueza	0.0519%
Tiempo efectivo reconocido:	19 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	21/08/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		0.0519%
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 1 mes y 15 días	Jueza	
Tiempo efectivo reconocido:	19 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	14/08/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		2.1778%
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 1 mes y 15 días	Jueza	
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 5 meses y 13 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.9549	87.9956
Juez 2 Ejecución de la Pena	91.6964	91.7483
Juez 3 Penal	87.9437	87.9956
Juez 4 Penal	85.4000	87.5778

6) YOSSELIN DAYANA MORALES ZUMBADO, CED. 0206760968

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	19/07/2017	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	22/09/2022		Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo B:	5 años, 2 meses y 3 días	Defensora Pública	3.4499 %

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	74.5098	77.9597

7) LUIS DIEGO VARGAS VARGAS, CED. 0401990409

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	26/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 26 días	Juez	2.0723%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	78.0464	80.1187

8) WAGNER JOSE UGARTE REYES, CED. 0503440900

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	19/08/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo B:	2 días	Defensor Público	1.0634 %
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 1 mes y 13 días	Abogado Litigante	

POSGRADO: se otorgan 3 puntos por Maestría en Derecho Constitucional, Universidad Estatal a Distancia.

CAPACITACIÓN:

Curso de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho Penal Total	08 - 10/08/2022	12 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.0300%
Total de Horas		12		

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	84.7916
Nota propuesta	94.6875
Porcentaje por reconocer	0.1979%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	71.7799	76.0712

9) LUIS FELIPE HERNANDEZ VANEGAS, CED. 0504020814

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/09/2022		
Tiempo laborado tipo A:	7 meses y 9 días	Juez	0.6176%
Tiempo laborado tipo B:	5 días	Defensor Público, Fiscal Auxiliar	

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Flagrancia con Justicia Restaurativa	21/03/2022 – 01/05/2022	32 HRS	Escuela Judicial	0.48%

Justicia Abierta	21/03/2022 – 03/04/2022	32 HRS	Escuela Judicial	
Ley de Bienestar Animal	02-29/05/2022	32 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		96		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	71.8850	72.3650
Juez 3 Penal	71.8850	72.9826

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.

10) THAMARA LARISSA LEANDRO WHITE, CED. 0115620142

POSGRADO: se otorgan 3 puntos por Maestría, Maestría Profesional en Derecho, Universidad de la Ciencias y el Arte de Costa Rica.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	96.6666
Nota propuesta	98.4375
Porcentaje por reconocer	0.0354%

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	70.5709	73.6063
Juez 1 Penal	0	73.6063

PUBLICACIONES: se compone del reconocimiento de Libros y Ensayos. Para el caso del grado I se otorgan en 0.04 puntos por ensayo y 0.2 puntos por libro, en cuanto al grado II se otorgan 0.08 puntos por ensayo y 0.4 puntos por libro. En

caso de tratarse de un funcionario/a judicial, debe haber un estudio y reconocimiento de la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

11) MAX ANTONIO ESCALANTE QUIROS, CED, 0111120162

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
El delito de tráfico de influencias.	Escuela Judicial	2009	1	Grado I 0.0400%
				Grado II 0.0800%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	94.6909	94.7309
Juez 3 Penal	95.9951	96.0351
Juez 4 Penal	95.0475	95.1275
Juez 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal	78.9860	79.0660

12) JOSE ANDRES UREÑA CHAVES, CED, 0112840758

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso en el Código de Trabajo	Revista de Ciencias Jurídicas	2021	1	Grado I 0.0400%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	81.9786	82.0186

13) OSCAR MAURICIO RODRIGUEZ VILLALOBOS, CED, 0503930405

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Independencia Judicial, a veinte años del caso Cordero Bernal contra Perú	Revista de Ciencias Jurídicas	2021	1	Grado I 0.0400%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.7882	80.8282
Juez 1 Civil	83.6532	83.6932
Juez 1 Familia	83.3562	83.3962
Juez 3 Familia	77.3299	77.3699
Juez 3 Civil	79.2502	79.2902

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

14) RONNY DANIEL FLORES OVIEDO, CED. 0110120721

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	0	70.4309

15) MARIA MAYLI CHAVARRIA BRENES, CED. 0401910203

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	0	72.3410

-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.***

ARTICULO III

Documento: 17763-22

El señor Víctor Obando Rivera mediante correo electrónico de fecha 13 de setiembre en curso, solicitó:

“El suscrito, Víctor Obando Rivera, cédula de identidad (...), funcionario judicial, abogado, con el debido respeto me apersono a manifestar lo siguiente.

Conforme las disposiciones de Carrera Judicial, solicito al estimable Consejo, nueva valoración del suscrito en el área de trabajo social, psicología y medicina, para el puesto de Juez 1 Civil.

Agradeciendo la atención a la presente, me suscribo en forma atenta y respetuosa”

-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 el señor Obando Rivera fue revalorado para el concurso CJ-02-2015 para el cargo de juez 1 civil, el 01 de marzo del año 2021.

-0-

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, se considera de recibo la solicitud del señor Obando Rivera, para que se someta al proceso de evaluación 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 del señor Víctor Obando Rivera.

ARTICULO IV

Documento:18002-22

La señora Rosa María Cortés Morales mediante correo electrónico de fecha 15 de setiembre en curso, solicitó:

“En diciembre de 2014, fui valorada psicológicamente para el puesto de Jueza 5 Contencioso Administrativo y obtuve un resultado de "no recomendada". Dado el tiempo transcurrido, solicito una nueva valoración. Gracias de antemano.”

-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 Cortés Morales fue evaluada para el concurso CJ-32-2014 para el cargo de jueza 5 apelaciones contencioso administrativo, el 10 de diciembre del año 2014.

-0-

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, se considera de recibo la solicitud del señor Obando Rivera, 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 Rosa María Cortés Morales en los términos expuestos por este Consejo.

ARTICULO V

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que, según lo dispuesto por Corte Plena en sesión N° 17-2022 celebrada el 04 de abril de 2022, artículo XXII concerniente al proceso de reclutamiento y selección de la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada, se debe proceder con la apertura de los siguientes escalafones de Juez y Jueza 1, 3, 4 y 5 Penal- Delincuencia, los cuales serán de carácter privado.

Para estos efectos, se realizó una invitación a los elegibles en materia penal, que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 9769 Reforma Ley de Creación de la jurisdicción especializada en delincuencia organizada en Costa Rica, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley contra la Delincuencia Organizada, y quienes aceptaron ser parte de esta Jurisdicción se encuentran en el proceso de evaluación.

Lo anterior para contar con la autorización correspondiente por parte de este Consejo y se proceda con la apertura de los escalafones indicados.

-0-

Procede tomar nota de lo informado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y ordenar se proceda con la apertura de los escalafones para la atención de la la Ley N° 9769 Reforma Ley de Creación de la jurisdicción especializada en delincuencia organizada en Costa Rica, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley contra la Delincuencia Organizada.

SE ACORDÓ: Tomar nota y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y disponer que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda con la apertura de los escalafones de Juez y Jueza 1, 3, 4 y 5 Penal- Delincuencia para la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada.

ARTICULO VI

La señora Maricruz Chacón Cubillo, Subsecretaria General a.i de la Corte Suprema de Justicia, mediante oficio NO. 9216-2022 de 14 de setiembre en curso, comunicó el acuerdo del Consejo Superior, sesión No. 77-2022 del 8 del mismo mes, artículo XIV, que literalmente indica:

“Documento N° 3116-17, 9450-22

La licenciada María José Murillo Betancourt, Secretaria interina del Tribunal de la Inspección Judicial, mediante oficio N° 730-IJ-2022 del 16 de agosto de 2022, remitió el acta de visita realizada al Juzgado de Violencia Domestica de Cartago del día 27 de julio de 2022 al 05 de agosto de 2022. Última visita realizada el 22 de abril de 2022. Acta realizada por las Inspectora Judicial asistente máster Leslye Jiménez Soto, la cual literalmente dice:

“INSPECCIÓN JUDICIAL

ACTA DE VISITA

FECHA INICIO: 27/07/2022	DESPACHO: JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA
HORA: 09:00hrs	
FECHA FINAL: 05/08/2022	CIRCUITO JUDICIAL: PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE CARTAGO
HORA: 15:30hrs (No continua)	
CÓDIGO: 0650	ÚLTIMA VISITA: 22-04-2022
NOMBRE ARCHIVO PRESENTE ACTA: JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE CARTAGO	
SERVIDOR A QUIEN SE DEJÓ COPIA: JEFFREY CHAVES MONTERO, COORDINADOR JUDICIAL	

Se hace la indicación a la Jueza Coordinadora que la presente visita se lleva a cabo en razón del acuerdo tomado por el honorable Consejo Superior en la sesión N°47-2022 celebrada el 2 de junio del año en curso, donde se aplicará el protocolo de ambiente laboral.

ORGANIZACIÓN DEL DESPACHO
PERSONAL DE LA JUDICATURA

Jueza Coordinadora: Licenciada Sandra Pereira Retana, propietaria.

Co-Jueza Daniela Bolaños Camacho, en sustitución del Licenciado Cristian Martínez Hernández.

PERSONAL DE APOYO

Coordinador Judicial: Jeffrey Chaves Montero en sustitución de Rocío Navarro Cordero, en razón de la incapacidad presentada por la servidora Rocío Navarro por el periodo comprendido del 27 al 29 de julio del año en curso.

