

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL SCJ-037-2025**

Sesión virtual celebrada a las catorce horas con veintinueve minutos el miércoles 23 de julio de dos mil veinticinco con la participación de la señora Sandra Eugenia Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sr. Juan Carlos Segura Solís, y la colaboración de las señoras Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

Participan la señora Maureen Siles Mata, subdirectora interina de Administración Humana y el señor Mariano Rodríguez Flores, Jefe del Area de Gestión y Apoyo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta electrónica SCJ-036-2025 celebrada el 16 de julio de 2025. ***La señora Sady Jiménez Quesada se abstiene de votar por no haber participado en esta sesión.***

ARTÍCULO II

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

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

1) ALEXANDER CASTILLO ROMAN, CED. 0701270766

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	19/07/2023	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	23/07/2025		Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 2 días	Juez 4	2.7583%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	79.2948	82.0531

2) **MARIEL ROJAS SANCHEZ, CED. 0304370552**

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	11/01/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 2 días	Jueza	2.2556%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	84.1071	86.3627

3) **RONNY ALEJANDRO VARGAS ROJAS, CED. 0206580731**

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 1 mes y 1 día	Defensor Público	1.5646%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	81.0591	82.6237

4) **MARIA MILAGRO GRANADOS GARCIA, CED. 0112090430**

EXPERIENCIA:

Juez 5 Apelaciones Penal

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 25 días	Jueza 4	1.0826%

Tiempo efectivo reconocido:	9 meses y 23 días		
-----------------------------	-------------------	--	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Apelaciones Penal	87.3313	88.4139

5) MARIO ALBERTO ESPINOZA CUBERO, CED. 0115440431

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	28/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 11 meses y 6 días	Fiscal Auxiliar	1.2889%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.9737	78.2626

6) ALEXANDER CASTILLO ROMAN, CED. 0701270766

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	19/07/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 2 días	Juez 4	2.7583%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	79.2948	82.0531

7) DENNIA LOPEZ VARGAS, CED. 0113910646

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	16/03/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo B:	3 años, 4 meses y 3 días	Defensora Pública	2.2278%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	05/08/2022	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 11 meses y 17 días	Defensora Pública	2.2230%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	75.6593	77.8871
Juez 4 Penal	72.8597	75.0827

8) LUIS ROBERTO MIRANDA QUESADA, CED. 0114850904**EXPERIENCIA:****Juez 3 Conciliador**

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 1 mes y 22 días	Juez	1.1444%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Conciliador	76.0381	77.1825

9) LUIS ARAYA CERDAS, CED. 0503050267**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	22/05/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	6 años, 2 meses y 17 días	Juez	2.0292%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años y 11 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	84.3128	86.3420

10) DIEGO ENRIQUE MAROTO VARGAS, CED. 0304400482

EXPERIENCIA:**Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 mes y 21 días	Fiscal	1.4379%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 11 meses y 10 días	Fiscal Auxiliar	

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo B:	1 mes y 21 días	Fiscal	1.6000%
Tiempo laborado tipo C:	1 año, 11 meses y 10 días	Fiscal Auxiliar	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	84.3707	85.8086
Juez 4 Penal	77.2760	78.8760

11) ANDREA GONZALEZ CESPEDES, CED. 0401700784**EXPERIENCIA:****Juez 4 Penal**

Fecha última calificación:	05/08/2022	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, meses y días	Jueza 4	1.8500%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 2 meses y 24 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	85.4319	87.2819

12) ANGIE VANESSA RODRIGUEZ SALAZAR, CED. 0110590609**EXPERIENCIA:****Juez 3 Conciliador**

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	23/07/2025		Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 1 día	Juez Fiscal	2.0861%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Conciliador	83.8435	85.9296

13) **SUSANA ANDREA BOLAÑOS VILLALOBOS, CED. 0206710635**

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	22/07/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 6 meses y 23 días	Jueza	3.5889%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	22/06/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 9 días	Juez 4	3.0375%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.0033	87.5922
Juez 4 Penal	76.0976	79.1351

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

14) **FRANCISCO JAVIER TRAÑA CHAVES, CED. 0502410757**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Derecho Internacional de los Derechos Humanos	02/04/2024 - 20/08/2024	300 HRS	Academia de la Magistratura - Perú	0.1050%
Total de Horas		300		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	22/08/2017	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	23/07/2025		
Tiempo laborado tipo A:	7 años, 11 meses y 1 día	Juez	0.2203%
Tiempo efectivo reconocido:	2 meses y 20 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.6810	89.0063
Juez 3 Penal	88.6810	89.0063

15) NATALIE WALSH MIRANDA, CED. 0112670312.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento: Cursos autoformativos

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
La actividad probatoria en el Código Procesal de Familia	06/01/2025 - 16/03/2025	32 HRS	Escuela Judicial	1%
Elaboración de Sentencias según el Código Procesal de Familia	06/01/2025 - 16/03/2025	32 HRS	Escuela Judicial	
Impugnación de Resoluciones en el Código Procesal de Familia	06/01/2025 - 16/03/2025	32 HRS	Escuela Judicial	
La participación de las personas menores de edad en los procesos judiciales y en el Código Procesal de Familia	06/01/2025 - 16/03/2025	32 HRS	Escuela Judicial	

El proceso alimentario en el Código Procesal de Familia	03-30/06/2024	32 HRS	Escuela Judicial	
Técnicas y Herramientas para aplicar con debida diligencia la Ley de Penalización de Violencia hacia	02/09/2024 - 06/10/2024	40 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		200		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	81.6943	82.6943
Juez 3 Familia	78.9350	79.9350

-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 de la señora Mariana Lucía Ramón Fernández, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La señora Ramón Fernández, fue nombrada en propiedad como jueza 4 en el Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Sur, Corredores, a partir del 01 de mayo de 2025. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 16-2025, del 01 de abril de 2025, artículo II. El periodo de prueba vence el 31 de julio de 2025.

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

A. Datos Generales:

Nombre: Mariana Lucia Ramón Fernández

Cédula: (...)

Número de puesto: 369835

Despacho: Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Sur (Corredores)

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 31-7-25

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 Fiscalía.*
- ✓ *Consultas de informe actualizado de antecedentes, (policiales, judiciales y administrativos).*
- ✓ *Análisis de información de cuestionarios de información competencial, enviados al personal del despacho, donde se mantiene laborando la persona evaluada.*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*
- ✓ *Informe de antecedentes penales, policiales y administrativos, a través de las plataformas de consulta autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial: (SIGA GH, PIP, SACEJ, DIPOL, DNN, PIN, IAP, SAIP, OIJ (Asuntos internos), Inspección Fiscal, Inspección Judicial, Bodega de imputados, entre otros.*
- ✓ *Informe del desempeño de Indicadores para el periodo de prueba, solicitado al Juez (a) del despacho.*

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 persona evaluada cuenta una trayectoria laboral en el Poder judicial aproximada a los 17 años, de ellos 12 años en puesto de Fiscalía y 5 años en Judicatura en materia Penal en categorías de Jueza 3 y Jueza 4.

De acuerdo con el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Tribunal 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 Tribunal, 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 actual.

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 identifica por una 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.

Por su parte la persona evaluada, 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; y el grupo de jueces (as) que integran el Tribunal, 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 de afianzar su propiedad y luego analizar alguna oportunidad de ascender 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 y el compartir con su círculo social de familiares y amigos.

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 rendimiento supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto” (Tribunal Penal de Puntarenas, sede Quepos).

En relación información de los indicadores de desempeño definidos por planificación para el puesto de la persona evaluada en el periodo de prueba es de 35 sentencias mensuales a nivel individual, desglosadas en (7 colegiadas, 10 medidas alternas, 18 audiencias iniciales), como jueza de flagrancias. Siendo que para mes de mayo se realizó un cumplimiento de 29 sentencias. En el mes de junio cumplió con 23 sentencias, brindando como justificaciones principales las siguientes: “Suspensiones de debates por continuaciones, personas detenidas e incapacidades de las partes (Fiscalía-Defensa)”, “Depende de las causas que pase el Ministerio Público”. En relación al mes de julio la evaluado (por ofrecimiento propio) se le integra una sección colegiada ordinaria donde el indicador de cumplimiento está definido entre 11 a 15 sentencias, siendo que, al cierre del 13 de julio del 2025, dicha sección ya había completado con 5 sentencias donde la misma presidió en 1, redactó 2 e integró 5.

Ante la solicitud del informe del cumplimiento de indicadores para el periodo de prueba de la persona evaluada, ante la jueza coordinadora del Tribunal (Licda. Aurelia Fernández Delgado), se adjunta lo correspondiente, con cierre al día 13 de julio del 2025; como se detalla a continuación:

“ En respuesta a la solicitud sobre los indicadores de la funcionaria Mariana Lucía Ramón Fernández, se hace traslado el siguiente informe de cumplimiento de indicadores para el periodo de prueba que comprende del 01 de mayo 2025 al 15 de julio del mismo año.

**INFORME DE INDICADOR DE DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA
LICDA. MARIANA LUCIA RAMÓN FERNÁNDEZ- JUEZA 4 PENAL
TRIBUNAL PENAL DE FLAGRANCIA**

Indicador solicitado por Planificación por mes .	Desglose individual por mes	Tiempo Periodo Prueba	en de	Sección que	Método de Trabajo
---	------------------------------------	------------------------------	--------------	--------------------	--------------------------

			Integración	
35 Sentencias mensuales (individual)	<ul style="list-style-type: none"> • 7 Sentencias :(Entre Colegiadas y Unipersonales), más sentencias por sobreseimientos y desestimaciones. • 10 medidas alternas. • 18 audiencias iniciales 	Del 01 de mayo al 15 de julio, 2025. La persona evaluada se ha mantenido por tres meses en el puesto	Sección Primera	Por Rol de ingreso

MAYO, 2025 Alcanzó: 20 Sentencias.

Desglose del indicador por mes	Cantidad de sentencias alcanzadas por rubro o materia o condición en el mes.	Desglose de la Cantidad por Sentencias Colegiadas, Unipersonales y su participación.	% Rendimiento o por Juez por mes	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el indicador del mes.
Sentencia por Juicios Colegiados y Unipersonales	20	*3 Sentencias de Juicios Colegiados Flagrancias (Integró 3), (Presidió: 0), Redactó 2), * 2 Sentencias de Juicios Colegiados Híbridas	57%-	Suspensiones de debates por continuaciones, personas detenidas e incapacidades de las partes (Fiscalía-Defensa)

		(Integró 2), (Presidió: 1), Redactó 0), *1 Sentencias de juicios Unipersonales *12 Sentencias de (sobreseimiento s definitivos y condenatoria por abreviado)		
Medidas Alternas	2			Depende del pase de la Fiscalía y la manifestación de voluntad de las partes. Es lo que ingresó al Tribunal durante este mes.
Audiencias Iniciales	7			Depende de las causas que pase el Ministerio Público
Otros: Cantidad de votos emitidas en el mes (no incluye medidas alternas)	17			No se suma en la matriz de indicadores
JUNIO, 2025, Alcanzó: 16 Sentencias				
Desglose del indicador por mes	Cantidad de sentencias alcanzadas por rubro o materia o condición.	Desglose de la Cantidad por Sentencias Colegiadas, Unipersonales y	% Rendimiento o por Juez	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el

		su participación.	por mes	indicador del mes.
Sentencia por Juicios Colegiados y Unipersonales	16	* 4 Sentencias de Juicio Colegiado de Híbridas (Integró 4), (Presidió: 1), Redactó: 1), *4 Sentencias de juicios Unipersonales. *7 Sentencias por (sobreseimiento s definitivos y condenatorias por abreviado.		Suspensiones de debates por continuaciones, personas detenidas e incapacidades de las partes (Fiscalía-Defensa)
Medidas Alternas	1			Depende del pase de la Fiscalía y la manifestación de voluntad de las partes.
Audiencias Iniciales	6			Depende de las causas que pase el Ministerio Público
Otros: Cantidad de votos emitidas en el mes (no incluye medidas alternas)	12			No se suma en la matriz de indicadores
01 JULIO AL 15 DE JULIO, 2025, Alcanzó 5 Sentencias				
Desglose del indicador por mes	Cantidad de sentencias alcanzadas por rubro o materia o condición.	Desglose de la Cantidad por Sentencias Colegiadas, Unipersonales y	% Rendimiento o por Juez	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el
Planificación solicita entre				

11 a 15 sentencias y/medidas alternas al mes		su participación.	por mes	indicador del mes.
Sentencia por Juicios Colegiados Híbrido	5	*5 Sentencias de Juicios Colegiados Sección segunda (Integró: 5), (Presidió: 1), Redactó 2),		

Evidencia aportadas: Se adjuntan libro de indicadores de flagrancia y ordinario (pues en el ordinario se encuentran los datos de los juicios híbridos en los que participó la Licda. Mariana, de los meses de mayo y junio. Asimismo, adjunto capturas del libro de votos.

Anotaciones relevantes para el informe: En el mes de julio, la plaza de flagrancia de la Licda. Mariana estará participando en juicios colegiados en una segunda sección del Despacho, conformada por dos personas juzgadoras de apoyo. Deben realizar de 11 a 15 sentencias y/o medidas alternas al mes.

Nombre de la persona Responsable: Aurelia Fernández Delgado. Jueza Coordinadora.

