ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL SCJ-013-2025

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas del miércoles 05 de marzo de dos mil veinticinco con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sr. Juan Carlos Segura Solís y la colaboración de las señoras Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga de la Dirección de Gestión Humana.

Participa la señora Maureen Siles Mata, Subdirectora interina de la Dirección de Gestión Humana y el señor Mariano Rodríguez Flores, Jefe del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

ARTICULO I

Aprobación del acta virtual SCJ-11-2025 y SCJ-012-25 extraordinaria electrónica celebradas el miércoles 26 de febrero de 2025. ***La señora Jessica Jiménez Rodríguez y el señor Juan Carlos Segura Solís, se abstienen de votar por no haber participado en esta sesión.***

ARTÍCULO II

Documento: 3595-2025

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte Suprema de Justicia, trasladó mediante oficio N° 1624-2025, la siguiente gestión de la señora (NOMBRE):

> "San José, 27 de febrero de 2025
> N° 1624-2025
> Al contestar, refiérase a este # de oficio al correo
> (…)
>
> Señora magistrada
> MSc. Sandra Zuñiga Morales, Presidenta
> Consejo de la Judicatura
>
> Estimada Señora:
>
> Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en

sesión N° 16-2025 celebrada el 26 de febrero del 2025, que literalmente dice:

“ARTÍCULO V

Documento N° 13728-2022 / 1670-2025 / 1741-2025

La licenciada (NOMBRE), Jueza del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, mediante nota del 19 de febrero de 2025, remitió lo siguiente:

“Reciban un cordial saludo y éxito en sus labores. El motivo de la presente es realizar una formal solicitud de traslado de mi plaza como jueza 3 laboral que pertenece al CENTRO DE APOYO, COORDINACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL, plaza numero 382304, que actualmente se encuentra ubicada en el JUZGADO DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, CIUDAD QUESADA. La solicitud la formulo en razón de que tengo conocimiento de la renuncia que realizó el licenciado Héctor Gustavo Álvarez Jiménez, al Poder Judicial, toda vez que la plaza que el deja libre es una plaza de juez 3 laboral, propiamente la plaza número 372033 y se encuentra ubicada en el JUZGADO DE CIVIL Y TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SEDE SAN RAMÓN.

Como detalle histórico, les comento que inicie en el Poder Judicial desde el año 2003, fui técnica judicial en el Juzgado de Civil y de Trabajo de Grecia, por diez años, ahí goce del primer nombramiento en propiedad, posteriormente ingrese a la judicatura, y desde el año 2014, realizo nombramientos como jueza 3 laboral por muchos juzgados de trabajo a lo largo y ancho de este bello país. En el mes de diciembre del año 2022, mediante Oficio n° 12227-2022, que se me informa el nombramiento en propiedad como jueza de trabajo 3, en la plaza 382304, la cual pertenece al Centro de Apoyo, y que desde antes de mi nombramiento ya se encontraba destacada en Ciudad Quesada, San Carlos.

Durante estos años de nombramiento como jueza, y más aún de mi nombramiento en propiedad, he valorado mucho mi trabajo, lo he realizado con gran entrega, esmero y dedicación, siempre luchando por dar un poco más de mi y brindar a los usuarios un servicio público de calidad y una justicia pronta y cumplida, y siempre agradecida por lo que la vida me da cada día.

A pesar de lo anterior, (…).

Para ninguno de nosotros es un secreto que el trabajo como juzgador o juzgadora no es trabajo fácil y requiere de mucho empeño, y si a eso le agregamos las grandes cargas de trabajo y altas exigencias de planificación, podemos decir que es complicado tener un balance entre la salud y el trabajo. Peor se pone el asunto, cuando la distancia entre mi domicilio y mi trabajo ronda en 56 kilometro (yo soy vecina de Grecia, Alajuela).

Gracias al teletrabajo, el tema de viajar al trabajo ha sido más noble, por lo menos por los tres días que puedo laborar desde mi hogar, sin embargo; no quiero pensar si un día me negaran el teletrabajo.

Por otro lado, les comento que, durante estos 20 años de servicio, no he sido amonestada ni sancionada y siempre he cuidado mucho mis relaciones interpersonales con los y las compañeras que me rodean.

Sumado a lo anterior, soy esposa y madre de dos hijos, un adolescente de 14 años y una niña de 09 años de edad, y ellos son el motor que me da fuerzas para vivir y seguir adelante a pesar de la enfermedad y de lo difícil que se pueda tornar el día, de modo que vivir lejos de ellos, es algo que me parte el corazón y me coloca en una posición de mucha tensión, lo cual no es sano para mi cuerpo.

El año anterior, (…). Hoy en día me siento mejor, cumplí la terapia, el tratamiento y aprendí muchas cosas importantes para mi salud mental, por eso este año 2025 lo tomo con mucho optimismo, creyendo que cada día trae su propio afán, y confiando en que Dios va de mi mano para colocarme en el lugar adecuado.

Mi solicitud la realizo apelando a ustedes, pues considero que cumplo con los requisitos que la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Carrera Judicial y Reglamento de Carrera Judicial, exigen para este tipo de gestiones, y por que estar cerca de mi familia y de mi casa, ya que San Ramón está a 32 kilómetros de distancia; este cambio aliviará mi salud tanto física como emocional, y además me ayudará a dar un mejor rendimiento en mi trabajo, pues no tendré que exponerme a largos viajes de dos horas ida y dos horas vuelta, con grandes peligros por el tipo de ruta que es, lo cual desgasta significativamente la capacidad para trabajar con mayor enfoque y vitalidad y por ende desmejora el servicio público que una como servidora desea brindar.

Agradezco de todo corazón que consideren mi situación y me den la oportunidad de estar más cerca de mi domicilio, para poder tener mejor calidad de vida, poder compartir con mi red de apoyo que es mi familia y así lograr dar un servicio de mayor calidad, lo cual siempre ha sido mi enfoque.

PRUEBA: (…)

(…)

-0-

Seguidamente, el doctor Minor Chavarría Vargas, Juez del Juzgado Civil y de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, mediante correo electrónico del 18 de febrero de 2025, remitió lo siguiente:

“El suscrito, Lic. Minor Chavarría Vargas, en mi condición de juez coordinador del Juzgado Civil y Trabajo del III Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), por medio de la presente solicito se deje sin

efecto el concurso para nombrar interinamente persona juzgadora en el despacho, bajo el número de plaza 372033, de juez 3, conforme las siguientes consideraciones.

El juzgado a mi cargo tiene en propiedad la plaza de persona juzgadora 372033, que ha venido siendo ocupada en propiedad por el señor Hector Alvarez Jimenez.

El licenciado Álvarez desde hace aproximadamente cinco años ha venido subiendo en ascenso. lo que ha motivado que continuamente lleguen a ocupar esa plaza diferentes personas juzgadoras. Actualmente quien está en el puesto es la Licenciada Marisol Mejías Bogantes desde hace como año y medio o dos.

Ahora bien, hace como un mes y siendo que el licenciado Alvarez subió en ascenso a juez la plaza se sacó a concurso en forma interina por tres meses, concurso que ya salió a consulta para formar la lista de oferentes.

Ahora bien, cuando ya había salido a concurso la plaza, pero en forma interina por tres meses, el Licenciado Alvares ha presentado su renuncia al Poder Judicial, misma que según me comenta ya fue aceptada por el Poder Judicial.

Ahora respetuosamente considero que no es conveniente nombrar a una persona interina, mediante un concurso y dentro de muy poco volver a consultar esa plaza, ahora para nombrar a alguien en propiedad.

En la plaza referida se han nombrado diferentes personas juzgadoras, esto por asensos del juez titular, desde hace mucho tiempo. La constante variación en el puesto ha provocado que las personas técnicas tengan que adaptarse constantemente al criterio de quien asume el cargo y, además, un trámite diferenciado en los procesos judiciales.

La Licda. Marisol Mejías Bogantes ha estado laborando en este despacho, en la plaza 372033 desde abril del 2023 (casi dos años), con un conocimiento detallado de cada uno de los expedientes civiles y laborales que tramita, además ha colaborado con la formación del personal técnico e incluso ha ejercido la coordinación del despacho durante algunos periodos, por lo que solicito ella permanezca en el puesto mientras sale la plaza para nombrar una persona en propiedad y se deje sin efecto el concurso para nombrar a alguien de forma interina por tres meses.-

Hago saber que la Licda. Mejías Bogantes está anuente a continuar en el cargo.”

-0-

En sesión N° 106-2022 celebrada el 1 de diciembre 2022, artículo XLVII, en lo que interesa se nombró a la licenciada (NOMBRE), en la plaza en propiedad N° 382304 de Juez (a) 3 Laboral, en el Centro de

Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, a partir del 16 de diciembre de 2022.

Luego, en sesión N° 13-2025 del 18 de febrero de 2025, artículo XLIII, -en lo que interesa,- se tuvo por conocida la gestión presentada por el licenciado Héctor Gustavo Álvarez Jiménez, juez 4 en el Tribunal Penal de Puntarenas, en nota del 10 de febrero de 2025, por lo que se tuvo por modificado el acuerdo tomado en sesión N° 09-2025 celebrada el 04 de febrero del 2025, artículo LXXI, en el sentido que el licenciado Álvarez Jiménez, indicó que debido a que realizaría el preaviso correspondiente, su renuncia efectiva lo será a partir del 28 de febrero de 2025. Asimismo, se remitió el presente acuerdo a conocimiento del Consejo de la Judicatura, para que sacara a concurso la plaza N° 372033 de Juez (a) 3 del Juzgado Civil y Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, una vez que la misma quedara vacante.

Se acordó: 1) Tener por conocida la gestión presentada por la licenciada (NOMBRE), jueza del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, mediante nota del 19 de febrero de 2025, así como la gestión remitida por el doctor Minor Chavarría Vargas, Juez del Juzgado Civil y de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela. 2.) Trasladar con urgencia la gestión anterior al Consejo de la Judicatura, para que estudie la gestión presentada y verifique si la licenciada (NOMBRE), cumple con los requisitos e informe a este Consejo Superior si es viable o no acoger la solicitud de traslado. 3.) Comunicar al doctor Chavarría Vargas, que este Órgano Superior en sesión N° 13-2025 del 18 de febrero de 2025, artículo XLIII, solicitó al Consejo de la Judicatura, que sacara a concurso la plaza N° 372033 de juez (a) 3 del Juzgado Civil y Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, una vez que la misma quedara vacante. 4) Asimismo, se informa al doctor Chavarría Vargas, que este Consejo Superior, queda a la espera del informe solicitado al Consejo de la Judicatura en el inciso 1) de esta parte dispositiva. 5.) Hacer este acuerdo del conocimiento del Consejo de la Judicatura, del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Sección Administrativa de la Carrera Judicial, así como de los gestionantes. Se declara acuerdo firme."

Atentamente,

Lic. Carlos Toscano Mora Rodríguez
Subsecretario General Interino
Corte Suprema de Justicia"

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:

"Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto."

"Artículo 34.- El período de prueba se regirá por las siguientes disposiciones:

a) Se aplicará tanto en los casos de iniciación de contrato como en los de ascenso o traslado, pero en estos últimos casos será de tres meses. (Así reformado por el artículo 38 de la Ley Nº 6593 de 6 de agosto de 1981).

b) Si se tratare de iniciación de contrato, el jefe de la oficina podrá despedir al servidor durante el período de prueba; pero deberá informar a la Corte Plena y al Departamento de Personal sobre los motivos del despido. En casos especiales el informe podrá ser confidencial y se rendirá directamente al Presidente de la Corte; y

c) Cuando se trate de ascenso o traslado, el sustituto quedará sujeto dentro del período de prueba de tres meses, a la eventualidad de que si aquél a quien sustituyó no fuere eficiente en el nuevo cargo, el jefe de la respectiva oficina deberá reintegrarlo a su puesto anterior y así sucesivamente. En estos casos, el término del servicio en el puesto superior se acumulará al del inferior, para la obtención de los aumentos por tiempo servido."

- Ley de Carrera Judicial:

"Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:

a. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.

b. (…)

c. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso…"

- Reglamento de Carrera Judicial:

"Artículo 41: Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los

respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna."

-0-

Aspectos Personales:

La señora (NOMBRE), cédula de identidad (...), se encuentra elegible para el puesto:

Puesto	Materia	Nota
Jueza 1	Laboral	84.3745
Jueza 1	Genérico	80.6245
Jueza 1	Penal	80.6245
Jueza 1	Civil	80.6245
Jueza 1	Familia	80.6245
Jueza 3	Laboral	85.4801

La posición que ocupa en el escalafón de Juez y Jueza 3 Laboral, es la número 162 de un total de 291 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 08 años, 06 meses y 24 días como:

- Jueza 1 Civil, 02 días.
- Jueza 1 Laboral, 28 días.
- Jueza 1 Genérico, 19 días.
- Jueza 3 Civil, 02 meses y 13 días.
- Jueza 3 Laboral, 07 años, 09 meses y 10 días.
- Jueza 3 Familia y Penal Juvenil, 05 meses y 10 días.
- Jueza 3 Laboral Ley 8862, 02 días.

- Ostenta propiedad como Jueza 3 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, plaza N° 382304, desde el 16 de diciembre de 2022.

La señora (NOMBRE), cuenta con 18 anuales reconocidos al 17 de abril de 2024.

La señora (NOMBRE), obtuvo un resultado cualitativo de Excelente en la evaluación del desempeño referente al período 2023, nota final 99.40.

La señora (NOMBRE), el 11 de noviembre de 2014 obtuvo un resultado favorable con áreas de mejora por parte de la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la plaza No. 372033 del Juzgado Civil y de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón en sustitución del señor Héctor Gustavo Álvarez Jiménez, quien renunció al Poder Judicial, fue solicitada por la Secretaria General de la Corte mediante oficio No.1358-2025 de fecha 19 de febrero de 2025, la cual se encuentra pendiente de consultar por terna.

En la plaza No. 372033 se encuentra nombrada por parte del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, la señora Marisol María Mejías Bogantes, de manera interina hasta el 31 de marzo de 2025.

-0-

Analizada ampliamente la situación de salud indicada por la señora (NOMBRE) y considerando que ha tenido una larga trayectoria en la institución, que le ha permito a lo largo de los años hacer carrera judicial, puesto que inició como técnico judicial haciendo experiencia de manera escalonada, además de que no reporta sanciones y cuenta con un resultado favorable en la evaluación del desempeño, y no se registran reportes desfavorables sobre su desempeño por parte de personas coordinadoras, como una medida afirmativa, se considera de recibo su gestión para que se le traslade de la plaza número 382304, adscrita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, que actualmente se encuentra ubicada en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, al puesto número 372033 ubicada en el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón.

-0-

SE ACORDÓ: Analizados los atestados y trayectoria en la institución de la señora (NOMBRE) y como una medida afirmativa por el tema de salud, recomendar al Consejo superior su traslado de la plaza número 382304, adscrita al Centro de Apoyo, coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, que actualmente se ubicada en el Juzgado Civil de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, al puesto número 372033 ubicada en el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO III

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) MAINRAD HERNANDEZ GARCIA, CED. 0107800952

EXPERIENCIA:

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

Fecha última calificación:	28/02/2006	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	05/03/2025		
Tiempo laborado tipo C:	8 años, 10 meses y 10 días	Abogado Litigante	**3%**

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 FAMILIA Y PENAL JUVENIL A JUEZ 3 PENAL JUVENIL

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 FAMILIA Y PENAL JUVENIL A JUEZ 1 FAMILIA

Nota anterior	90
Nota propuesta	95
Porcentaje por reconocer	**3.75%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	81.4712	84.4712
Juez 3 Civil	77.7212	80.7212
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	85.2212	88.2212
Juez 3 Penal Juvenil	0	88.2212
Juez 1 Familia	81.4712	88.2212

2) JORGE EDUARDO LEANDRO RIVERA, CED. 0116340439

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	01/03/2023	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	05/03/2025		
Tiempo laborado tipo A:	10 meses y 7 días	Juez	**1.3287%**
Tiempo laborado tipo B:	8 meses y 17 días	Defensor Público	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.3765	77.7052

3) ANI BRIGGITTE HERNANDEZ MONGE, CED. 0603910597

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico y Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	14/12/2022	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	05/03/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 16 días	Jueza	**2.2111%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	92.1246	94.3357
Juez 3 Laboral	80.8745	83.0856

4) JUAN GABRIEL SOTO HERRERA, CED. 0114180053

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	12/02/2025	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Tiempo laborado tipo C:	1 año y 27 días	Asesor Jurídico	**0.5375%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	79.7031	80.2407
Juez 1 Penal	79.7031	80.2407

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

5) ADAN LUIS CARMONA PEREZ, CED. 0503260824

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	0
Nota propuesta	90.8333
Porcentaje por reconocer	**0.9083%**

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
¿Represión y/o prevención para contrarrestar la violencia y la discriminación contra las mujeres y	Revista Judicial	2024	1	**0.24%**
El principio de legalidad y de dignidad humana como barreras infranqueables en la lucha contra el terrorismos y la delincuencia organizada.	Revista Judicial	2024	1	
Juicio a los jueces. Una mirada crítica a la función Jurisdiccional de hoy.	Revista el Foro	2024	1	

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Aspectos Teóricos y Prácticos para la Defensa Penal en los Delitos de	Defensa Pública	2024	1	**0.4%**

Violencia contra las Mujeres.				

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 5 PENAL APELACIONES A JUEZ 4 EN MATERIA PENAL

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Penal Apelaciones	71.2667	72.8150
Juez 4 Penal	0	72.8150

6) NICOLE LOPEZ MENDOZA, CED. 0208180625.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	86.3750
Nota propuesta	87.1250
Porcentaje por reconocer	**0.0150%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	72.1160	72.1310
Juez 1 Penal	72.1160	72.1310

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.

7) RAYMOND PAUL PORTER AGUILAR, CED, 0108740148

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Antología didacta: Razonamiento y Argumentación Jurídica.	Escuela Judicial	2024	1	**0.4%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Penal Apelaciones	85.6935	86.0935

8) PAUL JONATAN HERNANDEZ ARAYA, CED. 0303760617.

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
El Indicio Subacuático. Consideraciones Especiales en el Proceso Penal Costarricense	Poder Judicial	2023	2	**0.1**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	83.0364	83.1364

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.