Personal Técnico Judicial:

Técnico Judicial 1: Jeffrey Chaves Montero, propietario.
Técnica Judicial 2: Annia Fernández Fuentes, propietaria.
Técnico Judicial 3: Victor Santana Reyes, interino.
Técnico Judicial 4: Rodolfo Navarro Leiva, propietario.

Personal Meritorio:

Actualmente el despacho no cuenta con personal meritorio.

PROTOCOLO DE AMBIENTE LABORAL

Al Tribunal de la Inspección Judicial se comunicó el acuerdo del honorable Consejo Superior tomado en la sesión N°47-2022 celebrada el 02 de junio del 2022 donde se establece lo siguiente:

*“(...) **Se acordó:** Trasladar la gestión presentada por las licenciadas Sandra Pereira Retana, Rocio Navarro Cordero, Hannia Fernández Fuentes y los licenciados Víctor Santana Reyes, Jeffrey Chaves Montero, Rodolfo Navarro Leiva, funcionarias del Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, en nota de 16 de mayo de 2022, a la Oficina de Ambiente Laboral y al Tribunal de la Inspección Judicial, con la finalidad de que se realice un abordaje en el despacho de acuerdo a sus competencias.” (...)*”.

En razón de lo anterior, se practicaron las diligencias necesarias con la finalidad de realizar el abordaje ordenado en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago mediante entrevistas al personal de dicho despacho y a algunas personas externas al Poder Judicial que sufrieron algún tipo de afectación, donde en primera instancia se tiene conocimiento que la Licenciada Cindy Fumero Molina inició a laborar en dicho Juzgado en el año 2019 pero laboraba de forma intermitente por motivo de incapacidades,

solicitud de vacaciones o por encontrarse en ascenso, además se comunica por parte de la Jueza Coordinadora Sandra Pereira Retana que dicha funcionaria renunció al nombramiento en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago después de haberse realizado el comunicado al Consejo Superior sobre los problemas que se presentaban con la Licenciada Fumero Molina. Según lo indicado por el Área de Gestión y Apoyo-Nombramientos Jueces-CACMFJ, actualmente dicha juzgadora se encuentra nombrada en el Juzgado Primero de Familia del I Circuito Judicial de San José hasta el día 30 de setiembre del año en curso, en sustitución de la Licenciada Patricia Méndez Gómez quién se encuentra con un permiso con goce de salario aprobado por el Consejo Superior.

De las entrevistas realizadas al personal del Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, se indica que en el año 2019 cuando la servidora judicial Fumero Molina fue nombrada en dicho despacho tenía un *“perfil bajo”*, es decir, no tenía problemas con nadie, pero conforme fue pasando el tiempo inició con sus cambios de humor extremos, conductas autoritarias y de superioridad, ya que en algunas ocasiones le hablaba al personal técnico de buena manera y en otras ocasiones les alzaba el tono de voz de manera malhumorada y en un tono de voz muy alto los llamaba desde su oficina para que fueran donde ella, estando dicho personal técnico a poca distancia. Considerando, que estas actitudes han sido un detonante para estar en un ambiente laboral muy pesado y con momentos de mucha tensión en el despacho.

Además, se pone en conocimiento que cuando las cosas no se realizaban de acuerdo a lo que la Licenciada Fumero consideraba de la manera correcta, reaccionaba de una forma impulsiva e imperativa con un tono de voz muy fuerte manifestando ante varias circunstancias que *“la jefa era ella y que quién daba las órdenes era ella”*, sin importar que la Licenciada Sandra Pereira se encontraba como Jueza Coordinadora del despacho; llamando mucho la atención que una vez que estos acontecimientos finalizaban con el personal técnico su forma de reaccionar era llorar e indicar que tenía problemas personales pidiendo así una disculpa a la persona que correspondiera, provocando esta reacción una gran confusión en los técnicos judiciales porque no sabían que esperar de dicha servidora y, a la vez sintiéndose nerviosos en razón de que siempre surgía un tipo de ultimato al decirles que los iba a denunciar ante la Inspección Judicial por algún error humano que se cometiera en la tramitación de algún expediente o bien por prestarle colaboración a alguna otra persona técnica judicial porque indicaba que se iba a atrasar la tramitación de los expedientes que tuvieran a su cargo.

Calando dichas palabras de tal manera en el personal técnico que según manifiestan en ese periodo no deseaban presentarse a laborar a la oficina o bien consideraron en algún momento renunciar a la plaza en la que se encuentran nombrados

recientemente en propiedad en razón de la afectación emocional en la que se encontraban.

Dentro de este marco, se menciona también que en reiteradas ocasiones se expresaba sobre una persona técnica judicial en voz alta indicando que era inoperante y que no sabía cómo estaba con nombramiento en el despacho, siendo esta una persona que ocupa el puesto hace 13 años en dicho juzgado y que cuenta con la experiencia correspondiente al puesto que ha venido desempeñando, es importante indicar que de acuerdo con lo indicado por esta persona técnica judicial decidió no interponer la denuncia ante la Inspección Judicial en razón de que no quería que dicha situación le afectara, sin embargo; si conversó con la Jueza Coordinadora y le expresó que ya no podía más con la Licenciada Fumero Molina por las situaciones que se venían presentando, por lo que la situación se decide solucionar por parte de la Licenciada Sandra Pereira cambiando a esta persona de grupo de trabajo con la finalidad de que trabajara con la otra persona juzgadora y así poder lograr un ambiente laboral más tranquilo.

Además, de las entrevistas realizadas se pone en conocimiento que cuando inicia la pandemia y se aprueba la opción del teletrabajo por el Consejo Superior, a una de las personas técnicas judiciales que laboraban con ella se le otorga por parte de la Jueza Coordinadora el VB° para trabajar en esta modalidad dos veces a la semana, siendo uno de estos días de los que la Licenciada Fumero se encontraba de forma presencial en la oficina, provocando esta decisión una gran molestia para dicha juzgadora en razón de que según manifestaciones realizadas ella perdía el control sobre esta persona y además señalaba que el teletrabajo solamente era para personas Juzgadoras. En razón de su inconformidad, dicha juzgadora le solicitaba un informe diario a esta persona técnica judicial de cada una de las funciones que realizada en su día de teletrabajo y al día siguiente que esta persona llegaba a laborar de manera presencial a la oficina, inmediatamente llamaba a esta persona técnica judicial a la oficina y en tono intimidante le indicaba que le expusiera que era lo que había hecho en teletrabajo en un tono de voz alto, disculpándose después de esta situación poniéndose a llorar e indicando que lo hacía por protección por si en alguna ocasión la Inspección Judicial le pedía algún informe, ante estas situaciones manifiesta la persona técnica judicial que en esos momentos sentía que esas actitudes eran de Acoso Laboral, y al ser esta una situación repetitiva, abrumadora y agotadora decide dejar la modalidad de teletrabajo para evitar que este tipo de situaciones le continuaran afectando anímicamente, además menciona que no tenía deseo de acusar dicha situación.

Asimismo, se pone en conocimiento que en una ocasión una persona técnica judicial recibió una denuncia y la remitió a la

persona Juzgadora que correspondía para su revisión, que aproximadamente se realiza en 15 minutos, por lo que la persona técnica judicial con la finalidad de agilizar la atención al público, recibe a una nueva persona usuaria para un seguimiento que se debía realizar cuyo trámite es sumamente rápido, y al enterarse de esto la Licenciada Fumero le cuestiona dicho actuar a la persona Técnica Judicial indicándole que por qué motivo está realizando dicha práctica sino ha finalizado con la primer persona que atendió, a lo que se le indica que siempre se ha realizado de esa manera en el despacho, sin embargo; la Licenciada Fumero le menciona que a ella no le parece y le señala que *“en el despacho se hace lo que ella ordenaba”*, pero el técnico le vuelve a indicar en forma afirmativa y observando a la Coordinadora Judicial para tener su respaldo que dicha práctica se realizaba de esa manera, y la Licenciada Fumero le indica en un tono de voz alto y malhumorado *“que la vuelva a ver a los ojos y que haga lo que ella le está ordenando”*.

Algo muy importante que se manifiesta es que la Licenciada Fumero Molina, en una ocasión tuvo una situación muy particular en una audiencia, toda vez que según indica una persona técnica judicial salió de la sala de audiencia ventilándose los ojos, en razón de que se sentía identificada con la persona víctima del proceso por una situación personal que había vivido, considerando la suscrita que dicha situación provoca un riesgo en la resolución del proceso, toda vez que la persona juzgadora está en la obligación de mantenerse de manera imparcial.

Es importante indicar que situaciones similares ocurrían con el personal de judicatura que sustituía a la Licenciada Cindy Fumero cuando se encontraba fuera del despacho, toda vez que llamaba a la persona juzgadora que la estaba sustituyendo para indicarle cómo resolver y tramitar los expedientes que tenían a su cargo, interponiéndose de manera notoria sobre la independencia judicial que debe tener una persona juzgadora, como sucedió en el caso de una de la Licenciada Dayana Monge Astúa que la sustituyó en el periodo comprendido del 24 de marzo de 2022 al 05 de junio de 2022 por varios motivos (incapacidad, vacaciones y ascensos) y quién comenta en la entrevista realizada en fecha 29 de julio del año en curso vía telefónica, que en reiteradas ocasiones se le llamó por parte de la servidora Fumero Molina para indicarle la forma en cómo debía fallar los expedientes que había dejado en su bandeja de Escritorio Virtual, y quién además expresaba su molestia al enterarse que se había dejado sin efecto alguna audiencia que ya se había realizado, ya que se debía proceder nuevamente con el señalamiento para poder dictar la sentencia en el plazo establecido por ley, lo anterior con la finalidad de no afectar el servicio público encomendado y que por directriz de la Jueza Coordinadora se procuraba señalar nuevamente en la fecha más cercana posible.