13:40	02/06/2025								
13:42	02/06/2025								
14:15	02/06/2025	HERMIS ADRIAN LEON CABEZAS	AGRESIÓN FÍSICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1	1	1	
14:30	02/06/2025	HERMIS ADRIAN LEON CABEZAS	AGRESIÓN FÍSICA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1	1	1	
14:36	02/06/2025	HERMIS ADRIAN LEON CABEZAS	AGRESIÓN FÍSICA	MEASURE CARTEARY SUSTITUTIVA, SE	UNIPERSONAL	1	1	1	
8:19	03/06/2025	MARLON GERALD CASTRO MORERA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	2	2	2	
13:22	03/06/2025	JULIO ALCIDES SANABRIA RAMÍREZ	HURTO (TENTATIVA DE)	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4	4	4	
13:36	03/06/2025	JULIO ALCIDES SANABRIA RAMÍREZ	HURTO (TENTATIVA DE)	MEASURE CARTEARY SUSTITUTIVA, SE	UNIPERSONAL	4	4	4	
14:45	03/06/2025	JOEL SUÁREZ LÓPEZ	HURTO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2	2	2	
14:55	03/06/2025	JOEL SUÁREZ LÓPEZ	HURTO	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	2	2	2	
	04/06/2025	ZELMIRA JIMENEZ CUBILLO	AMENAZAS AGRAVADAS	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1	1	1	
	04/06/2025	ZELMIRA JIMENEZ CUBILLO	AMENAZAS AGRAVADAS	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1	1	1	
	04/06/2025	EMANUEL GARBANZO GOMEZ	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1	1	1	
	04/06/2025	EMANUEL GARBANZO GOMEZ	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL				
8:17	05/06/2025	LUIS CASTILLO LEZCANO	ROBO AGRAVADO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3	3	3	
9:14	05/06/2025	LUIS CASTILLO LEZCANO	ROBO AGRAVADO	PRISIÓN PREVENTIVA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	05/06/2025	ANDREY PARAJELES BADILLA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	2			
	05/06/2025	ALISON BRENDA PÉREZ VARGAS	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4	4	4	
14:20	06/06/2025	LIZANDRO MAYORGA HIDALGO	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2	2	2	
14:45	06/06/2025	LIZANDRO MAYORGA HIDALGO	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2	2	2	
14:50	06/06/2025	LIZANDRO MAYORGA HIDALGO	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	MEASURE CARTEARY SUSTITUTIVA, SE	UNIPERSONAL	2	2	2	
	06/06/2025	BERNON FERNANDEZ MARIN	ROBO SIMPLE	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	BERNON FERNANDEZ MARIN	ROBO SIMPLE	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	MICHAEL ARAVA ARROYO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	MICHAEL ARAVA ARROYO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	MAIKOL THOMPSON GUTIERREZ	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	MAIKOL THOMPSON GUTIERREZ	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3	3	3	
15:18	06/06/2025	GEINER ALBERTO MOJICA TORRES	AGRESIÓN CON ARMA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	06/06/2025	GEINER ALBERTO MOJICA TORRES	AGRESIÓN CON ARMA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3	3	3	
	09/06/2025	CARLOS PÉREZ RIVERAS Y OTROS	TRÁFICO DE DROGA / TRANSPORTE DE DROGA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4	4	4	
	09/06/2025	CARLOS PÉREZ RIVERAS Y OTROS	TRÁFICO DE DROGA / TRANSPORTE DE DROGA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4	4	4	

	09/06/2025	MARLON CASTRO MOREIRA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
	09/06/2025	MARLON CASTRO MOREIRA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	REBELDÍA, SE LEVANTA	UNIPERSONAL	4
	10/06/2025	MILTON VALLE MENDOZA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
	10/06/2025	ALCIDES QUEIL	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
	10/06/2025	ALCIDES QUEIL	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	PRISION PREVENTIVA, SE	UNIPERSONAL	4
8:51	11/06/2025	DOUGLAS ANTONIO CASTRO PINTO	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
10:00	11/06/2025	CARLOS DANIEL MENDIETA ABREGO	AMENAZA A UN FUNCIONARIO PÚBLICO	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
	11/06/2025	JUANA GUIDO VALVERDE	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
10:58	11/06/2025	JEFERSON CENTENO LAGO	AGRESIÓN CON ARMA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
11:25	11/06/2025	JOSE FLORES FLORES	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
11:25	11/06/2025	JOSE FLORES FLORES	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
14:20	11/06/2025	HENRY SCHEIBENZUBER BERMUDEZ	AGRESIÓN CON ARMA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
15:00	11/06/2025	ONIEL GÓMEZ	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
15:30	11/06/2025	ONIEL GÓMEZ	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
7:50	12/06/2025	NODIER GERARDO MOLINA ROJAS	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	PRUEBA, SE ADMITE	UNIPERSONAL	3
10:40	12/06/2025	ELIAN CHAVES MESEN	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2
10:58	12/06/2025	ELIAN CHAVES MESEN	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
13:50	12/06/2025	JOXSIRR PICADO CUBILLO	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2
14:04	12/06/2025	JOXSIRR PICADO CUBILLO	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
13:00	12/06/2025	JOSE ANTONIO SOTO RAMÍREZ	TRANSPORTE ILEGAL DE MADERA	EVIDENCIA, SE DISPONE	UNIPERSONAL	3
13:07	12/06/2025	ESTEBAN ORTEGA RAMÍREZ	CONDUCCIÓN TEMERARIA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	3
13:07	12/06/2025	ESTEBAN ORTEGA RAMÍREZ	CONDUCCIÓN TEMERARIA	PRISION PREVENTIVA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	3
13:15	12/06/2025	JEMERSON CASTRO BRENES	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	EVIDENCIA, SE DISPONE	UNIPERSONAL	3
13:20	12/06/2025	JOSETTE CHAVARRIA MEJIA	MALTRATO	EVIDENCIA, SE DISPONE	UNIPERSONAL	3
13:27	12/05/2025	EUCLIDES ATENCIO RODRÍGUEZ	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	EVIDENCIA, SE DISPONE	UNIPERSONAL	3
13:40	12/06/2025	JEISON JOSE GARCIA CHAVARRIA	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	EVIDENCIA, SE DISPONE	UNIPERSONAL	3
14:25	12/06/2025	SERGIO ORTEGA ZUÑIGA	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3
15:00	12/06/2025	SERGIO ORTEGA ZUÑIGA	RESISTENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3
7:56	13/06/2025	DAVID GARBANZO RODRIGUEZ Y OTROS	ROBO AGRAVADO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2
9:04	13/06/2025	DAVID GARBANZO RODRIGUEZ Y OTROS	ROBO AGRAVADO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
13:59	13/06/2025	LEONEL ALPIZAR CHARPANTIER	EVASIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:30	13/06/2025	WILFREDO DAVILA GODINEZ	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA		UNIPERSONAL	4

9:04	13/06/2025	DAVID GARBANZO RODRIGUEZ Y OTROS	ROBO AGRAVADO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
13:59	13/06/2025	LEONEL ALPIZAR CHARPANTIER	EVASIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:30	13/06/2025	WILFREDO DAVILA GODINEZ	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA		UNIPERSONAL	4
14:18	13/06/2025	LEONEL ALPIZAR CHARPANTIER	EVASIÓN	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
13:24	16/06/2025	FIDEL FLORES FLORES	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA			
15:30	16/06/2025	JESUS VILLANUEVA MORALES	AMENAZAS AGRAVADAS	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
15:40	16/06/2025	JESUS VILLANUEVA MORALES	AMENAZAS AGRAVADAS	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
16:10	16/06/2025	CATALINA NAVARRETE RUIZ	HURTO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
8:48	17/06/2025	JEFFERSON FRANCISCO MARIN MORALES	APROPIACIÓN Y RETENCIÓN INDEBIDA	ACTIVIDAD PROCESAL DEPECTUOSA, SE	UNIPERSONAL	1
14:37	17/06/2025	BRNADON	HURTO AGRAVADO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
	17/06/2025	BRNADON	HURTO AGRAVADO	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
15:15	17/06/2025	HENRY SCHEIBENZUMBER BERMÚDEZ,	DAÑOS	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
	17/06/2025	HENRY SCHEIBENZUMBER BERMÚDEZ,	DAÑOS	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
	18/06/2025	LIZANDRO MAYORGA HIDALGO	OFENSAS A LA DIGNIDAD	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	
10:40	18/06/2025	VICTOR HUGO VILLALOBOS OCONTRILLO	INFRACCIÓN LEY CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
11:31	18/06/2025	JOSÉ EFRAIRIN GUTIERREZ FUNES	TRANSPORTE ILEGAL DE MADERA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
14:14	18/06/2025	Leonel Jiménez Pereira	DAÑOS	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1
	18/06/2025	ALBERTO D AGNOLO	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3
8:37	19/06/2025	FIDELINA OLMOS CUBILLO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
8:52	19/06/2025	FIDELINA OLMOS CUBILLO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
8:54	19/06/2025	FIDELINA OLMOS CUBILLO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	PRISION PREVENTIVA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
	19/06/2025		AGRESIÓN PSICOLÓGICA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
10:40	19/06/2025	DEIVIS JESUS MENA BLANCO	HURTO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	3
10:53	19/06/2025	DEIVIS JESUS MENA BLANCO	HURTO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	3
13:50	19/06/2025	MILTON JONATHAN VALLE MENDOZA	INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
	19/06/2025		AGRESIÓN PSICOLÓGICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
15:27	19/06/2025	GABRIEL STIVEN RIVAS MENDOZA	AMENAZA A UN FUNCIONARIO PÚBLICO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	2
15:30	19/06/2025	GABRIEL STIVEN RIVAS MENDOZA	AMENAZA A UN FUNCIONARIO PÚBLICO	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	2
	20/06/2025	GUIDO CHAVEZ MESEN	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	2
	20/06/2025	EMANUELE GARBANZO GÓMEZ	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	PRISION PREVENTIVA, SE	UNIPERSONAL	4

14:23	20/06/2025	JOFENNY RODRIGUEZ AMORETTI	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1
	20/06/2025	JOFENNY RODRIGUEZ AMORETTI	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1
14:47	20/06/2025	JOFENNY RODRIGUEZ AMORETTI	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1
13:44	23/06/2025	VERÓNICA ORTIZ BAULES	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:44	23/06/2025	VERÓNICA ORTIZ BAULES	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
	24/06/2025		AMENAZAS AGRAVADAS	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1
	24/06/2025	EDWIN VENEGAS VARGAS	TALA EN ZONA DE PROTECCIÓN	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:20	24/06/2025	RAMON BRENES	AGRESIÓN CON ARMA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:40	24/06/2025	RAMON BRENES	AGRESIÓN CON ARMA	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
13:58	24/06/2025	VÍCTOR SEGURA GONZALEZ	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
14:06	24/06/2025	VÍCTOR SEGURA GONZALEZ	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
14:00	24/06/2025	JONATHAN GONZALEZ VASQUEZ	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	1
14:40	24/06/2025	GUSTAVO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1
14:50	24/06/2025	GUSTAVO	DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD PÚBLICA	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1
15:30	24/06/2025	KEVIN PICADO BRICEÑO	USO DE FALSO DOCUMENTO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	1
15:50	24/06/2025	KEVIN PICADO BRICEÑO	USO DE FALSO DOCUMENTO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1
8:45	25/06/2025	EDWIN GILBERTO MONGE LOZADA	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	SUSPENSIÓN DE PROCESO A PRUEBA, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
10:45	25/06/2025	WILSON DELGADO SALAZAR	CONDUCCIÓN TEMERARIA	CONCILIACIÓN, SE MODIFICA	UNIPERSONAL	4
	25/06/2025	FRANCISCO ESPINOZA ÁLVAREZ	INFRACCIÓN LEY DE PESCA Y ACUICULTURA	REBELDÍA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	
	25/06/2025	FRANCISCO ESPINOZA ÁLVAREZ	INFRACCIÓN LEY DE PESCA Y ACUICULTURA	PRISIÓN PREVENTIVA, SE ORDENA	UNIPERSONAL	
	25/06/2025	FRANCISCO ESPINOZA ÁLVAREZ	INFRACCIÓN LEY DE PESCA Y ACUICULTURA	DEBATE, ORDENA SUSPENSIÓN	UNIPERSONAL	
15:28	25/06/2025	FRANCISCO ESPINOZA ÁLVAREZ	INFRACCIÓN LEY DE PESCA Y ACUICULTURA	DEBATE, ORDENA SUSPENSIÓN	UNIPERSONAL	
4:48	25/06/2025	JULIO SANABRIA RAMIREZ	HURTO (TENTATIVA DE)	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
	25/06/2025	WALLY ROJAS	INFRACCIÓN LEY CAZA Y PESCA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	1
8:52	26/06/2025	JUAN LUIS BARRANTES BLANCO	HURTO	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
9:00	26/06/2025	JUAN LUIS BARRANTES BLANCO	HURTO	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
10:53	26/06/2025		INCUMPLIMIENTO DE UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN	CONCILIACIÓN, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
13:37	26/06/2025	ADRIAN JIMENEZ MENDEZ	DAÑOS	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
13:48	26/06/2025	ADRIAN JIMENEZ MENDEZ	DAÑOS	APERTURA A JUICIO, SE ORDENA	UNIPERSONAL	4
14:16	26/06/2025	ROBERTO CARLOS MÉNDEZ GRANADOS	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4
14:26	26/06/2025	ROBERTO CARLOS MÉNDEZ GRANADOS	PORTACIÓN ILÍCITA DE ARMA PERMITIDA	ABREVIADO, SE APRUEBA	UNIPERSONAL	4
15:05	26/06/2025	MARCOS CABEZAS MAROTO	DAÑOS	COMPETENCIA	UNIPERSONAL	4

»

Cabe destacar que 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 de trabajo que se asignan periódicamente.

De igual manera desde la coordinación del Tribunal 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.

En cuanto a la consulta de relaciones de parentesco en los sistemas se tiene declarada únicamente a su exesposo (Paulo Hernández Murillo), investigador 2 en propiedad.

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: CCO-041-2025, 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. Mariana Lucía Ramón Fernández mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez 4 (a) en el Tribunal Penal del II Circuito de la Zona Sur (Corredores).

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 Mariana Lucía Ramón Fernández.

-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 Mariana Lucía Ramón Fernández y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del período de prueba de la señora Mariana Lucía Ramón Fernández, 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

Documento: 11759-25

El señor Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte Suprema de Justicia, remitió el oficio N°5955-2025, de fecha 19 de julio 2025, que indica:

“Adjunto le remito para lo que corresponda, correo electrónico recibido en esta Secretaría, suscrito por el licenciado Brandolph

Andrés Brenes Quirós, quien remite solicitud de reingreso en el escalafón de elegibles para carrera judicial.”

La solicitud remitida por el señor (NOMBRE), de fecha 10 de julio 2025, indica:

“Señores y Señoras Corte Plena o Consejo Superior. Presente. Señores y Señoras Por medio de la presente, el suscrito (NOMBRE), cedula de identidad (...), con todo respeto manifiesto mi real interés de ser reingresado en el escalafón de elegibles para carrera judicial. Gracias por la atención.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor (NOMBRE) fue revocado de su puesto interino como Juez 1 en el Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de la Unión, a partir del 11 de febrero de 2019, según acuerdo del Consejo Superior en sesión 10-2019, del 07 de febrero 2019, artículo XI.

