

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL SCJ-030-2025**

Sesión virtual celebrada a las catorce horas con dieciocho minutos del miércoles 18 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 la señora Olga Guerrero Córdoba y el señor Mariano Rodríguez Flores, Jefa interina de Administración Humana y Jefe del Area de Gestión y Apoyo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

ARTICULO I

Aprobación del acta virtual SCJ-029-2025 celebrada el miércoles 11 de junio 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) JULIO DAVID REBELO ORELLANA, CED. 0114610372

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	14/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 3 días	Juez	2.0083%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	88.5838	90.5921

2) XINIA PATRICIA MONTERO RAMIREZ, CED. 0401650665

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	06/08/2019	Puesto		Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025			
Tiempo laborado tipo A:	5 años, 5 meses y 10 días	Jueza		5.4445%
Tiempo efectivo reconocido:	5 años, 5 meses y 10 días			

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	03/02/2022	Puesto		Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025			
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 1 meses y 21 días	Jueza		3.1417%
Tiempo efectivo reconocido:	3 años, 1 meses y 21 días			

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	05/08/2022	Puesto		Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025			
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 14 días	Jueza 4		3.5930%
Tiempo laborado tipo B:	10 meses y 23 días	Jueza 3		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	77.6330	83.0775
Juez 3 Penal	79.9358	83.0775
Juez 4 Penal	73.0291	76.6221

3) CYNTHIA STEPHANIE BLANCO VALVERDE, CED. 0112610898

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	06/01/2022	Puesto	

Fecha corte actual:	18/06/2025		Porcentaje efectivo por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 6 meses y 3 días	Jueza	1.4944%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 5 meses y 19 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025		2.5500%
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 2 meses y 29 días	Jueza	
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 6 meses y 18 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	85.8489	87.3433
Juez 3 Civil	83.3870	85.9370

4) JORGE ARTURO ULLOA CORDERO, CED. 0115090120

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	05/08/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025		1.9130%
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 10 meses y 13 días	Abogado de Asistencia Social	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	79.1421	81.0551

POSGRADO: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II, desglosados en: 2 puntos por la Especialidad universitaria o por la aprobación del Programa de Formación General Básica de la Escuela Judicial, 3 Puntos por la Maestría y 5 puntos por el Doctorado. Estos puntajes no son acumulativos.

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

5) MICHELLE FRANCINE ALLEN UMAÑA, CED. 0115240742

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	91.6250
Nota propuesta	94.5625
Porcentaje por reconocer	0.0586%

POSGRADO: se otorgan cinco puntos por el Doctorado

Doctorado Académico en Derecho. Escuela Libre de Derecho.

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico, Juez 1 Civil.

Fecha última calificación:	23/05/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 meses y 14 días	Jueza	0.2056%

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	01/07/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	18/06/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 7 meses y 12 días	Jueza	1.6166%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	81.7990	85.0632
Juez 1 Civil	84.8245	88.0887
Juez 3 Civil	79.6904	84.3657

Nota: Se le reconoce únicamente tres puntos de doctorado por cuanto tiene dos puntos de especialidad.

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

6) ALANA ANGELES FONSECA LOBO, CED, 0115540709

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Sentencia Anticipada en Pensiones Alimentarias	Escuela Judicial	2024	1	0.08%
Cosa Juzgada Constitucional: Un análisis en retrospectiva de la jurisprudencia nacional	Tribuna Libre	2025	1	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.1448	78.2248
Juez 1 Familia	80.9731	81.0531
Juez 3 Familia	77.0756	77.1556
Juez 3 Contencioso Administrativo	77.2310	77.3110

7) ANA CAROLINA LIZANO SALAZAR, CED, 0113520863

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Desafíos y tensiones del contexto contemporáneo entre la NGP y la independencia judicial	Revista de Ciencias Jurídicas	2025	1	Grado I 0.04%
				Grado I 0.08%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	96.0733	96.1133
Juez 3 Penal	96.0733	96.1133
Juez 4 Penal	80.2855	80.3655

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.

8) LESLIE VANESSA VALVERDE ARROYO, CED. 0109070185

DOCENCIA:

Universidad	Periodo	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de Costa Rica	De enero a marzo, 2015	Contratación Administrativa	0.1083%
Universidad de Costa Rica	De abril a junio, 2014	Contratación Administrativa	
Universidad de Costa Rica	De octubre a diciembre, 2014	Contratación Administrativa	
Universidad de Costa Rica	De abril a julio, 2012	Contratación Administrativa	
Total	13 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.7274	76.8357
Juez 3 Penal	76.7274	76.8357

9) DEREK DOYLEY JACAMO, CED. 0112740796**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	III-2024	Derecho Penal Especial	0.0333%
Universidad Florencio del Castillo	I-2025	Derecho Penal Especial	
Total	8 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	83.3218	83.3551
Juez 3 Penal	83.3218	83.3551
Juez 4 Penal	80.5787	80.6120

10) ANDREY GARRO CARVAJAL, CED. 0114570847**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
-------------	--------------	-------	--------------------------

Universidad Central	I-2023	Derecho Internacional	0.0833%
Universidad Central	II-2023	Derecho Internacional	
Universidad Central	III-2023	Derecho Internacional	
Universidad Central	I-2024	Derecho Internacional	
Universidad Central	II-2025	Derecho Internacional	
Total	20 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.5624	80.6457
Juez 3 Civil	74.9749	75.0582
Juez 3 Notarial	74.1855	74.2688

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.

11) EVELYN ARAYA RODRÍGUEZ, CED. 0107640629

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DEL CONCURSO CJ-01-2023 A JUEZ 1 GENÉRICO

Nota anterior	85
Nota propuesta	87
Porcentaje por reconocer	0.1%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Jueza 1 Genérico	78.9678	79.0678

12) YENSY MARIA VALVERDE SOLIS, CED. 0111570038

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DEL CONCURSO CJ-012-2024 A JUEZ 2 EJECUCIÓN DE LA PENA

Nota anterior	90
Nota propuesta	100

Porcentaje por reconocer	0.4999%
---------------------------------	----------------

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	89.3786	90.8786

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

-0-

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

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

ARTÍCULO III

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba del señor Pablo Aquiles Cedeño Selva, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“El señor Cedeño Selva, fue nombrado en propiedad como juez 4 en el Tribunal Penal del II Circuito Judicial de Limón (Pococí – Guácimo), según acuerdo de Corte Plena, en sesión 05-2025, del 04 de febrero de 2025, artículo X. En sesión de Corte Plena 13-2025, del 24 de marzo 2025, artículo VII, se acordó el inicio de nombramiento a partir del 28 de marzo de 2025. El periodo de prueba vence el 27 de junio de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba
Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Pablo Cedeño Selva

Cédula: (...)

Número de puesto: 19709

Despacho: Tribunal de Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Pococí – Guácimo

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 27/06/2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, juez coordinador del Tribunal, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales, personal de Fiscalía y Defensa Pública.*
- ✓ *Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

De la información consultada se conoce que el Lic. Cedeño Selva tiene una trayectoria de servicio a nivel institucional de diecinueve años, principalmente en puestos de Fiscalía. Para puestos de judicatura se ha desempeñado por espacio de dos años, principalmente en la categoría de Juez 4 Penal.

De la información consultada las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Tribunal, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional y sensibilidad en la atención al usuario. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal destacado en el despacho, basadas en el

respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones y adecuados conocimientos jurídicos en la materia, con un uso adecuado de las herramientas tecnológicas que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. En términos del cumplimiento de horarios, vestimenta y apertura a la socialización con el grupo de trabajo no hacen ningún señalamiento negativo, que genere algún conflicto en el ambiente del despacho; apreciaciones que son similares a la expuestas desde la coordinación anterior, mientras laboraba como Juez 4 en delincuencia organizada.

De su labor como persona juzgadora destacan un nivel adecuado en planificación y organización en sus funciones, con adecuados conocimientos en la materia y en la resolución de las tareas y funciones que se le asignan. Se le describe en términos positivos en su manejo emocional ante la presión por cargas laborales y desarrollo en las audiencias unipersonales.

Por su parte el Lic. Cedeño Selva, describe encontrarse en un ambiente laboral que mantiene relaciones laborales sanas y con disposición y compromiso en el personal técnico y auxiliar asignado; donde a su vez ha recibido el apoyo y colaboración desde la coordinación y jueces (as) homólogos, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones y asumir con responsabilidad las cuotas de trabajo a través de una buena planificación diaria. Señala que su interés es mantenerse laborando en el Tribunal y especial dentro de la zona por un buen tiempo, a fin de facilitar aspectos de mejora en su calidad de vida a nivel familiar, personal y social. Considera que la zona le permite continuar realizando actividad física constante, ante su afición por el triatlón en sus espacios libres y como parte de su interés por una vida saludable.

De la consulta realizada al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación de desempeño final del año 2024, con una calificación del 100%, con resultado de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.” (Tribunal Penal Especializado en Delincuencia Organizada).

Actualmente su desempeño se mide con el indicador de cumplimiento como juez unipersonal y de resolución de apelaciones, con una cuota definida de 15 sentencias mensuales, siendo que para el mes de abril se cumplieron con 14 sentencias justificadas por el cierre colectivo por semana santa, el día feriado por ley, sumado al hecho de otros factores como las rebeldías de imputados (3) e incapacidad de imputado. Para el mes de mayo y junio al día 13 no se brindó la información para este informe, siendo que no se obtuvo respuesta con la persona encargada de indicadores del Tribunal (María de la Cruz Sander Sánchez), motivo por lo cual se buscará complementar esta información ante el Consejo de la Judicatura en la exposición oral programada para este periodo de prueba. En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo,

forma y calidad las cuotas establecidas, con alto sentido de responsabilidad, orden y compromiso. De igual manera no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que afecten la distribución de las cargas laborales o apelaciones recurrentes que produzcan afectaciones al despacho o en el servicio al usuario. A su vez no se reportan relaciones de parentesco dentro de la institución.

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral. En relación con lo anterior, la Contraloría de Servicio en oficio: CLI-33-2025, no hace indicaciones contra la persona administradora de justicia, ya sea por reportes o eventos de situaciones del servicio público que brinda en su actual puesto. A su vez, de la consulta realizada de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos) a la persona evaluada en los diferentes sistemas y plataformas autorizadas al Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos o causas que puedan inferir riesgos o generar afectaciones a la imagen institucional y sus valores que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades como persona juzgadora.