Sumado a lo anterior, en estas llamadas que realizaba a la Licenciada Monge Astúa la Licenciada Cindy Fumero aprovechaba para realizar comentarios negativos de la Jueza Coordinadora, Coordinadora Judicial y de dos personas técnicas judiciales del despacho, como por ejemplo mencionaba que en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago no había Jueza Coordinadora, relacionando estos comentarios porque la Licenciada Sandra Pereira no tiene problemas con las personas técnicas judiciales ya que la comunicación es muy transparente y se solucionan los problemas de forma muy pacífica. En algunas de estas llamadas también aprovechaba para comentarle que ella se iba a incapacitar un mes, en razón de que la Inspección Judicial *“andaba detrás de ella”*.

Además, algo que llama mucho la atención y es importante de mencionar, es que en una de las llamadas realizadas por la Licenciada Cindy Fumero según indica la Licenciada Monge Astúa, en una de las llamadas que le realiza la Licenciada Cindy Fumero sin precisar fecha exacta pero muy cercana al cese del nombramiento, surge una propuesta relacionada con dicha situación, toda vez que la Licenciada Fumero iba a reintegrarse a laborar en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago. Menciona que dicha propuesta se trataba de que la servidora Fumero Molina sacaría un permiso sin goce de salario por una semana con la finalidad de que el nombramiento no se terminara, pero le resalta que si se hace eso la Licenciada Dayana Monge debía pagarle lo que ella iba a dejar de percibir en ese tiempo, y según indica la Licenciada Monge Astúa al ser una situación incómoda ella no le contesta nada al respecto, y decide comentarle dicha situación a la Licenciada Sandra Pereira Retana, Jueza Coordinadora del despacho, y a la Coordinadora Judicial Rocío Navarro Cordero con la finalidad de que tuvieran conocimiento de dicha situación, pero toma la decisión de no interponer la denuncia ante la Inspección Judicial; sin embargo; dicha situación es puesta en conocimiento por parte de la suscrita al Tribunal de la Inspección Judicial para que se proceda con el trámite de rigor.

Por último, menciona dicha persona juzgadora que algo que se notaba en el ambiente laboral, era que el personal técnico del Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago se ponía muy tenso cuando se enteraba que la Licenciada Fumero Molina iba a regresar a la oficina, ya que sabían que ella iba a volver con sus cambios de humor repentinos que provocaban un mal ambiente laboral.

En igual forma, es sumamente importante para la suscrita mencionar que dichas formas de temperamento también se fueron expandiendo a personas ajenas al Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, como lo es el caso en primer lugar de los usuarios que se presentaban a interponer alguna denuncia en el despacho o a realizar alguna gestión dentro de algún proceso, toda vez que si ella

pasaba casualmente cuando estaban atendiendo al usuario y escuchaba algo que esta persona estaba diciendo y a ella no le parecía, inmediatamente reaccionaba y de manera muy grosera callaba al usuario corrigiéndolo y diciéndole por ejemplo de manera altanera *“que la jueza era ella”*.

En segundo lugar, se presentaron situaciones en específico con las Licenciadas Jaqueline Brenes Molina y Lizbeth Rubí Hernández abogadas litigantes que llevan procesos en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago; en ese sentido se entrevistó en primera instancia a la Licenciada Brenes Molina quién manifestó que a raíz del mal temperamento y mal trato de la Licenciada Cindy Fumero Molina hacia su persona y sus clientes dejó de llevar procesos de Violencia Doméstica en Cartago para evitar que sus casos los llevara dicha persona Juzgadora, toda vez que indica como ejemplo un proceso donde su cliente (denunciado) se encuentra declarando puntualmente sobre los hechos que se le acusaban, sin embargo, la Licenciada Fumero lo interrumpía en reiteradas ocasiones indicándole con una voz muy fuerte que se refiriera a los hechos de la denuncia porque él estaba hablando de otro proceso, sin embargo la Licenciada Brenes Molina le indica que su cliente se está refiriendo al proceso correcto, por lo que se decide suspender la audiencia y cuando se reanuda, la juzgadora Fumero pide disculpas porque ella era la que estaba equivocada. Menciona la Licenciada Brenes que de ahí en adelante todo empezó mal, ya que cuando empezaron a testificar las personas oriundas de San Marcos de Tarrazú, ella los interrogaba de manera arrogante e irónica dejándolos en mal y dando a entender que no tenían conocimiento del tema en cuestión, menciona que a uno de los testigos de su cliente le empezó a cuestionar en su testimonio si *“vivía pegado al denunciado que se daba cuenta lo que hacía de día y de noche”*.

Menciona además, que los clientes una vez que finalizó la audiencia le señalaron que nunca más volverían a acceder a la justicia si las cosas con los jueces eran así; la licenciada Brenes Molina resalta que ella acepta completamente la autoridad que debe representar la persona juzgadora en una audiencia pero no comparte la malacrianza con las que lleva a cabo la Licenciada Fumero las audiencias, indicando que en las audiencias que han sido dirigidas por la Licenciada Sandra Pereira siempre han estado dentro de los límites del respeto para todas las partes, en razón de la sensibilidad que encierran los procesos de Violencia Doméstica.

En segunda instancia se logra conversar con la Licenciada Lizbeth Rubí Hernández quién manifiesta que la Licenciada Cindy Fumero es muy grosera para hablar, ya que en una de las audiencias que estuvo con dicha persona juzgadora, ella estaba a cargo de la defensa de la persona denunciada y en reiteradas ocasiones callaba a esta persona de manera grosera por lo que ella

como defensa le señalaba que el señor tenía derecho a declarar, sin embargo; la Licenciada Fumero le indicaba en un tono fuerte que *“la jueza era ella, que la que mandaba era ella y que la que sabía de leyes era ella”*, resaltando la Licenciada Rubí Hernández que dicho proceso se trataba de un caso algo complejo en razón de que el denunciado era una persona que estaba viviendo un tipo de agresión hace más de 20 años, indica además que en el desarrollo de la audiencia se presenta una situación donde la Licenciada Rubí le solicita con respeto su derecho a ejercer la defensa de su cliente toda vez que para eso fue contratada, a lo que la Licenciada Fumero Molina contesta de manera mal humorada que tenía muchos años de trabajar en materia de Violencia Doméstica y que no tenía que decirle como proceder en la audiencia, provocando estas situaciones temor en la parte denunciada por las situaciones que se venían presentando.

Menciona, que en ese mismo proceso cuando se recibe al segundo testigo lo calla de manera repentina y le indica que *“se callara que no necesitaba escucharlo más para ella poder resolver”*, además; comenta que en un segundo proceso ejerciendo ella la defensa de la víctima, en el desarrollo de la audiencia indica que el denunciado gritaba mucho afectando notoriamente a la víctima del proceso, por lo que la defensa solicita a la persona Juzgadora que saquen a esta persona porque las llamadas de atención que ella realizaba no estaban surtiendo efecto y ante esta solicitud la Licenciada Fumero en tono fuerte le dice que *“la que manda soy yo, ocupe su lugar o le abro un testimonio de piezas”* y en el desarrollo de la audiencia recuerda que a la persona denunciada en algún momento de forma grosera le dijo *“hable hable para eso está usted aquí para que hable”*.

Finalmente, se logra conversar también con la Licenciada Sandra Jiménez Torres, de la Contraloría de Servicios de Cartago, quién menciona que se presentó una inconformidad por parte de una persona usuaria relacionada con el Juzgado de Violencia Doméstica, toda vez que indica que no le quisieron recibir la denuncia y que su vida peligraba. Al percatarse dicha servidora de esta inconformidad, procede a solicitar una respuesta de dicha inconformidad en el plazo de 24 horas en razón de la sensibilidad de la materia, toda vez que usualmente a las demás oficinas se brinda un plazo de 3 días hábiles. Sin embargo, la Licenciada Cindy Fumero se comunica con ella vía telefónica y le indica de manera intimidante, altanera y grosera que no tenía autoridad para realizar esta gestión, que iba a llevar el caso hasta las últimas consecuencias, y que la iba a denunciar ante la Inspección Judicial, sin embargo; la Licenciada Sandra Jiménez le indica que esta gestión se realizó con este término en razón de la sensibilidad de la materia y además que ese actuar responde además a los indicadores de gestión que tiene establecida la oficina de

Contraloría de Servicios, toda vez que las gestiones deben ser atendidas con premura en estos casos, y más que la usuaria indicó que su vida estaba en peligro. Resalta la contralora que meses antes de que se presentara esta situación, varias personas usuarias entre ellos una víctima se acercaron a la Contraloría de Servicios a indicar que la Licenciada Cindy Fumero les daba un mal trato ya que era muy prepotente, y que preferían no interponer la queja formal porque no se imaginaban como iba a ser después el proceso con ella.

