

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL SCJ-028-2025**

Sesión virtual celebrada a las catorce horas del miércoles 04 de junio de dos mil veinticinco con la participación de la señora Sandra Eugenia 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 Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

Participa el señor Mariano Rodríguez Flores, Jefe interino del Area de Gestión y Apoyo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

ARTICULO I

Aprobación del acta electrónica SCJ-027-2025 celebrada el 28 de mayo de 2025.

ARTICULO II

De conformidad con la guía de evaluación, aprobada por este Consejo en la sesión CJ-08-97 del 29 de abril de 1997, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

EXPERIENCIA: De conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Carrera Judicial, se realiza el reconocimiento cada 2 años. Se otorgará 1 punto por año para la experiencia tipo A, 0.67 puntos por año para el tipo B y 0.5 puntos por año para el tipo C, para el grado I y 1.5 puntos por año para la experiencia tipo A, 1 punto por año para el tipo B y 0.75 puntos por año para el tipo C, para el grado II.

1) DAVID ORELLANA GUEVARA, CED. 0107970528

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	10/05/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		

Tiempo laborado tipo A:	9 meses	Juez	1.5088%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 1 mes y 7 días	Profesional en Derecho 3B - Sala	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	84.6565	86.1653
Juez 3 Civil	80.8351	82.3439

2) **ERICKA VANESSA ANGULO FLORES, CED. 0109710784**

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	16/09/2020	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 8 meses y 13 días	Jueza	3.4694%
Tiempo efectivo reconocido:	3 años, 5 meses y 19 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	13/06/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	6 años, 11 meses y 17 días	Jueza	5.7250%
Tiempo efectivo reconocido:	5 años, 8 meses y 21 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 2 meses y 8 días	Juez 4	4.5208%
Tiempo efectivo reconocido:	3 años y 5 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	82.9944	86.4638
Juez 3 Penal Juvenil	76.9888	82.7138
Juez 4 Penal	77.2908	81.8116

3) YULIANA MARIA VALLECILLO ALFARO, CED. 0401860579

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/02/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	6 años, 3 meses y 17 días	Juez	1.7722%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 9 meses y 8 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.1736	90.9458
Juez 3 Penal	89.1736	90.9458

4) LIZETH ALVAREZ SALAS, CED. 0108880635

EXPERIENCIA:

Juez 5 Apelaciones Civil

Fecha última calificación:	13/08/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	6 meses y 21 días	Jueza 4	0.1312%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 3 meses y 2 días	Jueza 3	
Tiempo efectivo reconocido:	1 mes y 2 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Apelaciones Civil	86.1168	86.2480

5) XIMENA LUCIA JIMENEZ SOTO, CED. 0115800745

EXPERIENCIA:**Juez 1 y Juez 3 Civil**

Fecha última calificación:	12/04/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 21 días	Jueza	2.1417%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	86.8709	89.0126
Juez 3 Civil	86.8709	89.0126

6) ALANA FONSECA LOBO, CED. 0115540709**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico, Juez 1 y Juez 3 Familia**

Fecha última calificación:	31/05/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 23 días	Jueza	1.9806%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.1642	78.1448
Juez 1 Familia	78.9925	80.9731
Juez 3 Familia	75.0950	77.0756

7) VERONICA MARIA OBANDO HIDALGO, CED. 0114170848**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	08/11/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 3 días	Juez	2.2584%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.6747	90.9331
Juez 3 Penal	88.6747	90.9331

8) NATALIA OROZCO MURILLO, CED. 0113160970

EXPERIENCIA:**Juez 1 Genérico y Juez 3 Civil, Juez 3 Laboral**

Fecha última calificación:	17/05/2023	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 19 días	Jueza	1.0250%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año y 9 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	87.9713	88.9963
Juez 3 Civil	85.2982	86.3232
Juez 3 Laboral	85.9208	86.9458

9) DEREK DOYLEY JACAMO, CED. 0112740796**EXPERIENCIA:****Juez 4 Penal**

Fecha última calificación:	05/08/2022	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	04/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 9 meses y 29 días	Jueza 4	4.2132%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 9 meses y 22 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	76.3655	80.5787

CAPACITACIÓN: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II; Se compone de dos modalidades cursos de participación: se reconocen hasta 400 horas y cursos de aprovechamiento se reconocen hasta 200 horas.

10) JAIRO JESUS SANCHEZ GONZALEZ, CED. 0206030065.**CAPACITACIÓN:**

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Tráfico de drogas	26/08/2024 – 25/09/2024	32 HRS	Escuela Judicial	0.6775%
Atención y Protección a Personas Víctimas, Testigos y otros Intervinientes en el Proceso Penal	06/02/2023 – 05/03/2023	32 HRS	Escuela Judicial	
Elementos introductorios de la Ley de Creación de la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada en Costa Rica y su Ley de Fortalecimiento	27/03/2023 – 07/04/2023	40 HRS	Escuela Judicial	
Fundamento de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas	31/01/2022 – 27/02/2022	32	Escuela Judicial	
Total de Horas		136		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.1692	93.8467
Juez 3 Penal	93.1692	93.8467

DOCENCIA: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II. Únicamente se reconocerá la docencia universitaria impartida en la disciplina del Derecho, otorgando 1 punto como máximo.

11) FERDINAND ROJAS PERALTA, CED.0503550114

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San José	I-2012	Derecho de Familia	0.1666%
Universidad San José	II-2012	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2012	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2013	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2013	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2025	Derecho de Familia	
Total	16 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	86.0478	86.2148
Juez 3 Familia	86.0093	86.1759

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.

12) BYRON ANDREY GUILLEN SOLANO, CED. 0304750448

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	0	76.1168

13) MIGUEL NAVARRO CORDERO, CED. 0302920390

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	0	86.0000

-0-

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

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

ARTÍCULO III

En la sesión SCJ-019-2025 celebrada el 04 de abril de 2025, artículo XV, el Consejo de la Judicatura conoció el análisis del asunto que literalmente indica:

Documento: 5326-2024

La señora (NOMBRE1) coordinadora del Tribunal de Cartago, mediante correo electrónico del 27 de marzo de 2025, indicó lo siguiente:

“Asunto: IMPUGNACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024 Yo, (NOMBRE2), cédula de identidad número (...), en mi condición de JUEZ 4 PENAL del Tribunal de Cartago, puesto número 113629, respetuosamente comparezco ante ustedes para presentar formalmente la impugnación de la evaluación de desempeño correspondiente al periodo 2024, efectuada por la señora(NOMBRE1).

HECHOS:

1. El día 19 de marzo de 2025, se me notificó el resultado de la evaluación de desempeño correspondiente al periodo 2024, otorgándome una calificación de 98.50, con la categoría de

"Excelente". Este resultado fue emitido bajo el Plan de Evaluación Judicatura 2024, de acuerdo con el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

2. La evaluadora fundamenta su decisión en que, aunque he cumplido a cabalidad con las metas establecidas, no se observan esfuerzos o gestiones que sobresalgan de lo ordinario, así como tampoco proactividad o conocimiento excepcional que justifique la calificación de "Sobresaliente".

3. Sin embargo, en las anotaciones personales registradas dentro del sistema "GH En Línea", que no fueron refutadas y se indica textualmente:

- "Se realizan gestiones más allá de lo asignado se solicite o no por parte de pares, de forma que el despacho brinde siempre una atención de calidad a la persona usuaria." (19/03/2025)

- "Siempre en la búsqueda de la mejora continua y capacitaciones respectivas, aunado a que se mantiene pendiente de mantener el escritorio virtual al día y que lo asignado se resuelva sin dilaciones." (19/03/2025).

4. Además, no existe ninguna observación, señalamiento negativo o desmérito registrado en mi evaluación que justifique la asignación de un puntaje inferior al máximo posible.

FUNDAMENTOS:

La calificación obtenida no se ajusta a los parámetros establecidos en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que indica que la categoría "Sobresaliente" debe ser otorgada cuando "el desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto". La propia evaluación reconoce que se realizan gestiones más allá de lo asignado, lo cual debería considerarse un mérito relevante.

Asimismo, el criterio utilizado por la evaluadora para justificar la calificación parece ser de carácter generalizado y subjetivo, sin sustento objetivo que demuestre que mi desempeño no cumple con los estándares requeridos para recibir la calificación máxima.

PETITORIO:

Por lo anterior, solicito respetuosamente que se revise la evaluación realizada y se me otorgue la calificación correspondiente a "Sobresaliente" (100 puntos), considerando que no existe prueba en contrario que justifique la reducción de mi calificación. De no ser procedente, solicito que se realice un nuevo análisis bajo parámetros objetivos y claros.