9) ELENA MARIA MONTERO ACOSTA, CED. 0700960533

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	74.7039

10) SIANY MATA SANCHEZ, CED. 0205660502

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 5 PENAL APELACIONES A JUEZ 1, JUEZ 3 Y JUEZ 4 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	95.0000
Nota propuesta	98.0600
Porcentaje por reconocer	**0.1530%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.3750	89.5280
Juez 3 Penal	89.3750	89.5280
Juez 4 Penal	88.7875	88.9405

11) ISAAC ADRIANO MORA ESPINOZA, CED. 0117430521

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

Nota anterior	75.4163
Nota propuesta	91.2500
Porcentaje por reconocer	**4.7502%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	75.0553	79.8055

-0-

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

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

ARTÍCULO IV

La señora Vanessa Fernández Salas, Prosecretaria General de a Secretaría General de la Corte remite copia del oficio No. 690-2025 del 28 de enero de 2025, en el cual se transcribe el acuerdo de Consejo Superior, sesión No. 02-2025 celebrada el 09 de enero del mismo año, artículo XIII, que literalmente indica:

“ARTÍCULO XIII

Documento N° 14916-2024

En sesión N°42-2024 del 21 de mayo de 2024, artículo XLIX, se tomó el acuerdo que literalmente dice:

“Mediante oficio N° 63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024 del 19 de enero de 2024, el máster Allan Pow-Hing Cordero, director de planificación, remite informe suscrito por la Inga. Elena Gabriela Picado González, jefa interina del Subproceso de Evaluación, la máster Yesenia Salazar Guzmán, jefa interina del Subproceso de Modernización Institucional – No Penal y el máster Jorge Fernando Rodríguez Salazar, jefe interino del Subproceso de Modernización Institucional – Penal, en atención al acuerdo adoptado por este Consejo en sesión Nº 67-2023 celebrada el 15 de agosto de 2023, artículo VII, donde se conoció el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023, emitido por la Dirección Jurídica, en el cual se refirió a la determinación de los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación, donde se acordó por parte de este Consejo Superior que previo a resolver lo que correspondiera sobre dicho criterio, se dispuso realizar una reunión con las Direcciones Jurídica y Planificación, con la finalidad de discutir el criterio externado. Las recomendaciones del informe indican lo siguiente:

“5 Recomendaciones

Al Consejo Superior

5.1 Tener por presentado el presente informe por parte de la Dirección de Planificación, el cual contiene las observaciones y aclaraciones relacionadas al criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 emitido por la Dirección Jurídica donde se refiere a determinar los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación.

5.2 Solicitar a la Dirección Jurídica analizar y valorar la información y observaciones que presenta la Dirección de Planificación, donde se detallan los procesos que lleva a cabo dicha Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y evaluación mediante el Modelo de Mejora Continua, asimismo lo señalado en el apartado 3 del presente informe, donde se distingue y aclara la diferente entre los conceptos de “cargas de trabajo” y “capacidad instalada”, esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas. Ya que actualmente los procedimientos implementados por la Dirección de Planificación van en línea con la Ley Orgánica del Poder Judicial,

Reglamento de Consejo de Jueces y Juezas y Reglamento de Consejos de Administración.

A la Dirección Jurídica

5.3 Ampliar el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 de acuerdo con las observaciones que realiza la Dirección de Planificación en el presente informe, donde se presenta el detalle de los procesos que lleva a cabo esta Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y Mejora Continua, asimismo las observaciones y aclaraciones sobre la diferente entre los conceptos de "cargas de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas.

5.4 Atender las consultas conversadas y que quedaron pendientes de la reunión virtual realizada el pasado 03 de noviembre mediante la plataforma Teams, en las cuales la Dirección de Planificación expresó:

- *¿La persona jueza coordinadora de un despacho se considera la jerarca de la oficina?*

- *¿El reglamente del Consejo de Jueces está por encima del reglamento del Consejo de Administración de un Circuito Judicial?*

Lo anterior se detalla en el apartado 1 del presente informe.

A la Dirección de Planificación

5.5 Valorar el impacto en la metodología de rediseño de proyectos y el modelo de mejora continua que tendrá el criterio jurídico, una vez se complete las recomendaciones 5.3 y 5.4 supra".

- 0 -

Seguidamente, se adjunta el informe completo:

63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024.pdf

Se acordó: 1.) Tomar nota del informe de la Dirección de Planificación N°63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024 del 19 de enero de 2024, el cual contiene las observaciones y aclaraciones relacionadas al criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 emitido por la Dirección Jurídica donde se refiere a determinar los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación. **2.)** Se solicita a la Dirección Jurídica, analizar y valorar la información y observaciones que presenta la Dirección de Planificación, donde se

detallan los procesos que lleva a cabo dicha Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y evaluación mediante el Modelo de Mejora Continua, asimismo lo señalado en el apartado 3 del presente informe, donde se distingue y aclara la diferencia entre los conceptos de "cargas de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas. Ya que actualmente los procedimientos implementados por la Dirección de Planificación van en línea con la Ley Orgánica del Poder Judicial, Reglamento de Consejo de Jueces y Juezas y Reglamento de Consejos de Administración. 3.) Deberá la Dirección Jurídica, en el plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir de la notificación del presente acuerdo: a.) Ampliar el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 de acuerdo con las observaciones que realiza la Dirección de Planificación en el presente informe, donde se presenta el detalle de los procesos que lleva a cabo esta Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y Mejora Continua, asimismo las observaciones y aclaraciones sobre la diferencia entre los conceptos de "carga de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejos de Jueces y Juezas. b.) Atender las consultas conversadas y que quedaron pendientes de la reunión virtual realizada el pasado 03 de noviembre mediante la plataforma Teams, en las cuales la Dirección de Planificación expresó:

- *¿La persona jueza coordinadora de un despacho se considera la jerarca de la oficina?*
- *¿El reglamente del Consejo de Jueces está por encima del reglamento del Consejo de Administración de un Circuito Judicial?*

Lo anterior, se detalla en el apartado 1 del presente informe.

4.) Deberá la Dirección de Planificación, valorar el impacto en la metodología de rediseño de proyectos y el modelo de mejora continua que tendrá el criterio jurídico, una vez se complete las recomendaciones 5.3 y 5.4 supra. **5.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección Jurídica, Dirección Ejecutiva y Dirección de Planificación. **Se declara acuerdo firme."**

-0-

El máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, director jurídico, en oficio N° DJ-C-812-2024 del 17 de diciembre de 2024, comunicó:

"Me refiero al acuerdo de sesión **N° 42-2024** celebrada el **21 de mayo de 2024,** artículo XLIX, de ese Consejo Superior que dispuso lo siguiente:

"Se acordó: 1.) *Tomar nota, el cual contiene las observaciones y aclaraciones relacionadas al criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 emitido por la Dirección Jurídica donde se refiere*

a determinar los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación. ***2.)*** *Se solicita a la Dirección Jurídica, analizar y valorar la información y observaciones que presenta la Dirección de Planificación, donde se detallan los procesos que lleva a cabo dicha Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y evaluación mediante el Modelo de Mejora Continua, asimismo lo señalado en el apartado 3 del presente informe, donde se distingue y aclara la diferencia entre los conceptos de "cargas de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas. Ya que actualmente los procedimientos implementados por la Dirección de Planificación van en línea con la Ley Orgánica del Poder Judicial, Reglamento de Consejo de Jueces y Juezas y Reglamento de Consejos de Administración.* ***3.)*** *Deberá la Dirección Jurídica,* ***en el plazo máximo de 10 días hábiles****, contados a partir de la notificación del presente acuerdo:* ***a.)*** *Ampliar el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 de acuerdo con las observaciones que realiza la Dirección de Planificación en el presente informe, donde se presenta el detalle de los procesos que lleva a cabo esta Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y Mejora Continua, asimismo las observaciones y aclaraciones sobre la diferencia entre los conceptos de "carga de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejos de Jueces y Juezas.* ***b.)*** *Atender las consultas conversadas y que quedaron pendientes de la reunión virtual realizada el pasado 03 de noviembre mediante la plataforma Teams, en las cuales la Dirección de Planificación expresó:*

- *¿La persona jueza coordinadora de un despacho se considera la jerarca de la oficina?*

- *¿El reglamente del Consejo de Jueces está por encima del reglamento del Consejo de Administración de un Circuito Judicial?"*

Al respecto, esta unidad asesora se permite expresar lo siguiente:

I.- Antecedentes:

Mediante oficio N° 63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024 del 19 de enero de 2024, el máster Allan Pow-Hing Cordero, director de planificación, remite informe suscrito por la Inga. Elena Gabriela Picado González, jefa interina del Subproceso de Evaluación, la máster Yesenia Salazar Guzmán, jefa interina del Subproceso de Modernización Institucional – No Penal y el máster Jorge Fernando Rodríguez Salazar, jefe interino del Subproceso de Modernización Institucional – Penal, en atención al acuerdo adoptado por este Consejo en sesión Nº 67-2023 celebrada el 15 de agosto de 2023, artículo VII, donde se conoció el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023, emitido por la Dirección Jurídica, en el

cual se refirió a la determinación de los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación.

Conforme a lo anterior, se acordó por parte del Consejo Superior que previo a resolver lo que correspondiera sobre dicho criterio, se dispuso a realizar una reunión con las Direcciones Jurídica y Planificación, con la finalidad de discutir el criterio externado. Las recomendaciones del informe indican lo siguiente:

"5 Recomendaciones

Al Consejo Superior

5.1 Tener por presentado el presente informe por parte de la Dirección de Planificación, el cual contiene las observaciones y aclaraciones relacionadas al criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 emitido por la Dirección Jurídica donde se refiere a determinar los alcances y efectos del Modelo de Mejora Continua (anterior Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad) de la Dirección de Planificación.

5.2 Solicitar a la Dirección Jurídica analizar y valorar la información y observaciones que presenta la Dirección de Planificación, donde se detallan los procesos que lleva a cabo dicha Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y evaluación mediante el Modelo de Mejora Continua, asimismo lo señalado en el apartado 3 del presente informe, donde se distingue y aclara la diferente entre los conceptos de "cargas de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas. Ya que actualmente los procedimientos implementados por la Dirección de Planificación van en línea con la Ley Orgánica del Poder Judicial, Reglamento de Consejo de Jueces y Juezas y Reglamento de Consejos de Administración.

A la Dirección Jurídica

5.3 Ampliar el criterio legal DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023 de acuerdo con las observaciones que realiza la Dirección de Planificación en el presente informe, donde se presenta el detalle de los procesos que lleva a cabo esta Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y Mejora Continua, asimismo las observaciones y aclaraciones sobre la diferente entre los conceptos de "cargas de trabajo" y "capacidad instalada", esto para una correcta interpretación y aplicación de la norma principalmente con las competencias de los Consejo de Jueces y Juezas.

5.4 Atender las consultas conversadas y que quedaron pendientes de la reunión virtual realizada el pasado 03 de noviembre mediante la plataforma Teams, en las cuales la Dirección de Planificación expresó:

- *¿La persona jueza coordinadora de un despacho se considera la jerarca de la oficina?*

- *¿El reglamente del Consejo de Jueces está por encima del reglamento del Consejo de Administración de un Circuito Judicial?*

Lo anterior se detalla en el apartado 1 del presente informe.

A la Dirección de Planificación

5.5 Valorar el impacto en la metodología de rediseño de proyectos y el modelo de mejora continua que tendrá el criterio jurídico, una vez se complete las recomendaciones 5.3 y 5.4 supra".

Con base en lo anterior, y tomando en consideración el contenido del indicado informe de la Dirección de Planificación, se procederá al análisis solicitado:

II.- Sobre la solicitud de análisis y valoración de la información y observaciones que presenta la Dirección de Planificación, donde se detallan los procesos que lleva a cabo dicha Dirección en los despachos judiciales (Rediseños – Abordajes), detalle de la etapa de seguimiento y evaluación mediante el Modelo de Mejora Continua:

Como primer punto esta unidad asesora procederá al análisis de las observaciones/cuestionamientos realizados por la Dirección de Planificación de la siguiente manera:

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
6	**Aclaración de actualización de nombre del Modelo**	*…existe un claro direccionamiento institucional hacia el Modelo de Sostenibilidad como un mecanismo técnico*	Se aclara que el Modelo de Sostenibilidad por acuerdo del CS sesión 74-2023 celebrada el 07 de setiembre del 2023, art. XL se denomina ahora como "Modelo de Mejora Continua (MMC)".	*Se toma nota.* *Se agradece la observación*
8	**Del Equipo de Mejora**	*Es criterio de esta Dirección Jurídica que el "equipo de mejora" es una grupo designado para fines operativos dentro del modelo de seguimiento y sostenibilidad de un despacho*	Se comparte el criterio jurídico. Cabe destacar que, han existido propuestas por parte del equipo de mejora que la propia persona encargada de ejecutarlo no está de acuerdo, o bien la jefatura, quienes definen acciones de carácter recomendativo. Las funciones del equipo de mejora se detallan ampliamente en el apartado 4.5. Creación del	*No hay observaciones relevantes de la Dirección de Planificación sobre este punto.* *Se reafirma lo indicado por esta unidad asesora sobre los límites propios del*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		rediseñado, cuyos acuerdos poseen la naturaleza jurídica de acuerdos recomendativos no vinculantes para ante las autoridades del despacho judicial. Conform e a lo anterior, el denominado equipo de mejora emite simples actos preparatorios sin efecto propio que pueda generar derechos ni mucho menos incidir negativamente en situaciones jurídicas.	Equipo de Mejora creado durante los procesos de rediseño o abordaje Se hace hincapié que "equipo de mejora" siempre busca el bien común del despacho, conoce aspectos propios y específicos de necesidades inmediatas (al tener participación de todas las áreas de una oficina) y que no se involucra con aspectos jurídicos sino operativos con metas específicas.	*conocimiento y decisiones del denominado equipo de mejora, lo cual es un referente para la valoración integral del criterio objeto de observaciones.* *Ver las consideraciones quese indican en un punto posterior.*
8	**Del Equipo de Mejora**	*El rediseño aprobado de un despacho judicial no posee la virtud de desplazar, a favor del "equipo de mejora" o de la Dirección de Planificación, las competencias jurídicas del Juez o Jueza Coordinadora o el Consejo de Jueces y Juezas en la dirección y atención integral de todo el trabajo que debe desarrollarse en un despacho judicial.*	Se comparte el criterio jurídico, en el que queda claro en los informes de rediseño o abordaje que, cuando se establece la distribución de funciones de cada puesto, se realiza conforme el perfil competencial definido por la Dirección de Gestión Humana y la normativa vigente.	*No hay observaciones relevantes de la Dirección de Planificación sobre este punto*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
8	**Del Equipo de Mejora**	*Los acuerdos sobre planes remediales que adopte el "equipo de mejora" dentro del "Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad" de un despacho judicial rediseñado**, sí deben ser remitidos al Consejo de Jueces y Juezas o a la persona juzgadora coordinadora del despacho judicial,** según sea que impacte las cargas de trabajo del personal juzgador o la dinámica y cargas de trabajo del personal técnico judicial respectivamente, para que dichos órganos formales de autoridad, bajo su responsabilidad y de manera justificada, resuelvan lo que en derecho corresponda.*	**En este punto preocupa el aspecto de la eficiencia en la toma de decisiones, ya que los Consejos de Jueces se reúnen una vez cada dos meses según Reglamento, y como en los casos más comunes se requiere agilidad en la implementación de planes remediales con el fin de que el área crítica no empeore**. Por esto en la realidad se trabaja directamente con la persona juzgadora coordinadora. Además, se ha comprobado que si el equipo de mejora no se instaura hoy, la autogestión que se pretende de cada oficina no puede recaer en los Consejos de Jueces, labor que no se ha realizado históricamente, sobre todo de acuerdo con lo manifestado por ellos mismos respecto a la cantidad de funciones administrativas que asumen como personas juzgadoras en donde su función principal es la de administrar justicia y no temas administrativos. Sin embargo, se comprende que de acuerdo con las competencias que mantiene el Consejo de Jueces debe aprobar los temas relacionados a las cargas de trabajo del personal del despacho.	***La valoración indica es de mera oportunidad y conveniencia.*** ***No se advierten consideraciones de legalidad que impliquen modificar el criterio de esta unidad asesora.*** ***Se aclara que de modo alguno que esta Dirección haya indicado que la gestión de cada oficina deba responder exclusivamente a los Consejos de Jueces.*** ***Se crea un sesgo en estas afirmaciones de la persona redactora por la Dirección de Planificación que inducen a error y evidencian un pobre análisis sobre nuestras consideraciones.*** ***Llama la atención lo anterior y la falta de lectura integral del criterio toda vez que el mismo indicó lo siguiente:*** *"Se estima, a priori, que habría contenidos propios del*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
				Modelo de Rediseño que no necesariamente podrían corresponder a una definición de criterios de distribución de cargas de trabajo y que consecuentemente no serían competencia del Consejo de Jueces respectivo. Consecuentemente, técnicamente se debe realizar la valoración correspondiente en cada caso en particular, a efecto de determinar cada competencia en la aprobación del Modelo, no visto como un todo pétreo, sino más bien con posibilidad de que el mismo tenga partes que sí pueden ser conocidas y avaladas por Consejo Superior y otras de conocimiento de otros órganos."