En razón de todo lo anterior, cuando la Jueza Coordinadora empieza a recibir todos estos comentarios negativos, llamadas de las personas que fueron afectadas con este trato, y al tener conocimiento de algunos problemas que se presentaron con oficinas externas como lo es el Patronato Nacional de la Infancia, Fuerza Pública, Contraloría de Servicios y Dirección de Tecnología de la Información, en razón de la forma en cómo se dirigía a las personas, es que decide por segunda vez conversar con la Licenciada Fumero Molina para indicarle que ya todo se estaba saliendo de control, que con estas situaciones no iban hablar de ella, sino que era del Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago que se iban a referir, y le solicita que se calme un poco porque ya esas situaciones no pueden seguir ocurriendo en la oficina, y es en ese momento que la Licenciada Fumero empieza a aceptar nombramientos en otras oficinas, sin embargo; las veces que regresa a dicho Juzgado se repite nuevamente todas estas situaciones que ponen en riesgo el Juzgado de Violencia Doméstica afectando de igual manera al personal técnico que labora en él, es por esta razón que se decide poner en conocimiento del Honorable Consejo Superior parte de las actuaciones de dicha funcionaria. Asimismo, indica la Licenciada Sandra Pereira que cuando la Licenciada Fumero es notificada de dicha gestión, le realiza una llamada a y le habla en un tono muy fuerte y molesta, por lo que la Licenciada decide cortarle la llamada porque no era posible conversar con dicha juzgadora en razón de lo alterada que se encontraba.

Como conclusión de las entrevistas realizadas al personal del Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago se logra terminar que actualmente al no encontrarse laborando la la Licenciada Fumero en dicha oficina, el ambiente laboral es sano como el que existía antes de que llegara dicha servidora a la oficina, en razón de que ya no sienten ese Acoso Laboral que ella propiciaba, toda vez que es con la única persona Juzgadora que ha sucedido esta situación. Es importante mencionar que de acuerdo con lo indicado por la Licenciada Katia Marcela Saborío Soto de la oficina de Ambiente Laboral a la fecha no se ha iniciado el abordaje correspondiente de su parte en dicha oficina.

En razón de lo anterior y de las entrevistas realizadas, se

solicita al Honorable Consejo Superior estimar los siguientes escenarios en aras de no afectar el servicio público encomendado y poder brindar un servicio de calidad a los usuarios: **1)** Valorar la remisión de la Licenciada Cindy Fumero Molina al área de Medicatura Forense del Poder Judicial o bien, a la Unidad de Seguimiento de Carrera Judicial con la finalidad de que a través de sus estudios se determine el perfil psicológico con el que cuenta actualmente, en razón de la sensibilidad de las materias en las que se encuentra legible como persona juzgadora. **2)** Trasladar a la Licenciada Cindy Fumero Molina de manera permanente al Centro Gestión Función Jurisdiccional-CACMFJ, con la finalidad de evitar los problemas conexos a las relaciones interpersonales que se generan en los despachos donde asume un nombramiento, y así evitar que tenga personal a cargo. **3)** Requerir al Centro Gestión Función Jurisdiccional-CACMFJ que en las futuras sustituciones que vaya a realizar la licenciada Cindy Fumero Molina, no sean en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago con la finalidad de mantener la armonía en el despacho y evitar la afectación al servicio público encomendado por la materia tan sensible en la que nos encontramos.

Dejo rendido el informe del abordaje realizado por el área de visitas del Tribunal de la Inspección Judicial en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago.”

-0-

Se acordó: **1)** Tener por rendido el informe N° 730-IJ-2022, referente al “Acta de visita realizada en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, presentado por el Tribunal de la Inspección Judicial. **2)** Solicitar al Consejo de la Judicatura que valore la situación que se detectó en esta visita, con el fin de que proponga lo que corresponda en este caso para evitar que se genere un menoscabo en el buen servicio público que debe prestar el Poder Judicial. Asimismo, deberá el citado Consejo enviar a valoración de la Unidad Interdisciplinaria a la licenciada Cindy Fumero Molina con el fin de determinar si el perfil psicológico y/o psiquiátrico con el que cuenta actualmente le permite ejercer como jueza en las materias en las que se encuentra elegible. **3)** Mantener temporalmente el traslado de la licenciada Cindy Fumero Molina al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (CACMFJ), con la finalidad de evitar los problemas conexos a las relaciones interpersonales que se generan en los despachos donde asume un nombramiento, hasta tanto el Consejo de la Judicatura proponga la ruta a seguir en este caso. **4)** El Tribunal de la Inspección Judicial valorará la procedencia o no de la apertura de un procedimiento disciplinario en contra de la funcionaria Cindy Fumero Molina por los hechos que aquí se mencionan. **5)** Notificar el presente acuerdo a la funcionaria Cindy Fumero Molina y comunicar al Tribunal de la Inspección Judicial,

al Consejo de la Judicatura y al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

-0-

Previamente a resolver, procede acoger la solicitud que plantea el Consejo Superior para que se valore por parte de la Unidad de Seguimiento de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial a la señora Cindy Fumero Molina.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, acoger la solicitud que plantea el Consejo Superior para que se valore por parte de la Unidad de Seguimiento de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial a la señora Cindy Fumero Molina.

ARTICULO VII

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 8426-2022 del 23 de agosto, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 64-2022, celebrada el 03 de agosto del 2022, artículo XXV:

Documento N° 10844-2018/ 8606, 8768-2021/ 8474-2022

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0829-2022 del 20 de julio de 2022, informó lo siguiente:

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

El licenciado Morera Salas, fue nombrado en propiedad como juez supernumerario de la Administración Regional del II Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 01 de setiembre de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 72-2021, del 24 de agosto de 2022, artículo VI.

El Lic. Morera asumió el puesto a partir del 15 de mayo por motivo de incapacidades y vacaciones. El periodo de prueba vence el 15 de agosto de 2022.

Asimismo, se informa que según lo dispuesto por el Consejo Superior cuando se realizó el nombramiento del licenciado Claudio Morera Salas, en el plazo de seis meses se remitirá otro informe con la valoración del trabajo del Lic. Morera como se solicita.

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

A. Datos Generales

Nombre: Claudio José Morera Salas.

Cédula: 06-0268-0701.

Número de puesto: 359246.

Despacho: Juez Supernumerario, Administración Regional del Segundo Circuito Judicial de Alajuela.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la persona evaluada, personal de la Administración Regional, Co-Juez y personal judicial de los despachos donde brinda colaboración el evaluado. 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:

En el contexto institucional actual, las funciones y organización laboral de los jueces supernumerarios se ha modificado, en el caso particular del Licenciado Morera Salas, se informa desde la Administración Regional, que, él realiza teletrabajo y cumple con las asignaciones presenciales en los diferentes despachos del Circuito. Por tanto, la investigación realizada abarcó personas de diferentes despachos y puestos, con el fin de obtener información sobre los comportamientos asociados a las competencias del puesto.

Es así como, se identifica una coincidencia generalizada en los criterios sobre el desempeño del Licenciado Morera en el puesto, el personal judicial señala que se relaciona de manera apropiada y respetuosa, asimismo, cumple con la normativa institucional y con las tareas que le competen. En cada asignación rinde un informe de labores de manera puntual, se muestra colaborador y solidario con su equipo de trabajo y con los diferentes despachos.

Asimismo, cumple con las metas mensuales y se evidencia compromiso y responsabilidad hacia su función. El evaluado, ha asumido el cambio tecnológico y la forma de trabajo virtual de forma adecuada, evidencia interés en el aprendizaje y el mejoramiento continuo. Al momento de la valoración no se hace referencia de situaciones de conflicto que incidan en su desempeño como Juez Supernumerario.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Claudio José Morera Salas ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez Supernumerario en la Administración Regional del Segundo Circuito Judicial de Alajuela.”

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-

En sesión N° 72-2021 celebrada el 24 de agosto del 2021, artículo VI, se dispuso que literalmente dice:

“Con fundamento en lo establecido en el artículo 81 inciso 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial y al considerar de carácter excepcional la situación de salud del señor Claudio José Morera Salas, Juez Supernumerario del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, **se acordó:** Acoger en todos sus extremos el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-024-2021, celebrada el 22 de julio del 2021, artículo X, así remitido por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1710-2021 del 9 de agosto de 2021, en consecuencia: **1.)** Aprobar a partir del 1 de setiembre de 2021, el traslado del señor Morera Salas a la plaza N° 359246 de juez Supernumerario ubicada en Ciudad Quesada. **2.)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial valorará el trabajo realizado por el licenciado Morera Salas en el plazo de seis meses. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Administración Regional del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, Administración Regional del Segundo Circuito Judicial de Alajuela y del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional la gestionante. **4.)** El Consejo de la Judicatura y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

Se acordó: 1) Tener por presentado el oficio N° PJ-DGH-SACJ-0829-2022 del 20 de julio de 2022, suscrito por la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** Aprobar el periodo de prueba del licenciado Claudio José Morera Salas en el puesto de Juez Supernumerario en la Administración Regional del Segundo Circuito Judicial de

Alajuela, el cual vence el 15 de agosto de 2022, de conformidad con el artículo 81 inciso 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. Oficio 8428-2022 del 23 de agosto, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 64-2022, celebrada el 03 de agosto del 2022, artículo XXVI:

DOCUMENTO N° 8512-2022

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0842-2022 del 22 de julio de 2022, comunicó:

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

El licenciado Cordero Román, fue nombrado en propiedad como juez 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: Jose Antonio Cordero Román.

Cédula: 01-0796-0038.

Número de puesto: 86200.