Sin otro particular por el momento, me despido de ustedes, agradeciendo la atención prestada a la presente gestión.

Atentamente,

(NOMBRE2) JUEZ 4 PENAL Tribunal de Cartago”

-0-

Sobre este mismo tema, la señora Orue Rivera, remitió la información correspondiente al expediente de la evaluación del desempeño de la jueza Rojas Calvo.

(...)

-0-

Previamente a resolver el recurso planteado por la señora (NOMBRE2), respecto del resultado obtenido en la evaluación del desempeño del año 2024, este Consejo estima procedente trasladar las diligencias a la integrante Alejandra Vargas Montero para su estudio e informe.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver la gestión de la señora (NOMBRE2), trasladar las diligencias a la integrante Alejandra Vargas Montero para su estudio e informe. **Ejecútese.”**

-0-

La integrante Alejandra Vargas Montero rinde el informe en los siguientes términos:

“RESOLUCIÓN APELACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, PRESENTADA POR ALEJANDRA ROJAS CALVO

ANTECEDENTES: La señora (NOMBRE2), en su condición de jueza del Tribunal Penal de Cartago, formuló recurso de apelación en contra del resultado de la evaluación del desempeño (cierre) realizada por la jueza coordinadora de la citada oficina, (NOMBRE1). Indica que el acto impugnado le fue notificado el **19 de marzo de 2025**.

La alzada se presentó mediante correo electrónico el **26 de marzo de 2025**, dirigido a (NOMBRE1).

Posteriormente, mediante sesión SCJ-019-2025 del 4 de abril de los presentes, se designó a la suscrita para realizar un estudio e informar al Consejo.

NORMATIVA APLICABLE: “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, aprobado por Corte Plena, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de octubre de 2019, artículo XV circular 204-19 (en lo sucesivo designado como el Reglamento), artículo 19:

“Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.

Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.

Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.

Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.

Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.

Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.

Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.

El órgano de alzada será el superior inmediato de quien efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

Órgano competente. Según el artículo 19 del Reglamento, tratándose de la evaluación realizada a una persona que se

desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

La misma norma determina el trámite a seguir en este asunto.

Primero, le otorga recurso de revocatoria y apelación al resultado final de la evaluación del desempeño. En el presente caso, la jueza (NOMBRE2) solo formuló apelación, lo cual es conforme con el párrafo 4to. de la citada norma, que indica:

“Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.”

Plazo para interponer la apelación. Acorde con el párrafo segundo de la norma de cita, el recurso se deberá formular dentro del término de tres días hábiles contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación. Según la documentación que se tiene a la vista y que fuera remitida por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la recurrente formuló la apelación el 26 de marzo de 2025.

En este escenario, el recurso se formuló de manera extemporánea, puesto que, tal y como lo reconoce la misma apelante, la evaluación le fue notificada el 19 de marzo de 2025. A partir de ese momento contaba con tres días hábiles para recurrir. Aplicando el numeral 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales, si en esa fecha le fue transmitido el resultado de la evaluación, lo cual se realiza mediante correo electrónico, se le debe tener por notificada hasta el día hábil siguiente: el 20 de marzo, por lo cual el plazo de tres días inició el 21 de marzo y finalizó el 25 de ese mes. Dicho, en otros términos: el día primero del plazo fue el 21 de marzo, día segundo el 24 de marzo y tercero el 25 del citado mes. No obstante, la apelación se presentó hasta el 26 de marzo, lo que hace que esta gestión sea inadmisibles por presentarse fuera del plazo reglamentario.

Se propone entonces, declarar inadmisibles el recurso de apelación por extemporáneo.”

-0-

Por las razones expuestas, se acoge el informe rendido por la integrante Alejandra Vargas Montero y se declara extemporánea los recursos interpuestos por la señora (NOMBRE2) contra la nota final obtenida en la evaluación del desempeño.

SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por la integrante Alejandra Vargas Montero y rechazar la gestión planteada por la señora (NOMBRE2).

ARTÍCULO IV

Documento: 5307-2025

La señora (NOMBRE), mediante correo electrónico del día 26 de marzo de 2025; solicitó lo siguiente:

“... Quien suscribe, (NOMBRE), cédula (...), divorciada, jueza genérica del Programa FIAJ y vecina de Alajuela, por medio de la presente les indico:

HECHOS PUROS Y SIMPLES:

PRIMERO: *Participé en el concurso para lista de suplentes número CJS-0001-2022 y el concurso número CJS-0003-2022, en fecha 26/09/2022.*

PRUEBA: *Así se acredita mediante el comprobante de inscripción CJS-0001-2022 y el comprobante de inscripción CJS-0003-2022, de fecha 26/09/2022.*

SEGUNDO: *De manera arbitraria y antojadiza soy excluida de dicho concurso, sin fundamentar ni indicar los motivos de la exclusión.*

PRUEBA: *Así consta en Acta de Consejo de la Judicatura N° 002 – 2024, artículo V, de fecha 24 de enero del año 2024.*

TERCERO: *debido a ello, en fecha 02 de enero del año 2024, vía correo electrónico, en tiempo y forma interpose el RECURSO DE RECONSIDERACIÓN ante el Consejo de la Judicatura, en el cual indicó:*

(...)

Dicho **recurso es rechazado** de manera arbitraria bajo el argumento de que:

(...)

PRUEBA: *Así se acredita con el oficio número PJ-DGH-SACJ-0759-2024, de fecha 07 de junio de 2024, Sección Administrativa de la Carrera Judicial, de la Dirección de Gestión Humana.*

CUARTO: *Interpose NUEVAMENTE un recurso de reconsideración con apelación en subsidio, en fecha 19 de junio del año 2024, en el cual indicó:*

(...)

Ante dicha solicitud la Sección Administrativa de la Carrera Judicial resuelve:

(...)

PRUEBA: Así consta en el oficio PJ-DGH-SACJ-1303-2024, de fecha 05 de setiembre de 2024, de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, de la Dirección de Carrera Judicial.

QUINTO: De manera arbitraria, antojadiza e ilegal me excluyeron del concurso CJS-0003-2023, el cual es el concurso para jueza 3 del Tribunal Contencioso Administrativo. A pesar de haber participado en tiempo y forma, sin exponer los motivos del rechazo del concurso.

PRUEBA: Así consta en el acta de Consejo de la Judicatura N° 030 – 2024, artículo II, de fecha 17 de julio del año 2024.

SEXTO: De conformidad con la certificación del Tribunal de la Inspección Judicial, de fecha diez horas con cuarenta y cinco minutos del veinticinco de marzo del año dos mil veinticinco, se certifica que las siguientes causas se declararon sin lugar y las mismas tienen la sentencia en firme.

1. (...)

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.1. del Código Procesal Civil, los documentos públicos tienen una presunción de autenticidad, validez y eficacia, por lo que se presumen auténticos y válidos.

PRUEBA: Así consta certificación del Tribunal de la Inspección Judicial, de fecha 25 de marzo del año 2025.

SÉTIMO: mi persona tiene un promedio de elegibilidad de **79.0608**, en el examen de jueza genérica FIAJ. Me ubico en la posición número 493.

(...)

PRUEBA: Así se acredita con la Consulta de Oferentes Elegibles de la Carrera Judicial, de la materia genérico 1, descargada en fecha 17 de marzo del año 2025.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Como lo indiqué y sostuve en su momento dichas causas para el momento del concurso estaban en trámite. Hecho que lo reconoce de manera expresa la Sección de Carrera Judicial en sus oficios, admite que dichas causas estaban en trámite, por lo que para todos los

efectos considero que **se debe presumir mi inocencia** y no rechazarme los recursos de plano, sin entrar a valorar que tengo una nota de **79.0608** en el examen de jueza genérica. Se rechaza de plano argumentando que tengo causas en trámite ante el Tribunal de la Inspección Judicial (causas por cierto tal y cómo se los indiqué en las gestiones anteriores salí absuelta, ya que está más que demostrada mi inocencia), dicho argumento para excluirme de la lista de suplentes es un acto arbitrario, **el cual no tiene ningún fundamento legal**, ya que no existe ningún fundamento legal que avalé dicho proceder. Por el contrario, en un Estado de derecho no se puede excluir de un concurso bajo el argumento de que hay causas en trámite, **ello violenta mi derecho a la presunción de inocencia**, el cual es una garantía constitucional y un derecho humano. Al no existir un acto final se rige por el principio de inocencia, por lo que NO se debe de tomar en cuenta el hecho de tener procesos disciplinarios en trámite. Dicha actuación es arbitraria y no tiene sustento legal que ampare dicha actuación.