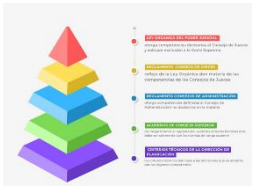
# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
8	**Del Equipo de Mejora**	***La persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces , a la hora de tomar sus decisiones, como en todo acto administrativo que se adopte, deberá justificar su decisión de ahí que, necesariamente deberá incluir dentro de su análisis lo recomendado por el "equipo de mejora" y de ahí contrastar y debatir como parte del razonamiento propio de su decisión, si acepta el criterio del "equipo de mejora" o se aparta de él".***	**A partir del criterio jurídico emitido, surge la consulta en cuanto a la toma inmediata de medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades que establece la Ley General de Control Interno en su artículo 12, que menciona:** *"Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:* *a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.* ***b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*** *c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.".* Lo subrayado en negrita no corresponde al original.	*En primer término, es menester indicar que el criterio de esta Dirección no enerva la adopción de medidas correctivas ante cualquier evidencia de desviación e irregularidad y no se entiende la referencia que se hace a la LGCI.* *Lo fundamental es entender que un equipo de mejora no tiene potestades suficientes para adoptar medidas que generen efectos finales sobre las personas o los servidores. Pueden advertir o recomendar al tomador de decisiones, más per se no puede generar ningún efecto definitivo.* *El informe nunca supedita la modificación de la carga de trabajo del personal técnico a una decisión del Consejo de Jueces.* *En análisis posterior en el presente oficio, se*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			Se hace hincapié que "equipo de mejora" siempre busca el bien común del despacho, conoce aspectos propios y específicos de necesidades inmediatas (al tener participación de todas las áreas de una oficina) y que no se involucra con aspectos jurídicos sino operativos con metas específicas basados en el rediseño de procesos aprobado por el Consejo Superior o Corte Plena, según corresponda. **Asimismo, surge la consulta por parte de esta Dirección, si el equipo de mejora continua al definir un plan remedial, este, según su naturaleza, puede ser aprobado únicamente por el Juez Coordinador o es estricto que se remita al Consejo de Jueces previo a su implementación**, por ejemplo, algún cambio de funciones por la necesidad que se presenta por la atención de público, el plan remedial es sacar a un técnico adicional que tramita a que manifieste, este plan remedial puede aprobarlo el juez coordinador?	*procederá a aclarar algunos puntos que parecieron no fueron de clara comprensión por las personas que realizan las observaciones al criterio de esta unidad asesora.* *La duda de a quien le corresponde instaurar un plan referencial tiene auto referencialidad en el propio criterio, toda vez que depende el tipo de decisión, podría corresponder al juez Coordinador, o al Consejo de Administración o al Consejo Superior, mas nunca a un equipo de mejora ni a un órgano técnico como la Dirección de Planificación,*
10	**Funciones del Consejo de Jueces**	*En la tabla se indica:* *Art. 3 LOPJ: CJ Define los criterios para la distribución de la carga de trabajo por el coordinador / El coordinador distribuye la carga de trabajo. Art. 11 Reglamento de*	Esta potestad del **juez coordinador parece homóloga a la del art 11 del reglamento de Consejo de jueces.** Los criterios de carga de trabajo deben seguir los principios de la técnica y la ciencia tal y como se han indicado de manera reiterada en Corte Plena.	*Nos parece profundamente satisfactorio que la Dirección de Planificación haga suyas nuestras consideraciones que la distribución de las cargas de trabajo sea acorde con las reglas*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		Jueces: CJ Ejecutar los mecanismos para la distribución de las cargas de trabajo / Juez Coordinador Fiscalizar el cumplimiento de una adecuada y equitativa distribución de los distintos asuntos que deban ser conocidos por los Jueces y Juezas	**Es importante considerar que el concepto técnico de cargas de trabajo involucra todas aquellas funciones que realiza el personal judicial, por lo que resultaría difícil considerar que atienden o no los Consejos de Jueces relacionado a este tema.** Las funciones del equipo de mejora detalladas supra, como parte del Modelo de Mejora Continua, contribuye en proponer a nivel operativo acciones de forma correctiva inmediatas en el que la Jueza o Juez de Coordinación aprueba y distribuye la carga de trabajo según corresponda para la gestión del despacho. Lo anterior, conforme lo indicado en el Manual de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, que establece en sus funciones: "Tomar decisiones relacionadas con la organización interna del despacho" y el rediseño de procesos aprobado por el Consejo Superior o la Corte Plena. De esta manera, a partir de los artículos mencionados por la Dirección Jurídica, surge la consulta, si la Jueza o Juez de Coordinación tiene la responsabilidad de "fiscalizar" el cumplimiento, qué sucede si encuentra una desviación o irregularidad. Es necesario someterlo al Consejo de Jueces, o es posible tomar acciones en el corto plazo. **El concepto técnico de cargas de trabajo versus capacidad instalada se define más**	*unívocas de la regla y la ciencia.* *En este sentido, el informe de esta Dirección, de comentario en su momento indicó:* *d.- Todo acto administrativo debe ser conforme a las reglas de la ciencia y la técnica y los principios de justicia, lógica y conveniencia y poseer la correspondiente motivación, inclusive las decisiones del Consejo de Jueces.* *Conforme a lo anterior, en caso de existir actos preparatorios técnicos elaborados como producto del proceso de formulación del modelo en un despacho en específico, si bien los mismos deberían ser considerados por el Consejo de Jueces como órgano decisorio, cuando sea procedente; el mismo para apartarse debería ser con base en consideraciones igualmente*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			adelante, dada las competencias de la Dirección de Planificación.	*técnicas debidamente fundamentadas y no meras apreciaciones de sus integrantes y en el entendido de que la decisión que se adopte debe buscar cumplir el fin público y no los fines de los integrantes del colegio".* *Con respecto a las competencias del Juez coordinador, nos referiremos con posterioridad en otro aparte.* *Sobre el tema de capacidad instalada omitimos pronunciarnos, dado que no fue objeto de nuestro informe ni es atinente al análisis que se realizó en el mismo, conforme el objetivo solicitado.*
11	**Del Consejo de jueces**	***En este orden de ideas, debe entenderse que lo dispuesto por el Consejo de Jueces debe ser realizado como órgano colegiado, con las formalidades atinentes, por lo que la participación de jueces o juez o jueza coordinadora en***	Esto está muy claro y se respeta en los rediseños y abordajes, lo que se busca con e**l equipo de mejora es la inmediatez para la ejecución de las acciones de mejora según los resultados de los indicadores cada mes. Por lo que al considerar al Juez Coordinador como jerarca este aprueba situaciones que requieren ser atendidas con inmediatez (Art.12 CI),**	Por principio de legalidad, las competencias de los órganos respectivos están claramente delimitadas de manera reglamentaria. No encontramos el fundamento legal que indica la dirección de Planificación para

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		los respectivos equipos de mejora, no releva el conocimiento y aprobación que proceda por mayoría o unanimidad en el mismo.	**Dichas propuestas podrían ser objeto de impugnación por el Consejo de Jueces al momento de su comunicación y efectivamente el Juez Coordinador considera elevarlos al Consejo de Jueces.** En el caso de que todas las propuestas deban ser conocidas y aprobadas por el Consejo de Jueces sería necesario que el Reglamento de Consejo de Jueces sea modificado **en cuanto a la periodicidad de sus reuniones, ya que se indica una reunión cada dos meses diferente a los equipos de mejora se reúnen una vez al mes.**	conceptualizar a un juez coordinador como jerarca, término aplicable a la persona que adopta las máximas decisiones. Sería necesario que la Dirección de Planificación nos aporte los insumos técnicos y legales necesarios para categorizar al Juez coordinador como jerarca. De conformidad con la LGCI jerarca es el "superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado", lo cual no es el caso de un mero coordinador, dado que a nuestro criterio es un titular subordinado. Por otra parte, la Dirección de Planificación hace una serie de sugerencias, que serían objeto de reforma reglamentaria, lo que escapa los alcances del presente criterio.

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
11 y 12	**Marco normativo**	***Consecuentemente, la implementación del Modelo no puede apartarse del marco normativo existente que regule la organización y funcionamiento de los despachos judiciales, a sabiendas de que toda decisión administrativa que adopten estos, debe propender a una adecuada prestación del servicio público de administración de justicia***	 Surge la consulta si en este apartado es posible ampliar con base en lo definido en el artículo 12 de **¿Dónde se puede establecer la Ley General de Control Interno que regula los deberes de los Jerarcas artículo 12, con esto se tiene mayor potestad de la Jueza o Juez de Coordinación o del Consejo de Jueces; al ser vía reglamentaria?** Es decir, según lo indicado, la Ley está por encima del reglamento.	No queda claro la duda expresada. Indudablemente la Ley General de Control Interno es transversal a toda la organización administrativa y como tal debe ser aplicada. Por lo mismo, es que la Dirección Jurídica en su criterio indicó la necesidad de clarificar las competencias preparatorias y decisorias en la materia, en aplicación del artículo 13.d) de la LGCI que indica como obligación *"d) Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable".* Como se advierte del mismo informe de la Dirección de

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
				Planificación, se evidencian serias oportunidades de mejora en materia de definición de competencias en la forma de operación de los procesos de análisis.
14	**Consejos de Administración**	*Consejos de Administración, en el marco normativo, el papel de estos resulta limitado a lo indicado en la reglamentación respectiva, sin perjuicio de que se le puedan asignar otras competencias, mas sin que estas puedan desplazar o sustituir competencias legales de otros órganos expresamente previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, como corresponde al denominado Consejo de Jueces*	•De acuerdo con el **art. 12 del Reglamento de Consejos de Administración, los Consejos de Administración (CA) si pueden pedir cuentas para velar por el circulante y rendimientos de los servidores del Circuito y para esto pueden establecer propuestas de mejora según recomendación técnica. Según se cita a continuación** ***b) Velar por la buena marcha del Circuito; analizar su funcionamiento y proponer las mejoras que se estime pertinentes.*** ***c) Proponer a la Corte Suprema de Justicia, las medidas o planes necesarios para garantizar la eficiencia y el buen servicio público de la justicia en el circuito.*** ***e) Analizar y proponer ante el Consejo Superior lo pertinente en cuanto al circulante de las Oficinas; verificar su rendimiento y el del personal que las conforman.*** **•Bajo este supuesto si el**	El criterio de análisis en ningún momento cuestiona las competencias actuales de los Consejos de Administración. Empero de las mismas normas citadas por la Dirección de Planificación se evidencian que los mismos no emiten actos finales o firmes. Precisamente por el desface que presenta este Reglamento es que la Dirección Jurídica ha trabajado en una propuesta de reforma significativa del mismo y en donde se ha involucrado a diferentes partes relacionadas, entre ellas la propia

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			Consejo de Jueces decide no aprobar dichas propuestas de mejora del CA, está en competencia de hacerlo? •Bajo esta línea la Dirección de Planificación entonces deberá remitir las recomendaciones técnicas que hoy se hacen al Consejo de Administración (para que puedan cumplir con sus responsabilidades según reglamento) directamente al Consejo Superior? lo cual perdería los filtros de atención inmediata que se tiene con el MMC. **Importante aclarar que dentro del Modelo de Mejora continua se da seguimiento y evaluación a lo aprobado por el Consejo Superior, lo mismo los Consejos de Administración, los planes de trabajo son para atender rezago respetando los lineamientos de cuotas (capacidad instalada) y estructuras definidas por el Consejo Superior, por lo que es necesario consultar esto a los Consejo de Jueces si llevan la aprobación del Consejo Superior?**	Dirección de Planificación. Con respecto al tema del Consejo de Jueces, se advierte nuevamente que aparentemente la valoración que se hizo del criterio por parte de la Dirección de Planificación no fue integral y que nunca se ha indicado que todo deba ir a conocimiento y aprobación del Consejo de Jueces. Reiteramos lo citado anteriormente y de donde de un análisis lógico, pausado y razonado se desprende claramente que no todo estaría necesariamente siendo de conocimiento obligatorio del Consejo de Jueces: *"Se estima, a priori, que habría contenidos propios del Modelo de Rediseño que no necesariamente podrían corresponder a una definición de*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
				criterios de distribución de cargas de trabajo y que consecuentemente no serían competencia del Consejo de Jueces respectivo. Consecuentemente, técnicamente se debe realizar la valoración correspondiente en cada caso en particular, a efecto de determinar cada competencia en la aprobación del Modelo, no visto como un todo pétreo, sino más bien con posibilidad de que el mismo tenga partes que sí pueden ser conocidas y avaladas por Consejo Superior y otras de conocimiento de otros órganos." Ahora bien, el criterio sí indica la posibilidad y la conveniencia de ponerlo en conocimiento del Consejo de jueces, dadas las políticas institucionales de participación, transparencia, etc a efecto de que las mismas no sean solo retórica, sino

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
				de aplicación práctica.
15	**Ruta legal del Modelo de Mejora Continua** 		•Los informes emitidos por la Dirección de Planificación que recomienda la implementación del Modelo de Mejora Continua, así como todos los temas relacionados a cambios de estructura, modificación de cuotas de trabajo, cargas de trabajo, nuevos modelos de tramitación, traslados de personal, entre otros. Siempre se ponen en consulta a las partes involucradas previo a ser enviados al CS para su aprobación, estos no son aprobados por los Consejos de Administración. **Esto se detalla ampliamente en el otros apartado, en el que los informes nuevos de Rediseño de procesos o abordajes son distintos a los informes de seguimiento y evaluación por parte del Modelo de Mejora Continua que involucra la participación activa del personal, administración, planificación, Consejo de Administración y CACMFJ para el diseño de planes remediales, de trabajo , planes de descongestionamiento y planes de contingencia para la atención inmediata de situaciones críticas, respetando el criterio aprobado por los órganos superiores.** **•Los planes de trabajo con personal supernumerario son diseñados bajo criterio técnico y socializados con las**	Estas son consideraciones técnicas no jurídicas. Si se implementan tal y cual se indican, nos parece necesario, oportuno y conveniente que sean contestes con nuestras apreciaciones, siempre cautelando las competencias reglamentarias y legales de cada órgano.

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			jefaturas de los despachos involucrados, seguidamente son avalados por la Administración Regional (como representante del Consejo de Administración) y en caso de impugnarlos se elevan al Consejo de Administración y como última instancia al Consejo Superior. •Los planes remediales que proponen los equipos de mejora de los despachos cuentan con el visto bueno del Consejo de Jueces o del Juez Coordinador, ya que al considerar al Juez Coordinador como jerarca este aprueba situaciones que requieren ser atendidas con inmediatez (Art.12 CI), dichas propuestas podrían ser objeto de impugnación por el Consejo de Jueces al momento de su comunicación y efectivamente el Juez Coordinador considera elevarlos al Consejo de Jueces. Se aportan conceptos de los tipos de planes de acuerdo al MMC: **Plan de trabajo:** Acciones determinadas, sistemas o tareas que diseña el Profesional de la Dirección de Planificación con criterio técnico y aportes de las personas involucradas, con el fin de mejorar alguna área crítica de la oficina. Incluye situación actual, plazo necesario de implementación, cuotas de trabajo, cantidad de personal necesario, detalle de tareas a realizar, resultados esperados, solicitudes de órganos superiores. **Plan remedial:** Acciones	

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			determinadas que plantean los equipos de mejora de cada oficina o despacho con el fin de mejorar alguna área crítica de la oficina. Incluye área que requiere abordaje, causa de la criticidad de esa área, detalle de la propuesta, plazo de la implementación y nombres de responsables de ejecutarlo. **Planes de descongestionamiento:** Accio nes propuestas a nivel nacional para el descongestionamiento de los despachos por proyectos institucionales a cargo de la Dirección Planificación en coordinación con personal del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (CACMFJ), con el fin de desahogar ciertas áreas de los despachos más críticos del país, estos planes pueden incluir colaboración de personal adicional brindado por el mismo CACMFJ o P**GSS.** **Plan de contingencia con supernumerarios en planes de trabajo** en Administraciones Regionales e n caso de suspensión temporal del plan de trabajo original con el personal supernumerario del Circuito. Se puede realizar con personal propio de la oficina o incluso con personal adicional supernumerario. **Plan de contingencia con personal del CACMFJ:** Caso fortuito o fuerza mayor para solventar la necesidad ordinaria de un despacho (estructura mínima o sustituciones).	
15	**Del Equipo de Mejora**	*en los mismos "equipos de mejora" se pueden*	Como parte de la estructura del equipo de mejora, tal y como lo establece el oficio 1317-PLA-	Estas son apreciaciones

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		integrar -no es obligatorio- personas juzgadoras que ostenten el cargo de juez o jueza coordinadora y, a su vez, por otras personas juzgadoras que, naturalmente, integran el Consejo de Jueces, pero eso no ha de confundirse con que, entonces, al estar ahí en el "equipo de mejora" lo que actúe lo hace en su condición de persona juzgadora coordinadora o que lo hace como Consejo de Jueces , esas son funciones e instancias distintas y distantes de un "equipo de mejora"	2015 de la estrategia de seguimiento, **se solicita que se integre de manera necesaria a la persona juzgadora coordinadora y a la persona coordinadora judicial** Esto se mantiene claro en los equipos de mejora, hay ciertos temas que la persona juzgadora coordinadora valora llevarlos a Consejo de Jueces, otros no, por la necesidad inmediata de tomar decisiones y por qué cuenta con la competencia para avalarlas.	técnicas no legales. En todo caso, el ejercicio de las competencias debe ser realizado conforme las normas reglamentarias y legales respectivas.
17	**Del Equipo de Mejora**	*... pues no puede sostenerse la idea de que haya un traslado funcional de competencias a favor del "equipo de mejora" en perjuicio de las competencias de la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, sino que habrá de entenderse que lo*	Este criterio es el que utiliza la Dirección de Planificación, quien **recomienda la publicación de la circular 230-2020 a la que se hace referencia, se tiene claro las potestades del Consejo de Jueces y del Juez Coordinador, lo que mantiene la duda es quien está por encima entre estas dos figuras.**	Se aclara como se indicó en el criterio de comentario que son competencias diferentes y que por ende no deben ser vistas como actuaciones en "escalerilla", sino que dependiendo del tipo de tema, corresponderá a uno u otro la respectiva definición.