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:

A partir de la investigación realizada se evidencia una adaptación muy positiva del evaluado al puesto, ha asumido la Coordinación del despacho y el personal judicial refiere que su liderazgo ha tenido importantes beneficios para el ambiente laboral y el desempeño del equipo de trabajo. Destacan, además, su interés en el mejoramiento del servicio brindado, así como, el conocimiento y la apertura hacia el aprendizaje y la realimentación. El Licenciado, se caracteriza por su trato respetuoso y cordial, emplea comunicación asertiva y procura la resolución de situaciones de conflicto de manera efectiva. En el estudio se destacan las habilidades gerenciales del evaluado, que generan un equipo de trabajo con motivación y enfocados en los objetivos del despacho. Al momento de la valoración no se hace referencia de situaciones de conflicto que incidan en su desempeño como administrador de justicia.

H. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado José Antonio Cordero Román ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 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.) Tener por presentado el oficio N° PJ-DGH-SACJ-0842-2022 del 22 de julio de 2022, suscrito por la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el período de prueba del licenciado José Antonio Cordero Román, Juez 3 del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el cual vence el 15 de agosto de 2022, de conformidad con el artículo 81 inciso 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- 3.** Oficio 8959-2022 del 07 de setiembre, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 76-2022, celebrada el 06 de setiembre del 2022, artículo XXVI:

Documento N° 5557-2022 / 9980-2022

En sesión N° 47-2022 celebrada el 02 de junio del 2022, artículo LX, se nombró al licenciado Ortega Monge, en la plaza vacante, número de puesto 23389, correspondiente al Juzgado Ejecución de la Pena del Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de junio de 2022.

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1009-2022 del 26 de agosto de 2022, comunicó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba del licenciado Gabriel Ortega Monge, rendido por la MSc. Rebeca Chavarria Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

El licenciado Ortega Monge, fue nombrado en propiedad como juez 2 en el Juzgado de Ejecución de la Pena del I Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de junio de 2022. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 47-2022, del 02 de junio de 2022, artículo LX. El periodo de prueba vence el 16 de setiembre de 2022.

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

I. Datos Generales

Nombre: Gabriel Ortega Monge.

Cédula: 03-0409-0778.

Número de puesto: 23389.

Despacho: Juzgado de Ejecución de la Pena de San José.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

J. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial que labora en el despacho incluyendo Juez/a Coordinador/a, Coordinador/a 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.

K. Hallazgos:

La evaluación del período de prueba recupera como elementos positivos en el evaluado: su adecuada integración al equipo de

trabajo y el cumplimiento eficiente de sus tareas. Es descrito como un excelente compañero y funcionario, asimismo, se evidencia en su actuar el apego a los valores institucionales, se observa su compromiso y responsabilidad con la función que desempeña, así como, la apertura hacia el trabajo en equipo y el aprendizaje permanente. Siendo todos elementos relevantes para el puesto que ocupa y la materia a su cargo, el apego al perfil competencial ha sido positivo. Además, cumple de manera satisfactoria con las tareas que le corresponden y muestra interés y anuencia en colaborar con las demandas del Juzgado.

L. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Gabriel Ortega Monge ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 2 Ejecución de la Pena en el Juzgado de Ejecución de la Pena de San José.”

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

...”

- 0 -

Se acordó: 1.) 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-1009-2022 del 26 de agosto de 2022, en relación al periodo de prueba del licenciado Gabriel Ortega Monge, juez 2 del Juzgado de Ejecución de la Pena de San José. **2.)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado Ortega Monge, el cual vence el 16 de setiembre de 2022. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona servidora evaluada. **4.)** La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, así como a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara este acuerdo firme.”**

4. Oficio 8964-2022 del 07 de setiembre, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 76-2022, celebrada el 06 de setiembre del 2022, artículo XXVII:

Documento N° 5820-2022 / 9981-2022

En sesión N° 47-2022 celebrada el 2 de junio de 2022, artículo LIX, designó por unanimidad para el cargo de Juez (a) 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, plaza vacante 100884, a partir del 16 de junio de 2022, al licenciado Jeffry Manuel García Soto.

La licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa a.i. de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1010-2022 del 26 de agosto de 2022, informó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba del licenciado Jeffry Manuel García Soto, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

El licenciado García Soto, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de junio de 2022. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 47-2022, del 02 de junio de 2022, artículo LIX. El periodo de prueba vence el 16 de setiembre de 2022.

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

A. Datos Generales

Nombre: Jeffry Manuel García Soto.

Cédula: 1-1073-0662.

Número de puesto: 100884.

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

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial que labora en el despacho incluyendo Juez/a Coordinador/a, Coordinador/a 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 los cuestionarios completados por el personal judicial que labora directamente con ella, se destaca su adaptación su experiencia y conocimiento de la materia, desde su función como Juez de fondo, el evaluado ha evidenciado habilidades para el trabajo en equipo, colabora cuando se le solicita y, brinda un trato cordial y respetuoso con el personal judicial. Además, cumple de manera satisfactoria con las tareas que le corresponden, se apega al cumplimiento la cuota establecida y contribuye con sus aportes para la mejora del despacho. Al momento de la valoración no se mencionan elementos negativos en su desempeño.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Jeffry García Soto ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, Sección Segunda.”

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.”

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación realizada por la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa a.i. de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1010-2022 del 26 de agosto de 2022, en relación al periodo de prueba del licenciado Jeffry García Soto, Juez del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, Sección Segunda. **2.)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado García Soto, el cual vence el 16 de setiembre de 2022. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

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

- 5.** Oficio 9104-2022 del 12 de setiembre, Sesión Consejo Superior del Poder Judicial N° 77-2022, celebrada el 08 de setiembre del 2022, artículo XLII:
Documento N° 5824, 10011-22

En sesión N° 47-2022 celebrada el 02 de junio de 2022, artículo LX, se nombró a la licenciada María Yensy Valverde Solís, en la plaza N°382073, de juez (a) 2, en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 16 de junio de 2022.

Mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0992-2022 del 26 de agosto de 2022, la licenciada Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, comunicó lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Yensy Valverde Solís, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Valverde Solís, fue nombrada en propiedad como jueza 2 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 16 de junio de 2022. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 47-2022, del 02 de junio de 2022, artículo LX. El periodo de prueba vence el 16 de setiembre de 2022.

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

M. Datos Generales

Nombre: Yensy Valverde Solís.

Cédula: 1-1157-0038.

Número de puesto: 382073.

Despacho: Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Ejecución de la Pena, plaza itinerante.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

N. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la Licenciada Valverde Solís, con personal del Centro de Apoyo y del despacho donde la evaluada se encuentra asignada (Juzgado de Ejecución de la Penal de Pococí), así como, de Ministerio Público y Defensa Pública. 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.

O. Hallazgos:

La investigación sociolaboral permite identificar en el desempeño de la evaluada durante el período de prueba aspectos positivos que contribuyen con su función, destaca por su conocimiento y experiencia en la materia, se evidencia en su actuar

compromiso y responsabilidad hacia sus tareas como persona juzgadora. Además, cumple de manera satisfactoria con los indicadores que debe alcanzar como parte del plan de mejora implementado en el despacho. La Licenciada debe realizar audiencias diariamente dentro de sus funciones de apoyo al despacho, en estos espacios se ha mostrado empática, con autoridad y temple para la dirección de audiencias y manejo de situaciones de conflicto. No se refieren elementos negativos en su función durante el período de prueba al momento de la valoración.

P. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Yensy Valverde Solís ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 2 Ejecución de la Pena en el Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

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

-0-

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación anterior y hacerla de conocimiento de la Yensy Valverde Solís, Jueza 2 del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Valverde Solís el cual vence el 15 de setiembre de 2022.

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

-0-

Procede tomar nota de las anteriores comunicaciones.

SE ACORDÓ: Tomar nota.

ARTICULO VIII

Documento: 18201-2022

La señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño, realizó una amplia exposición del informe contenido en el oficio PJ-DGH-SGD-093-2022 “Informe de solicitud de modificaciones del Reglamento de Evaluación del Desempeño”, que indica:

**“PJ-DGH-SGD-093-2022
17 de junio de 2022**

**Señoras y Señores
Consejo de Personal
Consejo de la Judicatura
Poder Judicial**

Estimadas integrantes:

Como resultado de la aplicación de la evaluación del desempeño durante el período 2020 y 2021, el Subproceso de Gestión del Desempeño se enfrentó a varias situaciones que generaron consultas a la Dirección Jurídica, planteadas mediante oficios PJ-DGH-JP-559-SGD-108-2020, oficio PJ-DGH-SGD-119-2020 y PJ-DGH-SGD-049-2022, según la siguiente temática:

Temas	Atendido mediante criterio jurídico
¿Como procedería si no existe evaluación del desempeño o cuenta con una evaluación parcial? ¿se podría o no efectuar el pago de la anualidad?	DJ-C-134-2021
Varias consultas referentes al reconocimiento de pago de anuales	DJ-C-402-2021
Podría darse que la persona servidora impugne el resultado final de la evaluación del desempeño aún y cuando el resultado de la nota fue favorable	DJ-C-307-2021 DJ-C-460-2021
Delegación Evaluación del desempeño	DJ- C-131-2021
Designación de personas evaluadoras	DJ-C-400-2021
Se han detectado puestos que comparten medio tiempo en un despacho y medio tiempo en otro despacho	DJ-C-309-2021
Puestos con dos jefaturas de manera simultánea designar a alguno de los dos para realizar la evaluación del desempeño o deben realizarla ambos	DJ-C-309-2021

Para que se finalice el proceso de evaluación y se obtenga el resultado final de la evaluación del desempeño, se debe realizar una evaluación de cierre.	DJ-C-401 -2021
Los recursos de impugnación de revocatoria y apelación, contra el resultado final y el plan de mejora, en caso de que existan evaluaciones parciales aplicadas por otras personas evaluadoras diferentes a la que realiza la evaluación de cierre, se deben de interponer ante la persona que hace la evaluación de cierre y esta debe pronunciarse sobre cualquiera de las evaluaciones parciales que forman parte del resultado final de la evaluación	DJ-C-307-2021
Efectos de la ampliación de los factores incorporados mediante reforma, para efectos de la autoevaluación y la evaluación de la Jefatura	DJ-C-335-2021
Sería necesario o recomendable conformar un órgano evaluador para que aplique la evaluación de esos equipos de trabajo que presentan esta circunstancia, por ejemplo: existen puestos de trabajo que, por las jornadas laborales diarias, un tiempo trabajan para una jefatura y el otro tiempo para otra, en la Sección de Cárceres, Flagrancia, entre otros.	DJ-C-255-2021
Aplicación del debido proceso ante situaciones de incapacidades y vacaciones de la persona evaluada Interrupción de plazos para presentar recursos	DJ-C-195-2022

También, se analizaron algunas recomendaciones remitidas por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en oficio ED-294-2021, referidas a los artículos 11, 19 y 20.