Existe amplia jurisprudencia de la Sala Segunda (materia laboral), el Tribunal Contencioso Administrativo (impugnación de los procesos disciplinarios del Tribunal de la Inspección Judicial), así como del Consejo Superior (materia disciplinaria), en donde se explica de manera amplia el principio de inocencia en materia disciplinaria, por lo que es un tema ya discutido en la sede administrativas y jurisdiccionales del país. Se ha establecido que es una garantía que tienen todas las personas administradas en cualquier materia, lo que evidentemente incluye la materia disciplinaria administrativa. De ahí que lo resuelto es ilegal, arbitrario, antojadizo y contrario a derecho.

Véase que todos los recursos se me han sido rechazados de manera ARBITRARIA Y ANTOJADIZA y sin ninguna norma que los ampare.

FUNDAMENTO LEGAL

Fundamento mi solicitud en el **PRINCIPIO DE LEGALIDAD**, el cual se encuentra establecido en el artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica y el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública.

En el voto número 01739-1992, emitido por la Sala Constitucional, a las once horas cuarenta y cinco minutos del día primero de julio de mil novecientos noventa y dos, en el cual se consagra el **DEBIDO PROCESO**, en lo que interesa indica:

Cabe advertir, asimismo, que el derecho de defensa debe ser no sólo formal, sino también material, es decir, ejercido de hecho, plena y eficazmente, lo cual implica además, como aspecto de singular importancia, el derecho a hacer uso de todos los recursos legales o razonables de defensa, sin exponerse a sanción ni censura algunas

por ese ejercicio, así como la necesidad de garantizar al imputado y a su defensor respeto, **al primero en virtud de su estado de inocencia hasta no haber sido condenado por sentencia firme,** al segundo por su condición de instrumento legal y moral al servicio de la justicia, cualquiera que sea la causa que defienda, la persona del reo o la gravedad de los hechos que se le atribuyan.

Además, se indica:

E) EL PRINCIPIO DE LA INOCENCIA:

Al igual que los anteriores, se deriva del artículo 39 de la Constitución, en cuanto éste requiere la necesaria demostración de culpabilidad. **Ninguna persona puede ser considerada ni tratada como culpable mientras no haya en su contra una sentencia conclusiva firme, dictada en un proceso regular y legal que lo declare como tal después de haberse destruido o superado aquella presunción.**

El artículo 39 de la Constitución Política, en lo que interesa indica: “A nadie se hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito **o falta,** sancionados por ley anterior y **en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad**”.

El artículo 8 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, en lo que interesa indica: “**Garantías Judiciales** 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus **derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.**

2. Toda persona inculpada de delito **tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad**”.

En un proceso disciplinario administrativo, en el acta del Consejo Superior, número 008-2024, de fecha 01 de febrero del año 2024, en la cual se conoce en alzada un recurso de apelación en **materia disciplinaria,** en lo que interesa indica: “En virtud del **principio de inocencia** y de sus derivaciones (carga de la prueba, in dubio pro reo, demostración de culpabilidad) se torna en una exigencia, para arribar a una sentencia condenatoria, que el tribunal tenga certeza absoluta sobre la existencia del delito y la responsabilidad atribuida al imputado. **Ante la duda razonable o la insuficiencia probatoria el tribunal debe pronunciarse a favor de la**

libertad del imputado en virtud del estado de inocencia que prevalece”.

“Al respecto aduce, partiendo de la jerarquía de las normas, esta disposición impone a priori una obligación directa a las personas juzgadoras, en el sentido de que el primer análisis en torno a la valoración de la prueba **y la determinación de la existencia o no de falta disciplinaria, debe ir apegado al principio que establece que “nadie es culpable hasta que se demuestre lo contrario”**. A su juicio, entonces, el razonamiento del Tribunal es contrario a todos los derechos procesales de la persona encausada, pues no solamente revierte el principio de inocencia”.

El Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, en la Resolución número 0020-2021-V, de las catorce horas del día veintidós de febrero del año dos veintiuno, en lo que interesa indicó: “La Sala Constitucional, en la sentencia 5970-94 ha indicado lo siguiente: **“El principio de inocencia es la presunción jurídica de que una persona es inocente hasta tanto no se establezca lo contrario por sentencia firme, se refiere de manera principal a la materia penal, pero es aplicable a las demás materias, en lo que a imposición de sanciones se refiere, es decir, a nadie se le podrá imponer una sanción civil, laboral o administrativa, sin que a través de un procedimiento en que se respete el derecho de defensa, se haya demostrado su culpabilidad”**

La Circular 245-2014, publicada por la Secretaría de la Corte, el día 17 de noviembre del año 2014, dispuso: “7) Las personas elegibles que estén designadas en las listas complementarias, o bien cuando alcancen la elegibilidad, podrán solicitar al Consejo de la Judicatura, ser trasladados a listas principales en caso de que exista espacio en estas últimas”

PRETENSIÓN

Solicito que se me incluya en la **LISTA PRINCIPAL** de la lista de suplentes, de los siguientes despachos judiciales (ya que participe en los concursos CJS-0001-2022 y el concurso CJS-0003-2022 y se me excluyó de manera arbitraria y antojadiza).

1. Tribunal de Apelación de sentencia Penal III Circuito Jud. Alajuela (San Ramón). 1211
2. Tribunal de Apelación de Sentencia Penal de Guanacaste (Liberia). 1213
3. Tribunal de Apelación de la Sentencia Penal de Cartago. 1212
4. Tribunal Contencioso Administrativo.

PRUEBA

-Comprobante de inscripción CJS-0001-2022.

-Comprobante de inscripción CJS-0003-2023

-Acta del Consejo de la Judicatura N° 002 – 2024

-Acta de Consejo de la Judicatura N° 030 - 2024

-Oficio número PJ-DGH-SACJ-0759-2024, de fecha 07 de junio de 2024.

-Oficio número PJ-DGH-SACJ-1303-2024, de fecha 05 de setiembre de 2024.

SEÑALO MEDIO PARA ATENDER NOTIFICACIONES

*Señalo como medio para atender notificaciones el correo electrónico:
(...)..”*

Documentos adjuntos:

(...)

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa lo siguiente:

1. La señora (NOMBRE) Posee un promedio de elegibilidad de Juez 1 Genérico FIAJ de 79.06.08 y juez 1 penal 78.5836.
2. Ostenta puesto en propiedad desde el 01/06/2014, como Técnico En Comunicaciones Judiciales en la Administración Regional Heredia.
3. Registra un nombramiento como jueza suplente en la lista principal en el TRIBUNAL DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN RAMON), con vencimiento el 06 de julio de 2026.
4. Las oficinas para las cuales plantea nueva solicitud de reconsideración son:
 - a. Tribunal de Apelación de sentencia Penal III Circuito Jud. Alajuela (San Ramón). 1211
 - b. Tribunal de Apelación de Sentencia Penal de Guanacaste (Liberia). 1213
 - c. Tribunal de Apelación de la Sentencia Penal de Cartago. 1212

- d. Tribunal Contencioso Administrativo (no comunicada en la sesión).
5. Las solicitudes de reconsideración le fueron atendidas por el Consejo de la Judicatura en las sesiones SCJ-021-2024 y SCJ-036-2024 celebradas el viernes 31 de mayo y viernes 23 de agosto de 2024, artículos XVII y XI respectivamente.
6. En la sesión SCJ-021-24, artículo XVII se dispuso lo siguiente:

“... Según informe aportado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la señora Campos Montoya registra varias causas disciplinarias que se encuentran en trámite. Las personas que se seleccionaron en el presente concurso, son las que más se ajustan al perfil competencial requerido para el puesto, incluida la experiencia. En razón de ello, no es posible hacer una recomendación hasta tanto se clarifique lo atinente a las causas referidas.

Analizadas las gestiones anteriores, **SE ACORDÓ:** Denegar la solicitud de reconsideración planteada por la señora (NOMBRE)...”

En la sesión SCJ-036-2024, artículo XI, se dispuso:

“...La gestión planteada por la señora (NOMBRE) resulta improcedente y se rechaza por cuanto ya agotó la fase recursiva dispuesta para estos efectos. En ese sentido es evidente la falta de impugnabilidad objetiva pues el recurso de reconsideración fue atendido por este órgano en la sesión SCJ-021-2024, Art. XVII, celebrada el 31 de mayo del año en curso. Por otra parte, la decisión adoptada por este Órgano carece de recurso de apelación de conformidad con lo estipulado en el artículo 35 del Reglamento de la Carrera Judicial que indica que lo que resuelva el Consejo de la Judicatura en esta materia no tendrá recurso de apelación.