Cuenta con la siguiente elegibilidad:

Categoría y Materia	Promedio
Juez 1 Familia	81.5862

-0-

el Poder Judicial ha tomado una serie de medidas orientadas a garantizar la idoneidad comprobada de su personal. Algunas son de orden preventivo, como crear perfiles competenciales o, la misma aprobación del reglamento que regula los conflictos de interés, con disposiciones para prevenir se generen en el ejercicio de sus funciones riesgos, por ejemplo, a la integridad de las decisiones. Es obvio, que cuando ya se materializa una situación de agravio o perjuicio, entrarán posiblemente en aplicación otras normas, como el régimen disciplinario dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, verbigracia, con regulaciones como la prevista en su artículo 28, con posibilidad de destitución por “... incorrecciones o fallas en el ejercicio de su cargo o en su vida privada, que puedan afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial...”. Asimismo, se han venido considerando las regulaciones dispuestas en la Ley de Control Interno y el cotejo al apego a las competencias establecidas en los perfiles establecidos para cada cargo y materia.

Asimismo, en la sesión de Corte Plena No. 042-2029 celebrada el 7 de octubre del año 2019, artículo XXXII, se acogió un criterio de la Dirección Jurídica y ese Órgano dispuso la homologación del Reglamento de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) para los puestos de la Judicatura.

En razón de lo anterior, considerando que la separación del cargo interino que ocupaba el señor (NOMBRE), y en atención a lo estipulado en el Reglamento de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), se estima conveniente que previo a resolver su solicitud de reincorporación al escalafón para el cargo de juez 1 familia, se someta a la evaluación por parte de la Unidad Interdisciplinaria en las áreas de medicina, psicología y trabajo social.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver la solicitud del señor (NOMBRE), y en atención a lo estipulado en el Reglamento de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), disponer la evaluación interdisciplinaria del señor (NOMBRE), sea en las áreas de medicina, psicología y trabajo social.

ARTÍCULO V

La señora Alejandra Vargas Montero y el señor Rafel Ortega Tellería, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-14-2023 juez y jueza 2 ejecución de la pena, CJ-05-2024 de juez y jueza 3 Civil, CJ-13-2024 de juez y jueza 3 Agrario, CJ-0003-2025 de juez y jueza 3 Penal y CJ-04-2025 de juez y jueza 3 Familia, realizadas el pasado 15 de julio del año en curso:

#	Cédula	Nombre	Nota
1		Jimenez Gonzalez María Esmeralda	95
2		Barrantes Duran Valery Nicole	95
3		Cerdas Fonseca Oscar Jose	100
4		Brenes Quesada Carlos Edwin	100
5		Castillo Zeledón Jennifer	90

6		Ugalde Zumbado Yuliana Andrea	Pendiente reprogramar
7		Bogantes Madrigal Marina Johanna	Pendiente reprogramar
8		Ceciliano Matamoros Esteban	100

-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 VI

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que con motivo del concurso CJ-05-2025 de juez y jueza 4 penal, se requiere renovar los nombramientos del tribunal evaluador. Por ello, se somete al conocimiento de este Consejo para la designación correspondiente.

Dicho tribunal estaba conformado de la siguiente manera:

TRIBUNAL EVALUADOR **Puesto: Juez y Jueza 4** **Materia: Penal**

Nombre	Puesto	Taller	Periodo de nombramiento
Sr. Hugo A. Porter Aguilar	Coordinador	Si	29/08/2023 al 28/08/2025
Sr. Aisen Herrera López	Integrante	Si	29/08/2023 al 28/08/2025
Sra. Laura Sánchez Sánchez	Integrante	Si	29/08/2023 al 28/08/2025

Sr. William Serrano Baby	Suplente	Si	29/08/2023 al 28/08/2025
Sra. Edgar Andres Mora Quirós	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026
Sra. Floribeth Fallas Siles	Suplente	Si	29/08/2023 al 28/08/2025
Sr. Paul Hernández Balmaceda	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026
Sr. Jaime Robleto Gutiérrez	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026
Sra. Mercedes Muñoz Campos	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026
Sr. Gary Amador Badilla	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026
Sr. Edwin Salinas Durán	Suplente	Si	30/10/2024 al 29/10/2026

De las personas integrantes y suplentes que se encuentran próximas a vencer del tribunal evaluador de juez y jueza 4 penal, se les consultó su interés en ser renovados y todos indicaron que **si** desean ser prorrogados en dicho tribunal:

Nombre	Cédula	Nota de examen	Estado de escritorio	Condición laboral	Experiencia	Unidad interdisciplinaria	Periodo de prueba	Evaluación de desempeño
Aisen Herrera López		100	 RE_Solicitud de estado de escritorio p	JUEZ 4, Propiedad en TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	DEFENSOR PÚBLICO Penal : 1 año, 2 meses, 2 días, DEFENSOR PÚBLICO Pensiones Alimentarias y Familia : 17 días, JUEZ 3 Penal : 2 años, 9	Juez y jueza 4 Penal: 5/7/2005 Persona Recomendada	Aprobado	Sobresaliente 100

					meses, 17 días, JUEZ 4 Civil : 9 días, JUEZ 4 Penal : 16 años, 5 meses, 1 día, JUEZ 4 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral : 4 días, JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal : 11 meses, 6 días, JUEZ SUPERNUMERARIO : 1 mes, 28 días, MAGISTRADO : 5 días			
William Serrano Baby	100	 RE_Solicitud de estado de escritorio p	JUEZ 4, Propiedad en TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	JUEZ 3 Penal : 2 años, 23 días, JUEZ 4 Penal : 19 años, 1 mes, 9 días, MAGISTRADO: 4 meses, 14 días y MAGISTRADO SUPLENTE : 5 días	Juez y jueza 4 Penal: 6/9/2000 Persona Recomendada	Aprobado	Excelente 99.83	

<p>Hugo A. Porter Aguilar</p>		<p>100</p>	<p> RE_ Solicitud de estado de escritorio p</p>	<p>JUEZ 4, Propiedad en TRIBUNAL PENAL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE. Interino como JUEZ 4 en CENTRO DE APOYO, COORDINACION Y MEJORAMIENTO DE LA FUNCION JURISDICCIONAL</p>	<p>JUEZ 3 Penal : 6 años, 6 meses, 16 días, JUEZ 4 : 1 mes, 28 días, JUEZ 4 Civil : 2 meses, 27 días y JUEZ 4 Penal : 17 años, 9 meses, 3 días</p>	<p>Juez y jueza 4 Penal: 01/01/1994 Persona Recomendada</p>	<p>Aprobado</p>	<p>Sobresaliente 100</p>
<p>Laura Sánchez Sánchez</p>		<p>100</p>	<p> RE_ Solicitud de estado de escritorio p</p>	<p>JUEZ 4, Propiedad en TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE</p>	<p>JUEZ 1 Penal : 5 años, 6 meses, 20 días, JUEZ 3 Penal : 17 días y JUEZ 4 Penal : 15 años, 11</p>	<p>Juez y jueza 4 Penal: 20/2/2001 Persona Recomendada</p>	<p>Aprobado</p>	<p>Sobresaliente 100</p>

					meses, 9 días			
--	--	--	--	--	---------------	--	--	--

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, procede realizar los nombramientos del tribunal examinador de juez y jueza 4 penal.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Prorrogar a partir de su fecha de vencimiento como coordinador en el tribunal examinador de juez y jueza 4 penal al señor Hugo Porter Aguilar. **2)** Prorrogar el nombramiento a partir de su fecha de vencimiento como integrantes al señor Aisen Herrera López y a la señora Laura Sánchez Sánchez. **3)** Prorrogar el nombramiento a partir de su fecha de vencimiento como suplente al señor William Serrano Baby. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VII

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que con motivo del concurso CJ-07-2025 de juez y jueza 5 penal apelaciones, se requiere renovar los nombramientos del tribunal evaluador. Por ello, se somete al conocimiento de este Consejo para la designación correspondiente.

Dicho tribunal estaba conformado de la siguiente manera:

TRIBUNAL EVALUADOR
Puesto: Juez y Jueza 5
Materia: Penal Apelaciones

Nombre	Puesto	Taller	Periodo de nombramiento
Sr. Manuel Giovanni Mena Artavia	Coordinador	SI	22/3/2023 al 21/3/2025
Sra. Rosa Maria Acón Ng	Integrante	SI	22/3/2023 al 21/3/2025
Sr. Jaime Robleto Gutiérrez	Integrante	SI	22/3/2023 al 21/3/2025

Sra. Patricia Vargas Gonzáles	Suplente	SI	22/3/2023 al 21/3/2025
Sr Edwin Salinas Durán	Suplente	SI	31/5/2024 al 30/5/2026
Sr. Gustavo Adolfo Jiménez Madrigal	Suplente	SI	31/5/2024 al 30/5/2026

De las personas integrantes y suplentes que se encuentran vencidas del tribunal evaluador de juez y jueza 5 Penal Apelaciones, se les consultó su interés en ser renovados y todos indicaron que **si** desean ser prorrogados en dicho tribunal:

Nombre	Cédula	Nota de examen	Estado de escritorio	Condición laboral	Experiencia	Unidad interdisciplinaria	Periodo de prueba	Evaluación de desempeño
Acon Ng Rosa María		100	 RE_ Solicitudes estado de escritorio	Propiedad como Jueza 5 Tribunal de Apelaciones de Sentencia Penal II Circuito Judicial San Jose	FISCAL AUXILIAR No Aplica : 7 meses, 14 días INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR No Aplica : 1 mes, 8 días JUEZ 3 No Aplica : 3 meses, 15 días JUEZ 3 Penal : 1 año, 1 mes, 4 días JUEZ 4 Penal : 9 años, 1	Juez y jueza 5 Penal Apelaciones: 09/06/2004 Persona Recomendada	Aprobado	100 Sobresaliente

					mes, 12 días JUEZ 4 Tribunal de Apelacion es en Sentencia Civil : 2 días JUEZ 5 Tribunal de Apelacion es en Sentencia Penal : 9 años, 6 meses, 2 días JUEZ 5 Tribunal de Apelacion es en Sentencia Penal Juvenil : 3 meses, 21 días MAGISTR ADO No Aplica : 6 meses, 17 días MAGISTR ADO SUPLENT E : 21 días MAGISTR ADO VICEPRE SIDENTE No Aplica : 1 día			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					Experiencia Total : 21 años, 7 meses, 27 días			
Robleto Gutiérrez Jaime		100	 RE_ Solicitud estado de escritorio	Propiedad ad Como Juez 5 en Tribunal al de Apelacion on de Sentencia Penal de Cartago	JUEZ 5 : 1 año, 11 meses, 19 días JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal : 15 años, 11 meses, 30 días MAGISTR ADO No Aplica : 5 meses, 16 días MAGISTR ADO SUPLENTE : 1 mes, 8 días MAGISTR ADO SUPLENTE No Aplica : 2 meses, 1 día PROFESIONAL EN DERECHO 3 No Aplica : 2 años, 11 meses, 23 días	Juez y jueza 5 Penal Apelaciones: 20/08/2003 Persona Recomendada	Aprobado	100 Sobresaliente

					Experiencia Total : 21 años, 8 meses, 7 días			
Vargas González Patricia		100		Propiedad ad como Magistrada, Sala Tercera	JUEZ 4 Penal : 3 años, 3 meses, 11 días JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal : 8 años, 10 meses, 2 días MAGISTRADO No Aplica : 1 año, 9 meses, 14 días PROFESIONAL EN DERECHO 3B No Aplica : 1 año, 7 meses, 22 días PROFESIONAL EN DERECHO 3 No Aplica : 5 años, 10 meses, 21 días Experiencia Total : 21 años,	Juez y jueza 5 Penal Apelaciones: 09/07/2014 Persona Recomendada	Aprobado	N/R

					5 meses, 10 días			
Mena Artavia Manuel Giovanni		100		Interin o como Magistr ado, Sala Tercera , hasta 30 /09/20 25. Propied ad como juez 5 Tribun al de Apelaci on de Senten cia Penal II Circuit o Judicia l San Jose	JUEZ 3 Civil : 1 mes, 17 días JUEZ 4 : 1 año, 8 meses, 29 días JUEZ 4 Penal : 8 años, 6 meses, 6 días JUEZ 5 Tribunal de Apelacion es en Sentencia Penal : 10 años, 10 meses, 1 día MAGISTR ADO No Aplica : 3 meses, 20 días Experienc ia Total : 21 años, 6 meses, 13 días	Juez y jueza 5 Penal Apelacio nes: 20/05/1 998 Persona Recome ndadda	Apro bado	100 Sobresaliente

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, procede realizar los nombramientos del tribunal examinador de juez y jueza 5 penal Apelaciones.

SE ACORDÓ: 1) Prorrogar a partir de esta fecha el nombramiento del señor Manuel Giovanni Mena Artavia como coordinador en el tribunal examinador de juez y jueza 5 penal apelaciones. 2) Prorrogar a partir esta fecha el nombramiento como integrantes de la señora Rosa Acón Ng y al señor Jaime Robleto Gutierrez. 3) Prorrogar a partir esta fecha el nombramiento de como suplentes de la señora Patricia Vargas González. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VIII

Documento: 10645-2025

La señora (NOMBRE), cédula de identidad número (...), mediante correo electrónico de fecha del 27 de junio del presente año, solicitó lo siguiente:

“...Por medio de la presente, y conforme a lo indicado en el cartel de publicación del concurso, me permito dirigir al Consejo de la Judicatura la solicitud formal para ser excluida del concurso para el cargo de Juez 4 de Penal, en virtud de que, por razones laborales, no me es posible presentarme ni realizar las pruebas requeridas.

Asimismo, solicito respetuosamente que dicha exclusión se gestione sin sanción, conforme a la normativa vigente.

Agradezco mucho su colaboración para dar el trámite correspondiente ante el Consejo.(...)”

-0-

La señora (NOMBRE), se inscribió el pasado 13 de mayo en el concurso CJ-05-2025 de juez y jueza 4 penal. Se le asignó fecha de examen escrito para el sábado 19 de julio del año en curso.

La señora (NOMBRE), no registra nombramiento en el Poder Judicial.

No se registra solicitud de reprogramación de la prueba por parte de la señora (NOMBRE).

Se adjunta correo donde la oferente le niegan permiso laboral, para realizar la evaluación de Judicatura.