De lo anterior, se determinó la necesidad de plantear reformas a algunos artículos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que se presentan a continuación, no obstante, resulta de interés indicar que el Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, tuvo en el 2021, una reforma aprobada por Corte Plena, en sesión N°08-2021, del 22 de febrero del 2021, artículo XVI, para el artículo 10, donde se incluyó a la persona Auditora Judicial, como persona evaluada por Corte Plena.

Del análisis realizado a los diferentes criterios jurídicos, se les presenta la siguiente propuesta de modificación a los artículos 2, 7, 9, 11,16, 19 y 20 del Reglamento indicado, con la finalidad de su análisis y aprobación:

Artículos vigentes	Artículos Propuestos
Artículo 2.- Definiciones “...f) Evaluaciones de seguimiento: Son evaluaciones programadas	Artículo 2.- Definiciones f) Seguimientos: Corresponde a las reuniones programadas y obligatorias, que se realizan a mitad del periodo según calendarización, con el propósito de generar información de retorno

y obligatorias, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del período de evaluación...”	para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del periodo de evaluación.
Artículo 7.- Órganos Rectores. Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño: a) Corte Plena: es el máximo jerarca de la organización y, a su vez le corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales. b) Consejo de Personal: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia. c) Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia.	Artículo 7.- Órganos Rectores. Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño: a) Corte Plena y el Consejo Superior: como máximos jefes de la organización y, les corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.
Artículo 9._Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño. Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.	Artículo 9. _Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño. Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, la persona u órgano evaluadores será quien ostente el puesto o cargo para evaluar el personal, según la estructura de cada ámbito, de conformidad con lo indicado en el Estatuto de Servicio del Judicial y conforme las evidencias, tanto positivas como oportunidades de mejora, debidamente documentadas y conocidas de antemano por la persona evaluada, con que se dispongan. (aportes de la sesión del 03 de agosto, Consejo de Personal) Cuando exista una pluralidad de personas evaluadoras que, por situaciones de organización, nombramiento u horarios, supervisen a una misma persona colaboradora, se atenderá según los lineamientos específicos del Subproceso de Gestión del Desempeño. En casos que exista un conflicto manifiesto y concreto por medio del trámite de un proceso

	judicial o administrativo, entre la persona u órgano evaluador y la persona evaluada, el órgano competente, será sustituido para ese proceso, por una persona evaluadora ad hoc, según la organización de la oficina o despacho judicial, cuyo nombramiento estará a cargo, por el órgano competente que nombró a la persona originalmente, encargada del proceso. Cuando el Consejo de Jueces y Juezas, no alcance un acuerdo de mayoría, o el caso de conflicto o impedimento, en el nombramiento de ese órgano ad hoc, será el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a quién le corresponderá aplicar la evaluación del desempeño. (aportes de la sesión del 03 de agosto, Consejo de Personal y Consejo Judicatura, sesión del 22 de setiembre)
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	Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional Modificar el inciso a) de la siguiente forma: 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. Operará la delegación, únicamente, en despachos donde la organización implique la distribución del personal técnico o de apoyo, en secciones u unidades de trabajo, se podrá delegar la evaluación de ese personal en la persona juzgadora que lo tiene a su cargo. Esta delegación no exime la responsabilidad de la persona juzgadora en la coordinación, sobre los efectos que genere la aplicación del resultado final de la evaluación del desempeño, por lo que

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,	deberá contar con la aprobación de la persona juzgadora en la Coordinación. (Sesión Consejo de Personal, del 09 de agosto) El resto de los incisos se mantiene sin modificaciones.
--	---

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.”	
Artículo 16.- Aplicación de los tipos de evaluación. 1. Evaluaciones de seguimiento: la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación. 2. Evaluaciones parciales: Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos: a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación. b) Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores. c) Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona	Artículo 16.- Aplicación de los tipos de evaluación Se debe cambiar: Eliminar inciso primero por cuanto ya no corresponde a una evaluación, sino a una reunión de seguimiento que no será ponderada en el resultado final. Cambia el inciso 2 a inciso 1 1. Evaluaciones parciales: Modificar el inciso a) y b) “...a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, que implique modificación el factor rendimiento. b) Aunque se mantenga en el puesto, pero haya cambio del factor rendimiento, por reorganización, que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto y requiera ajuste en este factor u otro motivo. Renumerar y agregar dos incisos: d) Cuando la persona evaluadora se desligue de la oficina o despacho judicial o del puesto, ya sea por motivos de traslados, renuncias u otros, deberá realizar una evaluación parcial antes de su retiro. e) Para ser sujeto de una evaluación parcial, el periodo mínimo laborado, será de 30 días naturales consecutivos. f) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.

servidora judicial, en el puesto. Con excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura. d) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado. 3. Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.	Se modifica el inciso 2 2. Evaluación de Cierre: Corresponde a la evaluación que se realiza una vez finalizado el periodo de evaluación, según la calendarización establecida por los órganos. Esta deberá realizarse por la persona u órgano evaluador, independientemente del tiempo que, ésta última lleve desempeñando el puesto al momento en que deba realizarse este tipo de evaluación. Por el cambio en la numeración del inciso 3
Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño. Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento. Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación. Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior. Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia. Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.	Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño. Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre. (N° DJ-C-460-2021 aquí debemos eliminar la de seguimiento) Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona evaluadora u órgano que efectuó la evaluación. En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión de la relación laboral, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr en el momento en que se reincorpore en el servicio, para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento. (Sesión Consejo de Personal, del 09 de agosto)

El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura. Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles. En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”	Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior. Si se interponen ambos recursos a la vez, la persona evaluadora u el órgano que efectuó la evaluación o quien en su momento ostente la competencia para evaluar el desempeño, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará al superior de la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia. Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador. El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura. En los despachos judiciales, las personas evaluadas que no se desempeñen en puestos de judicatura, y que sean unipersonales, el recurso de apelación, cuando corresponda, será conocido por el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Para el resto de los despachos, el recurso de apelación, en caso de existir, será conocido por el Consejo de Jueces y Jueces del Despacho. Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.
--	--

	En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”
Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación. De conformidad con el resultado final de la evaluación, se generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:	Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación. Agregar el siguiente inciso: ... 7) La persona evaluadora podrá establecer planes de mejora, para personas calificadas al finalizar el período, en un nivel superior al insuficiente, para promover la mejora continua en sus equipos de trabajo. Mismo que deberá consignarse en el módulo habilitado para estos efectos.

Debe indicarse que, por motivo de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, podría ser necesario ajustar otros artículos del presente Reglamento, no obstante, por la etapa incipiente en que se encuentra dicha normativa, aún no es posible determinar los efectos sobre la normativa vigente.

Quedamos a sus órdenes.

-0-

Analizadas las propuestas de modificación al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que fueran planteadas por la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño, procede acogerlas en los términos expuestos.

SE ACORDÓ: Acoger la propuesta de modificación al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial que fuera explicada por la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño.

ARTICULO IX

La señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño explicó a este Órgano el alcance del informe No. PJ-DGH-SGD-112-2022 “Informe de hallazgos de Evaluación de Cierre 2021” suscrito por ella y las señoras Roxana Arrieta Meléndez y Waiman Hin Herrera, que indica:

**“Señores
Consejo de Personal
Consejo de la Judicatura
S. O.**

Estimados integrantes:

Con ocasión del cierre del período de evaluación del desempeño 2021, mismo que se extendió hasta el mes de marzo de 2022, el Subproceso de Gestión del Desempeño realizó una labor de seguimiento, en colaboración con la Dirección de Tecnología de la Información, por medio de la generación de reportes para identificar personas servidoras judiciales que después del cierre se encontraban sin un resultado final de evaluación del desempeño donde se detectaron las siguientes situaciones:

1. Información general sobre la población judicial

Durante el período de evaluación del desempeño 2021, mediante reporte de la DTI, se logró establecer que 12.781 personas servidoras judiciales, fueron notificados de sus planes de evaluación del desempeño (factor cuantitativo y cualitativo), y que una vez finalizado el plazo para registrar la evaluación final y de cierre del período, se identificó que 1.428 personas que habían sido notificadas con un plan de evaluación en el 2021, en las distintas oficinas y despachos judiciales, no registraban la evaluación de cierre, no obstante, de esas, 484 habían sido evaluadas en una oficina o despacho distinto al lugar inicial en que le habían notificado el plan de evaluación, por tanto, 944 personas no registraron una evaluación al final del período.