SE ACORDÓ: 1) Denegar el recurso de reconsideración. 2) En cuanto al recurso de apelación el mismo corre la misma suerte toda vez que el acuerdo emitido por este Consejo carece de dicho remedio...) ...”

7. Dichos acuerdos le fueron comunicados mediante oficios PJ-DGH-SACJ-0759-2024, el 07 de junio de 2024, y PJ-DGH-SACJ-1303-2024, el 05 de setiembre de 2024.
8. Según el estudio de antecedentes realizado al 02 de mayo de 2025, el estado de los expedientes que tenía en trámite fueron resueltos y declarados con lugar.

(...)

-0-

Las reconsideraciones planteadas por la señora (NOMBRE), fueron atendidas por este Consejo de acuerdo con las reglas dispuestas en los carteles de la publicación de los concursos. Los acuerdos tomados le fueron comunicados mediante oficios PJ-DGH-SACJ-0759-2024, el 07 de junio de 2024, y PJ-DGH-SACJ-1303-2024, el 05 de setiembre de 2024. A los efectos la gestión que presenta resulta extemporánea por cuanto los concursos referidos ya están concluidos. Además, tómesese en cuenta que los motivos por los cuales se dictó el acto administrativo por parte de este Consejo en la sesión SCJ-021-24, artículo XVII, referida fueron confirmados por el Tribunal de la Inspección Judicial.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud de la señora (NOMBRE).

ARTICULO V

En la sesión SCJ-017-2025, celebrada el 26 de marzo del año en curso, se conoció el asunto que literalmente indica:

“ARTICULO VII

En la sesión CJ-013-2025 celebrada el 05 de marzo de 2025, artículo IX, se conoció el siguiente asunto:

“Documento: 3408-2024

La señora (NOMBRE1), 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
(NOMBRE2)**

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 (NOMBRE2) 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 pase a fallo...*", y cuyo criterio de medición fue informado el día de la evaluación final.

Por lo que, no lleva razón la Licenciada (NOMBRE2) 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:

Juzgado de Pensiones Alimentarias III Circuito Judicial de San José

Msc. (NOMBRE1)

Jueza Coordinadora

La suscrita, (NOMBRE2), portadora de la cédula de identidad N.112670312, 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 Judicial, 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 SIGAP 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 evaluación 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 afectarían 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 afectarían 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 (...) y como medio subsidiario (...)

-0-

Previamente a resolver el recurso planteado por la señora (NOMBRE2) 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 (NOMBRE2), trasladar las diligencias al integrante Gary Bonilla Garro para su estudio e informe.”

-0-

El integrante Gary Bonilla Garro rindió informe en los siguientes términos:

“I.- Mediante Oficio N° PJ-DGH-SACJ-0349-2025 del 13 de marzo de 2025, la Mba. Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa a.i. de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, remite el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión número SCJ-013-2025, celebrada el 05 marzo del año en curso, artículo IX, en la que se conoció el recurso de revocatoria con apelación en subsidio planteado por la funcionaria (NOMBRE2), contra el resultado final de la Evaluación del Desempeño del año 2024; y se acordó: “Previamente a resolver la gestión de la señora (NOMBRE2), **trasladar las diligencias al integrante Gary Bonilla Garro para su estudio e informe**”.

(...)

II.- Sobre el caso particular, se estima oportuno solicitar un criterio técnico al Subproceso de Gestión del Desempeño, a efectos de que se informe a este Consejo si la metodología empleada para evaluar el desempeño de la funcionaria (NOMBRE2) se ajusta a los procedimientos y parámetros que regula esta materia, tomando en consideración los argumentos de la persona evaluadora y los reclamos de la persona evaluada, en lo que respecta a los planes remediales que se implementaron para evaluar la meta 1 y si estos inciden en la calificación de las metas relacionadas con el plan de evaluación, ya que, la funcionaria (NOMBRE2) alega que se ha realizado un doble rebajo, tanto en la nota de "Rendimiento" de 12.5% en la meta N. 1 por la entrega de un plan remedial, como en las "Competencias genéricas", por el mismo motivo. De igual manera, resulta relevante que se revise el período de evaluación, pues según se desprende de la resolución en la que se resolvió el recurso de revocatoria, la persona evaluadora señala: *"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%".* (El resaltado no es del original).

-0-

De conformidad con lo expuesto anteriormente y, **de previo a resolver lo que corresponda, se acordó:** **1)** Solicitar al Subproceso de Gestión del Desempeño que, **en el plazo de ocho días hábiles,** remita un informe sobre el procedimiento y parámetros aplicados en la evaluación del desempeño de la funcionaria (NOMBRE2), tomando en consideración los argumentos de la persona evaluadora y las inconformidades de la persona evaluada. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Subproceso de Gestión del Desempeño, de la funcionaria (NOMBRE2) y la M.Sc. (NOMBRE1), Jueza Coordinadora del Juzgado de Pensiones Alimentarias de Desamparados, para lo que corresponda."

-0-

Este Consejo avala lo expuesto por el integrante Gary Bonilla Garro, se considera pertinente que previo a resolver se solicite al Subproceso de Gestión del Desempeño que, en el plazo de 8 días hábiles, remita un informe sobre el procedimiento y parámetros aplicados en la evaluación del desempeño de la funcionaria (NOMBRE2).

SE ACORDÓ: Solicitar al Subproceso de Gestión del Desempeño que, en el plazo de 8 días hábiles, remita un informe sobre el

procedimiento y parámetros aplicados en la evaluación del desempeño de la funcionaria (NOMBRE2). **Ejecútese.**”

-0-

La señora Ivannia Aguilar Arrieta, Subproceso de Evaluación del Desempeño, Gestion Humana, rinde el informe en los siguientes términos:

**“PJ-DGH-SGD-064-2025
24 de abril, 2025
Ref. SICE N° 5981-2025**

**Consejo de la Judicatura
Poder Judicial**

Por medio del oficio PJ-DGH-SACJ-0446-2025 del 07 de abril de 2025, se comunica el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión SCJ-017-2025, artículo VII, celebrada el 26 de marzo del año en curso, donde se acuerda: *“Solicitar al Subproceso de Gestión del Desempeño que, en el plazo de 8 días hábiles, remita un informe sobre el procedimiento y parámetros aplicados en la evaluación del desempeño de la funcionaria (NOMBRE2)”*

Ahora bien, en el acuerdo se consultan dos aspectos en concreto: 1) sobre el procedimiento realizado y el plan de mejora y 2) sobre los parámetros aplicados en la evaluación.

1) Sobre el procedimiento realizado y el plan de mejora.

Consideración la registración de los actos en el módulo informático, que se convierte en el instrumento objetivo de verificación, se puede observar de que, el procedimiento cumplió con lo establecido en el proceso de evaluación del desempeño, es decir: 1) se estableció el plan de evaluación incluyendo el factor rendimiento (metas), 2) se notificó el plan de evaluación a la persona evaluada, 3) se midió la meta de acuerdo con los parámetros propios del despacho, 4) se verificó el cumplimiento de la meta y 5) se realizó el proceso de evaluación correspondiente (Evaluación de Cierre – Resultado Final 2024).

En relación con el plan de mejora, debe mencionarse que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (RSIED) en su artículo 20, inciso 5, lo establece como un efecto concreto, en el supuesto de un **resultado Insuficiente de una evaluación**; lo que no sucede en este caso,

toda vez que la Licda (NOMBRE2) tiene un resultado de Muy bueno en su Evaluación de Cierre – Resultado Final 2024.

En concreto, sobre el plan de mejora, el RSIED establece lo siguiente:

“Artículo 20.- **Efectos del resultado final de la evaluación.**

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “**insuficiente**”, **deberá someterse a un plan de mejora** que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora. (Modificado en sesión de Corte Plena N°27-2020 del 18-05-20, artículo XIII, circular N°108-2020)” **El resultado no pertenece al original.**

De conformidad con esta norma, el plan de mejora es una consecuencia concreta de un resultado de evaluación del desempeño “*Insuficiente*”, es decir, la causa que origina el deber de establecer un plan de mejora es un resultado concreto de evaluación. En sentido amplio, el tema de la mejora, más que un efecto concreto y normativo de un resultado de evaluación específico, es una acción transversal del proceso de gestión de personas, que debe darse entre la jefatura y la persona colaboradora, de modo que no se requiere de ninguna norma, resultado o proceso concreto, para que la jefatura, la persona funcionaria o ambas, en el desarrollo normal y constante de la dinámica propia del trabajo, detecten una oportunidad de mejora en distintos ámbitos de su trabajo (conductual, conocimiento, procesos, tecnológicos, entre otros) que impliquen el establecimiento de un plan de acción (sean acciones: individuales, de la oficina - despacho o institucionales) para contribuir positivamente en el cierre de esas brechas y buscar la mejora continua en beneficio del servicio público que se presta a la persona usuaria, sea esta interna o externa de la institución.