(...)

-0-

Sobre este tema, en el cartel de la 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), no se identifica una situación de fuerza mayor o excepcional para acoger la solicitud de exclusión sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial. Ello en vista de que la reglas de los concursos están establecidas en el cartel de la publicación y son de aplicación en igualdad de condiciones para toda las personas oferentes. En razón de ello, lo procedente es acoger la solicitud de exclusión del concurso CJ-05-2025 de juez y jueza 4 penal con la sanción referida.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de exclusión de la señora (NOMBRE) con la sanción estipulada en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO IX

En la sesión SCJ-035-2025 celebrada el 09 de julio de 2025, artículo XIII, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-19-2025 celebrada el 04 de abril del año en curso, artículo III, conoció el asunto que en lo que interesa indica:

“Documento: 5260-2025

La señora (NOMBRE), Jueza de tránsito de Hatillo, mediante correo electrónico del 19 de marzo de 2025, indicó lo siguiente:

“...He recibido tanto la amable respuesta del Licdo. Allen Maurilio Arguello Coto, así como la del Consejo de Jueces del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri respecto a mi solicitud del 11 de marzo. Agradezco la disposición expresada para colaborar; sin embargo, es imperativo aclarar que los planteamientos centrales de mi solicitud no fueron abordados.

Mi petición inicial la cual adjunto y remito formalmente EN ESTE ACTO según se indicó:

- Consejo de Personal: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia.
- Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia

A quienes ruego analicen los argumentos no solo del documento adjunto sino los de este correo, de la siguiente manera:

El documento adjunto fundamentó en aspectos jurídicos concretos que requieren un pronunciamiento oficial, conforme al principio de legalidad establecido en el artículo 11 de la Constitución Política y el artículo 5.a del RSIED. Específicamente:

1. Sobre la evaluación del Juez Johnny Rojas (Juzgado de Tránsito de Hatillo):

Carezco del requisito fundamental de tres meses en el puesto (tengo apenas un mes el día de mañana 20 de febrero 2025), lo que cuestiona mi competencia como evaluadora según el artículo 9 del RSIED. Además considero al respecto que la figura del "funcionario de hecho" para justificar la actuación evaluadora, como la única figura aplicable no está regulada en el RSIED ni en el Criterio Jurídico DJ-C-400-2021. No tengo inconveniente en realizarla

reitero, simplemente requiero el pronunciamiento formal que considero el mencionado criterio no abarca.

El Criterio Jurídico DJ-C-400-2021 no analiza específicamente el supuesto de un período menor a tres meses, generando un vacío interpretativo que solo puede ser resuelto mediante un pronunciamiento oficial, según interpreto.

2. Sobre la evaluación del Coordinador Alexander Rojas Chacón:

La eventual delegación en mi persona contradice el principio de jerarquía directa establecido tanto en el RSIED (artículo 11.a) como en el Criterio Jurídico DJ-C-400-2021.

Este criterio establece claramente que la evaluación debe ser realizada por quien tiene relación jerárquica directa con el evaluado, requisito que no cumplo en este caso y en todas las respuestas y cadenas de correos adjuntas este punto no se menciona de forma directa según mi interpretación.

Si bien tomo nota de que el Consejo de Jueces del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserrí indica que "se avocarán a las recomendaciones dadas", debo señalar que no encuentro en su respuesta recomendaciones puntuales sobre los aspectos jurídicos cuestionados por mí persona. He de aclarar que no tengo inconveniente en que dicho Consejo realice la evaluación del desempeño del señor Coordinador incluyéndolo en el sistema y notificándoselo, todo está detallado en lo acordado en el primer Consejo de Jueces de este año, donde estos detalles quedaron establecidos, pero a la suscrita hasta que no le sean solventadas las dudas planteadas con la profundidad del caso, prefiero esperar; no es un asunto de desobediencia o interés de entorpecer creo que es una oportunidad importante para aprender, con procedimientos según mi escala de valores claros.

Sin embargo, insisto que mi solicitud va más allá de un tema procedimental. La falta de motivación de la respuesta recibida contraviene principios fundamentales del derecho administrativo, como la seguridad jurídica y la debida fundamentación de los actos administrativos (artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública).

Por lo tanto, reitero mi solicitud para que:

a) Se emita un pronunciamiento concreto sobre la validez jurídica de realizar evaluaciones sin cumplir el requisito temporal del artículo 9 del RSIED.

b) Se aclare si la delegación de evaluaciones fuera de la estructura jerárquica es procedente según el marco normativo vigente.

c) En caso de que no sea posible obtener dicha respuesta dentro del plazo establecido para finalizar el proceso de evaluación, solicito formalmente la extensión del mismo hasta contar con un criterio jurídico definitivo. La solicitud de extensión del plazo no es un fin en sí mismo, sino un medio para obtener una respuesta jurídica fundamentada. El Subproceso debería reconocer esta necesidad y, si no puede proporcionar la respuesta, elevar la consulta a los órganos competentes lo cual hago en este acto y si la respuesta formal está en el plazo pues no habría necesidad del mismo.

Respecto a la extensión del plazo o que se me dé la respuesta solicitada que fundamente el proceso desde el punto de vista del derecho administrativo, mi solicitud se fundamenta en el principio de plazo razonable del derecho administrativo y en la necesidad de garantizar la legalidad y validez del proceso evaluativo. La complejidad de las cuestiones jurídicas planteadas requiere un análisis detallado y un pronunciamiento oficial que no puede realizarse adecuadamente dentro del plazo actual del proceso de evaluación. Esta extensión es crucial para:

1. Obtener el pronunciamiento oficial sobre los aspectos legales cuestionados.
2. Asegurar que las evaluaciones se realicen en estricto apego a la normativa vigente.
3. Prevenir posibles nulidades o impugnaciones futuras basadas en vicios de legalidad.
4. Proteger los derechos tanto de los evaluadores como de los evaluados.

Por lo tanto, la extensión del plazo no es una mera formalidad, sino una necesidad jurídica para salvaguardar la integridad del proceso evaluativo.

Comprendo que el Subproceso de Gestión del Desempeño podría no tener la competencia para determinar estos asuntos. Sin embargo, considero que el Subproceso de Gestión del Desempeño afirma tener "la facultad de orientación y colaboración". Sin embargo, esta orientación debe ser sustantiva y abordar las dudas jurídicas planteadas, no limitarse a aspectos procedimentales. La falta de un análisis detallado de la situación específica (menos de tres meses en el puesto) contradice esta responsabilidad de orientación según desprendo. El Subproceso se limita a citar este criterio sin analizar su aplicabilidad a una situación no contemplada explícitamente (período menor a tres meses). Esto constituye una interpretación incompleta que no resuelve la duda jurídica planteada. Aunque el Subproceso indica no tener competencia para suspender el proceso, sí tiene la responsabilidad de resolver dudas sobre la aplicación del reglamento. El artículo 8 del RSIED establece que la Dirección de Gestión Humana debe "asesorar en la implementación" del sistema de evaluación, lo cual incluye aclarar dudas sobre su aplicación.

Según el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, los funcionarios públicos estamos obligados a cumplir los deberes que la ley les impone. Esto incluye proporcionar respuestas fundamentadas a consultas sobre la aplicación de normativas. Es más, la Procuraduría General de la República ha establecido que las consultas sobre la aplicación de normas deben ser resueltas por la administración de manera fundamentada (Dictamen C-111-2020). La respuesta recibida no cumple con este estándar.

Por ello, solicito respetuosamente al Consejo de la Judicatura, órgano rector según el artículo 7.c del RSIED, y al Consejo de Personal: para obtener un pronunciamiento definitivo. DEBO INSISTIR QUE La solicitud de extensión del plazo no es un fin en sí mismo, sino un medio para obtener una respuesta jurídica fundamentada. El Subproceso debería reconocer esta necesidad y, si no puede proporcionar la respuesta, elevar la consulta a los órganos competentes.

- El artículo 27 de la Constitución Política garantiza el derecho de petición y pronta resolución. La falta de una respuesta sustantiva podría considerarse una violación de este derecho fundamental.

Debo advertir que, en ausencia de una respuesta concreta a estos cuestionamientos jurídicos fundamentales, me veo en la obligación de trasladar el riesgo de cualquier irregularidad en el proceso evaluativo a las instancias correspondientes, en virtud del principio de responsabilidad administrativa (artículo 190 de la Ley General de la Administración Pública). La mera cita del Criterio Jurídico DJ-C-400-2021 sin un análisis de su aplicabilidad a una situación no contemplada explícitamente (período menor a tres meses) no constituye una orientación sustantiva como lo requiere el principio de legalidad administrativa.

Por lo tanto, reitero mi solicitud de un pronunciamiento jurídico claro sobre la validez de realizar evaluaciones sin cumplir el requisito de tres meses en el puesto y sobre la delegación de evaluaciones fuera de la estructura jerárquica, antes de proceder con el proceso evaluativo.

Este argumento refuerza la necesidad de una respuesta sustantiva, fundamentada en la normativa y jurisprudencia costarricense, y redirige la responsabilidad al Subproceso de Gestión del Desempeño para proporcionar una orientación adecuada o elevar la consulta a las instancias competentes.

Así reitero mi petición del documento adjunto y lo resumo de la siguiente manera:

1. Solicitud de un pronunciamiento oficial sobre la validez jurídica de realizar evaluaciones sin cumplir el requisito de tres meses en el puesto, según lo establecido en el artículo 9 del RSIED.
2. Aclaración sobre la legalidad de la delegación de evaluaciones fuera de la estructura jerárquica directa, específicamente en el caso del Coordinador Judicial Alexander Rojas Chacón.
3. Petición de que, en caso de no obtener una respuesta concreta dentro del plazo establecido para el proceso de evaluación, se extienda dicho plazo hasta contar con un criterio jurídico definitivo.
4. Elevar la consulta al **Consejo de la Judicatura**, como órgano rector según el artículo 7.c del RSIED, y **Consejo de Personal** para obtener un pronunciamiento definitivo sobre estos asuntos legales.

5. En ausencia de una respuesta concreta a estos cuestionamientos jurídicos fundamentales, me veo en la obligación de trasladar el riesgo de cualquier irregularidad en el proceso evaluativo a las instancias correspondientes.

Agradezco su atención a esta solicitud y quedo atenta a una respuesta que aborde los aspectos sustantivos planteados.”

Además, la señora (NOMBRE) adjunta documento con las respuestas obtenidas por el subproceso de Evaluación del Desempeño, sobre este tema.

(...)
-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que el artículo 9 del Reglamento de Evaluación del Desempeño indica:

“Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.

Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quien haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.”

Asimismo, el artículo 11, inciso b, establece:

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

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

Sobre este mismo tema, la Dirección Jurídica emitió el siguiente criterio:

(...)

En adición a lo anterior, la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Evaluación del Desempeño hace una amplia explicación del siguiente informe:

(...)

-0-

Analizado lo expuesto, se estima procedente que previamente a resolver se designe a la señora Magistrada Sandra Zúñiga Morales para que realice el estudio e informe a este Consejo en el término de 8 días hábiles.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, trasladar la solicitud de la señora (NOMBRE), a la señora Magistrada Sandra Zúñiga Morales para que realice el estudio e informe a este Consejo en el término de 8 días hábiles. **Ejecútese”**

-0-

La integrante Magistrada Sandra Zúñiga Morales, rindió informe en los siguientes términos:

“Informe Consejo de la Judicatura

Asunto: Gestión de la jueza (NOMBRE)

Fecha: 8 de julio, 2025.

I. **OBJETO DEL INFORME**

La jueza (NOMBRE) cuestiona su competencia para realizar la evaluación de desempeño del coordinador judicial del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri, señor Alexander Rojas; así como la del juez coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo, señor Johnny Rojas, en razón de que su nombramiento es inferior a los tres meses. Estima existe un vacío jurídico, que amerita un pronunciamiento legal al respecto.

Se aclara, que aún cuando en el resumen de los alegatos se hará referencia a los dos servidores, de los que la juzgadora (NOMBRE) argumenta su imposibilidad o al menos duda, para proceder con la respectiva evaluación de desempeño, carece de interés un pronunciamiento expreso en torno al coordinar judicial del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Hatillo, pues por comunicación del 19 de marzo del año en curso, la Jueza Cindy Quesada, informó se procedería con la respectiva evaluación.

II. **CONTENIDO DE LA GESTIÓN FORMULADA**

La jueza (NOMBRE) en su calidad de jueza de tránsito de Hatillo formuló el 1 de marzo del año en curso, una solicitud de suspensión del proceso de evaluación del desempeño, o bien, una ampliación del plazo del coordinador judicial del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri, señor Alexander Rojas; de igual forma, respecto al juez coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo, señor Johnny Rojas, hasta obtener respuesta de los siguientes cuestionamientos.

Expone una secuencia fáctica de eventos. De forma textual advierte:

“□ 5 de marzo de 2025:

Cindy Quesada, Jueza del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri, envía un correo electrónico a (NOMBRE) y Angie Padilla informando que la evaluación de desempeño del coordinador judicial, Alexander Rojas, está pendiente. Cindy Quesada indica que ella no puede realizar la evaluación de Johnny Rojas, Juez Coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo. Cindy Quesada menciona que Estéfana Brenes, quien fue trasladada al Juzgado de Tránsito de Hatillo el 20 de febrero de 2025, tiene los permisos para completar la evaluación de Alexander Rojas.

□ 6 de marzo de 2025:

Estéfana Brenes responde al correo de Cindy Quesada confirmando que está en proceso de finalizar la evaluación de Alexander Rojas. (NOMBRE) menciona que está trabajando en la evaluación y que ha tenido dificultades debido a lo repentino de su traslado al Juzgado de Tránsito de Hatillo. Se solicita a Leslie Carvajal, del área de Evaluación de Desempeño, que oriente sobre la eliminación de evaluaciones parciales, ya que ella no tiene los permisos en el sistema para hacerlo.

□ 7 de marzo de 2025:

(NOMBRE) solicita a Ivannia Aguilar, jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño, que elimine la evaluación parcial realizada a Alexander Rojas el 24 de agosto de 2024, ya que fue realizada por error. (NOMBRE) menciona que ahora trabaja en el Juzgado de Tránsito de Hatillo y que solo está terminando el proceso de evaluación. Ivannia Aguilar solicita a Allen Maurilio Argüello, del Subproceso de Gestión del Desempeño, que registre la solicitud de (NOMBRE). Allen Maurilio Argüello confirma a (NOMBRE) que se eliminó la evaluación parcial.