Debe indicarse que el proceso de seguimiento y revisión implicó para el Subproceso de Gestión del Desempeño, determinar cuáles fueron los motivos por los cuales no realizaron las evaluaciones de cierre, haciendo una verificación en sistema de evaluación, para confirmar si se realizaron evaluaciones de cierre

en otras oficinas o despachos judiciales, además, se revisó en la PIN los nombramientos de cada una de las personas que no reportan en el sistema de evaluación la evaluación de cierre, para identificar si existió alguna situación como incapacidades, permisos con y sin goce de salario, cese de nombramientos, renunciaciones y otros; y en los casos donde se compruebo que los colaboradores sí debían ser evaluados, como lo indica el artículo 9 del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño; y criterio emitido por la Dirección Jurídica, se envió comunicación a las personas evaluadoras de cada oficina, para que procedieran con la realización de las evaluaciones de cierre, lo que implicó además hacer ampliaciones de plazo para esas oficinas y despachos de manera oficiosa de manera extemporánea.

Ahora bien, en el gráfico N° 1, se distribuyeron las 944 personas sin evaluación de cierre al primero de abril de 2022, según los motivos identificados, donde se puede observar, después del trabajo realizado por el Subproceso de Gestión del Desempeño, se logró que el 73% de las personas, les fuera aplicada la evaluación respectiva, asimismo, el caso de las personas que fueron evaluadas por el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que corresponde a personas que realizaron nombramiento interinos en diferentes oficinas o despachos judiciales, y que se determinó evaluar en el lugar donde se desempeñaron por más tiempo, que representó un 8%. Por otra parte, se identificaron personas que no les correspondía una evaluación de cierre del período, por encontrarse incapacitadas, de nuevo ingreso o con permisos, licencias, y representaron un 12%. Finalmente, personas que, a pesar de las comunicaciones realizadas por el Subproceso, no fueron evaluadas por la persona encargada, y se quedaron sin un resultado final, y representaron un 7%.



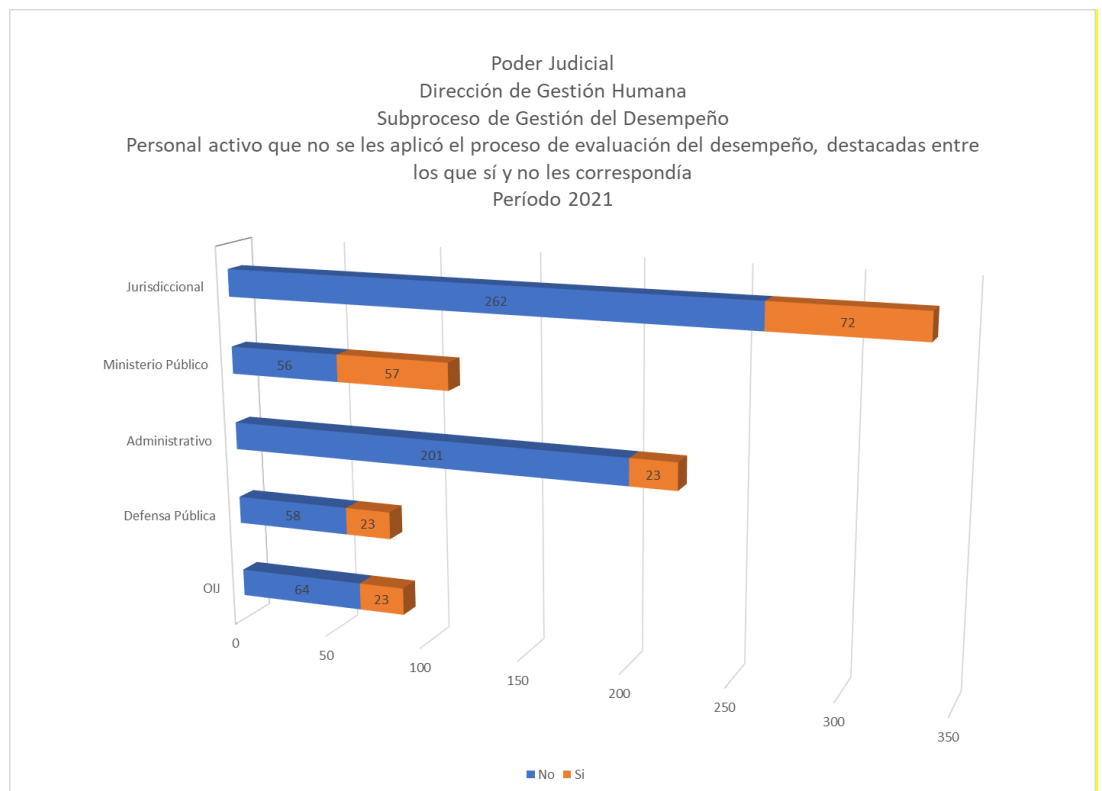
Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

Por otra parte, durante el 2021 y primer trimestre del 2022, según reporte recibido de la Unidad de Investigación y Control de la Dirección de Gestión Humana, se identificaron 223 personas que presentaron salidas como jubilaciones, renunciaciones o ceses por fallecimiento.

Adicional a lo anterior, como resultado del análisis de la información también se identificaron personas que, según el reporte, tenían un estado de “Realizada sin notificar”, sea que fueron evaluadas pero no notificadas, representadas por un total de 835 personas servidoras judiciales, igualmente fueron contactadas por el Subproceso de Gestión del Desempeño, con lo cual se logró determinar que más del 90% de éstas, si habían sido notificadas del resultado final, pero por una aplicación incorrecta en el módulo informático por parte de la persona evaluadora, se les registró dicho estado y el resto, si lo tenían pendiente, por una omisión de la personas encargada.

Igualmente, se determinó que 839 personas servidoras judiciales con nombramiento activo durante el período 2021, no fueron debidamente notificadas de un plan de evaluación, sea que no les notificaron ni metas ni las competencias respectivas, siendo así se omitió la aplicación de la etapa de planeación y por tanto,

incidió en que no fueran evaluadas de su desempeño, por parte de las personas a su cargo, situación generado en su mayoría por nombramientos interinos en diferentes oficinas y despachos, como se puede observar en su mayoría producto de la rotación generada en los cargos jurisdiccionales y cargos administrativos, según se muestra en el gráfico N° 2. Asimismo, de la revisión realizada por el equipo de trabajo, se determinó teniendo la variable cantidad de días laborados, se distinguieron entre cuales les correspondía una evaluación al final del período, por esto es oportuno reforzar la importancia que las personas servidoras judiciales, siempre deben ser notificadas de sus metas de desempeño y brindar el seguimiento respectivo, en procura de la gestión del personal y la orientación hacia los resultados esperados en cada puesto en que se hayan realizado nombramientos.



Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

Conforme lo anterior, se detectaron las siguientes situaciones durante el período 2021 y que implicaron un seguimiento y revisión por parte del personal del Subproceso;

Motivo	Cantidad de personas
Personas sin notificar un plan de evaluación 2021	839
Personas notificadas con un plan de evaluación, pero sin evaluación de cierre después de vencido el plazo para su ejecución	944
Personas que fueron evaluadas, pero tenían un estado de “Realizada sin Notificar”	835
Personas que presentaron salidas como jubilaciones, renunciaciones o ceses por fallecimiento	223
Total	2.841

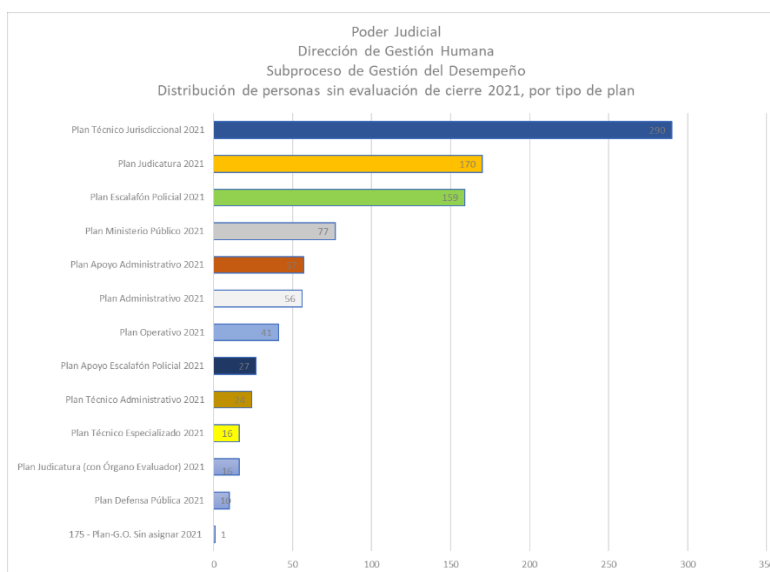
Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

2. Personas pendientes de evaluación de cierre 2021 por tipo de planes de evaluación:

Con el propósito de ampliar el análisis, debe considerarse que, en cada período de evaluación, el Subproceso de Gestión del Desempeño, en la etapa de planeación de este, elabora los planes de evaluación, considerando que el Poder Judicial cuenta con 459 clases de puestos distribuidas en los 10 grupos ocupacionales, se elaboran planes de evaluación con algunas consideraciones, para efectos de la determinación de estos, que resulta de interés destacar:

- Los cargos de Judicatura, Fiscales y Defensores se realizan de manera segregada, para identificar los resultados por cada ámbito y no sólo en el grupo ocupacional
- El Plan Judicatura Órgano Evaluador, integra a todas aquellas personas juzgadoras a cargo de la coordinación y que su evaluación es realizada por los Consejos de Jueces, o bien, las personas juzgadoras supernumerarias, que la realizan los Consejos de Administración, según lo dispuesto por el Reglamento.
- Plan-G.O. Sin asignar, que integra casos especiales, donde se determinó para asociar aquellos puestos que en el sistema informático no contaban con clase angosta, o bien porque el puesto no contaba dentro del manual de puestos con perfil por competencias
- Plan Estrato Gerencial, con órgano evaluador, integró a los puestos del estrato gerencial que corresponde ser evaluados por los órganos superiores, sea el Consejo Superior y la Corte Plena.