En consecuencia, a criterio de este subproceso, el plan de mejora cabe en cualquier nivel de resultado de una evaluación, por cuanto un resultado “*Sobresaliente*” no implica que no existan oportunidades de mejora que se puedan identificar y gestionar e incluso, como se apuntó, no requiere de un resultado de evaluación del desempeño ni de ningún otro marco normativo o procedimental específico, como lo puede ser el proceso que aplica la Dirección de Planificación por parte de los equipos de mejora en la revisión de los indicadores de gestión y que denominan como “*Plan remedial*”; por cuanto la mejora es un tema constante, transversal e inherente a la dinámica propia del trabajo (enfoque de mejora continua) y se puede dar en cualquier momento del proceso de gestión de la

persona colaboradora, sea producto de temas normativos (RSIED artículo 20, inciso 5), procesos de gestión de la institución (evaluación del desempeño, indistintamente del resultado de evaluación con el plan de mejora, proceso de equipos de mejora de indicadores de gestión de la Dirección de Planificación con el plan remedial), recomendaciones de la Auditoría Judicial, equipos de gestión de riesgos, gestión de la calidad, contraloría de servicios, entre otros.

Por lo tanto, si bien el plan de mejora puede impactar en la medición de una meta concreta, lo cierto es, que su identificación y establecimiento probablemente implica el incumplimiento de esta por diversas razones, lo que este subproceso no puede valorar en este momento por cuanto desconoce la dinámica propia del despacho y es un tema de responsabilidad inherente a su gestión.

Cabe destacar que este subproceso estima que un plan de mejora no puede en ningún supuesto sustituir el establecimiento y medición de una meta previamente incorporada en el plan de evaluación, sin que esto limite que, para el próximo plan de evaluación, se pueda considerar alguna información del plan de mejora o de cualquier otro instrumento o insumo que identifique una mejora, como una meta concreta del nuevo plan para el nuevo período de evaluación. Por lo tanto, una cosa es la medición de una meta concreta del plan de evaluación y otra muy diferente el seguimiento al cumplimiento de un plan de mejora o remedial formalmente establecido. Dicho de otro modo, estos instrumentos de mejora no sustituyen la medición concreta de la meta y, probablemente, derivan o tienen como origen el incumplimiento de la meta concreta del factor rendimiento incorporada en el plan de evaluación, o bien, de la identificación proactiva de mejoras en la dinámica del trabajo producto de otras instancias institucionales, como lo fue el plan remedial que se estableció en la dinámica propia de los equipos de mejora y que es independiente al tema de evaluación del desempeño o bien de cualquier otro insumo de gestión como se indicó supra.

Ahora bien, en el proceso de gestión del desempeño, el mismo RSIED prevé situaciones casuísticas, particulares, circunstanciales y fuera del control de la persona evaluada que pueden impactar en el cumplimiento de una meta y para lo cual se pueden dar razones justificantes por parte de la persona colaboradora, para que, en el ámbito discrecional de la responsabilidad de gestión de la jefatura de la oficina o despacho, se puedan valorar y tomar las decisiones y ajustes que se consideren pertinentes de acuerdo a los principios de objetividad, razonabilidad, proporcionalidad y buena fe que siempre deben considerarse en la aplicación de este proceso. A este respecto, el RSIED en su artículo 14, inciso a.5, dentro de las responsabilidades de la persona evaluada señala “**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.”

En conclusión, considera este subproceso que se cumplió con el procedimiento establecido en el proceso de evaluación del desempeño y que un plan de mejora (o remedial en la lógica del proceso de la Dirección de Planificación) no viene a sustituir en ningún momento la medición de una meta, por cuanto esta responde a una operación meramente algebraica de verificación, donde se compara un valor esperado con un valor obtenido y se establece un nivel de cumplimiento de acuerdo a los parámetros y lógica de medición que el propio despacho estableció y recabó, según las fuentes de información que se determinaron. Además, se cuenta con los preceptos normativos habilitantes, para que, en caso de un posible incumplimiento del plan de evaluación, se pueda dar una dinámica asertiva y constructiva de gestión, Evaluador – Evaluado, para valorar las situaciones y circunstancias imprevistas que se presenten en la dinámica del trabajo y se puedan realizar los ajustes que se estimen pertinentes, claro está esta acción debe ser realizada en el momento oportuno para su consideración y gestión.

En relación con lo indicado sobre el doble rebajo, debe aclararse que la evaluación del factor rendimiento y del factor competencial responden a lógicas de evaluación diferentes y, por lo tanto, no se puede considerar como una doble sanción. Es importante recordar a todas las partes, sea la persona evaluadora, evaluada y órganos recursivos correspondientes, que el proceso de evaluación del desempeño no es de índole sancionatorio, sino un proceso de gestión propio de la dinámica administrativa para la adecuada gestión de personas, es decir, es propositivo y constructivo enfocado en la mejora continua, por lo que referir que es una doble sanción, no solo es incorrecto en la génesis del proceso de evaluación del desempeño, sino que también es contraproducente en la lógica de medición de los dos factores, ya que el factor rendimiento, concretamente las metas que lo integran, como se explicó supra, es una simple operación algebraica de cumplimiento o no de la meta y el factor competencial es una valoración de percepción de una conducta observable por parte de la persona evaluadora.

2) Sobre los parámetros aplicados en la evaluación.

Resulta de interés indicar al Consejo de la Judicatura, que sobre los parámetros aplicados para evaluar a la persona juzgadora, el Reglamento antes referido, dispone en su artículo 14 Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora, donde refiere que ambas partes deben participar en el proceso de determinación del factor rendimiento, así como en las reuniones de inicio, reuniones de seguimiento y cierre, respectivamente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Judicial, determina la responsabilidad de la persona evaluadora o jefatura, sobre todo lo que consigne en el proceso de evaluación del desempeño, en este sentido, este Subproceso hará un análisis general de los factores evaluados.

Con respecto a la evaluación del factor competencial, la conducta observable evaluada en el caso concreto se describe como “*Durante el período evaluado, la persona **cumplió** las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, **o bien, advirtió** de manera oportuna **riesgos operativos que afectarían su cumplimiento.**” (El resaltado no pertenece al original). Del texto transcrito se observa que el enunciado de la conducta incorpora lo establecido en el artículo 14, inciso a.5 del Reglamento, traído a colación líneas atrás. Así las cosas, queda claro que es responsabilidad de la persona evaluada comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dándole una integralidad y complementariedad al plan de evaluación entre el cumplimiento de las metas y la conducta de advertir, con la debida antelación, situaciones que pueden afectar precisamente su cumplimiento. Esta conducta se le evaluó a la colaboradora con una calificación de “*Excelente*”, nivel de que tiene la siguiente descripción reglamentaria “*Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.*” Cabe agregar que este resultado se justificó de la siguiente forma: “*De **manera parcial cumplió con las metas, ya que debe tener presente el plazo que se tiene para el dictado de sentencias, de acuerdo con este plan de evaluación que se notificó el año anterior.***” Ahora, sin entrar a valorar o dar un criterio definitivo sobre esta decisión, que no es competencia de este subproceso, al ser competencias valorativas de índole discrecional propias de la jefatura y del órgano de apelación correspondiente, sin que esto coarte esos márgenes de responsabilidad y competencia de cada instancia, considera este subproceso que existe una relación lógica, razonable y proporcional entre el enunciado de la conducta observable evaluada, el nivel de calificación otorgado y la justificación indicada, en razón del incumplimiento de la meta y la falta de advertencia oportuna de la misma.*

En cuanto al factor rendimiento, integrado por las metas concretas que lo conforman, se hace la aclaración que el establecimiento de la lógica de la meta, su fin o propósito, su control, medición y fuentes de información, es responsabilidad inherente de cada

oficina o despacho de acuerdo a la dinámica del trabajo y el proceso de construcción conjunta para la gestión del desempeño entre la persona evaluadora y evaluada, de acuerdo al conocimiento y experticia del trabajo y organización de la oficina o despacho donde se encuentran, asignación y distribución de funciones y cargas de trabajo, parámetros de referencia normativos, directrices, procesos, controles de medición sea tecnológicos o físicos, entre otros. En ese entendido, este subproceso se limita a dar una consideración general con base en lo que consta en la documentación aportada.