□ 8 de marzo de 2025:

Cindy Quesada envía un correo electrónico a Ivannia Aguilar solicitando colaboración para la evaluación del Juez Coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo, Johnny Rojas, explica que ella no puede realizar la evaluación. (NOMBRE) responde al correo de

Cindy Quesada explicando que ella tampoco puede realizar la evaluación del Juez Coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo debido a su reciente traslado.

□ 10 de marzo de 2025:

Ivannia Aguilar responde al correo de Cindy Quesada indicando que analizará la situación y que las acciones del Subproceso de Gestión del Desempeño están amparadas en la técnica, jurisprudencia y normativa vigente. (NOMBRE) responde al correo de Ivannia Aguilar aclarando que no ha consultado el tema de la evaluación con ninguna otra persona y que su interés en buscar orientación se basa en su imposibilidad de realizar la evaluación debido a su traslado.”

Señala que conforme con el principio de legalidad, para regular el tema de la evaluación del desempeño, es de aplicación la Ley Orgánica del Poder Judicial y desde luego, lo dispuesto en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED), teniendo el Criterio Jurídico DJ-C-400-2021, solo un valor interpretativo y aclaratorio de la norma, en temas como la delegación de la competencia evaluadora, la evaluación parcial y el requisito de los tres meses de permanencia en el puesto, para poder ejercer la competencia evaluadora. En su planteamiento expone desde su perspectiva algunas diferencias entre lo regulado en el reglamento y lo dispuesto en el mencionado criterio jurídico. Por ejemplo, que los tres meses de permanencia en el puesto para ejercer la competencia evaluadora (dispuesta en el reglamento) podrían ser consecutivos o no (según el criterio); que la posibilidad de evaluaciones parciales por cambios de puestos de trabajo, cambio de indicadores cuantitativos, periodos de prueba, etc. (indicadas en el reglamento), también se afirma es posible cuando la persona evaluadora deje su puesto (según el criterio jurídico). En suma, estima que el Criterio Jurídico DJ-C-400-2021, da una *“interpretación más detallada y específica de algunos aspectos del RSIED”*.

En cuanto a la situación del juez coordinador del Juzgado de Tránsito de Hatillo, Johnny Rojas, indica existen dos situaciones a considerar: (i) La falta de claridad en el reglamento respecto a si los tres meses de permanencia en el puesto para ejercer la competencia evaluadora son consecutivos o no (aunque el criterio jurídico lo avale). (ii) No cuenta con evidencia para realizar la evaluación. Razones por las cuales, concluye, no puede proceder con la evaluación y agrega, que aun desde la perspectiva de un funcionario de hecho, *“su actuación debe ser restrictiva y justificada en circunstancias excepcionales”*. En consecuencia, solicita que se aclare por la Dirección de Gestión Humana su situación como evaluadora, a pesar de no cumplir con el requisito de los tres meses de permanencia en el puesto. De contarse con la autorización debidamente fundamentada, podrá solicitar al MSc. Johnny Rojas

los documentos o el seguimiento del plan de evaluación del desempeño, para proceder con la evaluación.

Indica que la evaluación del coordinador judicial Alexander Rojas, del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri, quedó pendiente al darse la permuta entre ella y la jueza Cindy Quesada, sin embargo, refiere se dio un análisis de su desempeño en el Consejo de Jueces, detallándose las evidencias del caso y las otras evaluaciones completadas y documentadas al día 19 de febrero de 2025, pero su traslado se dio al día siguiente. Refiere que la Licda. Angie Padilla Quesada quien integró el mencionado Consejo de Jueces y la mayor parte del año 2024, permaneció en su puesto como juzgadora (con intermitencias por incapacidades y permisos sin goce), considera es la que tiene la *“perspectiva del caso de dicho compañero”*. Concluye indicando es la jueza Cindy Quesada, la persona responsable de realizar la evaluación final del señor Alexander Rojas, por ser su jefa inmediata y por tener la responsabilidad de implementar las acciones de mejora, bajo su conveniencia; además de tener un conocimiento más directo de su desempeño.

III. **CRITERIO DEL SUBPROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Mediante Oficio PJ-DGH-SGD-050-2025, con fecha 3 de abril de 2025, suscrito por la jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño, Ivannia Aguilar Arrieta, así como por la Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana, Waiman Hin Herrera, se dio respuesta a una gestión planteada por la Jueza Estéfana Brenes, Jueza de Tránsito de Hatillo, a la cual, se precisa se le atendieron varios requerimientos:

1. *“Mediante correo del 08 de marzo, la Jueza (NOMBRE), nos comunica que mediante permuta había sido trasladada al Juzgado de Tránsito de Hatillo en fecha 20 de marzo, cambio realizado con la Jueza Cindy Quesada Chavarría, y que a su llegada no estaba evaluado el juez coordinador Johnny Rojas.*
2. *Igualmente, se recibe consulta en la misma fecha de la Jueza Cindy Quesada, y refiere que ella durante el 2024 estuvo fuera de ese despacho por incapacidad y que tenía medidas cautelares.*
3. *En fecha 10 de marzo, la Jueza (NOMBRE), reitera su situación del traslado e indica que:*

“...Según entiendo, las regulaciones internas establecen que la evaluación del desempeño debe basarse en el conocimiento directo del desempeño del evaluado durante el período correspondiente.

Dado que estuve presente en el Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri todo del período evaluado, considero que no puedo realizar una evaluación que refleje fielmente el desempeño del señor Juez Coordinador...”

- 4. Por parte del Subproceso se facilita la siguiente orientación, mediante correo del 11 de marzo:*

“... En razón de lo anterior, el reglamento establece en su artículo 11 inciso b) que:

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

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

Por lo tanto, las personas juzgadoras que estén en el despacho al momento de realizar cualquier acción del proceso de evaluación del desempeño, indistintamente si estuvieron o no durante el año del período de evaluación en el despacho (en este caso durante el año 2024), deberán conformar ese órgano evaluar para la deliberación, valoración y decisión que se estime pertinente en cuanto a la evaluación del Juez o Jueza Coordinadora, en este caso la Evaluación de Cierre - Resultado Final 2024. Se recomienda para esos efectos todas las formalidades de todo órgano colegiado, principalmente la elaboración de un acta detallada y circunstanciada de la decisión del órgano evaluador al considerarse esto un acto administrativo que debe contener todas las formalidades del caso.

En caso de que el órgano evaluador, considere oportuno solicitar información relevante (controles de medición, evidencias entre otros) a las anteriores personas juzgadoras que estuvieron durante el año 2024, para la toma de la decisión correspondiente de la Evaluación del Juez o Jueza Coordinadora, lo pueden realizar; según se puede inferir de los criterios de la Dirección Jurídica, en cuanto al tema de que la competencia de evaluación, la tiene la personas que está en el momento de la acción como jefatura del despacho y se puede resolver el tema de la información por medio de esas consultas a las anteriores jefaturas; en caso de que la persona jefatura q está hoy (obstante la competencia de evaluación) no haya estado como jefatura durante el año que se está evaluando.

Todo lo anterior, solo se vería afectado si existen medidas cautelares específicas relacionadas con la evaluación del desempeño, en las que el órgano evaluador debe considerar el tema de su integración,

así por ejemplo, en caso de que un juez o jueza coordinadora del despacho, no pueda realizar una evaluación a una persona juzgadora producto de una medida cautelar, la misma debe dictarse por el órgano instructor competente y decir exactamente eso e incluso debe señalar quién es la persona q asumirá y sustituirá a ese Juez o Jueza Coordinadora en el proceso de evaluación del desempeño de esa persona evaluada en particular. Ahora bien, con el tema de un órgano evaluador, en mi opinión y siguiendo la lógica anterior, me parece que debería existir una medida cautelar específica en el sentido de q esa persona juzgadora no puede integrar el órgano evaluador del Juez o Jueza Coordinadora del despacho, sin entrar a valorar este subproceso las situaciones que conllevaron a esa decisión y respetando las competencias del órgano instructor del procedimiento, claro está la medida debe ser solicitada por la persona q lo estime pertinente y otorgada por el órgano instructor del procedimiento, ante el cuál este subproceso solo toma conocimiento de la misma y realiza la colaboración necesaria a la persona evaluadora que se establezca en el uso del sistema para la ejecución del proceso de evaluación que corresponda.

En conclusión, de no existir una medida cautelar específica sobre el tema de evaluación del desempeño, como se indicó supra, el órgano evaluar (integrado por las personas juzgadoras que actualmente conforman el despacho según art. 11 inciso b) del reglamento de Evaluación del desempeño) es el responsable de realizar la Evaluación de Cierre - Resultado Final 2024 del juez o jueza coordinadora del despacho. ..”

- 5.** *Ante la respuesta ofrecida, el día 19 de marzo de los presentes, la Jueza (NOMBRE), nos remite la gestión adjunta (pdf con el nombre “11 marzo 25”), donde manifiesta inconformidades argumentativas y supuestos pendientes de analizar en relación con el criterio jurídico de referencia, que conllevarían a una ampliación del criterio actual o incluso un nuevo criterio jurídico adicional; y refiere que se suspenda o amplíe el plazo para que sea evaluado el Coordinador Judicial del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserri y el Juez Coordinador de Tránsito de Hatillo, hasta el tanto no se resuelva lo solicitado. (...)*
- 6.** *Considerando que la gestión de la señora (NOMBRE), contiene aspectos donde se refiere a temas pendientes de analizar y solicita ampliar el criterio de la Dirección Jurídica DJ-C-400-2021; sobre el cual este Subproceso no tiene competencia pero si es la base en la que se fundamentó la orientación brindada y que ha sido consistente con las recomendaciones dadas en muchos otros casos donde se ha presentado una situación similar producto de cambios de jefatura en el interin de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño*

y sus diferentes etapas que lo componen, sea las etapas de planeación (establecimiento del plan de mejora, es decir creación de metas y notificación del plan de evaluación), ejecución (medición de las metas y observación de las conductas) y evaluación (sea evaluación parcial que es casuística o evaluación de cierre – resultado final, que se hace una vez terminado el año que se está evaluando); aunado a la falta de competencia de este Subproceso para decidir sobre la petición de suspensión de proceso de evaluación del desempeño de la persona solicitante, ni ampliar los aspectos jurídicos del criterio de referencia; se remite la gestión anterior a los órganos rectores competentes para su consideración, valoración y decisión correspondiente.

- 7.** *Debe indicarse que en fecha 19 de marzo, la Jueza Cindy Quesada, informó que por parte del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Hatillo, ellos procederían con la evaluación del Coordinador Judicial, sea que la misma fue aplicada por doña Cindy Quesada, en este sentido solamente está pendiente resolver lo relativo a la evaluación del Juez Coordinador de Hatillo ante los cuestionamientos y argumentos que expuso la Jueza (NOMBRE), en el correo de fecha 19 de marzo, dirigido a los órganos rectores.*

- 8.** *Finalmente, valga la oportunidad para indicar que, dentro de las reformas aprobadas por los órganos rectores el año pasado y que se encuentra pendiente de ser conocido por Corte Plena, ya se había considerado dicho criterio en la modificación del artículo 9, que se reformuló de la siguiente forma:*

<p>Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las</p>	<p>Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, la</p>	<p>Integrar el criterio de la Dirección Jurídica sobre la competencia de la persona para evaluar el desempeño, DJ-C-400-2021 del 16 de julio de 2021 y</p>
--	---	--

<p><i>personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.</i></p>	<p><i>persona u órgano evaluador, según corresponda, será quien ostente el puesto o cargo para evaluar el personal, según la estructura de cada ámbito, de conformidad con lo indicado en el Estatuto de Servicio del Judicial. Esta competencia se extiende para todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño.</i></p>	<p><i>considerar la realidad del Poder Judicial, en la rotación del personal en las oficinas y despachos judiciales.</i></p>
---	---	--

IV. CRITERIO DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA

En fecha 16 de julio de 2021, la Dirección Jurídica comunica el Criterio DJ-C-400-2021, dirigido a la MBA. Roxana Arrieta, Directora de la Dirección de Gestión Humana y suscrito por el MSc. Rodrigo Campos Hidalgo y el Lic. Roberto Fallas Gamboa, por su orden, Director y Profesional 3 de la Dirección Jurídica; en el cual se da respuesta a una serie de oficios remitidos por dicha dirección (PJ-DGH-JP-559-SGD-108-2020 y PJ-DGH-SDG-119-2020 del 23 de octubre y 07 de diciembre de 2020), con una serie de inquietudes relativas al Sistema Integrado de Evaluación del

Desempeño del Poder Judicial, solicitándose el análisis y, además, se valorara la necesidad de alguna reforma al Reglamento del Sistema dicho (RSIED) o, del de Reconocimiento de Tiempo Servido en el Poder Judicial y en El Estado y sus Instituciones para Efectos del Pago de Anualidades y Jubilación en el Poder Judicial (RTS).

El criterio señala que en efecto, hay casos en los que cargos de jefaturas o de jueces coordinaciones, son nombradas por periodos inferiores a tres meses, cuando el artículo 9 del RSIED exige ese plazo. Lo anterior, debido a que la Dirección de Gestión Humana se cuestionaba si: “¿Sería legalmente procedente que una persona juzgadora con menos de tres meses consecutivos en el despacho realice la evaluación del desempeño o esos tres meses no necesariamente deben ser consecutivos? Y si ¿Sería legalmente procedente que una jefatura que no sea quién supervise directamente a la persona servidora realice la evaluación del desempeño?”. Además agregan: “En segundo lugar, en el oficio del 07 de diciembre de 2020, se propone que independientemente del plazo establecido en el artículo 9 antes citado, la persona evaluadora que “se retira o traslada del despacho u oficina” aplique una evaluación parcial con asidero jurídico en el artículo 14.b.2; o bien que, se establezca como un nuevo supuesto en el que debería aplicarse una evaluación parcial, lo cual valida el artículo 16.2.d. Por otra parte, ante el inminente cambio de sujeto evaluador en virtud del traslado apuntado, se cuestiona si no se conculca el debido proceso al mantenerse las mismas metas de desempeño establecidas en el plan de evaluación consensuado con la anterior jefatura sin que se notifique un nuevo plan de evaluación”.