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Pablo Cedeño Selva, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez 4 penal en el Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Pococí – Guácimo.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considera lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado al señor Pablo Aquiles Cedeño Selva.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba del señor Pablo

Aquiles Cedeño Selva y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba del señor Pablo Aquiles Cedeño Selva, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **Ejecútese.**

ARTÍCULO IV

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba del señor David Matamoros Salazar, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“El señor Matamoros Salazar, fue nombrado en propiedad como juez 4 en el Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil del I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón, a partir del 01 de junio de 202. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 19-2024, del 06 de mayo de 2024, artículo XVI.

En sesión de Corte Plena 23-2024 del 27 de mayo 2024, artículo XXIII, se autoriza asumir el nombramiento a partir de que cese el nombramiento interino que actualmente está realizando en una plaza vacante en el Tribunal de Apelacion Civil y Laboral de la Zona Sur. El señor Matamoros Salazar, asumió el nombramiento en propiedad a partir del 01 de abril de 2025. El periodo de prueba vence el 30 de junio de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: David Matamoros Salazar

Cédula: (...)

Número de puesto: 379558

Despacho: Tribunal Colegiado Primera Instancia Civil de Primer Circuito Judicial de la Zona Sur (Pérez Zeledón)

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30/06/2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueza coordinadora del Tribunal, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales, personal de Defensa Pública.
- ✓ Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).
- ✓ Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.
- ✓ Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

De la información consultada se conoce que el Lic. Matamoros Salazar tiene una trayectoria a nivel institucional de nueve años y 9 meses, siendo que para la Judicatura se ha desempeñado primordialmente en puestos de Juez Civil, en distintos niveles 3, 4 y 5 (Tribunal de Apelaciones).

De la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Tribunal, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional y sensibilidad en la atención al usuario. Conciertan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal destacado en el Tribunal, basadas en el respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones y adecuados conocimientos jurídicos en la materia, con un uso adecuado de las herramientas tecnológicas que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. En términos del cumplimiento de horarios, vestimenta y apertura a la socialización con el grupo de trabajo no hacen ningún señalamiento negativo, que genere algún conflicto en el ambiente del despacho. Se le reconoce sus aportes y puros de vista en temas administrativos, dada su experiencia en temas de coordinación de despacho de sus funciones anteriores.

De su labor como persona juzgadora destacan un nivel adecuado en planificación y organización en sus funciones, con adecuados conocimientos en la materia civil y en la resolución de las tareas y funciones que se le asignan. Se le describe en términos positivos en su manejo emocional ante la presión por cargas laborales y desarrollo en las audiencias donde le ha

correspondido asumir su rol, manteniendo la claridad en sus exposiciones de forma oral y escrita para las partes.

A su vez el Lic. Matamoros, describe encontrarse en un ambiente laboral que mantiene relaciones laborales sanas y con disposición y compromiso en el personal técnico y auxiliar asignado; donde a su vez ha recibido el apoyo y colaboración desde la coordinación y jueces (as) homólogos, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones y asumir con responsabilidad las cuotas de trabajo a través de una buena planificación diaria. Señala que su interés es mantenerse laborando en el Tribunal y especial dentro de la zona, con el fin de facilitar aspectos de mejora en su calidad de vida a nivel familiar, personal y social, máxime que su núcleo familiar se ha ampliado con la recién incorporación de su hijo por un proceso de adopción, el cual requiere de los cuidados y cercanía diaria.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde logra obtener una calificación del 95.5%, en condición de excelente, cuyo criterio revela que:”. Su rendimiento supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto” (Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo, Zona Sur, Pérez Zeledón). Cabe destacar que entre los años 2020 al 2023 sus calificaciones finales se han mantenido en un margen de calificación en el desempeño entre 98%, y 100%, entre los criterios de excelente y sobresaliente.

Por su parte dentro del periodo de prueba sus los indicadores desempeño del evaluado están definido por el cumplimiento de 3 sentencias de fondo 3 sentencias interlocutorias (Homologaciones- Autos de Incidentes-demanda improponibles-dictado de medidas cautelares). Cabe destacar que según se indicó por el encargado del control de indicadores del despacho (Josué Godínez Zuñiga) el Tribunal se mantiene desde enero 2025 en una categoría “A” por parte de planificación, por lo que no existe una acumulación de pase a fallo, generando una distribución de los casos de forma oportuna y en parte a los ajustes internos para disminuir los tiempos para las sentencias. En el caso del evaluado, en un nivel individual su cumplimiento para el mes de abril es de 1 sentencia de fondo, justificada por el cierre colectivo por semana santa y día feriado por ley que generó menos días hábiles; además considerando la cantidad de pase para fallo que ingresó para la distribución se mantiene al día. Para el mes de mayo su cumplimiento de cuota se mantuvo con 1 de sentencia interlocutoria, siendo que además participó en 6 audiencias preliminares, sobre las cuales están pendientes de sentencia. Como parte de la justificación se menciona los dos días hábiles menos por feriados por ley y el circulante existente de ingreso pases para fallo que se mantiene. En el mes de junio (con corte al 13 de junio) se cuenta con 1 sentencia de fondo concluida, y el pase a fallo se mantiene al día; información que será completada en la matriz de indicadores hasta el mes de julio. En este mismo

periodo el evaluado ha completado 61 firmas de expedientes, que si bien se indicó no se registra como un indicador si es parte de las funciones que implican tiempo laborado. En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas en condiciones de normalidad, que para el periodo de prueba se mantiene la consideración anteriormente expuesta para la sección que integra. De igual manera no se realizan señalamientos de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses o relaciones de parentesco que afecten la distribución de las cargas laborales o generen apelaciones que produzcan afectaciones al despacho o en el servicio al usuario.

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CPZ-047-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la persona administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos), ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas que puedan inferir riesgos o afectaciones a la imagen institucional y sus valores o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto.

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, David Matamoros Salazar, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez 4 del Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil del I Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Pérez Zeledón.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considera lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado al señor David Matamoros Salazar.

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba del señor David Matamoros Salazar y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: 1) Tomar nota del informe del periodo de prueba del señor David Matamoros Salazar, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **Ejecútese.**

ARTÍCULO V

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora Jenny Mercedes Nurinda Montoya, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La señora Nurinda Montoya, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado de Trabajo de Heredia, a partir del 01 de abril de 2025. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 20-2025, del 13 de marzo de 2025, artículo LVIII. El periodo de prueba vence el 30 de junio de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Jenny Mercedes Nurinda Montoya

Cédula: (...)

Número de puesto: 44753

Despacho: Juzgado de Trabajo de Heredia

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30-6-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueza coordinadora del Tribunal, Jefatura anterior, personal técnico y*

auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales, personal de Defensa Pública.

- ✓ *Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Nurinda Montoya cuenta una experiencia en judicatura de quince años y seis meses, donde ha asumido puestos como administradora de Justicias en distintas materias (Supernumeraria, Laboral, Penal, Civil y Genérico).

C. Hallazgos:

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Juzgado durante el periodo de prueba, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en la atención al usuario. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal destacado en el Juzgado, basadas en el respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones y procedimientos en materia laboral, para el nivel que exige el puesto. A su vez mantiene un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas requeridas, que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación sociolaboral no se hace ningún señalamiento negativo en sus conductas que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho; apreciaciones que son similares a la expuestas desde la coordinación anterior, mientras laboraba como jueza supernumeraria.

De su labor como persona juzgadora, destacan un nivel adecuado en su planificación y organización, con apropiados conocimientos en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan; con un adecuado manejo de las audiencias, mostrándose respetuosa, accesible, comunicativa y firme en mantener el orden y respeto en espacio de audiencias con las partes y los usuarios. Destacan una buena integración a las

discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementación de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar. Dentro de sus aportes significativos se le señala su disposición recurrente por el aprendizaje, la cooperación, la iniciativa a generar mejoras para agilizar procedimientos, un adecuado compromiso con la responsabilidad en su función; además de un manejo apropiado con su personal de apoyo y demás integrantes del despacho bajo la línea del respeto en la comunicación; así como un adecuado decoro y comportamiento fuera del despacho, acordes a su cargo y a los valores institucionales. Cabe destacar, que por sus funciones anteriores como jueza supernumeraria una buena parte del personal del Juzgado reconocer en la evaluada sus habilidades profesionales y actitudes personales de manera positiva.

Por su parte la Licda. Nurinda Montoya, describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso tanto en el personal técnico y auxiliar asignado; como en el resto de jueces (as) que integran el Juzgado, donde a su vez ha recibido el apoyo y la colaboración desde la coordinación, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones a través de una buena planificación. Como parte de sus expectativas laborales está el deseo por ascender laboralmente dentro de la institución a través de la capacitación y la experiencia en el puesto. Como parte de sus actividades fuera del espacio laboral destaca su interés por la actividad física, la lectura, la buena alimentación, el descanso apropiado, entre otras.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde adquiere una calificación del 100% en condición de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.”(Juzgado de Trabajo de Heredia). Por su parte entre el 2020 y 2023, sus calificaciones se han mantenido en un margen de desempeño entre el 96% y 98%, con un criterio de excelente.

*Con relación a los indicadores desempeño mensual definidos por planificación para el puesto de la persona evaluada, los mismos están definidos para el cumplimiento de 19 sentencias de fondo y 6 sentencias de trámite mensualmente. Para el periodo de prueba que nos ocupa la misma logró cumplir en el **mes de abril** con 16 sentencias de fondo y **6 de trámite**, cuyas justificaciones se dan por el cierre colectivo y día feriado por ley, que impidió laboral seis días hábiles menos. En el mes de mayo su cumplimiento estuvo en 20 sentencias de fondo y 6 de trámite. Para el mes de junio, con corte al día 13 ha logrado completar 6 sentencias de fondo, indicador que será validado en el mes de julio, contemplando dos días de incapacidad. (Fuente: Eida María Aguilar Vargas, Juzgado Laboral de Heredia).*

Ante distintas consultas realizadas se señala que el rendimiento en los indicadores puede variar por situaciones de complejidad de casos y otros factores que pueden ser ampliamente justificados en los controles internos y de registro. En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas y de la cuota de trabajo que se asignan periódicamente.

De igual manera desde la coordinación del Juzgado no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que estén afectando la distribución de las cargas laborales por inhibitorias, recusaciones o apelaciones recurrentes y otros que produzcan afectaciones al despacho en su dinámica o en el servicio al usuario.

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CHE-402-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos) ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas que puedan inferir riesgos de afectaciones a la imagen institucional y sus valores o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto.

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Licda. Jenny Mercedes Nurinda Montoya, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez 3 (a) Laboral en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de Heredia.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considere lo pertinente.