De acuerdo con el plan de evaluación, la meta tiene la siguiente información:

- Meta: *“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”*
- Frecuencia: *“mensual”*
- Método de cálculo: *“Revisión del escritorio virtual con el fin de verificar que si 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: *“Escritorio virtual.”*

De la información consignada se tiene que la meta consistía en verificar a finales de mes si se da la condición o no de que no existan expedientes de fallo con más de 14 días desde la fecha de pase a fallo. Como se puede inferir del enunciado de la meta, y que entiende este Subproceso, es que al revisar el escritorio virtual de la persona evaluada no deben existir expedientes en esa condición, si existen se tiene por incumplida la meta.

Al respecto, debe indicarse que la definición de esta meta, como se ha hecho el esfuerzo por parte de este Subproceso en las capacitaciones facilitadas sobre el factor de rendimiento, no considera el aporte de la persona trabajadora en cuantificar cuantos expedientes si fueron atendidos en tiempo y cuáles quedaron pendientes, para hacer una valoración proporcional del trabajo realizado, pero la meta fue establecida y aceptada por ambas partes con esa limitación, según se advirtió anteriormente.

Solo como nota aclaratoria, debe mencionarse que en la imagen de la prueba del incumplimiento de la meta *“...el pantallazo tomado del buzón electrónico de la Licenciada (NOMBRE2), el día 6 de diciembre del 2024, en la que se demuestra que existen dos procesos pasados a fallo que superan los catorce días.”* no se visualizan bien las fechas.

En cuanto al periodo de evaluación, es importante señalar que este comprende únicamente el año 2024 y en el caso que nos ocupa, la documentación aportada evidencia que el mes de enero 2025 fue considerado en la medición de la meta para la Evaluación de Cierre – Resultado Final 2024, lo que no es correcto.

Por otra parte, este subproceso entiende que, en el cuadro de referencia de la medición de la meta, para cada mes se hizo la revisión de la fuente indicada y se verificó en ese momento si se tenía o no la condición esperada de la meta, es decir que “*no existan expedientes de fallo con más de catorce días desde la fecha de pase a fallo*”. A modo de ejemplo, en el mes de noviembre del 2024 se consultó en algún momento, sea el último día hábil o posterior, si se daba esa condición de cumplimiento en referencia al mes de octubre y así para cada uno de los meses correspondientes. Luego, según se extrae de la documentación aportada, el día 6 de diciembre se consultó la situación del mes previo (noviembre) y se constató que no se había cumplido con la expectativa de la meta, ya que existían dos expedientes que superaban los 14 días de pase a fallo en el buzón electrónico del escritorio virtual de la persona evaluada.

En consecuencia, al entender de este subproceso, la medición de la meta consistía en asignarle 100 si se cumplió esa condición y 0 en caso contrario, lo cual hace completamente medible la meta que se estableció en el plan de evaluación, pero con la salvedad de lo advertido en el párrafo anterior, que no se valoró que cantidad si cumplió el parámetro y que cantidad de expedientes no lo cumplió, limitando a los dos extremos de la valoración de la meta. Entonces, considerando que la persona evaluada, según se indica, estuvo en el despacho que le realizó esta evaluación de cierre durante los meses de octubre 2024 a enero 2025, lo primero que se debió hacer era excluir el mes de enero 2025 como un dato de medición, por cuanto la medición de ese mes ya no corresponde al período de evaluación 2024. De haberse realizado ese ajuste en el proceso de medición de la meta, que se debe llevar en un control de medición externo al sistema de evaluación del desempeño, al no ser este un sistema de gestión de metas y que es corresponsabilidad de la persona evaluadora y evaluada (rendición de cuentas del evaluado y responsabilidad de control, supervisión y dirección propia del puesto de jefatura), se tendría un resultado diferente al indicado en el cuadro del control de medición. Por ende, al excluir ese dato en el sistema de evaluación del desempeño el resultado de la Evaluación de Cierre - Resultado Final 2024 sería diferente al otorgado actualmente, por cuanto al considerar el mes de Enero del 2025 como parte de la medición, el promedio simple de los resultados de verificación se hizo sobre 4 observaciones: Octubre (100), Noviembre (0) y Diciembre del 2024 (100) y Enero del 2025

(100), es decir, la sumatoria de los resultados de verificación (100+0+100+100=300) dividido entre 4 igual 75.

Por lo tanto, siguiendo la lógica de medición anterior de la meta, según lo entiende este subproceso y simulando el control que se indica en la documentación aportada al excluir el mes de enero 2025, tendríamos lo siguiente:

Mes	Meta	Resultado de la verificación	Cuantificación para el cálculo
Octubre	La expectativa de medición de la meta es que no existan expedientes de fallo con más de catorce días desde la fecha de pase a fallo.	No existen - Cumplió	100
Noviembre		Si existen - Incumplió	0
Diciembre		No existen - Cumplió	100
Sumatoria de los resultados de las verificaciones:			200
Cantidad de observaciones:			3
Promedio simple para obtener el resultado cuantitativo de cumplimiento de la meta (200 / 3):			66,67

De las mediciones anteriores, el nivel de cumplimiento de la meta sería el promedio simple de los niveles de cumplimiento individual de cada mes, es decir, la sumatoria de cumplimiento de los siguientes meses: Octubre (100), Noviembre (0) y Diciembre del 2024 (100) dividido entre tres, dándonos un resultado de 66,67; el cual es menor al indicado en la documentación aportada que es de un 75; e incluyendo ese valor en el sistema de evaluación del desempeño (se debe redondear a 67 porque no se puede poner decimales en ese campo del sistema SIED) cuando aplique el cálculo de la regla de tres para determinar el porcentaje obtenido nos daría un 33,50% y no de 37,5% que fue el que se generó de acuerdo al resultado ingresado (75%). Con estos ajustes el resultado final de la evaluación sería a nivel cuantitativo de un 86,40 a diferencia del que actualmente se tiene que es de un 89,6. Sin embargo, a criterio de este subproceso, esto es solo una diferencia numérica marginal, ya que el resultado cualitativo, según la escala de evaluación del RSIED -artículo 17-, es el mismo para ambos valores cuantitativos, es decir, de *“Muy Bueno”* que según el valor en puntos va de *“Igual o mayor a 80 y menor a 90”* (estando ambos resultados cuantitativos, es decir 86,40 y 89,6 en este rango de valoración) y se describe como *“Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.”*

En conclusión, si bien se hace la observación del cálculo anterior, según la lógica de medición que se infiere de la documentación aportada, considera este Subproceso que no se tiene la competencia para retrotraer ninguna etapa del procedimiento y decisión adoptada por las personas evaluadoras y evaluadas, en respeto del debido proceso y del principio de no reforma en perjuicio, ni tomar ninguna decisión concluyente en el proceso de impugnación, que es de valoración propia, exclusiva y discrecional del órgano de alzada, en este caso, del Consejo de la Judicatura.

No se omite indicar que, de ser necesario algún ajuste producto de la resolución final del proceso de impugnación, el sistema permite habilitar lo que corresponda para realizarlo.

De conformidad con lo expuesto, se dan por abordados los dos temas consultados a este subproceso para que, en el ámbito de sus competencias, el proceso de gestión del desempeño del despacho Evaluador – Evaluado pondere realizar ajustes y aclaraciones en la medición de la meta y el órgano de alzada del proceso de impugnación (Consejo de la Judicatura) resuelva la apelación interpuesta, según lo estimen pertinente.

De esta manera, se da por rendido el presente informe.”

-0-

Se tiene a la vista el informe rendido por el Subproceso de Evaluación del desempeño sobre el procedimiento aplicado en la evaluación del desempeño de la jueza (NOMBRE2), el cual se debe trasladar al integrante Gary Bonilla Garro para que, con base en el mismo, realice el estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Trasladar el informe presentado por el Subproceso de Evaluación del Desempeño sobre el procedimiento aplicado en la evaluación del desempeño de la jueza (NOMBRE2) al integrante Gary Bonilla Garro para que realice el estudio e informe a este Consejo.