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		actuado por el "equipo de mejora" son propuestas o recomendaciones, pero que eso no limita ni elimina a las autoridades del despacho judicial de "responder por la gestión integral del despacho" y así, quien toma las decisiones en última instancia deben ser la autoridades del Despacho Judicial y no el equipo de mejora		
17	**De los Consejos de Administración**	*Velar por la buena marcha del Circuito; analizar su funcionamiento y proponer las mejoras que se estime pertinentes.*	Estas mejoras propuestas por el Consejo de Administración podrían estar sujetas a aprobación de Consejo de Jueces? **Surge la consulta sobre cuál instrumento jurídico es superior, dado que se tiene por reglamento las funciones del Consejo de Administración y también por reglamento las funciones del Consejo de Jueces.** Las funciones del jerarca están dadas por Ley de Control Interno.	Se aclara como se indicó en el criterio de comentario que son competencias diferentes y que por ende no deben ser vistas como actuaciones en "escalerilla", sino que dependiendo del tipo de tema, corresponderá a uno u otro la respectiva definición.
17	**De los Consejos de Administración**	*Proponer a la Corte Suprema de Justicia, las medidas o planes necesarios para garantizar la eficiencia y el buen servicio público de la*	Se tiene por reglamento las funciones del Consejo de Administración y también por reglamento las funciones del Consejo de Jueces, cual es superior? Las funciones del jerarca están dadas por Ley de Control Interno.	Se aclara como se indicó en el criterio de comentario que son competencias diferentes y que por ende no deben ser vistas como actuaciones en "escalerilla", sino

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		justicia en el circuito.		que dependiendo del tipo de tema, corresponderá a uno u otro la respectiva definición. Ni el Consejo de Jueces, ni el Consejo de Administración ni el Coordinador son jerarcas.
18	**De los Consejos de Administración**	*...Analizar y proponer ante el Consejo Superior lo pertinente en cuanto al circulante de las Oficinas; verificar su rendimiento y el del personal que las conforman.*	Se aclara que el modelo de mejora continua brinda insumos mensuales mediante análisis integral del circuito MAIG, así como recomendaciones técnicas, para cumplir con el inciso e) Se tiene por reglamento las funciones del Consejo de Administración y también por reglamento las funciones del Consejo de Jueces, cual es superior? Las funciones del jerarca están dadas por Ley de Control Interno.	Se aclara como se indicó en el criterio de comentario que son competencias diferentes y que por ende no deben ser vistas como actuaciones en "escalerilla", sino que dependiendo del tipo de tema, corresponderá a uno u otro la respectiva definición. Ni el Consejo de Jueces, ni el Consejo de Administración ni el Coordinador son jerarcas.
18	**Del Modelo de Mejora Continua**	*Como se ha indicado, si bien es necesario, deseable y procedente el* ***proceso planteado para el modelo de sostenibilidad,*** *toda vez que garantiza amplia participación y una función técnica en su*	Se entiende que los Consejos de Jueces pueden intervenir en el despacho en las decisiones jurisdiccionales (criterios de una situación), manejo de personal, **no así en cuestiones de índole técnico y operacional ya aprobadas, como lo es la herramienta de la matriz de indicadores, misma que está avalada por un Consejo Superior. Modelo solo verifica el cumplimiento**	*El análisis que se realiza es descontextualizado y no hace una lectura integral del criterio.* *En este sentido, el criterio indica lo siguiente:* *"Debe entenderse que no todo lo atinente a la*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		control y seguimiento, no puede obviarse que el acto mismo de aprobación en cada despacho debe descansar conforme la normativa de cita, en el correspondiente Consejo de Jueces.	**de lo ya determinado por un ente superior ordenado a un despacho.**	*organización y funcionamiento del despacho en cuanto a su revisión, ajuste o adopción de medidas pertinentes para mejorar el servicio, es competencia en la fase decisoria del Consejo de Jueces, sino exclusivamente lo referente al artículo 3 de la LOPJ.* *Se concluye que si bien el legislador atribuye determinadas competencias al Consejo de jueces y al Juez Coordinador no debe entenderse el funcionamiento del Poder Judicial como una unión despachos autárquica con la posibilidad de definiciones independientes o infundadas, sino como un todo que debe guardar armonía y uniformidad en su funcionamiento, bajo lineamientos y disposiciones generales de sus órganos de gobierno y administración en procura del cumplimiento de*

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
				los fines constitucionalmente asignados". Con posterioridad se harán las precisiones respectivas, toda vez que la persona comentarista no tomo en consideración la integralidad del informe objeto de comentario.
20	**De los Consejos de Administración**	*No está de más reiterar que la existencia de los denominados equipos de mejora o la participación de Jueces o Juezas en los Consejos de Administración no pueden ser interpretados como una delegación en estos órganos, de la potestad decisoria.*	Se comparte el criterio jurídico.	
21	**Consejo de Jueces (informes remitidos al CS)**	*En el mismo debe advertirse que se reduce el papel del Consejo de Jueces y de la persona Coordinadora a la mención en su responsabilidad en la gestión de los planes de mejora, mas no se hace referencia a acto aprobatorio alguno por dicho órgano colegiado, lo que estimamos omiso en el orden de ideas mencionado.*	Este informe que contiene el seguimiento anual del Primer Circuito Judicial de Alajuela contiene la consolidación de todos los planes de trabajo, remediales que ya los despachos han ejecutado como parte de su autogestión que es el fin del Modelo de Mejora Continua, por lo que se consideran aprobados por los Consejo de Jueces al estar ya implementados. Las propuestas nuevas se están remitiendo al Consejo Superior, previo proceso de consulta al despacho correspondiente, para su aprobación desde la	Consideraciones técnicas no jurídicas

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
			Dirección de Planificación como órgano técnico asesor de este Consejo.	
23	**Consejo de Jueces**	*Definir la forma en que se optimizará la utilización de los recursos extraordinarios asignados al Tribunal.*	**Los recursos extraordinarios son un concepto presupuestario y para fines específicos, en el caso de planes de trabajo sean con los jueces supernumerarios son potestad del Consejo de Administración y se asignan técnicamente según la criticidad del despacho para atender rezago, según MMC y MAIG.** Aprobado en informe 217-PLA-2020 de sesión extraordinaria 16-2020 de Consejo Superior del Poder Judicial, celebrada el 27 de febrero del 2020, artículo LXXIII. Coadyuvar a las administraciones regionales en la formulación de los planes de trabajo del recurso humano supernumerario tomando como base el comportamiento de los indicadores de gestión.	
23	**Consejo de Jueces (informes remitidos al CS)**	*Consecuentemente, el Consejo de Jueces, como colegio, deberá tener conocimiento ex ante y ex post de la decisión que se adopte por el Consejo Superior, aunque no sea en la distribución de cargas de trabajo,*	Los informes técnicos de la Dirección de Planificación se ponen en consulta de los despachos involucrados y las observaciones están contenidas en los informes que se remiten al órgano superior. Esto se ampliará más adelante a partir del apartado 4.	

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		habida cuenta que será un insumo necesario para la evaluación que se debe realizar a nivel interno del despacho del funcionamiento de este y del logro de objetivos y metas por parte del Juez Coordinador		
24	**Juez Coordinador**	*Supervisar que el personal auxiliar del Tribunal, cumpla a cabalidad con las obligaciones y deberes propios, y ejercer el régimen disciplinario respecto de ellos, conforme a lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*	El abordaje, rediseño y MMC de la Dirección de Planificación aporta gran valor agregado a esta función, ya que por medio de los indicadores de rendimiento de la matriz, plazos de espera, cantidades de trabajo pendientes, entre otros aspectos, se le brinda evidencia técnica a la jefatura para apoyar la toma de decisiones en este aspecto.	
24	**Juez Coordinador**	*Consecuentemente, si la rendición de cuentas del Juez Coordinador se vincula con el cumplimiento de las medidas propias del modelo, lo cierto es que debería ser conocido ex ante a su aprobación por parte del Colegio y siendo así que el mismo le impactará directamente tanto en sus competencias, como en las funciones de las personas*	Se considera de relevancia definir la instancia jerarca del despacho, conforme la Ley General de Control Interno.	

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		Juzgadoras consideradas a nivel individual y en la labor de la persona designada como responsable de su Coordinación		
27	**Consejo de Jueces**	*Corresponde a la ciencia y la técnica delimitar si el contenido de una propuesta en un despacho en particular refiere o no a un tema exclusivamente atinente a la distribución de carga de trabajo o si por el contrario, hay contenidos que revisan procedimientos, organización o tienen una naturaleza instrumental o tecnológica que no es atinente a las competencias de los Consejos de Personas Juzgadoras .*	Efectivamente un rediseño de procesos, así como el modelo de mejora continua reviste muchos temas adicionales, pero si siendo uno clave la atención de la demanda de asuntos, cuotas, distribución de funciones que atañen al circulante, mediante la aplicación de herramientas técnicas e ingenieriles, que son aplicadas, analizadas y con propuestas de mejora para que órgano decisor resuelva bajo la ciencia y la técnica.	
28	**Consejo de Jueces**	*Lo anterior, sin perjuicio de la necesidad de que el Consejo de Jueces como colegio, tenga la posibilidad de acceder a los actos preparatorios en las diferentes decisiones administrativas respecto del indicado Modelo, que se adopten,*	En la actualidad se ha trabajado de esta manera cuando es requerido sin problema. En las propuestas de mejora el Modelo de Mejora Continua pretende estructurar y tomar en cuenta los criterios del personal según su autogestión y en caso de ser necesario elevarlo para aprobación de los órganos de gobierno y administración.	

# Pág.	Tema	Párrafo criterio legal DJ-C-313-2023	Observación Dirección de Planificación	Observaciones de la Dirección Jurídica
		aunque no sea para efectos de la aprobación propia contenida en sus competencias.		

De las valoraciones realizadas anteriormente, estima esta Dirección Jurídica necesario destacar lo indicado previamente en el informe objeto de comentario:

Realizado un estudio de las observaciones efectuadas al informe criterio DJ-C-313-2023 de fecha 20 de julio de 2023, de esta unidad asesora no se advierte motivo alguno para modificar su contenido y, por el contrario, los cuestionamientos realizados y algunas apreciaciones vertidas evidencian la necesidad de revisar los órganos decisorios en materia de la implementación de los abordajes de mejora continua.

A lo largo del informe de esta Dirección se desarrolla ampliamente el motivo del por qué se estima que el Consejo de Jueces y Jueces posee algunas competencias que deben ser tomadas en consideración y no debería ser un receptor pasivo de las decisiones de órganos que sólo pueden adoptar actos de trámite.

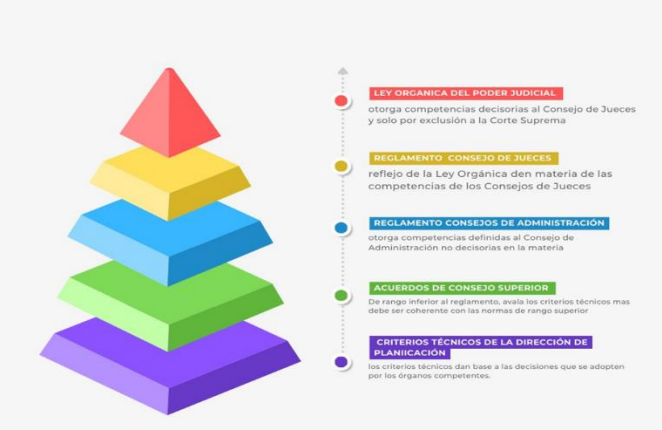
En este sentido, nos permitimos recordar lo considerado en el informe de la siguiente manera:

"Como se evidencia, nuestro ordenamiento jurídico aplicable a la materia, realiza una atribución de competencias significativa en la materia al Consejo de Jueces, toda vez que al mismo le corresponde definir los mecanismos de distribución de las cargas de trabajo.

En este orden de ideas, debe entenderse que lo dispuesto por el Consejo de Jueces debe ser realizado como órgano colegiado, con las formalidades atinentes, por lo que la participación de jueces o juez o jueza coordinadora en los respectivos equipos de mejora, no releva el conocimiento y aprobación que proceda por mayoría o unanimidad en el mismo.

Conforme estas consideraciones, si bien es necesario, procedente y loable las acciones de mejora inherentes al modelo de sostenibilidad, el mismo, no puede romper la regularidad y coherencia del ordenamiento jurídico que rige la administración interna de las cargas de trabajo de los despachos jurisdiccionales.

Esta regularidad interna del ordenamiento jurídico de los despachos jurisdiccionales se puede describir de la siguiente manera:



Lo anterior está contenido en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública, en tanto dispone:

"Artículo 6º.-1. La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden:

a) La Constitución Política;

b) Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana;

c) Las leyes y los demás actos con valor de ley;

d) Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia;

e) Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y

f) Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas.

2. Los reglamentos autónomos del Poder Ejecutivo y los de los entes descentralizados están subordinados entre sí dentro de sus respectivos campos de vigencia.

3. En lo no dispuesto expresamente, los reglamentos estarán sujetos a las reglas y principios que regulan los actos administrativos".

Consecuentemente, la implementación del Modelo no puede apartarse del marco normativo existente que regule la organización y funcionamiento de los despachos judiciales, a sabiendas de que toda decisión administrativa que adopten estos, debe propender a una adecuada prestación del servicio público de administración de justicia, tomando en consideración que la misma Sala Constitucional ha hecho referencia al derecho a la misma, de la siguiente manera:

"IV.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES RECTORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. Todos los servicios públicos prestados por las administraciones públicas –incluidos los asistenciales o sociales- están regidos por una serie de principios que deben ser observados y respetados, en todo momento y sin excepción alguna, por los funcionarios públicos encargados de su gestión y prestación. Tales principios constituyen una obligación jurídica de carácter indeclinable impuesta a cualquier ente u órgano administrativo por su eficacia normativa directa e inmediata, toda vez que el bloque o parámetro de legalidad (artículo 11 de la Constitución Política) al que deben ajustarse en sus actuaciones está integrado, entre otros elementos, por los principios generales del derecho administrativo (artículo 6° de la Ley General de la Administración Pública). No debe perderse de perspectiva que los Principios Generales del Derecho, tienen el rango de la norma que interpretan, integran o delimitan, con lo que pueden asumir un rango constitucional si el precepto respecto del cual cumplen tales funciones tiene también esa jerarquía. Como veremos en el considerando subsiguiente nuestro texto fundamental recoge como derecho fundamental de las personas el del buen funcionamiento de los servicios públicos, consecuentemente los principios que informan los servicios públicos en cuanto hacen efectivo tal derecho tienen un rango constitucional. El ordinal 4° de la Ley General de la Administración Pública dispone claramente que "La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios o beneficiarios". La continuidad supone que la prestación de los servicios no se debe interrumpir, diversos mecanismos jurídicos del ordenamiento administrativo pretenden asegurar este principio, tales como la prohibición de la huelga y de paro en los servicios públicos esenciales, la teoría de la imprevisión para hacerle frente a los trastornos económicos que pueden suspender o paralizar los servicios públicos, el carácter inembargable de los bienes dominicales destinados a la prestación de un servicio público, etc.. Cualquier actuación –por acción u omisión- de los funcionarios o imprevisión de éstos en la organización racional de los recursos que propenda a interrumpir un servicio público es abiertamente antijurídica. La regularidad implica que el servicio público debe prestarse o realizarse con sujeción a ciertas reglas, normas o condiciones preestablecidas. No debe confundirse la continuidad con la regularidad, el primer concepto supone que debe funcionar sin interrupciones y el segundo con apego a las normas que integran el ordenamiento jurídico. La adaptación a todo cambio en el régimen legal o a las necesidades impuestas por el contexto socioeconómico significa que los entes y órganos administrativos deben tener capacidad de previsión y, sobre todo, de programación o planificación para hacerle frente a las nuevas exigencias y retos impuestos, ya sea por el aumento en el volumen de la demanda del servicio público o bien por los cambios tecnológicos. Ningún ente, órgano o funcionario público pueden aducir razones de carencia presupuestaria o financiera, ausencia de equipos, falta de renovación tecnológica de éstos, exceso o saturación de la demanda en el servicio público para dejar de prestarlo de forma continua y regular. La igualdad o universalidad en el acceso demanda que todos los habitantes tienen derecho a exigir, recibir y usar el servicio público en igualdad de condiciones y de conformidad con las normas que los rigen, consecuentemente, todos los que se encuentran en una misma situación pueden exigir idénticas ventajas. Uno de los principios rectores del servicio

público que no se encuentra enunciado en el artículo 4° de la Ley General de la Administración Pública lo constituye el de su obligatoriedad, puesto que, de nada serviría afirmar que deben ser continuos, regulares, uniformes y generales si el sujeto prestador no tiene la obligación de prestarlo. La administración pública prestadora del servicio público no puede escoger su clientela o usuarios, debe brindárselo a cualquiera que se lo requiera.

V.- DERECHO FUNDAMENTAL AL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. Nuestra constitución política recoge, implícitamente, el derecho fundamental de los administrados al buen y eficiente funcionamiento de los servicios públicos, esto es, que sean prestados con elevados estándares de calidad, el cual tiene como correlato necesario la obligación de las administraciones públicas de prestarlos de forma continua, regular, célere, eficaz y eficiente. Esta última obligación se desprende de la relación sistemática de varios preceptos constitucionales, tales como el 140, inciso 8, el cual le impone al Poder Ejecutivo el deber de "Vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas", el 139, inciso 4), en cuanto incorpora el concepto de "buena marcha del Gobierno" y el 191 en la medida que incorpora el principio de "eficiencia de la administración"... voto Nº 2017008955 de las catorce horas cero minutos del dieciseis de junio de dos mil diecisiete.

En el mismo orden de ideas, si bien es evidente que se ha buscado una amplia participación en el proceso de formulación incorporando, inclusive a los Consejos de Administración, en el marco normativo, el papel de estos resulta limitado a lo indicado en la reglamentación respectiva, sin perjuicio de que se le puedan asignar otras competencias, mas sin que estas puedan desplazar o sustituir competencias legales de otros órganos expresamente previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, como corresponde al denominado Consejo de Jueces.

En este sentido, debe realizarse la siguiente distinción:

En este orden de ideas, en el informe DJ-C-450-2022 de 16 de setiembre de 2022 se indicó:

"Hay que tener presente que, por ejemplo, en un despacho judicial un "equipo de mejora" se integra por algunas personas técnicas judiciales y personas juzgadoras, por lo que sus acuerdos sobre los diversos temas, reflejarán una visión conjunta sobre la dinámica del despacho judicial que puede ser muy enriquecedora, pero que, como ya se ha aclarado, no posee la virtud de sustituir las competencias decisoras en la materia.

Así que el "equipo de mejora" constituye un espacio de socialización de ideas y mediciones según los criterios que orienta la Dirección de Planificación

y que, como tal, instituye un elemento valioso de valoración a la hora de decidir lo pertinente por parte de las autoridades del despacho judicial.

Nótese que, en los mismos "equipos de mejora" se pueden integrar -no es obligatorio- personas juzgadoras que ostenten el cargo de juez o jueza coordinadora y, a su vez, por otras personas juzgadoras que, naturalmente, integran el Consejo de Jueces, pero eso no ha de confundirse con que, entonces, al estar ahí en el "equipo de mejora" lo que actúe lo hace en su condición de persona juzgadora coordinadora o que lo hace como Consejo de Jueces, esas son funciones e instancias distintas y distantes de un "equipo de mejora".

Empero, la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, a la hora de tomar sus decisiones, como en todo acto administrativo que se adopte, deberá justificar su decisión de ahí que, necesariamente deberá incluir dentro de su análisis lo recomendado por el "equipo de mejora" y de ahí contrastar y debatir como parte del razonamiento propio de su decisión, si acepta el criterio del "equipo de mejora" o se aparta de él.

En este sentido, se considera oportuno interpretar adecuadamente lo dicho por el propio Consejo Superior del Poder Judicial, cuando en una circular sobre el tema de interés, manifestó: "Si bien, el cumplimiento de esas responsabilidades se realiza mediante la instauración de los equipos de mejora en cada uno de los despachos judiciales, no se exime al Consejo de Jueces de responder por la gestión integral del despacho a su cargo, y el adecuado cumplimiento (sic) de las labores de estos equipos de mejora, pues la supervisión y el control, son tareas que le corresponden a ese órgano, con la finalidad de buscar una mejora continua de la gestión, establecer adecuados mecanismos de control sobre el desempeño y utilización de los recursos disponibles y garantizar un adecuado servicio público al usuario. Así las cosas, para garantizar el proceso de mejora continua, es necesario el involucramiento y participación de los jueces en el conocimiento pleno de lo que ocurre en su despacho y de las mejoras que se proponen para subsanar posibles debilidades o desviaciones del proceso y los resultados o impactos de adoptar dichas medidas (...) Nótese, que también en este cuerpo normativo, se asignan responsabilidades de gestión y distribución del trabajo, así como labores de supervisión y control, que son las que finalmente posibilitan la verificación en cuanto al cumplimiento de los objetivos, la medición y cuantificación de los resultados, la detección de desviaciones entre lo planeado y lo ejecutado y la aplicación de las medidas correctivas que finalmente impacten el servicio que se brinda" (circular número 230-2020, en que comunica lo dispuesto por el Consejo Superior del Poder Judicial en la "sesión N° 87-2020 celebrada el 8 de setiembre del 2020, artículo XLVI, dispuso ordenar al personal de la judicatura de los despachos y oficinas judiciales del país, a efectuar la aplicación de los deberes consagrados en las diferentes normativas que rigen su accionar, dada su incidencia en los modelos de sostenibilidad y revisiones periódicas de los indicadores de gestión propuestos por la Dirección de Planificación. Lo subrayado no es del original).