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora Jenny Mercedes Ñurinda Montoya.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora Jenny Mercedes Ñurinda Montoya y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora Jenny Mercedes Ñurinda Montoya, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora Daniela Lucía Vega Rojas, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La señora Vega Rojas, fue nombrada en propiedad como jueza 3 adscrita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 01 de abril de 2025. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 20-2025, del 13 de marzo de 2025, artículo LVIII. El periodo de prueba vence el 30 de junio de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Daniela Lucia Vega Rojas

Cédula: (...)

Número de puesto: 382078

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

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30-6-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con la jueza propietaria, jueces (as) homólogos, Jefaturas de coordinación del Centro de Apoyo, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales.*
- ✓ *Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Vega Rojas cuenta con una experiencia institucional en el Poder Judicial de cuatro años aproximadamente, en puestos de Asistencia Social y Juez 3 Laboral. Como administradora de justicia, en puesto de Judicatura ha logrado completar tres años en materia Laboral.

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Centro de Apoyo durante el periodo de prueba, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en su función. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal destacado en el Centro de Apoyo, basadas en el respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones con buenas bases del conocimiento jurídico en la materia laboral para el nivel que exige el puesto, con un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación no se hace ningún señalamiento negativo que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho.

De su labor como persona juzgadora, destacan un nivel adecuado en su planificación y organización, con adecuado discernimiento en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan; con un

apropiado manejo de los procedimientos, mostrándose respetuosa, accesible, comunicativa y firme en mantener el orden y el respeto con los demás miembros del equipo de trabajo. De información destacada de consulta a fuentes anteriores a su actual sitio de trabajo, mantienen una línea de adjetivos calificativos positivos, tanto a nivel personal como laboral. Se señala una buena integración a las discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementación de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar. Dentro de sus aportes significativos se le señala su disposición recurrente por el aprendizaje, la iniciativa a generar mejoras para agilizar procedimientos y alto compromiso con la responsabilidad en su función, además de un manejo apropiado con su personal de apoyo y demás integrantes del despacho bajo la línea del respeto y la buena comunicación y la cooperación, así como conductas de un adecuado decoro y comportamiento, acordes a su cargo y a los valores institucionales.

Por su parte la Licda. Vega Rojas, describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso del personal de apoyo del despacho, donde a su vez ha recibido la colaboración desde la coordinación; logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones y con los cuales comparte una vez por semana de forma presencial. Señala que su interés es mantenerse laborando en el Centro de Apoyo por un buen espacio de tiempo y especial dentro de la zona, a fin de mantener un equilibrio de su vida laboral, familiar y social; la cual considera saludable y equilibrada, para luego ir sumando experiencia y conocimiento a fin de aprovechar oportunidades de ascensos en la materia laboral.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde logra obtener una calificación del 100%, en condición de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.” (Juzgado de Trabajo de Heredia). Para los años 2022 y 2023 sus calificaciones se han mantenido en un margen de desempeño del 100%, en condición de sobresaliente.

Por su parte, la información del desempeño en periodo de prueba de la evaluada está definido en la realización de planes de descongestionamiento en materia laboral para los Juzgado de Puriscal y Quepos, primordialmente. La cuota actual está definida en 19 sentencias de fondo, mensuales; siendo que para el mes de abril logró cumplir con 14 sentencias, con un rendimiento del 100% del cumplimiento y con justificación por el cierre colectivo por semana santa y día feriado por ley. Para el mes de mayo el cumplimiento del indicador fue de 14 sentencias de fondo, con un porcentaje de rendimiento del 111%. En el mes de junio ha realizado 6 sentencias al 13 de junio del 2025, con un rendimiento del 90%. Cada destacar, que según lo manifestado,

el grupo de expedientes asignados deben cumplir con el orden y la complejidad con que se asigna. A su vez, ante consultas realizadas se señala que el rendimiento en los indicadores puede variar por situaciones de complejidad de cada caso y otros factores que pueden ser ampliamente justificados en los controles internos y de registro. En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas. Como un dato anterior a este periodo de prueba se señaló que su rendimiento en el Juzgado de Trabajo de Heredia fue de un 126%. De igual manera desde la coordinación del Centro de Apoyo no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que estén afectando la distribución de las cargas laborales o que produzcan afectaciones a los despachos donde se esté brindado el apoyo.

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CSJ-387-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos), ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causa que puedan inferir riesgos o generar afectaciones a la imagen institucional y sus valores o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades del puesto.

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Daniela Lucía Vega Rojas, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez (a) 3 Laboral para el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento para el Fortalecimiento de la Función Jurisdiccional.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considere lo pertinente.

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora Daniela Lucía Vega Rojas.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora Daniela Lucía Vega Rojas y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora Daniela Lucía Vega Rojas, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora (NOMBRE), elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La señora (NOMBRE), fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya, a partir del 01 de abril de 2025. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 20-2025, del 13 de marzo de 2025, artículo LVIII. El periodo de prueba vence el 30 de junio de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: (NOMBRE)

Cédula: (...)

Número de puesto: 57141

Despacho: Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya.

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30-6-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueza coordinadora del Tribunal, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales, personal de Defensa Pública.*
- ✓ *Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Esquivel Rodríguez cuenta con siete años de experiencia institucional, en puestos de Abogada de Asistencia Social en materia Laboral, Defensora Pública (Laboral), para puestos de judicatura inicia a partir de este periodo de prueba.

C. Hallazgos:

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Juzgado durante el periodo de prueba, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en la atención al usuario. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal destacado en el Juzgado, basadas en el respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones con buena base de conocimiento jurídico de la materia laboral para el nivel que exige el puesto, en materia civil si se reconoce que se le ha brindado más apoyo ante algunas consultas, sin que esto signifique que no cumple con la cuota laboral que se le asigna. A su vez mantiene un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas requeridas, que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación no se hace ningún señalamiento negativo en sus conductas que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho.

De su labor como persona juzgadora, destacan un nivel adecuado en su planificación y organización, con apropiados conocimientos en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan; con un adecuado manejo de las audiencias, mostrándose respetuosa, accesible, comunicativa y firme en mantener el orden y respeto en espacio de audiencias con las partes y los usuarios. Destacan una buena integración a las discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementación de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar. Dentro de sus aportes significativos se le señala su disposición recurrente por el aprendizaje, la cooperación, la iniciativa a generar mejoras para agilizar procedimientos, un alto compromiso con la responsabilidad en su función; además de un manejo apropiado con su personal de apoyo y demás integrantes del despacho bajo la línea del respeto en la comunicación; así como conductas de un adecuado decoro y comportamiento fuera del despacho, acordes a su cargo y a los valores institucionales.

Por su parte la Licda. (NOMBRE), describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso tanto en el personal técnico y auxiliar asignado; como en el resto de jueces (as) que integran el Juzgado, donde a su vez ha recibido el apoyo y la colaboración desde la coordinación, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones a través de una buena planificación. Señala que su interés es mantenerse laborando en el Juzgado y especial dentro de la zona con el fin de facilitar aspectos de mejora en su calidad de vida a nivel familiar, personal y social, máxime que trasladó a residir dentro de la zona junto a su conyugue, con quien comparte su espacio de ocio. Dentro de los retos laborales está el reforzar sus conocimientos en materia civil para lo cual mantiene una actitud hacia el aprendizaje por medio de la exploración de información, la consulta con otros jueces con basto conocimiento y experiencia en los procedimientos dentro del mismo despacho. Como parte de sus actividades para propiciar una adecuada su salud mental, fuera del espacio laboral, señala realizar actividades recreativas y de compartir con su conyugue, principalmente.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación de desempeño, con una calificación del 100%, con resultado de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.”(Defensa Publica de Grecia- Alajuela). De la información recabada de los indicadores en el cumplimiento de sus cuotas de trabajo se indicó que la misma debe cumplir 15 sentencias mensuales, de las cuales 10 requieren ser de materia laboral y 5 de materia civil. Para el periodo de prueba que nos ocupa se alcanzó para el mes de abril 6 sentencias (0 materia civil y 6 en laboral), cuya justificación se relaciona con menos días hábiles laborados por el cierre de semana santa, el día feriado por ley, así como dificultades con el sistema informático.

En el mes de mayo el indicador alcanzado fue de 7 sentencias (1 en materia civil y 6 en materia laboral), donde se consideró el día feriado por ley. Para el mes de junio (corte al día 13) no se tiene aún sentencia concluidas en ninguna de las dos materias, sin embargo, se completaron dos audiencias en materia laboral a espera de sentencia. Cabe sumar el hecho que para este mes la Licda. (NOMBRE) se ha mantenido colaborando en la realización de audiencias de un expediente complejo de materia civil (08-000402-391-AG), asociado a un proceso sucesorio, junto a otros dos jueces.

Se señala que su tiempo laboral efectivo lo dedica a ejecutar responsabilidades del puesto que no se suman en la matriz de indicadores, pero son parte de sus responsabilidades en el puesto, como lo son las: firmas para fallo, donde en materia laboral han realizado 185 y en materia civil 96 durante el periodo de prueba comprendido. Ante consultas realizadas se señala que el rendimiento en los indicadores puede variar por situaciones de complejidad de casos y otros factores que pueden ser ampliamente justificados en los controles internos y de registro. En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas y de la cuota de trabajo que se asignan periódicamente.

De igual manera desde la coordinación del Juzgado no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que estén afectando la distribución de las cargas laborales por inhibitorias, recusaciones o apelaciones recurrentes y otros que produzcan afectaciones al despacho en su dinámica o en el servicio al usuario. A su vez no se señalan relaciones de parentesco o familiares dentro de la institución.

A su vez, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, donde se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CGU-074-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos), ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas que puedan inferir riesgos de afectaciones a la imagen institucional y sus valores o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto.

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Licda. (NOMBRE), mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez 3 (a) Laboral en el Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considere lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora (NOMBRE).

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora (NOMBRE) y solicitarle lo amplíe respecto al cumplimiento de los indicadores. Asimismo, que en adelante se incluya en los informes de manera literal la información recabada.