La Dirección Jurídica en su criterio sostiene, en lo que aquí interesa:

Primero.- Como regla general, las personas responsables de evaluar son siempre quienes tienen bajo su supervisión o responsabilidad a las personas por evaluar, de acuerdo a la estructura organización, función que harán de acuerdo a los objetivos del puesto, tal y como lo dispone el artículo 2, inciso 1 del RSIED. Aunado a ello, el numeral 14, inciso b.2. del RSIED determina es responsabilidad de la persona evaluadora, hacerlo en los puestos de trabajo bajo su cargo. Es decir, si no supervisa o no es responsable del cumplimiento de los objetivos del puesto, no puede evaluar. En apoyo a dicho argumento, se agrega:

“El Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 10 determina que “La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella...” lo cual es respetado por el RSIED en su conjunto al evidenciar a lo largo de su articulado la relación vertical referida.”

Segundo.- El reglamento establece, en su artículo 9, como presupuesto de la persona evaluadora, su permanencia en él, de al menos tres meses. Requisito que, por el ejemplo, en el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN no se incluye. Y sobre ese particular señalan:

“En todo caso, lo que se estima imprescindible desde el punto de vista de esta Dirección Jurídica es que quien ejerza la potestad evaluadora debe ser la persona que organizacionalmente supervisa o sea responsable del cumplimiento de los objetivos de la persona evaluada, lo cual es coincidente con el numeral 10 del Estatuto de Servicio Judicial al establecer que quien realiza la calificación periódica de servicios, entendida esta como la evaluación del desempeño será “el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella”, sin hacer este último artículo mayor condicionamiento sobre la temporalidad de la permanencia en el puesto respecto de la persona evaluadora.

[...] Recuérdese, es una regla que el acto administrativo ha de surgir de quien tenga la competencia para dictarlo y sólo puede emanar de otra persona u órgano si existe una transferencia de competencia mediante la delegación, avocación, sustitución o subrogación (artículo 70 y 84 de la Ley General de la Administración Pública - LGAP-).”

Pero además, destaca otros aspectos importantes, sobre el sistema de evaluación que dimensionan el afán de cumplir con un debido proceso, al señalar: “... dicho sistema “Es garantista, al **requerir el registro de evidencias** para respaldar los resultados...” (artículo 4 *ídem*), eso es fundamental para la formación de la voluntad administrativa constituida por los resultados de la evaluación. Aunado a ello es responsabilidad de la persona evaluadora llevar “un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada” (artículo 14.b.5). Ante ese panorama, se considera que **previo** a que una persona evaluadora deje el puesto de coordinación en los despachos jurisdiccionales o de jefatura en los demás ámbitos del Poder Judicial, proceda con la realización de una evaluación parcial; o que, cuente con evidencia suficiente y objetiva **debidamente registrada**, la cual permita a quien venga a ocupar el cargo sujeto a la potestad evaluadora poder fundadamente emitir la valoración que corresponda respecto de la evaluación del desempeño. Eso se plantea así porque, esta última persona no puede materialmente constatar de manera directa por observación y supervisión el desempeño de una persona servidora judicial en el pretérito, especialmente de los factores competenciales -v.g. de naturaleza cualitativa-; aunque, ello no es óbice para que la persona evaluadora novedosa, pueda evaluar con asidero en todas las evidencias requeridas y en tesis de principio registradas por quien deja el cargo o coordinación según lo exige el RSIED en sus artículos 4 y 14.b.5.”

V. CONCLUSIÓN

Después de un examen de los argumentos expuestos por la jueza (NOMBRE), así como luego de analizar el criterio vertido por la Dirección Jurídica en el Criterio DJ-C-400-2021, acogido por el Subproceso de Evaluación de Desempeño, estimo que a estos últimos les asiste razón en su postura.

Es pertinente aclarar, que el criterio jurídico no se estima una fuente de derecho (como parece entender la gestionante fue asumido), se trata de una argumentación edificada a partir de la interpretación de diversas normas jurídicas y considerando situaciones fácticas, sobre las cuales se gestionaron consultas por parte de la Dirección de Gestión Humana. Dilucidado este aspecto, como se adelantó, se comparte el criterio emitido por la Dirección Jurídica antes mencionado, en ese sentido, es de relevancia citar varias de sus conclusiones, en atención al tema aquí analizado:

“a. Quien ejerza la potestad evaluadora debe ser la persona que organizacionalmente supervisa o sea responsable del cumplimiento de los objetivos de la persona evaluada, lo cual es coincidente con el numeral 10 del Estatuto de Servicio Judicial al establecer que quien realiza la calificación periódica de servicios, entendida esta como la evaluación del desempeño será “el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella”, sin hacer este último artículo mayor condicionamiento sobre la temporalidad de la permanencia en el puesto respecto de la persona evaluadora.

*b. La persona que no ostenta el cargo de jefatura en cualquier oficina o coordinación de un despacho jurisdiccional no será competente para ejercer la potestad evaluadora, porque esa **posibilidad de acción se extingue cuando deja de tener una relación de jerarquía con las personas a evaluar o de coordinación en el caso del ámbito jurisdiccional.** Es una regla que el acto administrativo ha de surgir de quien tenga la competencia para dictarlo y sólo puede emanar de otra persona u órgano si existe una transferencia de competencia mediante la delegación, avocación, sustitución o subrogación (artículo 70 y 84 de la Ley General de la Administración Pública -LGAP-).*

(...)

*d. Se estima que **previo** a que una persona evaluadora deje el puesto de coordinación en los despachos jurisdiccionales o de jefatura en los demás ámbitos del Poder Judicial, se proceda con la realización de una evaluación parcial; o que, se cuente con evidencia suficiente y objetiva **debidamente registrada**, la cual permita a quien venga a ocupar el cargo sujeto a la potestad evaluadora poder fundamentadamente emitir la valoración que corresponda respecto de la*

evaluación del desempeño. (adicionar al artículo 16 y 14 sobre persona evaluadora)”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 129 LGAP, los actos administrativos deben necesariamente ser emitidos por el órgano con competencia para hacerlo, textualmente se dispone:

“El acto deberá dictarse por el órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia”.

Lo anterior, salvo que se decida delegar la función, para lo cual deberá apegarse a las exigencias del artículo 89 en relación con el 60, ambos de LGAP, que solo la estima procedente entre órganos inmediatos jerárquicamente relacionados, con igual naturaleza de funciones, limitada por sus atribuciones específicas dentro del proceso administrativo y en razón del territorio, el tiempo, la materia y el grado.

En cuanto a la evaluación del desempeño, el mismo artículo 1 del RSIED, respecto a su ámbito de aplicación y alcance, dispone que se establece para que “en concordancia” con lo establecido en la Constitución Política, la Ley General de Administración Pública y entre otros, también el Estatuto del Servicio Judicial, se regule dicho proceso para todas las personas que tengan una relación de servicio con el Poder Judicial.

El Reglamento en cuanto a los órganos competentes para aplicar la evaluación contiene varias normas de relevancia:

“Artículo 2.-

Contiene diversas definiciones, en el inciso:

(...)

1) Persona u órgano evaluador: *responsables de aplicar los instrumentos y procedimientos definidos, para valorar el desempeño de las personas bajo su supervisión o responsabilidad, con respecto al cumplimiento de los objetivos del puesto, así como las competencias para llevar a cabo su trabajo con eficacia y eficiencia.*

Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.

Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.

Artículo 10.- Órganos competentes para la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito administrativo.

a) A quienes integran el Consejo Superior, así como la persona Auditora Interna, los evaluará Corte Plena, con excepción de las personas que se desempeñen en los cargos de Presidencia y Vicepresidencia.

b) Al Consejo Superior, le corresponderá evaluar el desempeño de los puestos directivos que dependen jerárquicamente de éste, según los artículos 84 y 89, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

*c) Todas las demás personas serán evaluadas **por su jefatura inmediata**, conforme a la estructura organizacional de cada dependencia. (La negrita no corresponde al original).*

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

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. (...)

(...)

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

Como podrá advertirse, en todas las normas citadas el común denominador, tal y como lo dispone la Ley General de Administración Pública, es la existencia de un órgano competente para ejecutar la evaluación de desempeño, la persona que tenga a cargo la supervisión o responsabilidad en cuanto al cumplimiento de los objetivos del puesto y, en concreto, la persona funcionaria que ostenta la coordinación del despacho judicial, obviamente, en el momento en el cual corresponde practicar dicha estimación.

Se coincide con el criterio de la Dirección Jurídica que pese a la exigencia del artículo 9 RSIED, en cuanto a que la persona evaluadora debe tener por mínimo tres meses en el cargo; dicha disposición debe interpretarse conforme lo establece el artículo 10 del Estatuto del Servicio Judicial, que textualmente refiere:

“La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella ...”

La razón primordial de ello: el respeto a la jerarquía de las normas, que determina la supremacía y subordinación de las normas jurídicas según su importancia, garantizando no solo el principio de legalidad, sino además, el principio de unidad del sistema normativo, que supone un conjunto de normas jurídicas conforme

un sistema coherente y ordenado. En ese sentido, es de todos conocidos que el rango de una ley, debidamente aprobada por la Asamblea Legislativa es mayor a un reglamento emitido por cualquier Poder de la República u otros entes con potestad reglamentaria. En consecuencia, el Estatuto del Servicio Judicial sigue teniendo preeminencia sobre el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aunque este cuerpo normativo sea posterior, pues la ley ocupa un mayor rango.

Efecto de lo anterior, es que si la ley, en este caso, el Estatuto del Servicio Judicial no fija ningún límite temporal en el desempeño del puesto de la persona a cargo de la evaluación del personal, por tener bajo su supervisión o responsabilidad verificar el cumplimiento de los objetivos de ese puesto; la condición establecida en el reglamento sobre el particular sería cuando menos discutible, en especial, cuando la alegada ausencia del “conocimiento” en el desempeño de la persona funcionaria se puede paliar no solo con la revisión de los objetivos propuestos al cargo en específico, analizándolos y comparándolos con lo que arrojen los registros de eventos que pueda constar en el sistema de gestión u otros controles virtuales o físicos, etc., sino con una revisión de las responsabilidades establecidas en la normativa para desarrollar dicha evaluación, como las previstas en el artículo 14 RSIED, no solo respecto del evaluador sino del evaluado:

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

a) Son responsabilidades de la persona evaluada las siguientes:

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

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

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

4. Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción.

5. En caso de que la persona evaluadora no resuelva las situaciones expuestas por la persona evaluada, para dar cumplimiento con su plan de evaluación o el plan de mejora, la persona evaluada podrá presentar recurso de conformidad con lo indicado en el artículo 19 del presente reglamento.

6. Deberá tener un medio de notificación consignada a través del sistema informático que tiene la Dirección de Gestión Humana, con las consecuencias legales de la Ley de Notificaciones. Será responsabilidad de éste, comunicar a esta dependencia cualquier modificación, caso contrario, se entenderá válida la notificación realizada en el medio registrado. El medio se incluirá en el expediente personal de cada persona, utilizando el mecanismo previsto en el artículo 39 de la Ley de notificaciones.

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora los siguientes:

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

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

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

4. Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño.

5. Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.

6. Cumplir con los plazos previstos por este reglamento.

7. Darle seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias establecidas como resultado de la evaluación.

8. Cuando corresponda, realizar los ajustes en el plan de evaluación de aquellas personas trabajadoras que participan del programa "Adaptación laboral por condición de salud."

9. *Notificar al inicio del periodo a evaluar, el plan de evaluación y al final, los resultados de evaluación. Esta se realizará por medio del correo electrónico señalado.*

10. *Resolver los recursos que se interpongan en los plazos establecidos por este reglamento y elevarlos al órgano que corresponda. Si el recurso no se resuelve en el plazo se entenderá ante el superior, el rechazo por silencio de la gestión presentada.”*

Desde luego, hay en la norma reglamentaria del artículo 9 una razón práctica y hasta conveniente, en el sentido de garantizar un contacto en el tiempo mínimo, entre el evaluado y quien lo evalúa, para examinar y valorar su desempeño; pero, en definitiva, a nivel de ley, no existe esa limitación y como se indicó, existen diversas herramientas o fuentes, por ejemplo, en los controles de los despachos u oficinas, capaces de generar insumos. De manera que, respecto a la consulta planteada por la jueza (NOMBRE) se concluye que, quien ejerce en un despacho u oficina la función de supervisión o responsabilidad del cumplimiento de los objetivos de la persona evaluada, es quien ostenta la potestad evaluadora, que de conformidad con el Estatuto Judicial y otras normas del RSIED, corresponde al jefe de la oficina en el momento que procede dicha evaluación de desempeño, aun cuando no tenga tres meses o más en el desempeño de dicho cargo. Desde esa perspectiva, se considera no procede la suspensión del proceso de evaluación de desempeño de la persona, ni resulta necesario ampliar aspectos jurídicos del criterio de la Dirección Jurídica, pues la normativa existente es clara y existen los mecanismos para cumplir con la función evaluadora, pues diferirla puede generar afectaciones a la persona funcionaria por evaluar.

No obstante lo anterior, pese a existir una norma de rango superior que no establece ningún límite al desempeño de la función de jefe de un despacho, para evaluar al personal bajo su supervisión, como es el Estatuto Judicial; es recomendable se proceda de inmediato a formular una reforma al Reglamento citado, a fin de evitar polémicas como las suscitadas en este asunto. En todo caso, como siempre es posible plantear mejoras en cualquier proceso, a partir de la discusión generada, se considera prudente prever mecanismos que fortalezcan el proceso de evaluación, tales como:

- (i) Exigir, con aplicación del régimen disciplinario, que previo a que una persona evaluadora deje la coordinación de un despacho o la jefatura de una oficina del Poder Judicial, proceda a realizar las evaluaciones de desempeño de su cargo, aunque sea parcial, o bien, deje evidencia debidamente registrada en un informe claro y

completo, que permita a la persona funcionaria que la sustituye, proceder con la evaluación respectiva.

- (ii) Si la ausencia de la persona evaluadora se da por circunstancias sobrevenidas, la evaluación del desempeño a realizarse por la próxima persona jefa del despacho u oficina, deberá realizarse siempre en apego de lo ya establecido en el artículo 14 RSIED, que en caso de duda sobre las evidencias, deberá resolverse a favor de la persona evaluada.