ARTICULO VI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial presenta los detalles y nóminas de las personas que se inscribieron en el concurso CJS-0003-2023, para integrar las listas de jueces y juezas suplentes categoría 3 en los siguientes despachos:

DESPACHO		
Lista # 1.		Pendientes por nombrar en lista principal
166	JUZGADO DE TRABAJO SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	20
1550	JUZGADO DE TRABAJO TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (DESAMPARADOS)	6
180	JUZGADO PRIMERO CIVIL DE SAN JOSE	7
181	JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE SAN JOSE	6
187	JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE SAN JOSE	13
182	JUZGADO TERCERO CIVIL DE SAN JOSE	5
649	JUZGADO VIOLENCIA DOM. I CIRC.JUD. DE ALAJUELA	4
931	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA II CIRC. JUD. DE LA ZONA ATLANTICA (POCOCI-GUACIMO)	3
677	JUZGADO DE VIOLENCIA DOM. DEL I CIRC.JUD. DE LA ZONA ATLANTICA	3
674	JUZGADO DE VIOLENCIA DOM. TURNO EXTRAORD. DE SAN JOSE	3
650	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA DE CARTAGO	5
923	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA II CIRC. JUD. DE ALAJUELA (SAN CARLOS)	3
675	JUZGADO FAMILIA, PENAL JUV. Y VIOL.DOM. DE TURRIALBA	3
627	JUZGADO NOTARIAL (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)	7
1269	JUZGADO PENAL DE COTO BRUS	6
796	JUZGADO PENAL DE GARABITO	5
550	JUZGADO PENAL DE GRECIA	2
646	JUZGADO PENAL DE LA UNION	4
572	JUZGADO PENAL DE SAN JOAQUIN DE FLORES	5
571	JUZGADO PENAL DE SARAPIQUI	3
1121	JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SEDE ATENAS	2
516	JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA	8
532	JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	33
511	JUZGADO PENAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN CARLOS)	4

1186	JUZGADO PENAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SEDE LA FORTUNA	4
509	JUZGADO PENAL DEL III CIRC. JUD. DE SAN JOSE (DESAMPARADOS)	5
508	JUZGADO PENAL I CRC. JUD. ZONA SUR (PEREZ ZELEDON)	6
515	JUZGADO PENAL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	33
551	JUZGADO PENAL III CIRC. JUD. DE ALAJUELA (SAN RAMON)	3

166		JUZGADO DE TRABAJO SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (II CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 20 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		MEZA ANGULO ANA NATALIA		JUEZ 3 Laboral 86.1437
2		CUBILLO MONGE ANDREA ISABEL		JUEZ 3 Laboral 85.4420
3		COREA BADILLA ROBERTO ANTONIO		JUEZ 3 Laboral 84.1335
4		MORA VILCHEZ MONICA MARCELA		JUEZ 3 Laboral 83.7751
5		VARGAS ZUÑIGA SERGIO DAVID		JUEZ 3 Laboral 82.1305
6		MENDEZ GARITA ANDREA		JUEZ 3 Laboral 81.5444
7		RAMIREZ ANGULO KATHERINE		JUEZ 3 Laboral 81.0156
8		ULLOA CORDERO JORGE ARTURO		JUEZ 3 Laboral 79.1421
9		CHAVES AGUERO MELISSA		JUEZ 3 Laboral 75.4172
10		MOYA BERMUDEZ JEREMY ANDRES		JUEZ 3 Laboral 73.9486
11		MORALES BRENES TADEO		JUEZ 1 Laboral 78.1805
12		MORA VARGAS GABRIELA DE LOS ANGE		JUEZ 1 Laboral 81.1692
16		CAMPOS MONGE ALVARO STIVEN		JUEZ 1 Laboral 75.5821

17		MARIN GARITA KARINA ROSAURA		JUEZ 1 Laboral 74.7970
----	--	--------------------------------	--	---------------------------

1550		JUZGADO DE TRABAJO TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (DESAMPARADOS)		
Lista Principal		Faltante 6 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		CHARPANTIER VARGAS LUIS DIEGO		JUEZ 3 Laboral 87.2843
2		MEZA ANGULO ANA NATALIA		JUEZ 3 Laboral 86.1437
3		GRANADOS GARCIA MARIELA DE LOS ANGELES		JUEZ 3 Laboral 83.8807
4		ARAYA GARCIA ITZIA JEHUDY		JUEZ 3 Laboral 82.6703
5		MOYA BERMUDEZ JEREMY ANDRES		JUEZ 3 Laboral 73.9486
6		MORALES BRENES TADEO		JUEZ 1 Laboral 78.1805

180		JUZGADO PRIMERO CIVIL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 7 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		ALFARO CALVO MARIA ANTONIETA		JUEZ 3 Civil 82.4095
2		ULLOA CORDERO JORGE ARTURO		JUEZ 3 Civil 75.9041
3		ZAPATA CORRALES RICARDO DE JESUS		JUEZ 3 Civil 73.9190
4		CHAVES SANCHEZ TATIANA DE LOS ANGEL		JUEZ 1 Civil 82.4104

181		JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 6 lista principal		

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		UGALDE CASTILLO SANTIAGO		JUEZ 3 Civil 80.2708
2		CHAVES SANCHEZ TATIANA DE LOS ANGEL		JUEZ 1 Civil 82.4104
3		HERNANDEZ CALDERON MARVIN ANTONIO		JUEZ 1 Civil 81.7932

187		JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 13 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		CANO MARTINEZ KEILYN DAYANA		JUEZ 3 Familia 79.3443
2		ALFARO BARRANTES MARIA MAGDALENA DE L		JUEZ 3 Familia 75.7338
3		WALSH MIRANDA NATALIE		JUEZ 3 Familia 74.9031
6		ALVAREZ CASTILLO RANDALL ANTONIO		JUEZ 1 Familia 77.6565
7		MARIN GARITA KARINA ROSAURA		JUEZ 1 Familia 74.7970
8		MONGE GARRO EMILY DE LOS ANGELES		JUEZ 1 Familia 73.5362

182		JUZGADO TERCERO CIVIL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 5 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
2		VENEGAS CHACON LIDIETH DE LOS ANGEL		JUEZ 1 Civil 81.1984
3		GAMBOA RAMIREZ SUSSY MARIA		JUEZ 1 Civil 80.3015

649		JUZGADO VIOLENCIA DOM. I CIRC.JUD. DE ALAJUELA (I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.)		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		JIMENEZ ROJAS NELDA BEATRIZ		JUEZ 3 Familia 94.8205
2		ROJAS ELIZONDO DIANA PATRICIA		JUEZ 3 Familia 84.8667
3		BLANCO DONAIRE WENDY YARIELA		JUEZ 3 Familia 84.7000

931		JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA II CIRC. JUD. DE LA ZONA ATLANTICA (II CIRC. JUD. ZONA ATLANT POCOCI-GUACIMO)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		CANO MARTINEZ KEILYN DAYANA		JUEZ 3 Familia 79.3443

674		JUZGADO DE VIOLENCIA DOM. TURNO EXTRAORD. DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		FONSECA VINDAS JOSE MIGUEL		JUEZ 3 Familia 96.2768
2		JIMENEZ ROJAS NELDA BEATRIZ		JUEZ 3 Familia 94.8205
3		LEIVA DIAZ ERIKA		JUEZ 3 Familia 90.4589

650		JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA DE CARTAGO (CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO)		
Lista Principal		Faltante 5 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		ZAPATA CORRALES RICARDO DE JESUS		JUEZ 3 Familia 79.9678

3		AGUERO CHAVES BRIEN ALONSO		JUEZ 3 Familia 79.4084
4		CANO MARTINEZ KEILYN DAYANA		JUEZ 3 Familia 79.3443

923		JUZGADO DE VIOLENCIA DOMESTICA II CIRC. JUD. DE ALAJUELA (II CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA SAN CARLOS)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		ARAYA ARGUEDAS MEIBOL YORDALIE		JUEZ 3 Familia 84.4898

675		JUZGADO FAMILIA, PENAL JUV. Y VIOL.DOM. DE TURRIALBA (TURRIALBA)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		MONGE GRANADOS MARIA VITA		JUEZ 3 Familia 75.3828
3		LEON CASCANTE FERNANDO ANTONIO		JUEZ 3 Penal Juvenil 73.5142

627		JUZGADO NOTARIAL (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 7 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		ALVAREZ VARELA JOSE CARLOS		JUEZ 3 Notarial 88.8725
2		GARRO FERNANDEZ MARIA GLORIELA DE LA		JUEZ 3 Notarial 77.9148
3		NAVARRO PORRAS GERLING CRISTINA		JUEZ 3 Notarial 74.2160

1269		JUZGADO PENAL DE COTO BRUS (COTO BRUS)		
Lista Principal		Faltante 6 lista principal		

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		HERRERA DIPIPA ANA BEATRIZ		JUEZ 3 Penal 85.4756
2		RUIZ MORALES LUIS ALBERTO		JUEZ 3 Penal 76.0397
4		CUBERO MORA VIVIAN		JUEZ 3 Penal 70.2137