SE ACORDÓ: 1) Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora (NOMBRE), rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y solicitarle que a la brevedad lo amplíe respecto al cumplimiento de los indicadores. Asimismo, que en adelante se incluya en los informes de manera literal la información recabada. ***Ejecútese***

ARTICULO VIII

En este acto se recibe a la señora Kennia Alvarado Villalobos, oficial de la Oficina de Cumplimiento, quien hace una amplia exposición referente a la necesidad de que los procesos de reclutamiento para los puestos de la Judicatura sean realizados bajo la perspectiva de riesgo. A esos efectos hace referencia con ejemplos puntuales al contenido de la información que se

suministra por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, a los Órganos superiores, sea Corte Plena, Consejo Superior y Consejo de la Judicatura, para la toma de decisiones, respecto a los procesos de nombramiento. Señala que los datos que se remiten, al no estar analizados desde la óptica de riesgos, por sí solos no permiten un análisis crítico, porque solo son datos duros, por lo tanto, no reflejan la realidad e implicaciones que para la institución representa el realizar nombramientos bajo situaciones potenciales de riesgos de distinta índole.

Explica que sobre este tema la Oficina de Cumplimiento ha venido trabajando con las personas de la UISA y que se ha desarrollado un modelo bajo la perspectiva de riesgo que también puede extenderse a los procesos de Reclutamiento de los jueces y juezas.

En razón de lo señalado, presenta una propuesta de cronograma para que con el apoyo del Consejo de la Judicatura, la oficina que ella representa y las personas trabajadoras sociales y quienes participan en los procesos de investigación de antecedentes de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, puedan trabajar en una propuesta de evaluación basada en la perspectiva del análisis de riesgos en dos ejes, a saber, (i) la aplicación de la metodología del riesgo de corrupción en el proceso de reclutamiento y selección de personal y, (ii) la incorporación del enfoque de riesgos en el análisis sociolaboral y de antecedentes.

A esos efectos presenta el cronograma de trabajo para que sea revisado y si se considera procedente, aprobado por este Órgano:

PROGRAMACIÓN DE TRABAJO SECCIÓN DE CARRERA JUDICIAL

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				RESPONSABLE
	Semana				Semana				Semana				Semana								
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I Fase																					
<i>Consejo de Judicatura</i>																					
<i>Reunión Presentación</i>			1 8																		
1 Capacitación -																					
OC/Carrera Judicial																					
- Riesgo (enfoque) - Perfil competencial (ético) del funcionario público - Control Interno - Características del proceso de reclutamiento y selección (Proceso crítico)																					
2 Análisis Proceso Carrera Judicial																					
O. Cumplimiento																					

- Promover la mayor
- ❖ participación del personal

- Participación relevante de la
- ❖ jefatura (obligatoria)

-0-

Valorado lo expuesto por la señora Kennia Alvarado Villalobos, este Consejo acoge en todos sus extremos la propuesta de trabajo que se presenta. Este Órgano tiene especial interés en que los procesos de Reclutamiento puedan estar mejor blindados, de tal manera que se garantice de manera más exhaustiva la idoneidad de las personas elegibles y que ocupan cargos en la Judicatura.

Así las cosas, se acoge el cronograma presentado y se solicita a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, coordinar con la Oficina de Cumplimiento las fechas para la realización de las sesiones de trabajo que sean necesarias.

Una vez culminado este Proyecto, los resultados se deberán hacer del conocimiento tanto de este Órgano y del Consejo Superior.

SE ACORDÓ: **1)** Aprobar la propuesta planteada por la señora Kennia Alvarado Villalbos, Oficial de la Oficina de Cumplimiento. **2)** Disponer que los resultados que se obtengan del análisis que se realizará, se hagan del conocimiento de este Órgano y del Consejo Superior.

ARTÍCULO IX

Documento: 9562-2025

El señor (*NOMBRE*), mediante correo electrónico del 09 de junio del presente año, solicitó lo siguiente:

“Buenos días estimadas personas integrantes del Consejo de la Judicatura- Carrera Judicial, me dirijo a ustedes de forma respetuosa, para solicitarles por favor se me **excluya sin sanción del concurso CJ-09-2025 Juez y Jueza 4 Penal para personas**

con discapacidad, lo anterior debido a que recientemente he sufrido la inevitable muerte de dos tíos maternos en un lapso de 8 días, personas muy allegadas y queridas para mí, implicando un desgaste emocional y una distribución de tiempo fuera de lo común o normal a mi estilo de vida dado que el trayecto a estas defunciones está cargada de visitas previas por consiguiente debido a los fatales hechos, ha tocado atender los sepelios de uno y luego del otro, invirtiendo un tiempo que usualmente hubiera utilizado para prepararme para el examen escrito, siendo que desde que matriculé el examen empecé a estudiar y preparar los temas, analizando mi usual forma de prepararme lamento darme cuenta que el tiempo invertido en estos asuntos personales no lo puedo recuperar en mi aprendizaje, prefiero retirarme a tiempo del examen y poder finalizar con el duelo y todas la situaciones familiares que se desprenden de dicha situación como indico duplicada más emocional en uno u otro caso pues uno era más allegado que otro pero no deja de ser triste y traumante.

Adjunto prueba idónea, las dos Actas de defunción de
(...)
Ambos hermanos de mi madre (...)

Quedo atento a su resolución, les pido disculpas de antemano dado que sé que estos procesos están dotados de una organización tal que un sólo excluido revierte muchos pasos adelantados por los funcionarios que intervienen en el proceso, pero Yo conocedor de mi forma de prepararme Sé que a esta fecha no haber avanzado en el estudio de la materia en estos últimos 15 días me puede pasar la factura y no quiero ser sancionado para un siguiente concurso el próximo año.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor (*NOMBRE*) se inscribió en el concurso CJ-09-2025 de juez y jueza 4 Penal y todavía no ha sido citado a examen.

Se tiene a la vista la documentación presentada.

(...)

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

- ✓ **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

- ✓ **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial, no podrán participar en estos concursos aquellas personas que fueron descalificadas de un concurso anterior de la misma categoría y materia, cuya descalificación ya le haya sido comunicada por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Si no se le hubiera comunicado si podrá participar.”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor (*NOMBRE*), se considera atendible su gestión para que se le excluya del concurso CJ-09-2025 de juez y jueza 4 penal, en cumplimiento con la Ley 8862, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor (*NOMBRE*) y excluirlo del concurso CJ-09-2025 de juez y jueza 4 penal, en cumplimiento con la Ley 8862, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO X

Documento: 9746-2025

El señor (*NOMBRE*), cédula de identidad número (...), mediante correo electrónico de fecha del 30 de mayo del presente año, solicitó lo siguiente:

“...El presente para solicitar la exclusión del concurso CJ-0012-2024 de JUEZ 2 Ejecución de la Pena sin penalidad alguna, lo anterior en vista de que no es posible subir la nota de elegibilidad con la que ya cuento...”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor (*NOMBRE*), se inscribió en el concurso CJ-12-2024 de juez y jueza 2

ejecución de la pena, realizó la prueba escrita el 10 de abril del año en curso y obtuvo una nota de 72.50.

Actualmente el señor (*NOMBRE*), se encuentra elegible para el cargo de juez y jueza 2 ejecución de la pena con un promedio de 79.8481, en dicho promedio cuenta con una nota de examen escrito de 82.50 y un 98.2300 en el examen oral.

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

- “**Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- (...) **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial, no podrán participar en estos concursos aquellas personas que fueron descalificadas de un concurso anterior de la misma categoría y materia, cuya descalificación ya le haya sido comunicada por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Si no se le hubiera comunicado si podrá participar.”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor (*NOMBRE*) dado que ya se encuentra elegible y que de conformidad con el resultado obtenido en la prueba escrita la posibilidad de subir la nota de elegibilidad es mínima. En razón de ello, procede la exclusión del concurso, sin la sanción que establece el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud al señor (*NOMBRE*) y excluirle del concurso CJ-12-2024 de juez y jueza 2 ejecución de la pena, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XI

Documento: 7778-2025

El señor (*NOMBRE*), cédula de identidad (...), mediante correo electrónico del 09 de mayo del presente año , solicitó lo siguiente:

“En fecha 24 de abril se había programado el examen del Concurso CJ-11-2024 de Juez y Jueza 1 Civil, momento para el que me encontraba incapacitado, por lo que, se reprogramó la prueba de dicho concurso para el 08-05-2025 a las 08:30, sin embargo, para dicha fecha aún me encontraba incapacitado. Por lo que, siendo que se trató de una incapacidad emitida por la CCSS, tal y como se demuestra, solicito que, en primer término, se me pueda reprogramar el examen o bien, se me excluya de la sanción que estipula el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial. Y que pueda, por ende participar en los posteriores concursos.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor (*NOMBRE*), se encuentra inscrito en el concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, se le convocó a la prueba escrita el 24 de abril del presente año a la cual no se presentó por las razones descritas en la solicitud del petente, posteriormente se reprogramó una vez la prueba para el 08 de mayo del presente año, a la cual tampoco se presentó por las mismas razones.

Se tiene a la vista la incapacidad extendida por la CCSS.

(...)

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

Exclusión: No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

De la sanción: En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, serán descalificadas de forma inmediata en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente.

-0-

Analizado lo expuesto por el señor (*NOMBRE*), y con base en el documento médico, se considera atendible su gestión para que se le excluya del concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor (*NOMBRE*) y excluirlo del concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XII

Documento: 9778-2025

La señora (*NOMBRE*), cédula de identidad número (...), mediante oficio del 20 de mayo de 2025, solicitó lo siguiente:

“ Por este medio aprovecho la oportunidad para saludarlas y saludarlos cordialmente, y para solicitarles por favor ser excluida del concurso número CJ-11-2024 Juez y Jueza 1 Civil año 2025, (...), donde a la fecha continuo incapacitada, comprobantes de incapacidad que mande vía correo electrónico a la persona encargada del concurso en mención más me indico doña Ana Laura Ureña que debo presentar la gestión de exclusión ante el Consejo de la Judicatura.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la señora (*NOMBRE*), se encuentra inscrita en el concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, se le convocó a la prueba escrita el 24 de abril del presente año a la cual no se presentó por las razones descritas en la solicitud de la petente, posteriormente se reprogramó una vez la prueba para el 15 de mayo del presente año, a la cual tampoco se presentó por las mismas razones.

Se tiene a la vista la incapacidad extendida por la CCSS.

(...)

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

“Exclusión: No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

De la sanción: En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, serán descalificadas de forma inmediata en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente.