Como puede verse, hay que superar la aparente contradicción entre el papel del "equipo de mejora" dentro del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad de un despacho judicial rediseñado y las competencias del Juez Coordinador y Consejo de Jueces, pues no puede sostenerse la idea de que haya

un traslado funcional de competencias a favor del "equipo de mejora" en perjuicio de las competencias de la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, sino que habrá de entenderse que lo actuado por el "equipo de mejora" son propuestas o recomendaciones, pero que eso no limita ni elimina a las autoridades del despacho judicial de "responder por la gestión integral del despacho" y así, quien toma las decisiones en última instancia deben ser la autoridades del Despacho Judicial y no el equipo de mejora.

A mayor abundamiento, ha de decirse que tampoco se puede interpretar que la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces y Juezas realizan una especie de delegación de funciones en el "equipo de mejora" puesto que las labores de control y organización del despacho judicial es una labor esencial que justifica su existencia y, claro está, que las labores esenciales de los órganos administrativos son indelegables (artículo 90 inciso c de la Ley General de la Administración Pública)…."

Conforme a lo anterior, en nuestro informe DJ-C-450-2022 de 16 de setiembre de 2022 se indicó con claridad los efectos de los actos realizados por la Dirección de Planificación, los Consejos de Administración e inclusive en este supuesto, el Consejo Superior, en tanto que se consideró son actos preparatorios sin efecto propio, en tanto que lo acordado por los Consejos de Jueces son actos finales, generadores de efectos directos e inmediatos.

Debe tomarse en consideración que las competencias reglamentarias en la materia para los Consejos de Administración son bastante restringidas, en tanto que les corresponde:

"a) Conocer del informe anual de labores de todas las Oficinas a que se refiere el artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; preparar uno general que recoja la situación del Circuito, el que será enviado al Consejo Superior en cumplimiento de la norma en mención.

b) Velar por la buena marcha del Circuito; analizar su funcionamiento y proponer las mejoras que se estime pertinentes.

c) Proponer a la Corte Suprema de Justicia, las medidas o planes necesarios para garantizar la eficiencia y el buen servicio público de la justicia en el circuito.

d) Conocer y proponer ante el Departamento de Planificación, los anteproyectos de presupuesto y del plan de desarrollo estratégico del circuito.

e) Analizar y proponer ante el Consejo Superior lo pertinente en cuanto al circulante de las Oficinas; verificar su rendimiento y el del personal que las conforman.

f) Proponer ante la Escuela Judicial planes de capacitación para el personal que integra el Circuito.

g) Proponer al Consejo Superior los movimientos internos de personal conforme las necesidades de las Oficinas.

h) Conocer de los reclamos e informes que, en relación con el servicio, le envíe la Contraloría de Servicios; y cooperar con ésta cuando se requiera.

i) Proponer ante el Consejo Superior los cambios en el espacio físico que requiera el Circuito para un mejor aprovechamiento de éste.

j) Disponer de medidas de mejoramiento de la limpieza y ornato de los edificios del Circuito.

k) Las demás que la Ley, la Corte Plena o el Consejo Superior le asigne".

Si bien podría estimarse que la participación de los Consejos de Administración se encuentra en las posibilidades del inciso k) citado, debe entenderse nuevamente que su participación no puede ser en perjuicio de las competencias legales y reglamentarias de los Consejos de Jueces y por ende su participación debe ser limitada a la formulación de actos de carácter preparatorio sin efecto propio.

Lo anterior resulta especialmente relevante toda vez que si bien puede darse participación de personas servidoras de los despachos y administraciones, jueces y juezas en todo el proceso, resulta insoslayable que la aprobación como tal de la aplicación del modelo de sostenibilidad pase por los órganos decisores definidos por el ordenamiento jurídico.

Como parte de la información brindada por la Dirección de Planificación se nos aporta el siguiente esquema de especifica con claridad, la participación de los diferentes órganos involucrados en el tema del modelo de sostenibilidad.

En este sentido, se advierte lo siguiente:

Como se ha indicado, si bien es necesario, deseable y procedente el proceso planteado para el modelo de sostenibilidad, toda vez que garantiza amplia participación y una función técnica en su control y seguimiento, no puede obviarse que el acto mismo de aprobación en cada despacho debe

descansar conforme la normativa de cita, en el correspondiente Consejo de Jueces.

Así las relaciones inter orgánicas que surjan para la implementación del modelo respectivo, deben guardar no exceder el marco de las competencias legales y reglamentarias que le son conferidas por el ordenamiento jurídico ni desconocer competencias legalmente asignadas.

Lo anterior, se puede esquematizar de la siguiente manera:

Consecuentemente, si bien el modelo planteado abarca una participación horizontal amplia de las instancias involucradas, debe entenderse que, si la implementación del mismo atañe a las competencias propias establecidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, debe necesariamente contar con la aprobación del Consejo de Jueces respectivo.

No está de más reiterar que la existencia de los denominados equipos de mejora o la participación de Jueces o Juezas en los Consejos de Administración no pueden ser interpretados como una delegación en estos órganos, de la potestad decisoria…"

Esta unidad asesora conforme analizó las observaciones indicadas, no puede más que hacer ver que las mismas gravitan alrededor de dudas sobre los alcances de las competencias de cada uno de los órganos participantes en el proceso y los límites legales y reglamentarios en cuanto a su ejercicio.

En este orden de ideas, si bien se entiende plenamente la inquietud de la necesaria eficacia y eficiencia en las medidas que impliquen la organización y funcionamiento interno de un despacho, es evidente, que, con base en el modelo normativo actual, un órgano colegiado como un Consejo de Administración posee atribuciones muy limitadas en la toma de buena parte de las decisiones adoptadas en la materia.

Se reitera por otra parte, que el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en su más pura expresión reserva al Consejo de Jueces la competencia de establecer los criterios de distribución de la carga de trabajo en cada despacho.

Esta competencia no está derogada ni modificada ni puede ser obviada de manera arbitraria ni sustituida por otro órgano diferente y menos por una instancia técnica o de rango colegiado creado por decreto.

Ahora bien, también se reitera que dicho ejercicio de potestades no puede ser entendida como arbitraria, sino como discrecional, por lo que no puede ir en contra de la técnica, la justicia, la lógica o la conveniencia.

Así el informe en su momento lo indicó al señalar:

"Se estima, a priori, que habría contenidos propios del Modelo de Rediseño que no necesariamente podrían corresponder a una definición de criterios de distribución de cargas de trabajo y que consecuentemente no serían competencia del Consejo de Jueces respectivo.

Consecuentemente, técnicamente se debe realizar la valoración correspondiente en cada caso en particular, a efecto de determinar cada competencia en la aprobación del Modelo, no visto como un todo pétreo, sino más bien con posibilidad de que el mismo tenga partes que sí pueden ser conocidas y avaladas por Consejo Superior y otras de conocimiento de otros órganos.

En todo caso, debe indicarse que la fase de aprobación no es excluyente de la procedencia, pertinencia y deseabilidad de participación de otros órganos que se puedan involucrar en las fases de formulación, recomendación y valoración preliminar, como es el caso de los Consejos de Administración.

Debe entenderse que no todo lo atinente a la organización y funcionamiento del despacho en cuanto a su revisión, ajuste o adopción de medidas pertinentes para mejorar el servicio, es competencia en la fase decisoria del Consejo de Jueces, sino exclusivamente lo referente al artículo 3 de la LOPJ.

Se concluye que si bien el legislador atribuye determinadas competencias al Consejo de jueces y al Juez Coordinador no debe entenderse el funcionamiento del Poder Judicial como una unión despachos autárquica con la posibilidad de definiciones independientes o infundadas, sino como un todo que debe guardar armonía y uniformidad en su funcionamiento, bajo lineamientos y disposiciones generales de sus órganos de gobierno y administración en procura del cumplimiento de los fines constitucionalmente asignados.

Lo anterior, sin perjuicio de la necesidad de que el Consejo de Jueces como colegio, tenga la posibilidad de acceder a los actos preparatorios en las diferentes decisiones administrativas respecto del indicado Modelo, que se adopten, aunque no sea para efectos de la aprobación propia contenida en sus competencias.

d.- Todo acto administrativo debe ser conforme a las reglas de la ciencia y la técnica y los principios de justicia, lógica y conveniencia y poseer la correspondiente motivación, inclusive las decisiones del Consejo de Jueces.

Conforme a lo anterior, en caso de existir actos preparatorios técnicos elaborados como producto del proceso de formulación del modelo en un despacho en específico, si bien los mismos deberían ser considerados por el

Consejo de Jueces como órgano decisorio, cuando sea procedente; el mismo para apartarse debería ser con base en consideraciones igualmente técnicas debidamente fundamentadas y no meras apreciaciones de sus integrantes y en el entendido de que la decisión que se adopte debe buscar cumplir el fin público y no los fines de los integrantes del colegio".

Lo anterior implica como esta Dirección Jurídica hizo ver en su momento, en la necesidad de revisar las instancias decisorias en la implementación del modelo, según la naturaleza propia de cada acto y en el entendido de que la mera conveniencia – la eficiencia en las decisiones- no puede ni debe desplazar la legalidad.

Es importante indicar que, en todo caso, el Consejo Superior tiene amplias potestades que pueden ser ejercidas, de existir criterios técnicos y siempre que no haya un ejercicio de abusivo del ius variandi y que se traducen en las siguientes competencias:

"Artículo 81.- Corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial:

1.- Ejecutar la política administrativa del Poder Judicial, dentro de los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia.

2.- Designar, con excepción de los que corresponden a la Corte, a los funcionarios que administran justicia, de conformidad con las normas legales y reglamentarias correspondientes; trasladarlos, provisional o definitivamente, suspenderlos y concederles licencias con goce de sueldo o sin él y removerlos, todo con arreglo de las disposiciones correspondientes, sin perjuicio de las potestades atribuidas al Presidente…

16.- Dirigir, planificar, organizar y coordinar las actividades administrativas del Poder Judicial y proponer a la Corte, los reglamentos correspondientes….

22.- Regular la distribución de los asuntos judiciales entre los Despachos de igual competencia territorial, para obtener la equiparación del trabajo…."

Así las cosas, recomendamos potencializar las competencias del Consejo Superior en la toma de decisiones, tomando en consideración la demostrada eficacia, eficiencia y dedicación que ha demostrado ese órgano colegiado en su labor.

III.- Sobre si la persona juzgadora coordinadora de un despacho se puede considerar la jerarca de la oficina.

Al respecto debe entenderse que debe aplicarse sobre el concepto de jerarca lo indicado por el artículo 2 de la Ley General de Control Interno, en tanto dispone lo siguiente: *"c)* ***Jerarca****: superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado".*

Dado lo anterior, la persona a cargo de la coordinación de un despacho no puede ser considerado bajo ningún concepto como jerarca, dado que esa competencia es propia del Consejo Superior y de la Corte Suprema de Justicia.

No obstante, debe tomarse en consideración que dicha persona servidora es un titular subordinado entendido el mismo como *"funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones".*

Lo anterior, dadas las competencias que se le asignan reglamentariamente a dicha persona servidora como por ejemplo las siguientes:

Reglamento Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial	Reglamento Consejo de Jueces y Juezas de la República
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.	El Juez o la Jueza Coordinador (a) es el enlace ante otros órganos, sean jurisdiccionales o no, y le corresponderá, entre otras competencias, las siguientes: 3. Fiscalizar el cumplimiento de una adecuada y equitativa distribución de los distintos asuntos que deban ser conocidos por los Jueces y Juezas, de acuerdo a las competencias específicas atribuidas a cada uno de ellos, y de conformidad con los acuerdos que al respecto adopte el Consejo de Jueces y Juezas.
	Supervisar que el personal auxiliar del Tribunal, cumpla a cabalidad con las obligaciones y deberes propios, y ejercer el régimen disciplinario respecto de ellos, conforme a lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Conforme a lo anterior, la persona que coordina un despacho no es jerarca, es titular subordinado, conforme la Ley General de Control Interno.

IV.- Sobre si el Reglamento del Consejo de Jueces está por encima del Reglamento del Consejo de Administración:

Con respecto a la consulta planteada, debe indicarse que ambos cuerpos normativos poseen igual rango legal y no puede entenderse que ninguna está por encima de otra.

En este sentido, debe indicarse que ambos reglamentos regulan competencias diferentes como se advierte de la siguiente manera:

Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República	Reglamento del Consejo de Administración de Circuito
ARTÍCULO 5.- De las competencias del Consejo de Jueces y Juezas	**ARTÍCULO 12: Serán funciones del Consejo de Administración las siguientes:**

El Consejo de Jueces y Juezas será competente para resolver, entre otros asuntos, los siguientes: 1) Nombrar por votación de mayoría al Coordinador o Coordinadora del Tribunal y su suplente. 2) Remover por votación de mayoría calificada al Coordinador o Coordinadora del Tribunal y su suplente, previo respeto al debido proceso según lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial. **3) Ejecutar los mecanismos para la distribución de las cargas de trabajo. Cuando se detecte algún atraso en el rendimiento del Despacho, adoptará las medidas que corresponda.** 4) Realizar por mayoría de votos los nombramientos en propiedad del personal auxiliar. 5) Establecer las pautas a seguir en la distribución de oficinas y parqueos asignados al Tribunal. 6) Definir los roles de disponibilidad. 7) Definir la forma en que se optimizará la utilización de los recursos extraordinarios asignados al Tribunal. 8) Conocer el informe bimensual de labores que presenta el Coordinador o Coordinadora, a fin de evaluar el logro de los objetivos, el cumplimiento de las metas previstas en el plan de trabajo, y adoptar las medidas que corresponda, para mejorar el servicio. **9) Conocer en alzada de las oposiciones a las decisiones operativas tomadas por el Juez o Jueza Coordinador (a), la del Juez o Jueza Tramitador (a), y las del técnico (a) coordinador (a).** **10) Cualquier otro asunto que la Corte Plena, Consejo Superior, Consejos de Administración y las Comisiones Jurisdiccionales, sometan a su conocimiento, y resulte relevante para el Despacho**. 11) Elevar ante el conocimiento del Consejo Superior la falta de acuerdo luego de cinco votaciones, sobre los asuntos sometidos a su conocimiento.	a) Conocer del informe anual de labores de todas las Oficinas a que se refiere el artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; preparar uno general que recoja la situación del Circuito, el que será enviado al Consejo Superior en cumplimiento de la norma en mención. b) **Velar por la buena marcha del Circuito; analizar su funcionamiento y proponer las mejoras que se estime pertinentes**. c) Proponer a la Corte Suprema de Justicia, las medidas o planes necesarios para garantizar la eficiencia y el buen servicio público de la justicia en el circuito. d) **Conocer y proponer ante el Departamento de Planificación, los anteproyectos de presupuesto y del plan de desarrollo estratégico del circuito**. e) **Analizar y proponer ante el Consejo Superior lo pertinente en cuanto al circulante de las Oficinas; verificar su rendimiento y el del personal que las conforman.** f) Proponer ante la Escuela Judicial planes de capacitación para el personal que integra el Circuito. g) Proponer al Consejo Superior los movimientos internos de personal conforme las necesidades de las Oficinas. h) Conocer de los reclamos e informes que en relación con el servicio, le envíe la Contraloría de Servicios; y cooperar con ésta cuando se requiera. i) Proponer ante el Consejo Superior los cambios en el espacio físico que requiera el Circuito para un mejor aprovechamiento de éste. j) Disponer de medidas de mejoramiento de la limpieza y ornato de los edificios del Circuito. k) Las demás que la Ley, la Corte Plena o el Consejo Superior le asigne.

Ahora bien, si se llegare a interpretar que entre esas normas existe alguna contradicción, debería aplicarse los criterios propios para solucionar las antinomias.

En este sentido, se ha indicado que en presencia de antinomias debe aplicarse los siguientes criterios:

- La norma posterior modifica o deroga la norma anterior.
- La norma superior modifica o deroga la norma inferior
- La norma especial prevale en la interpretación sobre la norma de carácter general.

Lo anterior sin perjuicio de otros criterios según la especialidad de la materia o la prevalencia misma de la tutela de derechos fundamentales. Así lo ha indicado la Procuraduría General de la República, al indicar lo siguiente:

"Con total independencia de que el sistema jurídico sea coherente o que se utilice como si lo fuera, es unánimemente admitido que el Derecho no puede estar compuesto de normas jurídicas incompatibles, de manera que si son detectadas en los procesos de aplicación jurídica dos normas que atribuyen al mismo supuesto de hecho dos soluciones normativas incompatibles, una de las dos, y a veces ambas, deben ser eliminadas para restaurar la coherencia del sistema.

Interesa especialmente a la presente consulta el proceso de solución de aquellas contradicciones bajo criterios hermenéuticos y de ordenación (reglas) que le permitan al operador jurídico motivar racional y adecuadamente la decisión al optar, con exclusión, por una de ellas. Recuérdese que las antinomias se producen entre normas jurídicas; es decir, entre significados atribuidos a las disposiciones normativas como consecuencia de su interpretación, y por tanto, su identificación y su solución dependen de la interpretación y su debida justificación.

Y para optar por una decisión, el operador jurídico cuenta con una serie de criterios: unos tradicionales (jerarquía, cronología y especialidad), a los que deben añadirse otros como el de "prevalencia normativa"; otros alternativos que se sugieren cuando los criterios tradicionales no sirven para solucionar el conflicto, como podrían ser el elegir la que mejor se corresponda con los principios que rigen el sector jurídico de que se trate; la que mejor tutele los intereses en juego en el proceso en el que surge la antinomia o la que resulte más favorable para la libertad." Criterio C-176-2012 de 19 de julio de 2012.

En el caso en mención, dado que estamos entre normas del mismo rango, habría que determinarse el supuesto en donde podría estimarse una antinomia – que esta unidad asesora no advierte- a efecto de aplicar, ante todo, según la situación en concreta, el criterio de especialidad, de ser necesario.