796		JUZGADO PENAL DE GARABITO (GARABITO)		
Lista Principal		Faltante 5 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		VEGA SOTO NATALIA		JUEZ 3 Penal 86.5422
4		MORA GUEVARA ALLAN ALBERTO		JUEZ 3 Penal 85.4812
5		MARTINEZ GONZALEZ BRAYHAN		JUEZ 3 Penal 82.7583

550		JUZGADO PENAL DE GRECIA (GRECIA)		
Lista Principal		Faltante 2 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		VEGA SOTO NATALIA		JUEZ 3 Penal 86.5422

646		JUZGADO PENAL DE LA UNION (LA UNION)		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		SOLANO ACUÑA MARIA JOSE		JUEZ 3 Penal 95.6300

572		JUZGADO PENAL DE SAN JOAQUIN DE FLORES (SAN JOAQUIN DE FLORES)		
Lista Principal		Faltante 5 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad

1		SALAS BOLAÑOS ANA RAQUEL		JUEZ 3 Penal 93.9375
2		VILLALOBOS ABARCA ESTEFANI		JUEZ 3 Penal 92.9957
3		PESSOA RODRIGUEZ MARIANELA AUXILIADOR		JUEZ 3 Penal 87.4839

571		JUZGADO PENAL DE SARAPIQUI (SARAPIQUI)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		MORA GUEVARA ALLAN ALBERTO		JUEZ 3 Penal 85.4812

1121		JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SEDE ATENAS (ATENAS)		
Lista Principal		Faltante 2 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		RODRIGUEZ VILLEGAS MARIO ALBERTO		JUEZ 3 Penal 96.0664
2		BLANCO QUESADA JEINNY MARIA		JUEZ 3 Penal 86.3231

516		JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA (I CIRCUITO JUDICIAL ZONA ATLANTICA)		
Lista Principal		Faltante 8 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		MORA GUEVARA ALLAN ALBERTO		JUEZ 3 Penal 85.4812
3		ORDOÑEZ SANCHEZ TIFFANY ANDREA		JUEZ 3 Penal 77.0439
4		LEANDRO WHITE THAMARA LARISSA		JUEZ 3 Penal 74.5063

532		JUZGADO PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 33 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		SOLANO ACUÑA MARIA JOSE		JUEZ 3 Penal 95.6300
2		MATA MORA JENNIFER MARIA		JUEZ 3 Penal 91.7850
4		ARAYA RODRIGUEZ JULIETH MAYELA		JUEZ 3 Penal 90.3088
5		OBANDO HIDALGO VERONICA MARIA		JUEZ 3 Penal 88.1747
6		ALVARADO CALDERON RICARDO ALONSO		JUEZ 3 Penal 88.0475
7		LEIVA MENDEZ JULIANA ENGRACIA		JUEZ 3 Penal 88.0217
9		BOGANTES SEGURA MELISSA ANDREA		JUEZ 3 Penal 86.3681
10		PORRAS BARAHONA PABLO JOSE		JUEZ 3 Penal 84.3609
11		MEJIAS SOSA YOGEBERT SUCEH		JUEZ 3 Penal 83.9364
12		LUNA ALVARADO GONZALO ALBERTO		JUEZ 3 Penal 82.6453
14		CASTRO SALAZAR ALEJANDRO ESTEBAN		JUEZ 3 Penal 79.4281
15		VARGAS VIQUEZ RAFAEL ANGEL		JUEZ 3 Penal 77.8833
16		LOPEZ VARGAS DENNIA		JUEZ 3 Penal 75.6593
17		ENRIQUEZ DELGADO MICHAEL		JUEZ 3 Penal 75.6383
18		ESPINACH RUEDA MARILO DE LOS DOLORE		JUEZ 3 Penal 75.5167
19		DAMHA NAJJAR CAROLINA ISABEL		JUEZ 3 Penal 75.1257

20		LEANDRO WHITE THAMARA LARISSA		JUEZ 3 Penal 74.5063
21		ROJAS ARIAS JUAN PABLO		JUEZ 3 Penal 74.1619
22		CUBERO MORA VIVIAN		JUEZ 3 Penal 70.2137
23		GAMBOA RAMIREZ SUSSY MARIA		JUEZ 1 Penal 80.3015
24		ALVAREZ CASTILLO RANDALL ANTONIO		JUEZ 1 Penal 77.6565
25		ESPINOZA CUBERO MARIO ALBERTO		JUEZ 1 Penal 76.9737
27		RAMIREZ ZUÑIGA PAULA SOFIA		JUEZ 1 Penal 76.0266

511		JUZGADO PENAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (II CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA SAN CARLOS)		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		VILLEGAS ARAYA JOSELYN IVANIA		JUEZ 3 Penal 94.5475
2		MARENCO VARGAS ALEJANDRA MARIA		JUEZ 3 Penal 93.0003

1186		JUZGADO PENAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SEDE LA FORTUNA (II CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA SAN CARLOS)		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		GAMBOA SALAS JULIO ANDRES		JUEZ 3 Penal 91.5786
2		BLANCO QUESADA JEINNY MARIA		JUEZ 3 Penal 86.3231

509		JUZGADO PENAL DEL III CIRC. JUD. DE SAN JOSE (DESAMPARADOS)		
Lista Principal		Faltante 5 lista principal		

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		OBANDO HIDALGO VERONICA MARIA		JUEZ 3 Penal 88.1747
2		LEIVA MENDEZ JULIANA ENGRACIA		JUEZ 3 Penal 88.0217
3		MORA GUEVARA ALLAN ALBERTO		JUEZ 3 Penal 85.4812
4		PORRAS BARAHONA PABLO JOSE		JUEZ 3 Penal 84.3609
5		MEJIAS SOSA YOGEBERT SUCEH		JUEZ 3 Penal 83.9364

508		JUZGADO PENAL I CRC. JUD. ZONA SUR (PEREZ ZELEDON)		
Lista Principal		Faltante 6 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		MORA GUEVARA ALLAN ALBERTO		JUEZ 3 Penal 85.4812
2		MOYA VALVERDE REBECA		JUEZ 3 Penal 84.0136
3		ROJAS GONZALEZ JOSE MANRIQUE		JUEZ 3 Penal 83.1975
4		MARIN HERNANDEZ LEONARDO		JUEZ 3 Penal 81.8326
5		MAIRENA JIMENEZ ELSIANA		JUEZ 3 Penal 77.7217

515		JUZGADO PENAL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE (II CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 33 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		LEIVA MENDEZ JULIANA ENGRACIA		JUEZ 3 Penal 88.0217
2		BOGANTES SEGURA MELISSA ANDREA		JUEZ 3 Penal 86.3681
4		PORRAS BARAHONA PABLO JOSE		JUEZ 3 Penal 84.3609
5		RAMIREZ HIDALGO IVANIA MARIA		JUEZ 3 Penal 84.0399

6		LUNA ALVARADO GONZALO ALBERTO		JUEZ 3 Penal 82.6453
8		CASTRO SALAZAR ALEJANDRO ESTEBAN		JUEZ 3 Penal 79.4281
9		RUIZ MORALES LUIS ALBERTO		JUEZ 3 Penal 76.0397
10		BRENES MARTINEZ GREIVIN		JUEZ 3 Penal 75.7110
11		LOPEZ VARGAS DENNIA		JUEZ 3 Penal 75.6593
12		DAMHA NAJJAR CAROLINA ISABEL		JUEZ 3 Penal 75.1257
13		LEANDRO WHITE THAMARA LARISSA		JUEZ 3 Penal 74.5063
14		HERRERA MEZA IVANNIA VANESSA		JUEZ 3 Penal 70.3097
15		CUBERO MORA VIVIAN		JUEZ 3 Penal 70.2137
16		ALVAREZ CASTILLO RANDALL ANTONIO		JUEZ 1 Penal 77.6565
17		RAMIREZ ZUÑIGA PAULA SOFIA		JUEZ 1 Penal 76.0266
18		MARIN GARITA KARINA ROSAURA		JUEZ 1 Penal 74.7970

551		JUZGADO PENAL III CIRC. JUD. DE ALAJUELA (SAN RAMON) (SAN RAMON)		
Lista Principal		Faltante 3 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		BLANCO QUESADA JEINNY MARIA		JUEZ 3 Penal 86.3231
3		RODRIGUEZ VARELA OSCAR GIOVANNI 1 PROPUESTA		JUEZ 3 Penal 80.8983

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.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.