-0-

Analizado lo expuesto por la señora (*NOMBRE*), y con base en el documento médico, se considera atendible su gestión para que se le excluya del concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora (*NOMBRE*) y excluirla del concurso CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XIII

Documento: 9780-2025

La señora (*NOMBRE*), cédula de identidad número (...), mediante oficio del 20 de mayo de 2025, solicitó lo siguiente:

“La presente es para pedirles expresamente la exclusión sin sanción de los exámenes programados a la misma hora y fecha sea el 8 de mayo a las 8 y 30 tanto de juez 3 penal juvenil y juez 2 de ejecución penal, y el de juez civil 1 a las 8 30 el 15 de mayo, pero es que lentamente estaba incapacitada. Sin embargo, creí que talvez ya iba a poder a hacerlo, pero no pude ya que no me dieron de alta todavía, sigo incapacitada hasta el 21 de mayo. Yo la iba a llamar y explicarle que fue que me caí y me quebré el pie y me tuvieron que operar porque primero me dijeron que era un esguince y después como a las 12 días que no que era quebrada y que ya no me podían enyesar porque me había molido los huesos y me tuvieron que internar para operarme y después si me pusieron yeso, y me tenían con muletas, y después me quitaron el yeso y me pusieron una bota y con muletas, pero ya me mandaron a caminar y aquí voy poco a poco. Y en todo ese trajín yo le doy (...). En razón de lo anterior y de que me explicaron que ya no hay tiempo para

reprogramación nuevamente solicito la exclusión sin sanción de los concursos juez 3 penal juvenil, juez 2 ejecución penal y juez civil 1. Le voy un correo con la incapacidad.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la señora (NOMBRE), se encuentra inscrita en los concursos CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, CJ-12-2024 de juez y jueza 2 Ejecución de la Penal y CJ-14-2024 de juez y jueza 3 Penal Juvenil, se le convocó a las pruebas escritas en el mes de abril del presente año a las cuales no se presentó por encontrarse incapacitada, posteriormente fueron reprogramadas las pruebas para el mes de mayo del presente año, a la cual tampoco se presentó por la misma razón.

Se tiene a la vista la incapacidad extendida por la CCSS.

(...)

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

“Exclusión: No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

De la sanción: En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, serán descalificadas de forma inmediata en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente.

-0-

Analizado lo expuesto por la señora (NOMBRE), y con base en el documento médico, se considera atendible su gestión para que se le excluya de los concursos CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, CJ-12-2024 de juez y jueza 2 Ejecución de la Penal y CJ-14-2024 de juez y jueza 3 Penal Juvenil sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora (NOMBRE) y excluirla de los concursos CJ-11-2024 de juez y jueza 1 civil, CJ-12-2024 de juez y jueza 2 Ejecución de la Penal y CJ-14-2024 de juez y jueza 3 Penal Juvenil sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XIV

La señora Magda Díaz Bolaños y el señor Gary Bonilla Garro, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-01-2023 de juez y jueza 1 Genérico y CJ-05-2024 de juez y jueza 3 Civil, realizadas el pasado 09 de junio del año en curso:

#	Cédula	Nombre	Nota
1		Ureña Fonseca Marvin Arley	95
2		Jimenez Oviedo Yamila Tatiana	95
3		Montero Leiton Rafael Francisco	90
4		Morales Brenes Tadeo	100
5		Rivas Alvarez Luis Ricardo	85
6		Araya Rodriguez Evelyn Gabriela	87
7		Villalobos Mendez Jose Rolando	95

-0-

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

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

ARTÍCULO XV

Las señoras Siria Carmona Castro y Jessica Jiménez Ramírez, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes al concurso CJ-05-

2024 de juez y jueza 3 Civil, realizadas el pasado 13 de junio del año en curso:

#	Cédula	Nombre	Nota
1		Thomas Rodriguez Carolina	85
2		Ubau Garcia Deybis Alexander	100
3		Castillo Bolaños Lilliana Maria	100
4		Varela Quiros Karen De Los Angeles	95
5		Sanchez Guzman Natanael	100
6		West Lopez Joycelin Shaney	90
7		Salazar Aguero Brayan Josue	93

-0-

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

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

ARTICULO XVI

La señora Kennia Alvarado Villalobos en oficio No. 003-OC-INF-2025 de 28 de abril de 2025, indicó lo siguiente:

“San José, 28 de abril de 2025

Oficio N° 003-OC-INF-2025

Al dar respuesta utilice como referencia el número 003-OC-INF-2025

Informe de cumplimiento

I. Información general y trámite

1. **Objeto de estudio:** informe sociolaboral y de antecedentes de período de prueba de nombramiento en propiedad de la jueza (NOMBRE), conocido por el Consejo de la Judicatura en sesión (...).
2. **Proceso de análisis:** proceso de reclutamiento y selección del Consejo de la Judicatura.
3. **Riesgo detectado:** debilidad en la gestión de la información -y de las fuentes de datos- para la toma de decisión informada y fundada.
4. **Responsable:** Sección Administrativa de la Carrera Judicial.
5. **Alcance del informe objeto de estudio:** toma de decisión sobre la aprobación o no del periodo de prueba de persona juzgadora a cargo del: (i) Consejo de la Judicatura y (ii) Consejo Superior.
6. **Asunto:** análisis de identificación de brecha de riesgo detectada en el informe de periodo de prueba de plaza en propiedad de la jueza (NOMBRE). Aseguramiento de Información útil, atinente y de calidad para valoración del órgano superior en la toma de decisiones.

Decisión informada y fundada. Gestión para el análisis del ente responsable del sistema de control interno conforme a las potestades de la Ley General de Control Interno del proceso de reclutamiento y selección de personas juzgadoras.

7. **Aclaración:** este informe de la Oficina de Cumplimiento no tiene por objeto la decisión adoptada por el Consejo de la Judicatura y el Consejo Superior sobre el resultado del periodo de prueba de la juzgadora Araya Delgado.
8. **Enunciado de Riesgo -general-. Proceso de reclutamiento y selección de personal.** Debilidad en la comprobación de la idoneidad de la persona oferente para cumplir con los elementos de investigación que evidencie la probidad, rectitud, objetividad, imparcialidad, integridad, honestidad y transparencia para el

ejercicio de sus funciones y de los objetivos institucionales, con la consecuencia en la contratación o selección de personal con niveles de riesgo que provoque o generen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República.

9. **Apetito de riesgo -general- para el proceso de reclutamiento y selección de personal.** El personal judicial debe reflejar en sus comportamientos y actuaciones, probidad, rectitud, objetividad, imparcialidad, integridad, honestidad y transparencia; apego al marco legal, así como con la Misión, Visión, Valores y Políticas Institucionales, promoviendo la credibilidad y confianza en el Poder Judicial, para la satisfacción del interés público; lo anterior, en congruencia con su vida privada.

Por la tanto, la tolerancia a deficiencias en el proceso de reclutamiento y selección de personal que expongan a la institución a la contratación de recurso humano que no reúna las condiciones enunciadas y las descritas en el perfil del puesto, debe ser mínima.

10. **Recomendaciones:**

- a) Asegurar la implementación y/o mejora del acuerdo de Corte Plena que dispuso la aplicación del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) al proceso de reclutamiento de Carrera Judicial. Oficio número 11208-19 que contiene el acuerdo de Corte Plena adoptado en sesión N°42-19, celebrada el 07 de octubre del

2019, artículo XXXII, dirigido a la señora Roxana Arriera Meléndez, Directora de Gestión Humana.

- b) Asegurar que en el proceso de reclutamiento y selección del personal juzgador y la evaluación del periodo de prueba se incorpore el enfoque de riesgo.
- c) Asegurar que tanto el Consejo de la Judicatura, Corte Plena y el Consejo Superior, como órganos decisores en lo que respecta a su competencia, cuente con información de calidad, útil, atinente y pertinente que les permita la toma de decisiones informadas y adecuadamente fundamentadas.

11. **Trámite del informe de cumplimiento. Plazo de respuesta:** se

otorga un plazo de 10 días hábiles a partir de la comunicación de este documento al Consejo de la Judicatura para que se refieran a este informe de cumplimiento.

Posterior a ello, la Oficina de Cumplimiento emitirá el informe final.

II. **Antecedentes:**

1. **Elaboración del informe de periodo de prueba.** El señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, elaboró el informe de evaluación de período de prueba de la señora (NOMBRE).
2. **Fuentes del informe.** El informe elaborado por el licenciado Corrales Jiménez, contiene el apartado B que enumera las entrevistas metodológicas efectuadas, entre las que se incluye:
 - Entrevistas programadas con el juez coordinador, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueces homólogos, personal auxiliar y técnico, así como la persona encargada de registro de indicadores del Juzgado.
 - Entrevista a Fiscales y Defensores.
 - Consulta informe de antecedentes: (policiales, administrativos, judiciales).
 - Entrevista con jefatura anterior al periodo de prueba.
 - Análisis de antecedentes a la Contraloría de servicio del Poder Judicial.
 - Análisis de antecedentes penales, policiales y administrativos.
 - **Consulta ante Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial.**

Según se indica: ***“Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales”.***

3. **Hallazgos del informe.** Según se desprende del informe de periodo de prueba de la jueza (NOMBRE), los **hallazgos** son los siguientes:
 - Tiene 10 años y 11 meses de ser jueza.
 - Refiere adaptación al cargo (la persona evaluada)
 - Adecuado conocimiento de la materia y de la gestión de asuntos.
 - Última evaluación de desempeño, finalizada el año 2022, mantuvo

una calificación del 81.60%.

- Atiende masivas de ordinarias con sobreseimiento y desestimaciones, el porcentaje de resolución de su indicador es alto, con un cumplimiento del 383%, para el mes de febrero 2025.
- **Sobre la gestión planteada a raíz del expediente penal en contra de su hermano**, se destaca que, a su llegada al despacho la jueza (NOMBRE) realiza solicitud informando *“que se estaría excusando de previo de expedientes que provengan de un grupo de cinco fiscales de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Segundo Circuito Judicial de San José, que, a su criterio, están asociadas a la causa en investigación donde se relaciona a su hermano; situación que desde su análisis del reglamento de conflicto de intereses compromete su futura objetividad, dado que la investigación aún está activa en Juzgado”*.
- (...)
- En el sistema de la Contraloría de Servicios no registra quejas.
- De la exploración competencial para el perfil de Juez y Jueza 3 Penal, se contempla la competencia de *“Ética y Transparencia”*.
- La declaración jurada de terna brindada por la licenciada (NOMBRE), se registró en el sistema el día 29 de agosto del 2024, misma que luego fue conocida por el Consejo Superior para su nombramiento en propiedad como Jueza 3 Penal del Juzgado Penal de Hacienda y Función Pública. (...).