No obstante, se reitera no puede considerarse que en el caso de análisis estemos en un supuesto en donde una norma de carácter reglamentario tenga carácter "superior" a otra del mismo rango y no es posible referirse a una consideración de carácter general sin tener una precisión en donde se haga de conocimiento un supuesto en concreto en donde pueda presentarse una antinomia reglamentaria

V.- Sobre la solicitud de aclaración respecto de las observaciones y aclaraciones sobre la diferencia entre los conceptos de "carga de trabajo" y "capacidad instalada":

En el informe se hace referencia a la distinción entre capacidad instalada y carga de trabajo y se menciona de la siguiente manera:

"En este punto es importante separar el concepto de "carga de trabajo" con el de "capacidad instalada" ya que se refiere a dos temas muy diferentes:

"Capacidad instalada" es el potencial de producción o volumen máximo de producción que una empresa en particular, unidad, departamento o sección; puede lograr durante un período de tiempo determinado, teniendo en cuenta todos los recursos que tienen disponibles, sea los equipos de producción, instalaciones, recursos humanos, tecnología, experiencia/conocimientos, etc. (https://observatorio.unr.edu.ar)

De acuerdo con este concepto la capacidad instalada se refiere a la producción máxima que podría generar un puesto de trabajo, en este caso de un despacho judicial, que justamente es el trabajo que realiza la Dirección de Planificación, al momento de los abordajes o rediseños de procesos, donde se analizan históricos de producción, se realizan muestreos de cantidad y tiempos, mapeos de procesos, entre otros, para definir mediante criterios basados en la ciencia y la técnica, las cantidades de trabajo que es posible atender por cada puesto, es decir, se identifica la capacidad mínimo-máxima (rangos) que podría generar esa unidad o puesto, lo hoy también conocido institucionalmente como cuotas.

Para ejemplificar los conceptos anteriores, se tiene situaciones como los Juzgados de Cobro, en donde se tiene a modo de ejemplo una carga de trabajo de 200 asuntos diarios que corresponden a las demandas nuevas interpuestas diariamente por los usuarios más su circulante activo, pero su capacidad instalada diaria de atención es de 54 asuntos por plaza de Jueza o Juez, esto según la cuota definida por criterio técnicos de la Dirección de Planificación para un juez de dicha materia, y se tienen dos jueces únicamente, es decir logran atender diario entre los dos 108 asuntos, sin embargo los 200 que ingresaron si son distribuidos, fijados o asignados entre los dos jueces, por lo tanto se tiene una carga de trabajo por plaza de juez de 100 asuntos, pero con una capacidad instalada de 54 asuntos diarios, es decir se acumula a su circulante 46 asuntos diarios.

En otros escenarios si se han logrado ajustar las estructuras organizaciones a esta carga de trabajo, si ingresan esos mismos 200 asuntos se tengan 4 jueces con la misma capacidad instalada cada uno de 54 asuntos, por lo tanto no solo logran atender esos 200 asuntos nuevos diarios sino además al sobre pasar la suma de 200 entre los cuatro jueces (216 diarios entre los 4 jueces) logran disminuir su carga de trabajo que corresponde a lo nuevo más el circulante."

Así las cosas, esta unidad asesora que la Dirección de Planificación entiende que la carga de trabajo en el ejemplo indicado anteriormente *"…corresponden a las demandas nuevas interpuestas diariamente por los usuarios más su circulante activo, pero su capacidad instalada diaria de atención es de 54 asuntos por plaza de Jueza o Juez, esto según la cuota definida por criterio técnicos de la Dirección de Planificación para un juez de dicha materia".*

Con relación a los indicados conceptos, esta unidad asesora se permite indicar que el uso dado por los mismos obedece a su aplicación propiamente por la Dirección de Planificación como se indica en los siguientes ejemplos:

"...En el caso del área de Juicio o Puro Derecho, proyectando que todos los asuntos de conocimiento que ingresan al trámite del Tribunal Contencioso Administrativo, deben ser llevados a la fase de juicio, se establece como carga de trabajo para esta área, conformada por dos secciones de puro derecho con 5 y 3 jueces respectivamente y cuatro secciones de juicio oral conformadas por 4 jueces cada uno; 8 asuntos mensuales por Jueza o Juez, sin embargo, es importante manifestar que la cantidad de asuntos de juicio oral sobrepasa en casi un 50% los asuntos de puro derecho, lo cual aumenta la carga de trabajo de los jueces de juicio oral. Aunado a la cantidad de casos entrados, durante el 2015, cada Jueza o Juez debía asumir tres asuntos más por mes, correspondientes al circulante de esta área, de manera que, al finalizar el año, el circulante del despacho se haya reducido, sin embargo, la suma de los nuevos más el circulante sobrepasa la capacidad instalada de esta área. Actualmente, las cuotas de trabajo establecidas para estas secciones, corresponden a cuatro asuntos mensuales, cuota que no es suficiente para sobrellevar los casos entrados y por ende se mantiene el aumento en el circulante, además de que la cantidad promedio de asuntos resueltos es de tres, es decir, ni siquiera se logra completar la cuota establecida mensualmente en el despacho..." (el destacado es nuestro) Oficio 1228-PLA-2017.

No obstante, en otro informe de la misma Dirección, se le da tratamiento diferente al concepto de capacidad instalada de la siguiente manera: *"Recordar y comunicar al personal del Juzgado Agrario de Cartago, su obligación de ejecutar de forma correcta, los planes remediales diseñados por el equipo de mejora del despacho; se cumpla con las acciones ahí definidas, cuotas de trabajo, plazos, asuntos con prioridad, entre otros, de forma autosuficiente, ya que se cuenta con la capacidad instalada necesaria para mantener al día el área de trámite.". informe 525-PLA-EV-2022, del 15 de junio de 2022*

El uso del término capacidad instalada no se encuentra presente en el "Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos", aprobado por Corte Plena en sesión 16-15 del 27 de abril del año 2015, artículo II, por lo que se estima recomendable a futuro un alineamiento de dicho Manual a la terminología empleada y un uso uniforme de los indicados términos.

Dado lo anterior, el uso de los términos indicados obedece inclusive al tratamiento dado por la Dirección correspondiente, por lo que debe entenderse que el criterio de esta Dirección Jurídica ha sido acorde con lo indicado en las citas que a manera de ejemplo –entre varios- se han dado en informes de la unidad que realiza sus observaciones.

VI.- Consideración adicional:

El tema propio del órgano competente para la fijación de las cuotas de trabajo y su incidencia es un tema medular en orden a la existencia misma de la Ley Marco de Empleo Público y del Reglamento Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, a efecto de determinar si las cuotas fijadas en la labor realizada por la Dirección de Planificación pueda tener efectos positivos o adversos para la persona servidora, en caso de que opere un cumplimiento o incumplimiento de las mismas.

En consultas previas a la Dirección de Gestión Humana se ha indicado que las cuotas que se fijan con base en los estudios realizados por la Dirección de Planificación no pueden ser equiparadas para efectos de la determinación del plan de evaluación de las personas servidoras judiciales.

Al respecto, es criterio de esta unidad asesora que debe valorarse si es necesario un alineamiento de las cuotas de trabajo con los componentes cuantitativos a que hace referencia el indicado Reglamento Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial-

No debe obviarse que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público establece las siguientes consecuencias de los resultados propios de las evaluaciones de desempeño:

"ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido. Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

ARTÍCULO 25- Carrera administrativa. Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el

desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano".

Así las cosas, pareciera necesario determinar técnicamente si resulta necesario dicho alineamiento técnico, en el entendido de que, de ser así, se podría generar fijación de cuotas acorde a las características de cada puesto y aplicando el Reglamento anteriormente mencionado que establece:

"Artículo 14.- Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora.

a) Son responsabilidades de la persona evaluada las siguientes:

1. Participar del proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en su puesto de trabajo.

2. Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación. Así como de las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso".

"b) Son responsabilidades de la persona evaluadora los siguientes:

1. Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo.

2. Evaluar los puestos de trabajo bajo su cargo, de manera objetiva y en apego a los principios de este reglamento y respeto a las normas, para evitar cualquier tipo de discriminación o acción en contrario.

3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación".

"Artículo 15.- Factores o componentes de la Evaluación.

La evaluación del desempeño está integrada por dos factores o componentes:

1. Factor rendimiento: que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso del 80% de la evaluación del desempeño, obedece, al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles:

a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA).

b) Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos.

c) Tercer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel.

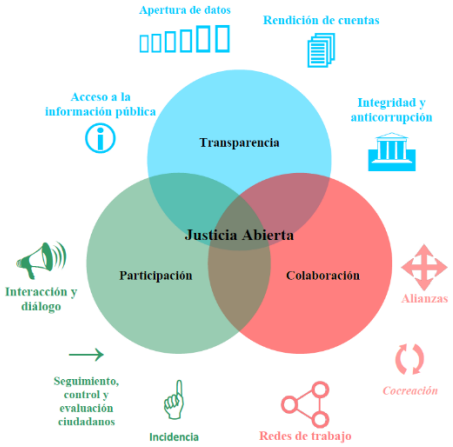
d) Cuarto nivel: comprende los objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador.

Para la determinación del factor rendimiento o cuantitativo y la distribución en los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidos en este reglamento"

Estima esta unidad asesora que podría valorarse articular los criterios necesarios tanto a nivel del indicado plan como los eventuales estudios emitidos por la Dirección de Planificación de manera armónica y de ser necesario, gestar una reforma reglamentaria en tal sentido.

De manera adicional, esta unidad asesora recomienda valorar si se desea mantener al Consejo de Jueces como órgano colegiado normado debidamente como un mero receptor pasivo de los criterios y toma de decisiones de terceros conforme el "Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos", aprobado por Corte Plena en sesión 16-15 del 27 de abril del año 2015, artículo II -lo que nos parece incompatible con el artículo 3 in fine de la Ley Orgánica del Poder Judicial- o si se estima redimensionar su participación como destinatario de los efectos de los respectivos acuerdos.

Lo anterior pasa por definir si se estime conveniente que la política de justicia abierta sea no solo direccionada hacia el exterior, sino ad intra del Poder Judicial, conforme los siguientes valores:



Se estima consustancial a la independencia judicial ad intra que la persona juzgadora por medio de los órganos constituidos al efecto al menos pueda ser escuchado y expresar su parecer sobre los temas que le atañen e impliquen un impacto significativo inmediato o mediato en su estabilidad y seguridad laboral.

VII.- Recomendaciones:

Conforme a lo anterior, esta unidad asesora estima procedente hacer las siguientes recomendaciones:

- Formalizar una mesa de trabajo con el liderazgo del Consejo Superior, la participación de la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Planificación, la Dirección Jurídica y los órganos que el indicado Consejo estime a bien, a efecto de valorar si es procedente técnicamente el alineamiento de cuotas de trabajo de las personas servidoras con los planes de evaluación a que hace referencia el "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial" con base en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento y a efecto de que la fijación de las mismas sea acorde con dichos cuerpos normativos y criterios técnicos, de ser procedente y de no estarse aplicando lo recomendado al momento de conocimiento del presente informe.

- Recomendar aclarar y unificar los conceptos de cargas de trabajo y capacidad instalada a la unidad técnica responsable de su uso y determinar si resulta necesario actualizar el "Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos", aprobado por Corte Plena en sesión 16-15 del 27 de abril del año 2015, artículo II. En este sentido, resulta imperativo la necesidad de revisar las instancias decisorias en la implementación del modelo, según la naturaleza propia de cada acto y en el entendido de que la mera conveniencia – la eficiencia en las decisiones- no puede ni debe desplazar la legalidad.

- Continuar la revisión de las reformas a los Reglamento del Consejo de Jueces y Juezas y de los Consejos de Administración del Poder Judicial, a efecto de precisar y delimitar las competencias de uno y otro órgano, eventualmente alinearlo a lo que resulte del

punto 1 de estas recomendaciones de ser acogidas por el Consejo Superior y dadas las confusiones al respecto que se evidencian del informe de la Dirección de Planificación N°63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024 del 19 de enero de 2024.

Dejamos así emitido el informe requerido por el Consejo Superior respecto de las apreciaciones del informe de la Dirección de Planificación N°63-PLA-EV-MI(NPL)-MI(PL)-2024 del 19 de enero de 2024.**"**

-0-

Manifiesta el integrante Gary Bonilla Garro: " Me parece que está bien la propuesta del acuerdo, solamente que la Secretaría lo marca en el punto c, ponen deberá la Dirección de Planificación y me parece que es la Dirección Jurídica, porque es la que está estudiando y revisando las reformas, tendría que es la jurídica según se desprende del informe.

Además, me parece oportuno generar este grupo, acá habla que el Consejo Superior de alguna manera es quién lo lidera, y no sé si habrá que designar algún integrante para que esto se lleve adelante.

Lo digo porque si es un tema que hay que discutirlo y eventualmente ayer lo conversaba con don Allan Pow, habría que ver si se admite un poco o en definitiva las apreciaciones de la Dirección Jurídica y habría que variar la metodología que se tiene en ese momento, sin embargo, el cambio no sería mayor, pero sí creo que se debe de asignar algún integrante o dos.

Si lo tienen a bien me podría ofrecer y no tendría inconveniente con apoyo de algún otro."

Se acordó: 1.) Tener por rendido el informe N° DJ-C-812-2024 del 17 de diciembre de 2024, suscrito por el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, director jurídico. **2.)** Acoger las recomendaciones indicadas en el informe de cita, a saber: **a.)** Conformar una mesa de trabajo con el liderazgo del integrante Bonilla Garro y la integrante Carmona Castro y la participación de la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Planificación, la Dirección Jurídica, a efectos de valorar si es procedente técnicamente el alineamiento de cuotas de trabajo de las personas servidoras con los planes de evaluación a que hace referencia el "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial" con base en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento y con la finalidad de que la fijación de las mismas sea acorde con dichos cuerpos normativos y criterios técnicos. **b.)** Solicitar a la Dirección de Planificación aclarar y unificar los conceptos de cargas de trabajo y capacidad instalada a la unidad técnica responsable de su uso y determinar si resulta necesario actualizar el "Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos", aprobado por Corte Plena en sesión 16-15 del 27 de abril del año 2015, artículo II. En este sentido, deberá la citada Dirección, revisar las instancias decisorias en la implementación del modelo, según la naturaleza propia de cada acto y en el entendido de que la mera conveniencia – la eficiencia en las decisiones- no puede ni debe desplazar la legalidad. **c.)** Deberá la Dirección Jurídica, continuar con la revisión de las reformas a los Reglamento del Consejo de Jueces y Juezas y de los Consejos de Administración del Poder Judicial, a efecto de precisar y delimitar las competencias de uno y otro órgano, eventualmente alinearlo a lo que resulte del punto **2.a)** del presente acuerdo. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de las

Direcciones de Planificación, Gestión Humana y Jurídica, para lo de sus competencias. **4.)** Comuníquese el presente acuerdo al magistrado Luis Guillermo Rivas Loáiciga."

-0-

En este acto se recibe al señor Allan Pow Hin y a la señora Gabriela Picado González, de la Dirección de Planificación quienes hacen una exposición sobre el artículo indicado.

-0-

Tomar nota del informe y solicitar al Consejo Superior de manera extraordinaria, se sume a la mesa de trabajo dispuesta, a alguna de las personas representantes del Consejo de la Judicatura.

SE ACORDÓ: Tomar nota del informe y solicitar al Consejo Superior que de manera extraordinaria, se sume a la mesa de trabajo dispuesta en la sesión No. 02-2025 celebrada el 09 de enero del presente año, artículo XIII, a alguna de las personas representantes del Consejo de la Judicatura. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO V

Documento: 3345-2025

La Licenciada Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema de Justicia, mediante correo electrónico de fecha 25 de febrero del presente año, comunicó mediante oficio N° 1082-2025 el acuerdo de la Corte Plena, sesión no. 03-25, del 27 de enero del presente año, artículo XXI, que indica:

> "... Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 03-2025 celebrada el 27 de enero de 2025, que en lo conducente dice:
>
> "ARTÍCULO XXI
>
> Documento N° 1342-2025
>
> Se acordó: 1.) Solicitar al Consejo de la Judicatura, a la Dirección Jurídica, al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y a los Consejos de Administración de las sedes regionales, se sirvan remitir un informe a este órgano, a efectos de buscar y desarrollar soluciones sobre la problemática que se está presentando, tanto en Corte como en el Consejo Superior, en relación con las personas juzgadoras que son revocadas de sus nombramiento en el ejercicio de la judicatura y que integran las listas de jueces y juezas suplentes y de jueces y juezas elegibles y nuevamente son designadas como personas juzgadoras después de la respectiva revocatoria de nombramiento..."

Previamente a rendir el informe solicitado, se estima necesario designar a las señoras integrantes de este Consejo Sady Jiménez Quesada y Siria Carmona Castro para que en coordinación con la Dirección Jurídica y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, puedan hacer una valoración del tema y presentar una propuesta.

SE ACORDÓ: Previamente a rendir el informe solicitado, designar a las señoras integrantes de este Consejo Sady Jiménez Quesada y Siria Carmona Castro, para que, en coordinación con la Dirección Jurídica y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, puedan hacer una valoración del tema y presentar una propuesta.

ARTICULO VI

Documento: 2463-2025

La señora (NOMBRE), cédula de identidad (…), mediante correo electrónico del 11 de febrero del presente año, manifestó:

> "El pasado 01 de octubre de 2024 entró en vigencia el nuevo Código Procesal de Familia, que dio como consecuencia formulación presupuestaría en este año 2025 y por ello asignación de nuevas plazas en materia de familia (Juez(a) 3 familia y Juez(a) 1 familia).
>
> Mi nombre es (NOMBRE), cédula (…) y actualmente ocupo de forma interina una de esas plazas vacantes, me encuentro elegible en la materia y categoría de Juez(a) 3 y 1 Familia.
>
> El fin de la presente gestión, es solicitarle al honorable Consejo de la Judicatura, se ordene abrir concurso para integrar lista de elegibles para el cargo de juez o jueza en materia y categoría Juez(a) 3 Familia y Penal Juvenil.
>
> Lo anterior porque dicha lista en la actualidad se encuentra desfasada, incluso en concursos anteriores para ocupar cargo en esa materia y categoría la propia sección de carrera judicial ha podido observar que son muy pocas personas las que están elegibles en esa materia y categoría por lo que la oferta es limitada para incluso confeccionar las ternas.
>
> Y para este año 2025 algunos de los Juzgados que les asignaron plazas nuevas son de los que conocen varias materias como "Familia, Violencia Doméstica y Penal Juvenil y Protección Cautelar", como el Juzgado de Familia de Turrialba, Juzgado de

Familia de Buenos Aires, Juzgado Mixto de Upala, y Juzgado de Familia de Puriscal. Incluso, el órgano administrativo superior del Poder Judicial, en sesión N° 03-2025 celebrada el 14 de enero del 2025, artículo XLIV, conoció el informe N° 1670-PLA-MI(NPL)- 2024, ordenó la especialización del Juzgado de Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal a partir del 1 de febrero de 2025, despacho que cuenta al día de hoy con dos plazas vacantes. Y en concursos anteriores para ocupar la plaza vacante número 48520, sacaron la terna bajo la materia y categoría Juez(a) 3 Familia y Penal Juvenil, siendo que en dicho concurso las personas oferentes incluso no sobrepasaban más de tres personas.