Es así, como del análisis de las personas que no registraron una evaluación de su desempeño al final del período 2021, que representaron 944 personas, se determinó que en los planes donde más personas presentaron esa condición fueron en: Plan Técnico Jurisdiccional, con 290 personas, seguido del Plan Judicatura, con 170, Plan Escalafón Policial, con 159 personas, esta situación podría ser como consecuencia de la dinámica de cada uno de estas oficinas y despachos judiciales, que tienen alta rotación de puestos. Por otra parte, en el nivel inferior, se tienen, el Plan Sin Asignar, que solamente se identificó una persona, que faltaba su evaluación del desempeño, seguida del Plan de la Defensa Pública, con 10 personas, además del Plan de Judicatura con órgano evaluador, donde faltaban 16 personas e igualmente en el Plan de Técnico Especializado. En el siguiente gráfico se muestran los planes, con la distribución de la cantidad de personas, sin evaluación de cierre al final del 2021, que se representan a continuación, en el gráfico N° 3:



Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

3. Identificación de Hallazgos

De manera resumida se identificaron las siguientes situaciones que limitaron a las personas evaluadoras finalizar el período de evaluación 2021:

- ✓ Equivocada interpretación de los artículos 9 y 12 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, dado que el primer artículo refiere a las personas evaluadoras, y no a las personas evaluadas, que tienen que tener

tres meses en el puesto para ser evaluadas, asimismo, se omite valorar que los tres meses que indica el segundo artículo, refiere únicamente para personal de primer ingreso al Poder Judicial, y no de recién ingreso a la oficina o despacho judicial. Por lo que, al final de período omitieron hacer las evaluaciones del desempeño de personas servidoras judiciales que les correspondía evaluar.

- ✓ Omisión de evaluación de personal que se encontraba en proyectos y que tenían permisos del artículo 44 de la Ley Orgánica, deben ser notificados con el plan de evaluación acorde a las actividades y tareas asignadas en los proyectos que se destacan.
- ✓ Algunas personas evaluadoras, no revisaron que en el Sistema de Soporte Informático se visualizaran los registros de todas las personas evaluadas a su cargo, por tanto, no solicitaron a este Subproceso, que se aplicará el registro en el módulo informático, principalmente por ascensos, traslados, descensos, revaloraciones de puestos y se omitió la evaluación de las personas servidoras judiciales en esa condición.
- ✓ Error al momento de notificar a las personas a cargo en el módulo informático, dado que a pesar de que evaluaron el desempeño del personal, cuando se genera un comprobante de evaluación después de haber notificado a la persona evaluada, el sistema emite una alerta que el proceso se revierte, lo cual ocasiona que el registro se devuelva al estado “registrado-sin notificar”.
- ✓ El deber de aplicar todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño (planeación, ejecución, seguimiento y cierre), es responsabilidad tanto de la persona evaluadora, como de la persona evaluada (artículo 14 del Reglamento). Dado que algunas personas evaluadoras indicaron que no habían terminado el proceso por olvido involuntario, como consecuencia del exceso de trabajo en la oficina o despacho judicial.
- ✓ Es importante mencionar que algunas personas evaluadoras mantenían confusión sobre las evaluaciones de cierre, pues indicaban que el seguimiento se había extendido y que ellos ya habían efectuado el procedimiento de la bitácora. Con esta situación, se considera importante mantener y respetar los plazos para cada etapa, y con ello minimizamos las confusiones que se pudieran crear con la extensión de estos, respetando solamente lo que cita el artículo 18 del reglamento de evaluación del desempeño en caso de ser necesario.
- ✓ Debido a varias consultas generadas durante el proceso de comunicación con las personas encargadas de aplicar el proceso de evaluación del desempeño, se solicitó criterio de la Dirección Jurídica sobre la suspensión de los plazos, en las etapas del proceso de evaluación, por vacaciones, incapacidades, permisos, etc., por parte de la persona evaluada, donde dentro de las conclusiones se determinó que:
“ ...a. Los plazos establecidos en el artículo 19 del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, pueden suspenderse únicamente por fuerza mayor (artículo 259.1 de la Ley

General de la Administración Pública) y si con ello se garantiza el derecho de defensa y del debido proceso.

b. La potestad de suspensión de plazos debe ejercerse de forma excepcional ya que sólo aplica cuando acaece un evento imprevisible o que siendo lo contrario no pueda evitarse. Además, los plazos que están establecidos no pueden suspenderse por causas no autorizadas en las normas, de lo contrario se impediría a la administración el trámite del procedimiento conforme a los principios de celeridad y eficiencia, por ello la excepcionalidad debe aplicarse de manera restrictiva.

c. Se considera que hay una imposibilidad legal para suspender los plazos establecidos en el artículo 19 del reglamento indicado con motivo del acogimiento a las vacaciones. El disfrute de ese derecho no es un evento imprevisible ni evitable. De todas maneras, se estima que una persona servidora judicial en esa condición, no está imposibilitada materialmente para hacer efectivo su derecho a impugnar el resultado final de su evaluación.

d. Las incapacidades no conjeturan en tesis de principio que no se pueda ejercer el derecho de defensa en el procedimiento evaluativo al momento de notificarse el resultado final.

e. Para que se dé la violación al derecho de defensa, la incapacidad debe involucrar un impedimento físico o mental de tal envergadura que socave la capacidad psíquica, mental o de comprensión del destinatario del acto final evaluativo o bien una imposibilidad material para recurrir; y, en ambas situaciones se haya procedido con la notificación o con el cómputo del plazo para recurrir a pesar de los impedimentos descritos. Para evitar la conculcación referida, la administración puede suspender la comunicación del resultado final de evaluación u oficiosamente el plazo para recurrirlo una vez notificado, en virtud de la fuerza mayor y en aras de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso.

f. La desvinculación de una persona con el Poder Judicial que no permitió la reunión de cierre, no supone una limitante para que se determine un resultado final de evaluación del desempeño y su posterior comunicación y notificación...” (Tomado del Criterio DJ-C-195-2022)

4. Acciones de mejora

Con el propósito de adoptar las medidas para minimizar el riesgo operativo de personas servidoras judiciales que laboraron durante el 2021 y no fueron evaluadas en su desempeño, se programa ejecutar las siguientes acciones de mejora:

1. Incorporar dentro de la campaña de información, por medio de los avisos que se realizan en colaboración con el Departamento de Prensa y Comunicación, los errores detectados que limitaron la aplicación del proceso de evaluación del desempeño en la etapa de

cierre de cada período. Asimismo, promover tanto al personal evaluador como evaluado, sobre la importancia en la participación de este proceso (corresponsabilidad de ambas partes), considerando los efectos patrimoniales que tiene éste (pago de anuales).

2. Revisión y actualización de los contenidos de los talleres de capacitación, con las debilidades detectadas en las personas evaluadoras, para reducir el riesgo que se repliquen en los siguientes períodos de evaluación del desempeño y para que coadyuven a fortalecer el conocimiento del proceso de evaluación del desempeño, siendo que este proceso es corresponsabilidad de ambas partes, y se requiere un rol más participativo en las diferentes etapas del proceso.
3. Elaborar un documento que integre lineamientos generales, adicionales a la circular de cada período, que oriente tanto a las personas evaluadoras como evaluadas, para situaciones particulares, que se generan en el Poder Judicial, producto de la rotación del personal judicial, así como divulgar criterios jurídicos emitidos en razón de consultas realizadas por el Subproceso y que fortalezcan la aplicación del proceso de evaluación del desempeño como proceso de mejora continua para las personas servidoras judiciales y los servicios que se brindan por éstas.
4. Establecer como una buena práctica del Subproceso de Gestión del Desempeño, que, al finalizar cada período de evaluación del desempeño, realizar el seguimiento de aquellas personas a las que no se les ha realizado la evaluación de cierre, así como determinar las personas que se les debe aplicar el artículo 9 del Reglamento y poder concluir el proceso de evaluación del desempeño al 31 de mayo de cada año. Esto siempre y cuando se disponga de la capacidad operativa para administrar y atender estas actividades de seguimiento.

Debe indicarse que, este informe es de naturaleza preliminar con los hallazgos identificados, que permitió extender la cobertura de la población con un resultado final de evaluación del desempeño del 2021 y definir las acciones de mejora para los siguientes procesos, considerando la novedad que aún implica la aplicación de este proceso de gestión de personas dentro del Poder Judicial, asimismo, se procederá con la publicación de dichos resultados en la página web, para efectos de cumplir con las disposiciones del Índice de Transparencia Institucional y la elaboración del informe final de resultados del período 2021.

Con toda consideración”

Procede tomar nota del informe que fuera expuesto por la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño.

SE ACORDÓ: Tomar nota.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.