4. **Resultado negativo del informe. Conclusión.** El informe del periodo de prueba elaborado por el licenciado Mauricio Corrales Jiménez, concluye en un resultado negativo al considerar lo siguiente: *“no se podría brindar un resultado favorable para este periodo de prueba, dado que, se desprende de dicha investigación sociolaboral aspectos que rozan con lo que exige la competencia de la ética y la transparencia para el puesto de Juez y Jueza 3 Penal en el Juzgado Penal de Hacienda y Función Pública del II Circuito Judicial de San José; esto por cuanto se confirma que en su declaración jurada para ternas (TJ 0039-2024) fechada el 27 de agosto del 2024 y puesta en conocimiento ante el Consejo Superior, no se brinda información de personas que por su grado de consanguinidad mantienen relación con la evaluada, siendo esta información necesaria como un dato de riesgo a considerar ante la materialización de un posible conflicto de intereses”*.

5. **Trámite del informe. Consejo de la Judicatura.** El Consejo de la Judicatura en sesión SCJ-018-2025, conoció el informe de periodo de prueba de la jueza (NOMBRE) y concluye que *“luego del estudio sociolaboral no se puede brindar un resultado favorable para el periodo de prueba”*.

6. **Nombramiento en propiedad.** El Consejo Superior, en sesión 91-2024, del 10 de octubre de 2024, artículo XLVIII, nombró en propiedad a la licenciada (NOMBRE) como jueza 3 en el Juzgado Penal del II Circuito Judicial de San José, a partir del 06 de enero de 2025.
7. **Plazo periodo de prueba.** El periodo de prueba de la licenciada (NOMBRE) como jueza 3 vencía el 05 de abril de 2025.
8. **Consejo Superior. Periodo de prueba.** El Consejo Superior en sesión N° 28- 2025 celebrada el 02 de abril de 2025, artículo XXX, acordó **no aprobar** el período de prueba de la licenciada (NOMBRE), en el puesto N° 107868 de jueza 3 Penal en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José.
9. **Fundamento de la decisión del Consejo Superior.** Según se desprende del acuerdo (sesión N° 28-2025 celebrada el 02 de abril de 2025, artículo XXX), las razones que privaron en la decisión del Consejo Superior, son las siguientes:
 - a. No informó a su patrono, sobre la relación consanguínea que mantiene con personas que laboran en la institución como es el caso de su señor padre, o como el de su hermano, que se encuentra enfrentando un proceso judicial que se tramita en el propio despacho en que ella ha sido nombrada y genera este acuerdo.
 - b. Tampoco comunicó sobre el proceso judicial que ella misma enfrenta y se tramita en la Fiscalía del II Circuito Judicial de San José, bajo el expediente (...).
10. **Información o hallazgo no consignado en el informe.** El informe de periodo de prueba no consignó en los hallazgos, información de la consulta efectuada a la Oficina de Cumplimiento sobre el caso de la jueza (NOMBRE). La consulta efectuada por el licenciado Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que se celebró de forma virtual el 11 de marzo del 2025, se registró con el número 045-CO-OC-2025, y consta en los archivos de la Oficina de Cumplimiento.
11. **Registro de consulta número 045-CO-OC-2025 de la Oficina de Cumplimiento.** Según el registro de consulta con el número 045-CO-OC-2025 de la Oficina de Cumplimiento (ver anexo 1), expuesto el caso de la jueza (NOMBRE), en resumen, se indicó lo siguiente:
 - a. La juzgadora enfrenta un conflicto de interés respecto de la causa

que se le sigue a su hermano.

- b. Con respecto a la gestión de conflicto de interés de la jueza (NOMBRE) para con cinco fiscales de la FAPTA, por “*aspectos personales*”, esta justificación como causal de abstención no encuentra sustento en la regulación de conflictos de intereses.
- c. La persona que enfrenta un supuesto conflicto de interés no puede autogestionarse esa situación, ello es contrario a la normativa.
- d. La resolución de un conflicto de interés, debe responder al interés general no al interés personal.
- e. La valoración a partir del perfil del puesto de la persona juzgadora es necesario. Estar nombrado en una jurisdicción especializada en la que, por *asuntos personales*, no se puede laborar con personal de esa materia, impone la necesidad de valorar la idoneidad para ejercer el cargo
-especializado-.
- f. La manifestación negativa en contra de otra juzgadora del mismo despacho por ejercer las funciones del cargo, es contrario a los principios de objetividad, imparcialidad e independencia que deben privar y defender una persona juzgadora.
- g. Como conclusión se advirtió lo siguiente: “***desde un enfoque de riesgos, estos elementos que forman parte el contexto interno deben ser valorados, son insumos que deben considerarse a la luz del perfil del puesto, de la naturaleza especializada del despacho, y del componente ético que forma parte del perfil***”.

III. Consideraciones

Para efectos de este informe, resultan relevantes las siguientes consideraciones:

1. Sobre la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, es un **órgano de apoyo** al Consejo de la Judicatura, encargado del proceso de concurso de antecedentes y de oposición, el ingreso, los traslados y los ascensos de las personas que administren justicia, con excepción de los puestos de magistratura.
(<https://ghcarrerajudicial.poder-judicial.go.cr/>)

El proceso de evaluación del período de prueba que se realiza a los jueces y juezas nombrados en propiedad, es de un (1) año cuando se trate el primernombramiento y tres (3) meses cuando sea el segundo y sucesivo nombramiento en propiedad, sea por ascensos, traslados o permutas.

2. Consejo de Judicatura.

El Consejo de la Judicatura, es el órgano director de la Carrera Judicial, y encargado de regular todo lo referente a los concursos y su desarrollo, dentro de la competencia específica que le confiere la Ley de Carrera Judicial.

El objetivo del Consejo de la Judicatura es mantener la idoneidad y el perfeccionamiento en la administración de justicia. (Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

3. Perfil competencial de juez o jueza 3 penal.

Componente Ética y transparencia.

*Guiarse con apego al marco ético profesional propio del ejercicio jurisdiccional, el cual responde a normas de conducta que **honran la integridad, objetividad, imparcialidad, honestidad e independencia de su función.** Demuestra transparencia en sus actuaciones para promover la credibilidad y confianza de las personas hacia la labor judicial. Consciente de que su comportamiento y su vida privada deben ser congruentes con el cargo que desempeña y la relevancia de la función que realiza. Implica, además, asumir como propios la Misión, Visión y Valores del Poder Judicial, identificándose con los mismos y tomándolos como referencia en su actuación.*

(<https://ghanalisispuestos.poder-judicial.go.cr/index.php/sistema-de-clasificacion-y-valoracion-de-puestos/manual-de-puestos?start=260>)

4. Aplicación del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) al proceso de reclutamiento de Carrera Judicial.

Por acuerdo de Corte Plena adoptado en sesión N°42-19, celebrada el 07 de octubre del 2019, artículo XXXII, dirigido a la señora Roxana Arriera Meléndez, Directora de Gestión Humana, acordó, en parte que interesa lo siguiente:

*(...) 2.) Con fundamento en las conclusiones y recomendaciones contenidas en el criterio jurídico rendido por la Dirección Jurídica sobre el tema planteado, **aprobar la aplicación del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) a la Judicatura.** 3.) La Dirección de Gestión Humana a esos efectos: a.) Ejecutará el acuerdo adoptado por el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-08-2016 de 9 de febrero de 2016, artículo VI, mediante el cual se solicitó a esa Dirección, revisar y estandarizar los procedimientos correspondientes a la investigación*

que se realiza en el área de Trabajo Social a las personas oferentes de la Carrera Judicial, con la metodología presentada por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en cumplimiento también del objetivo principal de la Carrera Judicial, consistente en mantener la idoneidad y el perfeccionamiento en la Administración de Justicia. **b.)** Se sirva realizar los ajustes necesarios para que la alzada sea ante el Consejo de la Judicatura como órgano director de la Carrera Judicial y no ante el Consejo de Personal, en el caso de los procesos para acceder a la Judicatura. **c.)** Desaplicar la normativa en un caso en particular, violaría el Principio de Inderogabilidad Singular y podría generar vicios de nulidad en la decisión respectiva”.

IV. Normativa atinente

- Ley General de Control Interno. Ley 8292

Artículo 16.-Sistemas de información. Deberá contarse con sistemas de información que permitan a la administración activa tener una gestión documental institucional, entendiendo esta como el conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar de modo adecuado la información producida o recibida en la organización, en el desarrollo de sus actividades, con el fin de prevenir cualquier desvío en los objetivos trazados. Dicha gestión documental deberá estar estrechamente relacionada con la gestión de la información, en la que deberán contemplarse las bases de datos corporativas y las demás aplicaciones informáticas, las cuales se constituyen en importantes fuentes de la información registrada.

En cuanto a la información y comunicación, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, como responsables del buen funcionamiento del sistema de información, entre otros, los siguientes:

- a) Contar con procesos que permitan identificar y registrar información confiable, relevante, pertinente y oportuna; asimismo, que la información sea comunicada a la administración activa que la necesite, en la forma y dentro del plazo requeridos para el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades, incluidas las de control interno.*
- b) Armonizar los sistemas de información con los objetivos institucionales y verificar que sean adecuados para el cuidado y*

manejo eficientes de los recursos públicos.

- c) *Establecer las políticas, los procedimientos y recursos para disponer de un archivo institucional, de conformidad con lo señalado en el ordenamiento jurídico y técnico.*

- Normas de Control Interno para el Sector Público.

5.6 Calidad de la información

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo.

Los atributos fundamentales de la calidad de la información están referidos a la confiabilidad, oportunidad y utilidad.

- 5.6.1 Confiabilidad** *La información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas, y sea emitida por la instancia competente.*

- 5.6.2 Oportunidad** *Las actividades de recopilar, procesar y generar información, deben realizarse y darse en tiempo a propósito y en el momento adecuado, de acuerdo con los fines institucionales.*

- 5.6.3 Utilidad** *La información debe poseer características que la hagan útil para los distintos usuarios, en términos de pertinencia, relevancia, suficiencia y presentación adecuada, de conformidad con las necesidades específicas de cada destinatario.*

- Reglamento de la Oficina de Cumplimiento. Artículos 1 y 25. Circular 198-2024.

V. Observaciones

Como se desprende de lo expuesto, el objeto del presente estudio

es *el informe sociolaboral de periodo de prueba* de nombramiento en propiedad de la jueza (NOMBRE), desde un enfoque de riesgos, considerando los alcances del mismo para la toma de decisión de órganos superiores.

Tratándose del proceso de reclutamiento y selección de personal en el Poder Judicial, el riesgo que puede enfrentar la institución deriva de eventos o situaciones que debiliten la comprobación de la idoneidad de la persona oferente sobre componentes, tales como, la probidad, rectitud, objetividad, imparcialidad, integridad, honestidad y transparencia para el ejercicio de sus funciones y de los objetivos institucionales, con la consecuencia en la contratación o selección de personal con niveles de riesgo que provoque o generen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República.