En concreto mi interés es que en virtud de que ahora hay más plazas nuevas para ser ocupadas en esos Despachos, y teniendo mi persona interés específicamente en poder participar para ocupar alguna de las dos plazas vacantes del Juzgado de Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal.

En su defecto solicitó que se saquen a concurso las plazas del Juzgado de Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal como materia y categoría Juez(a) 3 Familia debido a que el mayor circulante que se ve en este Despacho es en materia de Violencia Doméstica, Familia y Penal Juvenil, en ese orden. Para que en el cartel se exponga las condiciones de la plaza (que ve 4 materias) y que cada participante decida si concursa o no con las advertencias.

La gestión busca igualdad, oportunidad y acceso a poder tener derecho de matricular las ternas en esa categoría pero que tiene años de parte de la Carrera Judicial de no sacar a concurso por esa materia y categoría, limitando a quienes tenemos interés. O bien que tomen en cuenta de acuerdo a la nota de elegible de familia, por ser la materia que más se ve en este Despacho en el cual actualmente laboro de forma interina.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que la señora (NOMBRE), se encuentra elegible para el cargo de juez y jueza 1 y 3 Familia, con un promedio de 83.9808, y para el cargo de juez y jueza 1 Genérico con un promedio de 82.5945.

A la presente fecha, el escalafón para los puestos de juez y jueza 3 Familia y Penal Juvenil, se encuentra conformado por 166 personas y existen a nivel nacional 9 plazas que conocen ambas materias.

La plaza vacante No. 48520 del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal fue solicitada mediante oficio 10672-2024 el pasado 13 de noviembre de 2024, en sustitución de la señora Milena Rosa Peña Salas, quien se acogió a su

jubilación absoluta y permanente. El nombramiento de la señora Peña Salas, se realizó con el escalafón de juez y jueza 3 Familia y Penal Juvenil.

-0-

En razón del procedimiento de evaluación que el Tribunal evaluador estableció para este concurso en específico, en donde la escogencia del caso es al azar y a la persona le puede corresponden resolver ya sea un caso en materia de familia o uno en penal juvenil, es que los concursos que se han venido publicando son específicamente para Familia 3 y penal juvenil 3. De tal manera que las personas que están elegibles en ambos escalafones son las que se consideran en las consultas de ternas cuando se trata de una plaza que atiende familia, violencia doméstica y penal juvenil.

Por otra parte, se señala que los concursos de ternas por razones de conveniencia institucional no pueden supeditarse a la tramitación que conllevan los concursos para el ingreso a los escalafones.

-0-

Analizada la solicitud de la señora (NOMBRE), se estima procedente comunicarle que aun cuando no se han publicitado concursos específicos para la materia de familia y penal juvenil 3, si se han venido efectuando publicaciones por separado, sea en familia 3 y penal juvenil 3. De tal manera que las personas que se encuentran elegibles en ambos escalafones pueden participar en los concursos de terna que así lo requieran.

Por otra parte, este Consejo no tiene competencia para disponer que los concursos de terna para las plazas del Juzgado de Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal se publiciten en materia de Familia 3, puesto que esos cambios son propiciados o resultan de los estudios que a los efectos realiza la Dirección de Planificación.

No se omite indicar que los concursos de terna no están supeditados a la tramitología de los concursos para el ingreso a los escalafones de elegibles, de tal manera que una vez que son solicitados, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 77 de a ley de Carrera Judicial, deberá de procederse con el concurso de terna según corresponda.

SE ACORDO: 1) Comunicar a la señora (NOMBRE), que aun cuando no se han publicitado concursos específicos para la materia de familia y penal juvenil 3, se publican por separados los que corresponden a familia 3 y penal juvenil 3, por lo tanto, las personas que se encuentran elegibles en estas materias pueden participar en los concursos de terna que sean requeridos para atender familia y penal juvenil. **2)** Denegar la solicitud para que el concurso de ternas para las plazas del Juzgado de Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal se publiciten,

en materia de Familia 3, por cuanto este Órgano no tiene competencia para ello.

ARTICULO VII

Documento: 3349-2025

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte Suprema de Justicia, trasladó mediante oficio N° 1495-2025, la siguiente gestión de la señora (NOMBRE):

> "San José, 20 de febrero de 2025
>
> Señores
> Consejo Superior del Poder Judicial
> Consejo de la Judicatura de la Carrera Judicial
> Sección Administrativa de la Carrera Judicial
> Presente
>
> Respetables Señores y Señoras Integrantes,
>
> La suscrita (NOMBRE), cédula de identidad número (…), Jueza Civil Propietaria en el Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil de San Ramón, Alajuela, me dirijo a ustedes con el mayor de los respetos para formular la presente Solicitud de Permuta con Plaza Vacante, por las razones que expongo para Su Consideración:
>
> 1. Desde el 16 de octubre de 2020 soy titular en propiedad de la plaza N° 379565, asignada al Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil del III Circuito Judicial
> de Alajuela.
>
> 2. Soy madre de dos hijos, (…).
>
> Aclaro que soy la principal responsable del cuidado, apoyo y atención de mi hijo, pues mi excónyuge y padre del menor debe residir por razones de trabajo en la provincia de Guanacaste, donde se desempeña como Juez en la zona de Santa Cruz.
>
> 3. Debido a la necesidad de estar cerca de mi familia, y de brindar atención a las necesidades de mi hijo menor, concursé el año anterior para una plaza en forma interina, como Jueza 4 en el Tribunal Primero Colegiado Civil de San José, en donde inicié funciones el 15 de mayo de 2024. Actualmente me encuentro nombrada por terna en la plaza vacante número 43815, nombramiento vigente hasta el 31 de marzo de 2025.
>
> 4. Me encuentro elegible como Jueza 4 Civil, con un promedio de 82.8764, y estoy a la espera del cierre del Concurso CJ-12-2023, en

el que aprobé los exámenes para integrar la lista de elegibles para Juez 5 Civil.

Desde mi ingreso a la Institución, he procurado desempeñarme con diligencia, probidad y dedicación, mostrando respeto y ánimo de colaboración hacia mis compañeros y hacia los usuarios, en los diferentes despachos en los que he tenido oportunidad de servir.

Igualmente he puesto empeño en ser estudiosa, eficiente, y trabajar con la mejor calidad. Mi compromiso es mantener ese nivel de trabajo, y así he podido ponerlo en práctica en la plaza que actualmente ocupo, y con la cual solicito permutar.

5. En virtud de lo anterior, solicito con todo respeto, con base en el artículo 68 inciso c) de la Ley de Carrera Judicial, y el artículo 41 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, se me autorice el traslado en propiedad, a la plaza vacante que ocupo en la actualidad, plaza número 43815, o bien a alguna otra de las plazas vacantes del Tribunal Primero Colegiado Civil de San José.

Cuento con la anuencia del señor Juez Coordinador del Tribunal, señor Froylán Alvarado Zelada.

De antemano agradezco la atención que se dé a mi solicitud.

De Ustedes con toda consideración y respeto,

(NOMBRE)
Jueza Civil"

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:
  "Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto."

  "Artículo 34.- El período de prueba se regirá por las siguientes disposiciones:

  a) Se aplicará tanto en los casos de iniciación de contrato como en los de ascenso o traslado, pero en estos últimos casos será de tres meses. (Así reformado por el artículo 38 de la Ley Nº 6593 de 6 de agosto de 1981).

  b) Si se tratare de iniciación de contrato, el jefe de la oficina podrá despedir al servidor durante el período de prueba; pero deberá informar a la Corte Plena y al Departamento de Personal sobre

los motivos del despido. En casos especiales el informe podrá ser confidencial y se rendirá directamente al Presidente de la Corte; y

c) Cuando se trate de ascenso o traslado, el sustituto quedará sujeto dentro del período de prueba de tres meses, a la eventualidad de que si aquél a quien sustituyó no fuere eficiente en el nuevo cargo, el jefe de la respectiva oficina deberá reintegrarlo a su puesto anterior y así sucesivamente. En estos casos, el término del servicio en el puesto superior se acumulará al del inferior, para la obtención de los aumentos por tiempo servido."

- Ley de Carrera Judicial:

"Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:

d. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.

e. (…)

f. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso…"

- Reglamento de Carrera Judicial:

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

-0-

Aspectos Personales:

La señora (NOMBRE), cédula de identidad (…), se encuentra elegible para el puesto:

Puesto	Materia	Nota

Jueza 1	Civil	88.8572
Jueza 3	Civil	89.5266
Jueza 3	Conciliador	87.3066
Jueza 4	Civil	82.8764

La posición que ocupa en el escalafón de Juez y Jueza 4 Civil, es la número 106 de un total de 66 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 07 años y 09 días como:

- Jueza 2 Civil, 03 días.
- Jueza 3 Civil, 11 meses y 11 días.
- Jueza 4 Civil 05 años, 09 meses y 27 días.
- Jueza 5 Notarial 01 mes y 05 días.
- Jueza 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Civil 01 mes y 23 días.

Ostenta propiedad como Jueza 4 en el Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón, plaza N° 379565, desde el 16 de octubre de 2020.

Se encuentra nombrada de manera interina hasta el 31 de marzo de 2025 en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, No. Puesto 43815.

La señora (NOMBRE), cuenta con 06 anuales reconocidos al 02 de marzo de 2024.

La señora (NOMBRE), obtuvo un resultado cualitativo de Excelente en la evaluación del desempeño referente al período 2024, nota final 99.50.

La señora (NOMBRE), el 26 de febrero de 2019 obtuvo un resultado favorable por parte de la Unidad Interdisciplinaria.

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la plaza No. 43815 del Tribunal Primero Colegiado Civil de San José en sustitución del señor Christian Quesada Vargas, quien pasó a otro puesto, fue solicitada por la Secretaria General de la Corte mediante oficio No. 5313-2024 de fecha 14 de junio de 2024, sin embargo, dicho concurso en propiedad está en suspenso en virtud de lo comunicado en el oficio No. 9114-2023 donde se transcribe el

artículo XLII del Consejo Superior de la sesión N° 77-2023, celebrada el 19 de setiembre de 2023, en que, en lo que interesa indica:

> **Se acordó: 1.)** Tener por rendido el informe Nº 922-PLA-MI (NPL)-2023 de la Dirección de Planificación, relacionado con el plazo de atención aprobado por el Consejo Superior para la emisión del informe definitivo sobre la estructura civil de primera instancia y Cobro Judicial; en atención al oficio de la Secretaría General de la Corte número 7254-2023 del 15 de agosto 2023, donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 61-2023 celebrada el 25 de julio de 2023, artículo XXXIII**. 2.)** Acoger las siguientes recomendaciones planteadas en el citado informe: **a.)** Mantener vacantes las plazas de profesional y no profesional que a la fecha se encuentren en esa condición, tanto en materia Civil como de Cobro, en primera y segunda instancia, tal y como ha sido acordado en otros casos similares. **b.)** Solicitar a la Dirección de Gestión Humana que comunique lo que corresponda a las personas participantes de los concursos, a la Sección de Carrera Judicial, Reclutamiento y Selección, Consejo de la Judicatura y cualquier otro interesado. **3.)** Devolver a la Dirección de Gestión Humana las propuestas de nombramiento en propiedad de la nómina N° 0042-2023, plazas Nº 47555, 102196, 379700, 379701, 379702, 379703, 379696, a fin de que se mantengan en suspenso, hasta tanto se resuelva en definitiva el informe de la Dirección de Planificación sobre la restructuración civil; a efectos de tener certeza de que no exista afectación en alguna de las designaciones. **4.)** Se tienen por aclarados los acuerdos adoptados por este Consejo en sesión N° 71-2023 celebrada el 29 de agosto de 2023, artículo XXVI y artículo XXVII, en el sentido que, las propuestas de nombramientos en propiedad de la nómina N° 0046-2023, plazas N° 379643, 379707, 379692; así como de la nómina N° 0044-2023, plazas Nº 44092, 379673, 379704, 111544, se devuelven a la Dirección de Gestión Humana, a efecto de que se mantengan en suspenso hasta tanto se resuelva en definitiva el informe de la Dirección de Planificación sobre la restructuración civil. **5.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección de Planificación, el Subproceso de Modernización Institucional-No Penal, la Dirección de Gestión Humana, la Dirección Ejecutiva, la Comisión de la Jurisdicción Civil, Secretaría General de la Corte y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, para lo que a cada una corresponda dentro de sus competencias. **6.)** Notifíquese el presente acuerdo a las siguientes personas: Jéricka Rodríguez Duarte, Sindy Isabel Blanco Alfaro, Katherin Rebeca García Montes, Karen Catalina Pérez Peña, Ronald Eduardo Espinoza Arrieta, Laura Nubia Castro Solano, Santiago Andrés Moreira Guevara, Luis Ricardo Rivas Álvarez, Karen de los Ángeles Varela Quirós, María Fernanda Aguilar Víctor, María Lucrecia Esteller Acuña, Karol del Carmen Segura Céspedes, Gabriela Morales González, Arianna Rocio Gómez Briceño, Yojana Vannessa Rios AcuñaAdemás, se encuentra pendiente de conocer por la Corte, la solicitud de traslado del señor Freddy Guillermo Ureña Díaz y de la señora Susan Villalobos Retana a esta misma plaza o alguna de las plazas vacantes de ese despacho, que fuera conocido en sesión SCJ-040-2023, celebrada el 01 de noviembre del

año 2023, artículo IV y notificado a la Secretaria General de la Corte mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1451-2023, de fecha 02 de noviembre de 2023.

En la plaza No. 43815 se encuentra nombrada por concurso de terna interino la señora (NOMBRE), hasta el 31 de marzo de 2025.

-0-

La situación que señala la señora (NOMBRE), es totalmente comprensible, sin embargo, las plazas a que hace referencia en su gestión, en este momento son sujeto de un estudio por parte de la Dirección de Planificación, razón por la cual el Consejo Superior en la sesión N° 77-2023, celebrada el 19 de setiembre de 2023,artículo XLII, punto No. 2, dispuso que los concursos en propiedad se mantengan en suspenso. De ahí que al estar estas plazas en proceso de un estudio de rediseño, la situación jurídica de las mismas, no ha sido definida y por lo tanto, no es posible recomendar el traslado en los términos solicitados.

SE ACORDÓ: Se omite pronunciamiento sobre la solicitud de traslado formulada por la señora (NOMBRE) hasta que la Dirección de Planificación emita el estudio sobre el proceso de rediseño.

ARTICULO VIII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial presenta los detalles y nóminas de las personas que se inscribieron en el concurso CJS-0002-2022, para integrar las listas de jueces y juezas suplentes categoría 2 en los siguientes despachos:

DESPACHO		
Lista # 1.		**Pendientes por nombrar en lista principal**
1201	JUZGADO DE COBRO DE GOLFITO (GOLFITO)	2
1158	JUZGADO DE COBRO DE HEREDIA (CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA)	4
1205	JUZGADO DE COBRO I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE (LIBERIA)	3

1192	JUZGADO DE EJECUCION DE LA PENA DE PUNTARENAS, SEDE GUANACASTE (LIBERIA)	3
1170	JUZGADO SEGUNDO ESPECIALIZADO DE COBRO I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)	1

1201		**JUZGADO DE COBRO DE GOLFITO (GOLFITO)**		
Lista Principal		Faltante 2 lista principal		
No.	**Identificación**	**Nombre**	**Antecedentes**	**Promedio de elegibilidad**
1		OBANDO RIVERA VICTOR		JUEZ 1 Civil 81.9106
2		FALLAS ESPINOZA ELIZABETH		JUEZ 1 Civil 81.1804

1158		**JUZGADO DE COBRO DE HEREDIA (CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA)**		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	**Identificación**	**Nombre**	**Antecedentes**	**Promedio de elegibilidad**
1		SAENZ VALERIO CINTHIA		JUEZ 1 Civil 89.8313
2		RODRIGUEZ VILLALOBOS OSCAR MAURICIO		JUEZ 1 Civil 86.0077
3		CORTES SEGURA DAVID FELIPE		JUEZ 1 Civil 85.1077
4		SOTO ALFARO MARIA FERNANDA		JUEZ 1 Civil 84.2426

1205		**JUZGADO DE COBRO I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE (LIBERIA)**		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	**Identificación**	**Nombre**	**Antecedentes**	**Promedio de elegibilidad**
1		PIZARRO GARCIA KARINA ALEXANDRA		JUEZ 1 Civil 87.3160
2		QUIROS JIMENEZ CAROLINA ELIO		JUEZ 1 Civil 85.9442
3		VARGAS MEDINA KERLING JOHANNA		JUEZ 1 Civil 85.9326

1192		JUZGADO DE EJECUCION DE LA PENA DE PUNTARENAS, SEDE GUANACASTE (LIBERIA)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	**Identificación**	**Nombre**	**Antecedentes**	**Promedio de elegibilidad**
1		CARRILLO ANGULO SHIRLEY MARIA		JUEZ 1 Civil 80.9514
3		MONGE VARGAS IRIABEL MARIELA		JUEZ 1 Civil 77.8401

1170		JUZGADO SEGUNDO ESPECIALIZADO DE COBRO I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 1 lista principal		
No.	**Identificación**	**Nombre**	**Antecedentes**	**Promedio de elegibilidad**
1		MONGE HERRERA VIVIAN YADEL		JUEZ 1 Civil 86.9253

Observaciones:

a) Las propuestas se realizaron de conformidad con lo estipulado en los artículos 47, 53 y 54 del Reglamento de Carrera Judicial, relativo a la cantidad máxima de juezas y jueces que pueden recomendarse para la lista principal y lista complementaria.

b) Se tomó en consideración lo acordado en la sesión del Consejo de la Judicatura del 03 de octubre del 2006, artículo II, donde se acordó: “Limitar las posibilidades de nombramiento como suplente, a tres despachos judiciales por participante, salvo casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina.”.

Así como la modificación posterior, realizada por el Consejo de la Judicatura en la sesión del 03 de setiembre del 2014, artículo II que indica: “Modificar lo dispuesto en la sesión CJ-24-06 celebrada el 03 de octubre del año 2006 artículo II y limitar las posibilidades de nombramiento como juezas y jueces suplentes, a cinco despachos por participante, para la categoría de juez (a) 1 y 2, siempre y cuando no ocupen puestos en propiedad, salvo aquellos casos

excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina, incluyendo los nombramientos realizados productos de otros concursos donde el interesado hubiere participado".

c) De acuerdo con lo estipulado en el artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial, no se consideraron en estas propuestas a aquellos candidatos que se encuentren en período de prueba.

d) Los oferentes que resulten nombrados en el presente concurso y que se encuentren ocupando cargos en plazas extraordinarias, solo podrán ser llamados a realizar sustituciones una vez que haya finalizado su nombramiento en las plazas bajo la condición señalada.

e) La Circular N° 245-2014, fechada el 13 de noviembre del 2014, modificada según la Circular N°022-2023 fechada el 09 de febrero de 2023, ambas emitidas por la Secretaría General de la Corte establecen entre otros, que los nombramientos de jueces y juezas suplentes, o de quienes deban cubrir una vacante temporal, que se realice sin concurso, se dará prioridad a las personas elegibles, conforme a quien tenga mejor nota, en primer orden en la categoría y materia que tramite el despacho y en segundo orden las elegibilidades en otras categorías y materias, y haya tenido un adecuado desempeño en el ejercicio del cargo.

f) Analizadas las propuestas señaladas, las personas oferentes que ostenten un resultado de recomendados con observaciones en las evaluaciones médicas, trabajo social y psicología, deberán aplicar un proceso de seguimiento con el propósito de fortalecer áreas de mejoras, superando las brechas, acordes con el perfil del puesto. Dicho seguimiento se llevará a cabo por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

g) Las siguientes oficinas se declaran desiertas, debido a que no se cuentan con postulantes: JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA ATLANTICA (POCOCI-GUACIMO)."

h) Se da por finalizado el concurso para el CJS-0002-2023.