Por ende, deberá la jueza (NOMBRE), a cargo del Juzgado de Tránsito de Hatillo, proceder a la evaluación de desempeño del juez coordinador de dicho despacho, señor Johnny Rojas, por tener en la actualidad a cargo la función de supervisión o responsabilidad del cumplimiento de los objetivos de esa persona funcionaria. La situación del coordinador judicial del Juzgado de Tránsito de Desamparados y Aserrí, señor Alexander Rojas ya fue resuelta, según comunicado del 19 de marzo, de la Jueza Cindy Quesada, informando se procedería con la respectiva evaluación.

Dejo así rendido el informe solicitado, quedando a su disposición para cualquier aclaración, adición o corrección necesaria.

-0-

Conforme lo expuesto este Consejo acoge el informe formulado por la integrante Magistrada Sandra Zúñiga Morales, y se dispone ordenar a la jueza (NOMBRE), proceder a realizar la evaluación del desempeño al juez coordinador Jhonny Rojas Fernández. Se hace el acuerdo del conocimiento del Subproceso de Evaluación del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana.

SE ACORDÓ: 1.) Acoger el informe de la integrante Magistrada Sandra Zúñiga Morales. **2.)** Ordenar a la jueza (NOMBRE) proceder a realizar la evaluación del desempeño al juez coordinador Jhonny Rojas Fernández. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Subproceso de Evaluación del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana y se tome nota de las recomendaciones respecto a: 3.1. Modificación del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño en cuanto al límite temporal de tres meses en el ejercicio del cargo de la persona funcionaria evaluadora; la obligación, con aplicación de régimen disciplinario, de la persona evaluadora que antes de dejar su condición de jefe, proceda con las evaluaciones de desempeño correspondientes, o bien, deje un informe claro y completo con las evidencias que permitan al nuevo evaluador contar con los insumos para dicha evaluación; así como que en casos de

abandono del cargo de evaluador por circunstancias sobrevenidas, para la evaluación del desempeño se proceda conforme lo dispone el reglamento, los insumos existentes en el despacho u oficina, y en caso de duda sobre las evidencias, se resuelva a favor de la persona evaluada. **Ejecútese.**”

El acuerdo indicado le fue comunicado a la señora (NOMBRE), Jueza de tránsito de Hatillo, mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1001-2025 de 14 de julio de 2025.

En respuesta al oficio comunicado, la señora (NOMBRE) en correo electrónico del 17 de julio de 2025, indicó lo siguiente:

“Asunto: Remisión de Recursos y Fundamentación

Para: Consejo de la Judicatura

Sección administrativa de carrera judicial

Subproceso de gestión del desempeño

CC: Ivania Aguilar Arriaga

Estimados señores y señoras,

*Por medio del presente, y en relación con el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión SCJ-035-2025, celebrada el 10 de julio del año en curso, me permito remitir adjunto el **recurso correspondiente debidamente fundamentado (apelacion 17 julio 25.rtf).***

En el documento adjunto encontrarán la argumentación detallada de mi posición, incluyendo la normativa aplicable y los hechos relevantes.

*Deseo hacer especial énfasis en que la **jurisprudencia de la Sala Constitucional ha sido consistente en señalar que los retardos excesivos en los procedimientos administrativos, que superan los límites de la razonabilidad, vulneran el derecho fundamental de petición y pronta resolución (Artículo 27 de la Constitución Política) y el derecho a una justicia pronta y cumplida (Artículo 41 de la Constitución Política).***

Agradezco de antemano la pronta tramitación y análisis del recursos adjuntos. Quedo a su disposición para cualquier aclaración que consideren necesaria.

El recurso de aclaración y adición con apelación subsidiaria literalmente indica:

RECURSO DE ACLARACIÓN Y ADICIÓN CON APELACIÓN SUBSIDIARIA

CONSEJO DE LA JUDICATURA
PRESENTE

ASUNTO: Solicitud de Aclaración y Adición al Acuerdo SCJ-035-2025 del 10 de julio de 2025, y Recurso de Apelación Subsidiario contra el mismo.

(NOMBRE), Jueza de Tránsito de Hatillo, cédula de identidad N° (...), ante ustedes, con el debido respeto y en ejercicio de mi legítimo derecho, comparezco y EXPONGO:

I. DEL ACTO CUYA ACLARACIÓN Y ADICIÓN SE SOLICITA:

Que con fecha 14-07-2025, fui notificada del acuerdo adoptado por este digno Consejo de la Judicatura en sesión SCJ-035-2025, celebrada el 10 de julio de 2025, mediante el cual se acoge el informe de la Magistrada Sandra Zúñiga Morales y se me ordena proceder a realizar la evaluación del desempeño al Juez Coordinador Johnny Rojas Fernández.
(...)

II. DE LA OPORTUNIDAD Y LEGITIMACIÓN:

Interpongo la presente solicitud de Aclaración y Adición, y de manera SUBSIDIARIA el Recurso de Apelación, dentro de los plazos legales establecidos para cada uno.

La solicitud de Aclaración y Adición se presenta dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del acuerdo, conforme al Artículo 63 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al procedimiento administrativo. La interposición de esta solicitud interrumpe el plazo para la interposición de cualquier otro recurso que proceda contra el referido acuerdo. El Recurso de Apelación Subsidiario se interpone dentro del plazo de cinco días hábiles establecido para los recursos impugnativos. Mi legitimación para actuar es plena, al ser la destinataria directa de la orden y al persistir aspectos oscuros, contradictorios u omisos que impiden la cabal comprensión y ejecución del acto, así como al considerar que la orden es ilegal y lesiva a mis derechos e intereses legítimos.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77166&nValor3=96583&strTipM=TC

III. DE LOS ANTECEDENTES RELEVANTES Y LA NECESIDAD DE CLARIDAD:

- Con fecha 11 de marzo de 2025, presenté una solicitud formal a este

Consejo, planteando cuestionamientos jurídicos fundamentales sobre mi competencia para evaluar al Juez Johnny Rojas (dada mi permanencia de apenas 14 días hábiles en el puesto), la figura del "funcionario de hecho", y la necesidad de un pronunciamiento oficial y la extensión de plazos para garantizar la legalidad del proceso.

- Es importante destacar que, originalmente, mi traslado al Juzgado de Tránsito de Hatillo estaba previsto para el 01 de marzo de 2025. Sin embargo, debido a medidas cautelares relacionadas con la Licenciada Cindy Quesada, la permuta se adelantó al 20 de febrero de 2025. Es por eso que no se pudo realizar la evaluación parcial del señor Coordinador Judicial del juzgado de tránsito de Desamparados. Hubiese sido importante antes de dar la orden anticipada de permuta valorar estos supuestos, pero desconozco las medidas cautelares y todo lo que implican, es una situación ajena a mi persona y de las cuales prefiero no enterarme. Aunque la situación del Coordinador Alexander Rojas Chacón ya se encuentra resuelta, lo mencionó pues se ha hecho mención a aspectos disciplinarios, sin embargo, siempre he sido diligente en mi trabajo y es una premisa que debo rechazar categóricamente. Más bien, me encuentro, como más adelante explicaré, ante una respuesta que considero parcial, donde no se abarcan los tópicos medulares planteados.

- La respuesta inicial a mi petición, contenida en el acuerdo SCJ-019-2025 del 04 de abril de 2025 (notificada mediante PJ-DGH-SACJ-0470-2025), se limitó a trasladar mi solicitud a la Magistrada Sandra Zúñiga Morales para estudio e informe, sin emitir un pronunciamiento sustantivo sobre los puntos medulares de mi petición.

- Ahora, el acuerdo SCJ-035-2025 del 10 de julio de 2025, si bien incorpora un informe de la Magistrada Zúñiga Morales que aborda la prevalencia del Estatuto del Servicio Judicial sobre el RSIED en cuanto al requisito de los tres meses, no logra disipar la totalidad de las incertidumbres planteadas, generando la necesidad de esta aclaración y adición para una correcta ejecución, y, subsidiariamente, la impugnación de su legalidad.

- La administración pública, y en particular el Poder Judicial, está obligada a actuar bajo los principios de legalidad, motivación y seguridad jurídica. En este contexto, la suscrita Juzgadora planteó una serie de cuestionamientos fundamentales sobre su competencia para realizar evaluaciones de desempeño, buscando claridad y certeza en un proceso

que incide directamente en la carrera judicial. A pesar de las respuestas institucionales recibidas, persisten aspectos cruciales sin una aclaración satisfactoria, lo que genera una legítima preocupación sobre la validez de los actos administrativos y la protección de los derechos de los funcionarios.

IV. DE LOS PUNTOS OSCUROS, CONTRADICTORIOS U OMISOS CUYA ACLARACIÓN Y ADICIÓN SE SOLICITA (Fundamento del Recurso Principal):

De conformidad con el Artículo 63 del Código Procesal Civil y el principio de motivación del acto administrativo (Artículo 136 de la LGAP), solicito respetuosamente se sirvan aclarar y adicionar los siguientes aspectos del acuerdo SCJ-035-2025 y el informe que lo fundamenta:

1. Sobre la Viabilidad Práctica de la Evaluación y el Procedimiento para Recabar Evidencias (Omisión y Oscuridad):

- El informe de la Magistrada Zúñiga Morales sugiere que la ausencia de conocimiento directo puede "paliarse" con la "revisión de objetivos, registros de eventos... y otros controles virtuales o físicos". Sin embargo, el acuerdo, omite establecer un procedimiento claro y vinculante sobre cómo yo, con apenas 14 días hábiles de permanencia en el Juzgado de Tránsito de Hatillo, puedo acceder a esta información histórica de manera efectiva y exhaustiva. El Artículo 14.b.5 del RSIED exige al evaluador "Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación".

- Se solicita se aclare y adicione el acuerdo indicando el procedimiento específico que la Dirección de Gestión Humana o el Consejo de la Judicatura establecerán para garantizar mi acceso a todos los registros, bitácoras, planes de evaluación anteriores y cualquier otra evidencia necesaria para realizar una evaluación objetiva y fundamentada del Juez Johnny Rojas, así como la obligación institucional de proporcionarlos activamente. La mera mención de "herramientas" no suple la falta de una guía operativa para subsanar la ausencia de evidencia directa, lo que perpetúa la inseguridad en el acto de evaluación.

2. Sobre la Figura del "Funcionario de Hecho" y sus Implicaciones (Omisión):

- Mi petición original planteó con claridad la preocupación de actuar como "funcionaria de hecho" si no se aclaraba mi competencia y la validez de mi actuación bajo un período tan corto, solicitando un pronunciamiento sobre esta figura jurídica y sus consecuencias.

- El acuerdo SCJ-035-2025 y el informe de la Magistrada Zúñiga Morales omiten por completo cualquier análisis o referencia a la figura del "funcionario de hecho".

- Se solicita se adicione el acuerdo con un pronunciamiento explícito y fundamentado sobre la aplicabilidad de la figura del "funcionario de hecho" en este contexto, sus límites y las consecuencias jurídicas para la validez de las evaluaciones realizadas bajo tales circunstancias, garantizando la seguridad jurídica de mis actos.

3. Sobre la Justificación de la Negativa a la Extensión de Plazo (Oscuridad):

- El informe de la Magistrada concluye que "no procede la suspensión del proceso de evaluación de desempeño de la persona, ni resulta necesario ampliar aspectos jurídicos del criterio de la Dirección Jurídica, pues la normativa existente es clara y existen los mecanismos para cumplir con la función evaluadora".

- Se solicita se aclare la motivación de esta negativa, explicando de manera detallada por qué la complejidad fáctica de mi situación (14 días hábiles de permanencia, imposibilidad de evaluación parcial previa por adelanto de permuta) y la persistencia de las incertidumbres jurídicas y operativas (puntos 1 y 2 de esta solicitud) no ameritaban la extensión del plazo solicitada, a la luz del principio de plazo razonable del derecho administrativo.

V. DE LOS AGRAVIOS INSOSLAYABLES QUE FUNDAMENTAN LA APELACIÓN SUBSIDIARIA (Motivos de Legalidad):

Para el caso de que la presente solicitud de Aclaración y Adición no sea acogida o no resuelva satisfactoriamente los puntos planteados, y de manera subsidiaria, interpongo Recurso de Apelación contra el acuerdo SCJ-035-2025 del 10 de julio de 2025, fundamentado en las siguientes violaciones al ordenamiento jurídico:

A. VIOLACIÓN PALMARIA DEL PRINCIPIO DE MOTIVACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO (Artículo 136 LGAP):

La motivación es una garantía esencial de la legalidad y la justicia administrativa. El Artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP) exige que los actos no sean "contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia". La motivación debe ser "explícita o inequívoca" y referirse a los motivos de la petición del administrado.

El acuerdo impugnado, aunque se sustenta en el informe de la Magistrada Zúñiga Morales, no satisface plenamente esta exigencia. Persiste una insuficiencia en la motivación al no abordar de manera suficiente y concreta los puntos detallados en el apartado IV de este escrito, lo que convierte la orden en una imposición sin un sustento práctico y legal completo. La omisión de un procedimiento claro para recabar evidencias, el silencio sobre la figura del "funcionario de hecho" y la desestimación sin justificación de la extensión del plazo, son fallas sustantivas que hacen el acto arbitrario e ilegal.

B. PERSISTENCIA DE INSEGURIDAD JURÍDICA Y VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD (Artículos 1 y 11 Constitución Política):

El principio de seguridad jurídica, inherente a nuestro Estado democrático de derecho (Artículo 1 de la Constitución Política), exige la "certidumbre del derecho que exige la perceptibilidad cierta de la norma de derecho". El Artículo 11 de la Constitución Política es categórico: los funcionarios públicos "están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella".

Aunque el informe de la Magistrada Zúñiga Morales busca aclarar la competencia evaluadora con base en la jerarquía normativa, la orden de proceder con la evaluación del Juez Johnny Rojas, con mi escasa permanencia en el puesto genera una profunda e inaceptable inseguridad jurídica. Se me impone un deber sin proporcionarme los medios claros y la certeza legal sobre cómo cumplirlo de manera objetiva y sin vicios de nulidad.

La falta de un procedimiento detallado para recabar evidencias históricas y la omisión de un pronunciamiento sobre la figura del "funcionario de hecho" me exponen a futuras responsabilidades y a la posible nulidad de mis actos evaluativos. Esto socava directamente la previsibilidad y fiabilidad que son componentes esenciales de la seguridad jurídica.