Siendo el componente humano el activo más importante de la organización y el más sensible, el nivel de tolerancia en las debilidades del proceso de reclutamiento y selección debe estar en los niveles más bajos. (Apetito de riesgo)

Desde esta perspectiva, la gestión de la información -y de las fuentes de datos-, resulta una actividad trascendental en este proceso, pues asegura que los tomadores de decisiones tengan los elementos suficientes, útiles y atinentes para adoptar una decisión informada y debidamente fundada; así como, si fuere del caso, enfrentar con argumentos sólidos posibles controversias a consecuencia de la decisión.

Como colorario, una debilidad en la gestión de la información -y de las fuentes de datos- representa un riesgo que debe ser analizado y administrado por el ente responsable del proceso en cuestión.

En el presente caso, pese a que en el informe se indicó que entre las fuentes consultadas está la Oficina de Cumplimiento, no se observa en el documento de evaluación de periodo de prueba elaborado, nota o hallazgo alguno relacionado con la estudiada y con las observaciones puntuales que se realizaron (ver transcripción de informe en oficio 2819-2025).

Véase que, según el propio informe de periodo de prueba, las entrevistas metodológicas resultan fuentes de información que ***“contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el periodo de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales”***.

En este sentido es importante acotar que, como se desprende del

registro de consulta número 045-CO-OC-2025, entre los aspectos destacados del caso que se consultó por parte del profesional de trabajo social a la Oficial de Cumplimiento, se abordaron aspectos relevantes sobre la materia de conflictos de intereses derivados de la exposición del caso que eran atinentes y que al menos, debieron ser informados a los órganos que debían tomar una decisión:

(i) la autogestión de un supuesto conflicto de interés con cinco fiscales,

(ii) el alegato de “aspectos personales” como causal de conflicto de interés que no se subsume en una causal del reglamento de conflictos de intereses,

(iii) la necesaria atención del interés general por sobre intereses personales que parecen estar presente,

(iv) la afrenta a principio de independencia del juez ante la descalificación de una persona juzgadora por el cumplimiento de su función en el juzgado especializado, son algunos de los elementos que se abordaron en la consulta y que están vinculados directamente incluso con la ausencia de declaración de parentesco que se anotó en el informe.

En consecuencia, la debilidad en la gestión de la información -y de las fuentes de datos- para la toma de decisión informada y fundada, es un riesgo detectado en el caso de estudio que amerita la valoración del ente responsable del proceso -de reclutamiento y selección- para su debida atención.

Ante esta situación, surge la necesidad de implementar o mejorar la implementación del acuerdo de Corte Plena que dispuso la estandarización del proceso de carrera judicial con el reglamento de la Unidad de Investigación, Sociolaboral y de Antecedes (UISA), para que se introduzca el enfoque de riesgos a esta labor y permita asegurar el proceso.

Finalmente señalar que la colaboración que inició con la Oficina de Cumplimiento y la Oficina de Control Interno, va a ser un insumo importante y les aportará herramientas útiles; sin embargo, la estandarización con el reglamento de la UISA es una línea de trabajo más amplia y que debe ser asumida, no solo para dar cumplimiento a lo acordado por Corte Plena, sino también para asegurar el proceso que define o decide los órganos superiores amparados a la información suministrada por las instancias de apoyo.

Para lo efectos del análisis del informe se remite copia del registro de consulta número 045-CO-OC-2025.

Quedo a sus órdenes para cualquier consulta o aclaración.”

-0-

Este Consejo toma nota de los hallazgos reportados en el informe de evaluación de período de prueba reportados por la Oficina de cumplimiento.

Considerando que para este Consejo de la Judicatura es una función primordial garantizar la idoneidad de las personas elegibles que en definitiva van a administrar justicia, en adelante como una medida adicional, se solicitará a las personas a cargo de las investigaciones en el área de trabajo social, se consigne en el informe técnico, cualquier consulta que realice a esa oficina o a la de Control Interno, otra dependencia o autoridad e informes de manera literal de los reportes de trabajo cuantitativo o distribución de labores, o roles que se asignen a las personas juzgadoras para que sean conocidos por los órganos respectivos.

Adicionalmente tomando conciencia de la importancia que reviste el tema del análisis de riesgos, se señala que en la sesión SCJ-02-2025 del 15 de enero del presente año, artículo XIII, este Órgano tomó el acuerdo que literalmente indica:

“Este Consejo considera oportuno que para la toma de decisiones de los Órganos superiores de una manera más objetiva, los informes que se elaboran para los efectos de Reclutamiento, deben de contener un análisis desde la perspectiva de riesgo, incluyendo para ello las disposiciones contenidas en la Ley de Control interno, así como criterios emitidos por la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial. En razón de ello es necesario que desde la Dirección de Gestión Humana se busquen alternativas para que en todo el proceso se cuente con colaboración de profesionales en el área de trabajo social que puedan hacer dicho análisis, en razón de que los recursos con que cuenta la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para estos efectos son muy limitados.

SE ACORDÓ: Disponer que en adelante, en los procesos de evaluación que se realizan para el ingreso a la Carrera Judicial, reclutamiento en general y evaluaciones de períodos de prueba, se incorpore el enfoque de riesgos, conforme lo

establece la Ley de Control Interno, con el fin de asegurar el logro de los objetivos institucionales, para lo cual, se dispone coordinar todas las actividades y acciones necesarias con la Dirección de Gestión Humana y Oficina de Cumplimiento.”

A estos efectos ya se han venido realizando acercamientos y reuniones con el propósito de determinar las acciones a seguir para la incorporación de esta temática en todos los procesos de la Carrera Judicial, de ahí que este Consejo queda a la espera del producto que surja del trabajo conjunto que estará realizado la Oficina de Cumplimiento con la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y de ser necesario con la oficina de Control interno.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe de la Oficina de Cumplimiento y estarse a la espera de los resultados que se identifiquen en el trabajo conjunto que efectuará la Oficina de Cumplimiento y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los puestos de la Judicatura. **2)** Solicitar a las personas profesionales en el área de trabajo social, que en los informes técnicos que se rindan para la toma de decisiones, se consigne cualquier consulta y respectivo informe, que se realice a la Oficina de Cumplimiento, Control Interno, o cualquier otra dependencia o autoridad, e informes de manera literal de los reportes de trabajo cuantitativo o distribución de labores, o roles que se asignen a las personas juzgadoras. **Ejecútese.**

ARTICULO XVII

En la sesión SCJ-023-2025 celebrada el 07 de mayo de dos mil veinticinco, artículo IX, se hicieron las propuestas preliminares correspondientes al concurso CJS-0003-2023, para integrar las listas de jueces y juezas suplentes categoría 3 en los siguientes despachos judiciales:

DESPACHO		Pendientes por nombrar en lista principal
Lista # 1.		
163	JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTR. Y CIVIL DE HACIENDA	27
292	JUZGADO DE FAMILIA DEL I CIRCUITO JUD. DE ALAJUELA	4

Dichas propuestas se hicieron del conocimiento de las personas participantes del concurso y dentro del término establecido no se recibieron solicitudes de reconsideración.

SE ACORDÓ: Hacer de conocimiento al Consejo Superior las siguientes propuestas de nombramientos:

163		JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTR. Y CIVIL DE HACIENDA (II CIRCUITO JUDICIAL S.J.)		
Lista Principal		Faltante 27 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		(*) ZELEDON HERNANDEZ JUAN PABLO		JUEZ 3 Contencioso Administrativo 82.9375
2		GODINEZ PRADO ALCEVITH DE LA TRINI		JUEZ 3 Contencioso Administrativo 81.8700
3		SANCHEZ CESPEDES JIMMY DE LOS ANGELES		JUEZ 3 Contencioso Administrativo 81.7074

292		JUZGADO DE FAMILIA DEL I CIRCUITO JUD. DE ALAJUELA (I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.)		
Lista Principal		Faltante 4 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad
1		TRIGUEROS BRENES MAYRA HELENA		JUEZ 3 Familia 94.7192
2		CESPEDES OVIEDO SOFIA		JUEZ 3 Familia 90.1814
4		TREJOS RAMIREZ LAURA PAMELA		JUEZ 3 Familia 81.5281

(*) La designación del señor Juan Pablo Zeledón Hernández se propone en listas de suplente por mayoría. Las integrantes Iris Rocio Rojas Morales y Magda Díaz Bolaños salvan el voto, en vista de que consideran que al ostentar una suspensión sin goce de salario el señor Zeledón Hernández, debe someterse nuevamente al proceso de evaluación interdisciplinaria.

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.

ARTICULO XVIII

Documento: 9863-2025

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General Interino de la Corte Suprema de Justicia, en oficio 4984-2025 comunicó el acuerdo de Consejo Superior, sesión No. 50-2025, celebrada el 12 de junio del presente año, artículo LXI, que literalmente indica:

“Señora

Dra. Sandra Zúñiga 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° 50-2025 celebrada el 12 de junio de 2025, que literalmente dice:

“ARTÍCULO LXI

Documento N° 5877-2025, 6312-2025, 6463-2025

Antecedentes de interés

En sesión No. 36-2025 celebrada el 29 de abril de 2025, artículo VI, se conoció la solicitud de la servidora (NOMBRE), jueza supernumeraria de Cartago, relacionado con el traslado a la plaza que quedó vacante en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José, código de plaza número 369862, ante el cual se acordó trasladar la gestión al Centro de

Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, con el objetivo de que se pronunciara sobre la solicitud e informara a este Consejo Superior lo que estimara, A continuación se transcribe la nota de la citada servidora:

“Reciban de antemano un cordial saludo. El propósito de esta misiva es el que de seguido expondré: El día 02 de abril de 2025, presenté ante el Consejo de la Judicatura una solicitud de traslado directo de mi plaza en propiedad como Jueza Supernumeraria, código número 5201, asignada a la Administración Regional de Cartago, a la plaza que quedó vacante en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José, código de plaza número 369862.

Los motivos o razones para realizar dicha solicitud fueron los siguientes:

De acuerdo a la documentación aportada al Consejo de la Judicatura, y en este momento, acredité que:

(...)