ARTÍCULO IX

Documento: 3408-2024

La señora Maricela González Araya, Jueza coordinadora del Juzgado de Pensiones Alimentarias III Circuito Judicial de San José, mediante correo electrónico del 24 de febrero de 2025, indicó lo siguiente:

RECURSOS
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
NATALIE WALSH MIRANDA

SE RESUELVEN RECURSOS
JUZGADO DE PENSIONES ALIMENTARIAS DEL TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE DESAMPARADOS, a las dieciséis horas del veinte de febrero del dos mil veinticinco.

Visto el recurso de revocatoria con apelación interpuesto vía correo electrónico el día catorce de febrero del dos mil veinticinco por la Licenciada (NOMBRE) contra el resultado final de Evaluación de Desempeño del año 2024 notificado el día doce de febrero del mismo año, se resuelve:

CONSIDERANDO

Como primer punto de disconformidad se indica en el hecho tercero que no existe ningún tipo de sanción o rebajo por la entrega de un plan remedial, sin embargo, lo que se está evaluando conforme a las metas no es el plan remedial, sino la meta en sí y si hubo incumplimiento, dado que se tenía conocimiento de la forma en que serían analizados los parámetros métricos conforme a la notificación de metas realizadas para evaluación.

Sobre el argumento del concepto de evaluación de desempeño, se debe indicar que una cosa es el plan remedial que se utiliza por el equipo de mejora en revisión de indicadores de gestión y otro distinto es el plan de mejora que se establece con la evaluación de desempeño, siendo el primero el que va encaminado a asegurar que se cumplan plazos establecidos en los indicadores de gestión por planificación y el segundo implica que la calificación obtenida por la meta está por debajo de la nota mínima y que requiere de un plan de mejora, que no es el caso que aquí nos ocupa debido a la nota obtenida en la meta en cuestión.-

Es importante señalar que con relación a las distintas situaciones que se pueden dar en el desarrollo de las metas y su cumplimiento, el numeral 14 del Reglamento establece

3. Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dentro de su plan de evaluación; la comunicación podrá ser efectuada por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico, indicando de manera clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado.

es decir, que el evaluado tiene la oportunidad de informar de cualquier situación para su análisis, lo cual tampoco ocurrió en este caso, siendo que no existe ninguna gestión por parte de la recurrente donde haya hecho ver alguna situación que afectara su desempeño en el cumplimiento de la meta.

Debe tomarse en cuenta además que el artículo 4 del Reglamento también indica

- No es una evaluación de la personalidad, sino de las conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto.

por lo que unido a los principios que vienen regulados en el artículo 5, establecen el deber de objetividad en donde la norma regula el uso de criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos, lo que implica que la nota asignada no sea antojadiza sino el resultado de la verificación de la meta, conforme el comunicado que se hizo de la forma en que se mediría ese cumplimiento, basado en el principio de información que regula ese mismo artículo.

Dicho lo anterior, se tiene que se recurre el factor de rendimiento, específicamente la meta n°1 que indica: "... *Que al finalizar el último día hábil del mes, no existan expedientes de fallo con más de catorce días desde la fecha de paso a fallo...",* y cuyo criterio de medición fue informado el día de la evaluación final.

Por lo que, no lleva razón la Licenciada (NOMBRE) en sus alegatos ya que como queda acreditado, la evaluación de la meta es que al finalizar el último día hábil del mes, no existan expedientes de fallo con más de catorce días desde la fecha de pase a fallo y al tener que aplicar un plan remedial por parte del equipo de seguimiento de los indicadores de gestión, lo que más bien es prueba extra de que no se cumplió con la meta, ya que ese plan implica que la persona no esta cumpliendo con las metas establecidas y se requirió del mismo para lograr salir avante con el trabajo.

Siendo que el porcentaje obtenido de 37.5% es el resultado de una nota de 75 de 100, obtenida durante los meses que van de octubre 2024 a enero 2025, que es el único período que ha estado en este despacho y que la nota de dicha meta corresponde al cincuenta por ciento, es que se obtiene un ponderado de 37.5%, entonces, conforme a la métrica que se utilizó para determinar el porcentaje obtenido, véase que esta no cumplió con la meta en el período señalado, según el plan de evaluación que fuera notificado oportunamente de la siguiente manera:

Meta N° 1	Plazo para el dictado de sentencias
Descripción:	Que al finalizar el último día hábil del mes, no existan expedientes pendientes de fallo con más de **catorce días** desde la fecha de pase a fallo.
Justificación:	La persona juzgadora con el fin de no incurrir en retraso judicial, no debe de tener expedientes de vieja data en el buzón de expedientes de fallo.
Tipo de Meta:	Rendimiento
Unidad de Medida:	Cantidad
Frecuencia de Medición:	Mensual
Método de Cálculo:	Revisión del Escritorio Virtual por parte de la persona evaluadora con el fin de verificar que al finalizar el último día hábil del mes, no existan expedientes pendientes de fallo con más de 14 días desde la fecha de pase a fallo.
Fuente de Datos:	Libro de expedientes de pase a fallo.
Nivel de Cumplimiento:	**100 %**
Porcentaje del ponderado:	**50 %**

Medición de meta					
Mes	**Valor meta establecida (días)**	**Ajuste del Valor**	**Justificación del ajuste**	**Resultado Obtenido (días)**	**Nivel de Cumplimiento**
Oct. 24	14	*	*	0	100
Nov. 24	14	*	*	30	0
Dic. 24	14	*	*	0	100
Ene. 25	14	*	*	0	100
				Total	75
				% Ponderado	**37,5**

Además de lo anterior, existe como prueba del incumplimiento, el pantallazo tomado del buzón electrónico de la Licenciada (NOMBRE), el día 6 de diciembre del 2024, en la que se demuestra que existen dos procesos pasados a fallo que superan los catorce días.

(…)

Por todo lo anterior expuesto, al estar demostrado el incumplimiento de la meta, se rechaza el recurso de revocatoria interpuesta por la Licenciada (NOMBRE) contra el resultado final de evaluación del año 2024. A fin de conocer sobre la apelación presentada, se ordena remitir la gestión para ante el Consejo de la Judicatura. Se emplaza a la recurrente a fin de que presente ante estos los alegatos que estime convenientes. **NOTIFÍQUESE** MSc. Maricela González Araya. Jueza Coordinadora

-0-

Juzgado de Pensiones Alimentarias III Circuito Judicial de San José
Msc. Maricela González
Jueza Coordinadora

La suscrita, (NOMBRE), portadora de la cédula de identidad N.(...), Jueza Interina del Juzgado de Pensiones Alimentarias del III Circuito Judicial de San José, me permito interponer en tiempo y forma según lo establecido en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judcial, Recurso de Revocatoria con Apelación en subsidio contra la nota obtenida por mi persona en la Evaluación de Desempeño comunicada el pasado 12 de febrero de 2025, con una calificación de 89.60, con base en lo siguiente:

HECHOS: 1.) El día 12 de febrero de 2025 de forma presencial en reunión con su persona se me comunicó la calificación de 89.60% sobre 100% de mi evaluación de desempeño 2024.

2.) Dicha calificación fue desglosada de la siguiente manera;

1. Factor: Rendimiento **Porcentaje asociado:** 80% **Porcentaje Obtenido:** 70.00%

Listado de metas de cumplimiento: **3 Metas Aplicadas.**

Meta	Tipo de Meta	Frecuencia	Unidad de Medida	Meta	Resultado Obtenido	% Ponderado	% Ponderado Obtenido
Que al finalizar el último día hábil del mes, no existan expedientes de fallo con más de catorce días desde la fecha de pase a fallo.	Meta de desempeño	Mensual	Cantidad	100.00	75.00	50%	37.50%
Que al finalizar el último día hábil de cada semana, no existan aprobaciones pendientes en el SOAP referentes a los procesos de exoneración y exclusión de beneficiarios, en los cuales se haya dictado una sentencia con lugar.	Meta de desempeño	Semanal	Cantidad	100.00	100.00	25%	25.00%
Que al finalizar el último día hábil de cada semana, no existan recursos pendientes de resolver con antigüedad de más de cuatro días hábiles.	Meta de desempeño	Semanal	Plazo	100.00	100.00	25%	25.00%

En la reunión sostenida, se me hizo saber que la calificación de la meta N. 1 correspondía a un total de 37.5% de 50% porque a mi persona se le había realizado un plan remedial respecto a esa meta. Dicho plan remedial se me notificó en fecha 11 de diciembre de 2024 y en el mismo se me otorgaba plazo máximo de cumplimiento el 20

de diciembre de 2024, el cual fue realizado en el plazo otorgado, por lo que su cumplimiento se dio a cabalidd.

3.) Dentro del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño no se hace mención a algún tipo de sanción o rebajo en la calificación por la entrega de un plan remedial, por lo que considero que el rebajo aplicado de 12.5% por la entrega de un plan remedial a mi persona resulta improcedente con lo estipulado en dicho reglamento.

4.) Es importante considerar que dentro de la definición de evaluación de desempeño, la cual se encuentra en el artículo 2.a se indica que ***"Es un proceso de gestión de todas las personas trabajadoras judiciales basado en instrumentos y procedimientos con parámetros objetivos diseñados por la Dirección de Gestión Humana, que tiende a potenciar la mejora continua y rendición de cuentas de esas personas" (la negrita y cursiva no son del original).*** Lo anterior resulta de suma importancia si se considera entonces que los planes de mejora (planes remediales) no han sido diseñados por la Dirección de Gestión Humana bajo una tabla de porcentajes por rebajar en la nota de las metas establecidas, si no mas bien con la búsqueda de una mejora y desarrollo laboral.

5.) Es decir, si el proceso de evalución de desempeño se realiza bajo los instrumentos y procedimientos con parámetros objetivos diseñados por la Dirección de Gestión Humana y dentro de ellos no existe sanción por la entrega de un plan remedial, entonces no debería aplicarse un rebajo de **12.5% a la nota de la meta N.1 por dicha razón,** dado que incluso, no se mencionan sanciones propias por la entrega de planes remediales.

6.) Dentro de las competencias Genéricas, en el apartado que indica "Durante el período evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectaran su cumplimiento", fui calificada con "EXCELENTE" bajo la siguiente indicación: *"De manera parcial cumplió con las metas, ya que debe tener presente el plazo que se tiene para el dictado de sentencias, de acuerdo a este plan de evaluación que se notificó el año anterior" (la cursiva no es del original).* Lo anterior muestra dos escenarios importantes de visualizar; el primero de ellos corresponde a que se ha realizado un rebajo en la nota de "**Rendimiento**" **de 12.5%** en la meta N. 1 por la entrega de un plan remedial y adicionalmente se está rebajando por ese mismo motivo en las "**Competencias genéricas**" es decir; existe un doble rebajo. Y el segundo escenario, donde la calificación en competencias genéricas corresponde a excelente en el apartado de "Durante el período evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectaran su cumplimiento" por la entrega de un plan remedial pero en el escenario de rendimiento no se visualiza en esa misma escala de calificación.

7.) Si bien es cierto el plan remedial nace a partir del atraso en el

dictado de la sentencia de dos expedientes, considero que el porcentaje de rebajo aplicado es excesivo.

DERECHO: Fundamento los presentes recursos con el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

PRETENSIÓN: Solicito que una vez analizado lo anterior, se revoque la nota otorgada de 89.60 en mi evaluación de desempeño, se establezca la misma en la nota de 99.60 por los motivos expuestos y se corrija en los sistemas lo que corresponda, para que conste de dicha forma en mi expediente personal.
De rechazarse el recurso de revocatoria, solicito que se admita el recurso de apelación en subsidio, y sea enviado el mismo al Consejo de la Judicatura para que resuelvan sobre lo pretendido.

NOTIFICACIONES: Señalo para recibir notificaciones el siguiente correo electrónico (…)

-0-

Previamente a resolver el recurso planteado por la señora (NOMBRE), respecto del resultado obtenido en la evaluación del desempeño, este Consejo estima procedente trasladar las diligencias a uno de los integrantes de este Órgano para su estudio e informe.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver la gestión de la señora (NOMBRE), trasladar las diligencias al integrante Gary Bonilla Garro para su estudio e informe.

ARTÍCULO X

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que en atención a lo dispuesto en la Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, la cual indica se debe reservar el 5% de las plazas vacantes de la institución, se presenta el detalle de plazas vacantes cuyo concurso ha sido solicitado al 14 de febrero de 2025, en las materias y categorías que se dirán:

No. oficio	Categoría	Materia	No. puesto	Despacho	Observación	Despacho accesible	Funciones que se deben de desarrollar	Persona interina en el puesto
779-2025	Juez 5	Familia	6081	Tribunal de Familia	En sustitución del señor Rolando Soto Castro, quien falleció	Edificio accesible	Juicios orales Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	SANDRA ELIETH SABORIO ARTAVIA (…)

							JUEZ 5 APELACION DE SENTENCIA FAMIL	11/04/2025
7264-2024	Juez 4	Penal	43004	Tribunal Penal del III Circuito Judicial de San José, sede suroeste (se puede trasladar a Pavas o Hatillo)	En sustitución del señor Roger Jose Solís Corea, quien pasó a otro cargo.	Edificio con limitaciones de acceso oficinas judiciales ubicadas en diferentes inmuebles	Juicios orales Redacción de sentencias Escucha de grabaciones JUEZ 4 PENAL PERFIL COMPETENCIAL.pdf	KRYSSIA PAOLA QUIROS VILLALOBOS (…) 28/02/2025
8096-2024	Juez 4	Penal	372028	Tribunal de Juicio de Heredia	En sustitución del señor Guillermo Enrique Ampié Bonilla, quien se trasladó a otro puesto	Edificio accesible	Juicios orales Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	ANDREA CAROLINA GONZALEZ CESPEDES (…) 31/05/2025
8205-2024	Juez 4	Penal	367598	Tribunal del Primer Circuito Judicial de Guanacaste, sede Liberia	En sustitución del señor José Pablo Rubí Espinoza, quien pasó a otro puesto	Edificio accesible	Juicios orales Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	JORGE ARTURO SEQUEIRA RODRIGUEZ (…) 15/03/2025
9529-2024	Juez 4	Penal	378714	Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela	En sustitución del señor Minor Ernesto Chacón Calderón, quien pasó a otro cargo	Edificio accesible	Juicios orales Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	SUSANA ANDREA BOLAÑOS VILLALOBOS (…) 30/04/2025
8996-2024	Juez 3	Penal	44981	Juzgado Penal de Puntarenas	En sustitución del señor Luis Diego Alpízar Marín, quien pasó a otro puesto	Edificio accesible	Audiencias Disponibilidad Allanamientos Redacción de sentencias Escucha de grabaciones Diligencias en zona marítima JUEZ 3 PENAL PERFIL COMPETENCIAL.pdf	BRAYHAN MARTINEZ GONZALEZ (…) 31/03/2025
9478-2024	Juez 3	Penal	103165	Juzgado Penal de Siquirres	En sustitución del señor Diego José Espinoza Jiménez, quien pasó a otro cargo	Edificio accesible oficinas judiciales ubicadas en diferentes inmuebles	Audiencias Disponibilidad Allanamientos Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	ALLAN ALBERTO MORA GUEVARA (…) 31/03/2025
9529-2024	Juez 3	Penal	111301	Juzgado Penal de Siquirres	En sustitución del señor Ricardo Urías Espinoza Campos, quien pasó a otro cargo	Edificio accesible oficinas judiciales ubicadas en diferentes inmuebles	Audiencias Disponibilidad Allanamientos Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	GERARDO DANIEL RODRIGUEZ CASTRO (…) 31/03/2025

10245-2024	Juez 3	Penal	100834	Juzgado Penal del III Circuito Judicial de San José, Desamparados	En sustitución del señor Jean Carlo Monge Madrigal, quien renunció	Edificio con limitaciones de acceso oficinas judiciales ubicadas en diferentes inmuebles	Audiencias Disponibilidad Allanamientos Redacción de sentencias Escucha de grabaciones	PABLO JOSE PORRAS BARAHONA (…) 31/03/2025
10672-2024	Juez 3	Familia y PJ	48520	Juzgado Familia, Penal Juvenil, Contra la Violencia Doméstica y Protección Cautelar de Puriscal	En sustitución de la señora Milena Rosa Peña Salas, quien se acogió a su jubilación absoluta y permanente	Edificio accesible oficinas judiciales ubicadas en diferentes inmuebles	Audiencias Redacción de sentencias Escucha de grabaciones JUEZ 3 FAMILIA PERFIL COMPETENCIA JUEZ 3 VIOLENCIA DOMESTICA PERFIL C(JUEZ 3 PENAL JUVENIL PERFIL COMF	DIANA VANESSA CASTILLO PEREZ (…) 31/03/2025
10989-2024	Juez 3	Agrario	57006	Juzgado Agrario del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur	En sustitución de la señora Stephanie María Alvarado Bejarano, quien pasó a otro cargo	Edificio accesible	Redacción de sentencias Audiencias Giras en zonas alejadas que implican dificultad de traslado JUEZ 3 AGRARIO PERFIL COMPETENCIA	JOSE ALFREDO AZOFEIFA PORRAS (…) 31/03/2025

-0-

Analizado el detalle de las plazas indicadas se considera procedente recomendar para la reserva, en cumplimiento la Ley No. 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con discapacidad en el Sector Público, el puesto número 36759, de juez y jueza 4 penal, destacada en el Tribunal del Primer Circuito Judicial de Guanacaste, sede Liberia.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota de lo informado por la señora Lucrecia Chaves Torres. **2)** De conformidad con lo establecido en la Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, recomendar a la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, que, dentro de su análisis para los puestos de la Judicatura, con base en las plazas que se tienen como vacantes, se reserve para estos

efectos el puesto número 367598 para el cargo de juez y jueza 4 penal, destacada en el Tribunal del Primer Circuito Judicial de Guanacaste, sede Liberia.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.