Expuesto lo anterior, y en virtud de que el Consejo de la Judicatura a través de la Licenciada Marcela Zúñiga Jiménez de la Sección de la Carrera Judicial, me informó el día de ayer (07 de abril de 2025) que la plaza código número 369862, tiene una restricción (ignoro de qué naturaleza) por parte del Departamento de Planificación, la única forma para que dicho Consejo entre a conocer mi solicitud de traslado directo a esa plaza, (requisito Administrativo), es que el Honorable Consejo Superior ordene liberar esa restricción. En consecuencia, con todo respeto le solicito a este Honorable Órgano, liberar la restricción que posee la citada plaza, a efecto de que el Consejo de la Judicatura pueda entrar a conocer mi solicitud de traslado directo a la plaza supra citada. Subsidiariamente, de no ser posible esa opción, solicito con todo respeto valorar mi traslado temporal a la supra citada plaza mientras tanto el Honorable Consejo Superior, decide levantar la restricción antes mencionada, siendo ésta una solución transitoria a la problemática que me embarga, ya que siento que mi angustia se va incrementando día a día, es por ello que acudo a ustedes de la manera más respetuosa, a fin de que me ayuden a mitigar mi intranquilidad.

Con las muestras de mi más sincera gratitud, se suscribe su atenta y segura servidora.”

Luego en sesión N°41-2025 celebrada el 13 de mayo de 2025, artículo III, se conoció el informe del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, informo que con el fin de brindar una solución a lo solicitado por la licenciada (NOMBRE), recomendó a este Consejo que la servidora (NOMBRE) sea trasladada en propiedad a la plaza vacante N° 382301, categoría Juez 2, adscrita al CACMFJ, misma que se encuentra asignada a planes de descongestión en materia cobratoria.

Por otra parte, existe un recurso por resolver de la licenciada Alicia Francella Guzmán Valerio, quien ocupa interinamente plaza vacante N° 382301.

-0-

Previamente a resolver se acordó: 1.) Solicitar al Consejo de la Judicatura, se refiera a la brevedad, sobre la posibilidad de traslado directo en propiedad de la licenciada (NOMBRE), a alguna de las plazas vacantes N°382301 o, N°382302, ambas adscritas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, e informe a este Consejo lo correspondiente. 2.) Siendo que se requiere el insumo solicitado para resolver el recurso mantener suspendido los efectos del traslado por el plazo de 15 días hábiles. 3.) Comuníquese, al Consejo de la Judicatura y al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. 4.) Notifíquese la licenciada (NOMBRE) y a Alicia Francella Guzmán Valerio. Se declara acuerdo firme.”

-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 N° 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	81.8713
Jueza 1	Genérico	81.8713
Jueza 1	Penal	81.8713
Jueza 1	Civil	81.8713
Jueza 1	Familia	81.8713

La posición que ocupa en el escalafón de Juez y Jueza 1 Civil es la número 524 de un total de 754 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 13 años, 08 meses y 12 días como:

- Jueza 1 Civil, 5 meses, 23 días.
- Jueza 1 Familia. 11 días.
- Jueza 1 Penal, 1 mes, 21 días.
- Jueza 1 Genérico, 1 año, 6 meses, 18 días.
- Jueza 2, 1 año, 9 meses, 25 días.
- Jueza 2 Civil, 6 meses, 7 días.
- Juez Supernumeraria Genérico, 14 años, 14 días.

Ostenta propiedad como Jueza Supernumeraria en la Administración Regional de Cartago (Supernumerarios), plaza N° 5201, desde el 01 de enero de 2016.

La señora (NOMBRE), cuenta con 18 anuales reconocidos al 23 de diciembre de 2023.

La señora (NOMBRE), obtuvo un resultado cualitativo de Excelente en la evaluación del desempeño referente al período 2024, nota final 98.00.

La señora (NOMBRE), el 27 de setiembre de 2006 obtuvo un resultado favorable, por parte de la Unidad Interdisciplinaria.

Se adjunta estudio de antecedentes al 04 de abril de 2025:

-0-

ANÁLISIS DE LOS PUESTOS A QUE SE HACE REFERENCIA.

- 1) Las plazas N°382301 y N°382302, se encuentran adscritas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, y son utilizadas para atender necesidades itinerantes o bien de descongestión de despachos.
- 2) En dichos puestos se encuentran nombrados, por terna interina, la señora Alicia Francella Guzmán Valerio en la plaza N° 352631 y el señor Carlos Alberto Marín Angulo en la plaza N°363502, ambos desde el 10 de noviembre de 2022, según lo dispuesto en la sesión de Consejo superior No. 97-2022, artículo LIX; nombramientos que registran prórrogas hasta el 25 de junio en curso y 30 de setiembre del presente año, respectivamente.
3. Los promedios que ostentan la señora Alicia Francella Guzmán Valerio y el señor Carlos Alberto Marín Angulo en la categoría de juez 1 civil, son de 89.6557 y 85.5893, ocupando las posiciones 171 y 356 respectivamente.
4. Adicionalmente, la señora Guzmán Valerio ostenta la plaza en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires, 352631 desde el 17 de mayo de 2021, y se encuentra nombrada interinamente en descenso en el puesto 382301 antes descrito.

5. Por su parte el señor Marín Angulo ostenta propiedad como juez 1 en el Juzgado Contravencional de Hatillo, puesto 363502, desde el 01 de mayo de 2019.

Lo anterior para la valoración que corresponda.

-0-

Si bien es cierto este Consejo es respetuoso de la aplicación de las normas que regulan la Carrera Judicial así como lo establecido en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial, respecto de las condiciones necesarias para valorar los traslados, siendo que la regla general dicta que se deben de realizar concursos en términos de paridad e igualdad, a todas las personas que aspiran a un cargo dentro de la judicatura, se considera que por la gravedad de los hechos que motivan la solicitud planteada por la señora (NOMBRE), jueza supernumeraria de Cartago, es procedente, entendiéndose como una excepción, para evitar la transgresión del principio de idoneidad y de igualdad que garantiza constitucionalmente el artículo 192 de la Carta Magna y de la propia Ley. A estos efectos, debe considerarse lo dispuesto en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés CEDAW, aprobada por nuestra Asamblea Legislativa su ratificación mediante la Ley No. 6968 el 2 de octubre de 1984 y publicada en La Gaceta el 11 de enero de 1985 en el numeral 11 impone a los Estados adoptar todas las medidas para eliminar cualquier tipo de discriminación en la esfera del empleo y garantizar las mismas condiciones a los hombres y mujeres; comprendiendo el derecho a la protección de la salud y a la seguridad de las condiciones de trabajo. Sumado a lo anterior, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres -Convención de Belem do Pará-, en el canon cuarto estipula, toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, reconoce los problemas que enfrentan las personas trabajadoras. En el canon tercero se invita a los Estados parte, a crear la igualdad efectiva de oportunidades en aras de coadyuvar a las personas con las

responsabilidades familiares que desempeñen un empleo y ejerzan su derecho sin discriminación, y en la medida de lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares o profesionales. En el ámbito nacional, la Carta Magna el artículo 56 reconoce el trabajo como un derecho de la persona y una obligación de la sociedad, en conjunto con el ordinal 66 el cual impone al patrono adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y la seguridad del trabajo. Además, la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral número 9862, evidencia lo relevante, entre otros, de promocionar con acciones concretas la conciliación familiar y laboral.

Por otra parte, a nivel institucional, la Corte Plena en la sesión No. 27-2024 celebrada el 24 de junio de 2024, artículo XVIII y, sesión número 28-2024 del 01 de julio de 2024, artículo XIV, aprobó la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, así como el Programa de Bienestar Laboral para el Poder Judicial. En el lineamiento para el autocuidado de las personas trabajadoras, se estipuló como objetivo: “Propiciar la adopción de un modelo de trabajo saludable que permita la sistematización de las actuaciones que se desarrollen en materia de promoción de la salud física y mental, tanto en el entorno laboral, como en el personal y familiar de la población judicial, mediante acciones concretas y acciones afirmativas en el tema de género, que faciliten la gestión del autocuidado, fortaleciendo el estado de salud y la calidad de vida”. En este punto resulta necesario ponderar a la luz de la razonabilidad, la proporcionalidad y los derechos humanos de las mujeres, si es necesario aplicar en este caso una acción afirmativa para la solicitud en estudio, en aras de promover la conciliación de lo laboral con la vida familiar. La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia: “... ha avalado la conformidad con el Derecho de la Constitución, y con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de las medidas de discriminación positiva, sea, acciones afirmativas en razón del género, la raza o alguna otra condición relevante. Así, por ejemplo, en el fallo N° 2017006741 de las 09:15 horas del 12 de mayo de 2017” (voto número 25506-2019 de las 10 horas 45 minutos del 20 de diciembre de 2019). Aunque se reconoce que el Derecho al cuidado (en sus tres manifestaciones: derecho a cuidar, derecho a ser cuidado y autocuidado), por los estereotipos del patriarcado han sido tendientes a estipular la obligación de las mujeres a cuidar a personas adultas mayores, con quebrantos de salud, discapacidad, niños, niñas y personas adolescentes; y a pesar de proclamar la corresponsabilidad en los cuidados, es innegable que históricamente las mujeres han realizado esa labor y se les sigue asignando. También se debe valorar la doble presencia, la cual está relacionada con que la persona trabajadora debe gestionar sus responsabilidades domésticas, y en el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales, tal y como lo reconoce la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral.

En razón de lo expuesto y después de un amplio análisis en el que se han valorado las condiciones actuales de las personas que se encuentran nombradas de manera interina en los puestos N°382301 y N°382302, ambas adscritas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, así como elegibilidades, posiciones que ocupan en los respectivos escalafones, la ubicación física de los lugares en que ostentan los nombramientos en propiedad, sea la señora Alicia Francella Guzmán Valerio en Buenos Aires, y el señor Alberto Marín Angulo en el Juzgado Contravencional Hatillo, así como que la señora Guzmán Valerio incluso se encuentra nombrada interinamente en descenso, se considera pertinente recomendar se autorice el traslado de la señora (NOMBRE) al puesto número 382302, adscrito al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

SE ACORDÓ: **1)** Por la gravedad de los hechos que sustentan la petición formulada por la licenciada (NOMBRE) y, consecuente aplicación de los instrumentos internacionales Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés CEDAW, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres -Convención de Belem do Pará-, Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, La Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, así como el Programa de Bienestar Laboral para el Poder Judicial, jurisprudencia constitucional, como una excepción a la normativa que regula la Ley de Carrera Judicial, artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial, para evitar la transgresión del principio de idoneidad y de igualdad que garantiza constitucionalmente el artículo 192 de la Carta Magna, se estima procedente la solicitud de traslado formulada por la petente. **2)** Recomendar el traslado de la señora (NOMBRE), Jueza Supernumeraria en la Administración Regional de Cartago (Supernumerarios), plaza N°5201, a la plaza número 382302, adscrita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Ejecútese. ***La integrante Siria Carmona Castro se abstiene de votar.***

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.