C. VULNERACIÓN CONTINUADA DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN (Artículo 27 Constitución Política):

El Artículo 27 de la Constitución Política garantiza la "libertad de petición" y, crucialmente, "el derecho a obtener pronta resolución". Mi petición original no era un mero trámite, sino una consulta jurídica fundamental que requería una respuesta sustantiva y exhaustiva. La Procuraduría General de la República ha establecido que las consultas sobre la aplicación de normas deben ser resueltas por la administración de manera fundamentada (Dictamen C-111-2020).

Si bien se emitió un informe, la persistencia de vacíos en la motivación y la falta de una respuesta integral a todos mis puntos (como la viabilidad de la recolección de evidencias o la figura del funcionario de hecho) implican que mi derecho a una resolución fundamentada, completa y prácticamente actionable no ha sido plenamente satisfecho. Se me ha

dado una orden, pero no una solución jurídica integral a la problemática que planteé, lo que diluye la responsabilidad administrativa y me deja en una posición de incertidumbre inaceptable.

VI. PETITORIA PRINCIPAL (Aclaración y Adición):

Por todo lo anteriormente expuesto, y con el debido respeto, solicito a este digno Consejo de la Judicatura:

ACOGER la presente solicitud de Aclaración y Adición al acuerdo SCJ-035-2025 del 10 de julio de 2025.

PROCEDER a aclarar los puntos oscuros y suplir las omisiones detalladas en el apartado IV de este escrito, emitiendo una resolución que complemente y precise el acuerdo impugnado, garantizando la plena comprensión y la seguridad jurídica de mi actuación.

VII. PETITORIA SUBSIDIARIA (Apelación):

Para el caso de que la presente solicitud de Aclaración y Adición no sea acogida o no resuelva satisfactoriamente los puntos planteados, solicito a este digno Consejo de la Judicatura:

ADMITIR el presente Recurso de Apelación Subsidiario contra el acuerdo SCJ-035-2025 del 10 de julio de 2025.

ELEVAR el expediente al órgano superior competente para que resuelva conforme a derecho.

ORDENAR al superior jerárquico que, al resolver, REVOQUE el acuerdo impugnado en cuanto me ordena proceder a realizar la evaluación del desempeño al Juez Coordinador Johnny Rojas Fernández.

En su lugar, que el superior jerárquico EMITA UNA NUEVA RESOLUCIÓN que, de manera integral y exhaustiva:

- RECONSIDERE la orden de evaluar al Juez Johnny Rojas, reconociendo la imposibilidad práctica de recabar evidencias objetivas y suficientes para un período en el que no tuve conocimiento directo de su desempeño, dada mi escasa permanencia en el puesto (14 días hábiles).
- ESTABLEZCA un procedimiento claro, vinculante y con respaldo institucional para la recolección de evidencias y la colaboración activa de la Dirección de Gestión Humana en la obtención de insumos históricos para evaluaciones en casos de permanencia extremadamente corta del evaluador, garantizando la objetividad y la seguridad jurídica.

- PROPORCIONE un pronunciamiento oficial y exhaustivo sobre la aplicación de la figura del "funcionario de hecho" en este contexto, y sus implicaciones para la validez de las evaluaciones realizadas bajo tales circunstancias, un punto crucial de mi petición que ha sido ignorado.
- CONCEDA una extensión del plazo para la evaluación del Juez Johnny Rojas hasta que se me proporcionen las herramientas, los procedimientos y la certeza jurídica necesarios para cumplir con la orden de manera legalmente inobjetable y con la debida fundamentación.

VIII. ADVERTENCIA FINAL:

Reitero mi total disposición para cumplir con mis funciones en estricto apego a la legalidad y la probidad. Sin embargo, en ausencia de una resolución que aborde de manera integral y satisfactoria los cuestionamientos jurídicos y prácticos planteados, me veré en la obligación de trasladar el riesgo de cualquier irregularidad o nulidad en el proceso evaluativo a las instancias correspondientes, en virtud del principio de responsabilidad administrativa (Artículo 190 de la Ley General de la Administración Pública). La inacción o la respuesta insuficiente no pueden ser una excusa para comprometer la integridad del sistema.

POR TANTO:

Solicito al Consejo de la Judicatura resolver favorablemente la presente solicitud y recurso subsidiario, en aras de la seguridad jurídica, la transparencia y la correcta aplicación del derecho administrativo en el Poder Judicial.

San José 17 de julio de 2025.

ANEXO Y RESUMEN EJECUTIVO

Resumen Enumerado de Argumentos, Resoluciones y Omisiones

De acuerdo con los documentos y mi gestión, estos fueron los puntos alegados, lo que fue resuelto y lo que permanece sin resolverse.

1. Puntos Alegados (Petitoria Principal)

1.1-Validez de mi competencia como evaluadora del Juez Johnny Rojas (Hatillo).

- Pregunta central: ¿Es válido realizar la evaluación con solo 14 días hábiles en el puesto, cuando el artículo 9 del RSIED exige al menos tres meses?

- Problema: El criterio DJ-C-400-2021 solo interpreta los tres meses como consecutivos o no, pero no aclara períodos menores.

1.2-Extensión o suspensión del plazo para realizar evaluaciones.

- Fundamentación: La petición de ampliar o suspender el plazo se fundamenta en la garantía del principio de legalidad, motivación y para evitar inseguridad jurídica.

1.3-Petición de pronunciamiento oficial/Duda legítima.

- Solicitud expresa de un pronunciamiento formal para evitar actuar "como funcionaria de hecho" y garantizar seguridad jurídica, ya que el Criterio Jurídico DJ-C-400-2021 no abarcaba, específicamente sobre el supuesto de un período menor a tres meses.

2- Aspectos y Preguntas Que Fueron Resueltos

-Orientación sobre el órgano evaluador.

Se te indicó —según interpretación del artículo 11.b RSIED— que las personas que integran el despacho pueden conformar el órgano evaluador, existiría legitimidad para evaluar si están en el despacho en el momento de la evaluación, independientemente de haber estado todo el período.

-Existencia de vía para recabar información adicional.

Se explicó la posibilidad de solicitar evidencias a jueces que hayan estado presentes durante el período evaluado, para sustentar la evaluación.

-Imposibilidad de delegar fuera de jerarquía.

Se reiteró el criterio DJ-C-400-2021: no es posible delegar la evaluación si no existe relación jerárquica directa (aunque en la práctica se trasladó la decisión sin analizar el caso concreto).

3- Puntos Que NO Fueron Resueltos

3.1. Validez de Evaluar con Menos de Tres Meses en el Puesto

Mi pregunta: ¿Puedo evaluar válidamente al juez con apenas 14 días hábiles en el puesto, cuando el artículo 9 del RSIED exige tres meses como requisito mínimo?

Situación: Las respuestas reiteraron la exigencia de los tres meses (consecutivos o no), pero no se pronunció específicamente sobre escenarios menores a tres meses ni se aclaró si procede alguna excepción en tu caso concreto.

Falta: No se ofreció un análisis fundamentado que determine si mi evaluación sería jurídicamente válida o si estarías actuando como "funcionaria de hecho".

3.2. Aplicación Individualizada del Criterio DJ-C-400-2021

Mi alegato: Señale que el criterio DJ-C-400-2021 interpreta los tres meses como consecutivos o no, pero no aborda periodos menores. Solicito una interpretación oficial para tu caso particular.

Situación: Las respuestas dieron el criterio en abstracto, no aplicaron el criterio a mi situación (14 días hábiles), y no resolvieron el vacío

interpretativo concreto planteado en mi alegato.

3.3. Figura del Funcionario de Hecho

Mi alegato: Pedí que se valorara si podría ser considerada “funcionaria de hecho” al realizar la evaluación con menos de tres meses.

Situación: No hubo análisis ni pronunciamiento sobre la pertinencia, procedencia o límites de aplicar esta figura en tu contexto. El tema fue omitido.

3.4. Motivación y Fundamentación Jurídica Específica

Mi alegato: Solicité una respuesta motivada y fundada conforme al derecho administrativo sobre la validez de tu actuación y las normas aplicables.

Situación: Las respuestas recibidas fueron procedimentales y replicaron el texto reglamentario, sin razonamiento o justificación específica conectada a tu caso.

3.5. Solicitud de Extensión o Suspensión del Plazo

Mi alegato: Solicité la suspensión o ampliación del plazo para la evaluación hasta contar con criterio jurídico claro.

Situación: No hubo respuesta alguna sobre la viabilidad, legalidad o análisis de fondo respecto a esta petición. El tema fue omitido.

3.6. Recolección de Evidencia Suficiente

Mi planteamiento: Informe que no contaba con suficiente evidencia ni información para evaluar adecuadamente al juez tras mi reciente traslado.

Situación: No se me proporcionó un camino para subsanar esta carencia ni un pronunciamiento sobre cómo actuar en casos de falta de evidencia por cambios recientes en el despacho.

4- Documentación que Respalda la Competencia del Evaluador en Casos de Cambios o Suspensiones

La competencia de la persona evaluadora en el Poder Judicial, especialmente ante situaciones de cambios de puesto o solicitudes de suspensión del proceso, se fundamenta en un marco normativo y criterios jurídicos específicos. Estos documentos son los que la institución debería aplicar para proporcionar las aclaraciones solicitadas.

4.1. Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED)

El RSIED es el cuerpo normativo principal que regula la evaluación del desempeño en el Poder Judicial. Contiene disposiciones clave sobre la competencia del evaluador:

- Artículo 9 (Requisito de Permanencia): Establece que "Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial,

las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quien haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.". Este es el artículo central de la controversia.

- Artículo 10 (Resolución del Órgano Rector): Complementa el Artículo 9 al indicar que si un jefe de oficina no cumple con el requisito mínimo de tres meses para realizar evaluaciones, "el órgano rector definirá la resolución adecuada, respetando las regulaciones generales."
- Artículo 11, inciso b (Órgano Evaluador en Despachos Judiciales): Define que "Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes...".
- Artículo 14.b.5 (Registro de Evidencias): Impone al evaluador la responsabilidad de "Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.". Este punto es crucial para la objetividad de la evaluación.
- Artículo 16.2.d (Evaluación Parcial): Menciona la evaluación parcial en casos de cambio de puesto de trabajo, cambio en los indicadores cuantitativos, período de prueba y otros supuestos definidos por los órganos competentes, lo que sugiere la posibilidad de evaluaciones en períodos atípicos.

4.2. Criterio Jurídico DJ-C-400-2021

Este criterio de la Dirección Jurídica del Poder Judicial ofrece orientaciones clave sobre la competencia del evaluador y la gestión de cambios:

- Competencia General: Reitera que "quien ejerza la potestad evaluadora debe ser la persona que organizacionalmente supervisa o sea responsable del cumplimiento de los objetivos de la persona evaluada".
- Temporalidad de los Tres Meses: Aclara que el Artículo 9 del RSIED no especifica si los tres meses de permanencia deben ser estrictamente consecutivos; por lo tanto, se entiende que pueden ser tanto consecutivos como no consecutivos.
- Evaluación Parcial y Evidencia: Recomienda que, "previo a que una

persona evaluadora deje el puesto... proceda con la realización de una evaluación parcial; o que, cuente con evidencia suficiente y objetiva debidamente registrada". Esto es fundamental para que el nuevo evaluador pueda emitir una valoración fundamentada.

- No Delegación sin Relación Jerárquica: Establece que "no es posible la delegación no jerárquica de tal competencia sin una norma de igual rango que habilite la delegación" , citando los Artículos 70 y 84 de la Ley General de la Administración Pública.

4.3. Ley General de la Administración Pública (LGAP)

La LGAP establece los principios generales que rigen la actuación administrativa y son de aplicación supletoria:

- Artículo 11 (Principio de Legalidad): "La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento". Los funcionarios públicos están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas.

- Artículos 70 y 84 (Transferencia de Competencia): Regulan las figuras de delegación, avocación, sustitución o subrogación, estableciendo los límites y requisitos para que un órgano o persona ejerza competencias que originalmente no le corresponden.

- Artículo 136 (Motivación del Acto Administrativo): Exige que los actos administrativos "no podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia". La motivación debe ser explícita o inequívoca.

- Artículo 273 (Deber de Resolver Expresamente): La Administración "tendrá siempre el deber de resolver expresamente dentro de los plazos de esta ley. El no hacerlo se reputará falta grave de servicio".

4.4. Estatuto del Servicio Judicial

Este cuerpo normativo, al tener rango de ley, es crucial para la interpretación de las competencias evaluadoras y prevalece sobre los reglamentos:

- Artículo 10: Establece que "La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los

subalternos que laboren en ella...". Este artículo es invocado por el Consejo de la Judicatura para argumentar la preeminencia de la ley sobre el reglamento en cuanto a la temporalidad del evaluador.

4.5. Documentación Administrativa y Procedimientos Formales

Más allá de la normativa, la correcta gestión de la competencia del evaluador en casos de cambios o suspensiones requiere de procedimientos administrativos formales y documentados:

Acta de Integración y Deliberación: Se debe dejar constancia escrita (acta administrativa detallada) de la conformación del órgano evaluador y de la decisión adoptada, especialmente si ocurre un cambio de evaluador por traslado o reemplazo.

Registro de Evidencia: La persona designada como evaluadora debe documentar la búsqueda y análisis de toda evidencia posible, incluyendo la solicitada a quienes estuvieron presentes durante el periodo evaluado, para fundamentar su valoración.

Resolución sobre Suspensiones: Si se solicita la suspensión o prórroga del proceso evaluativo, la respuesta formal de la administración debe quedar documentada, con los fundamentos y la referencia normativa utilizada para aceptar o rechazar la solicitud.

Notificaciones Oficiales a las Partes: Cualquier decisión que afecte la competencia del evaluador o el proceso de evaluación debe ser notificada oficialmente a todas las partes involucradas para garantizar la publicidad y el derecho de defensa.

5- Síntesis

Si bien es cierto considero se reconocieron algunos procedimientos generales. (quién puede evaluar, pedir evidencias), pero evadieron los cuestionamientos de fondo: la validez de mi actuación concreta con menos de tres meses.

Los órganos consultados evitaron pronunciamientos individualizados y omitieron abordar tu situación concreta. Persisten incertidumbres graves sobre:

- la validez de mi actuación, la aplicación del criterio jurídico, el uso de la figura del funcionario de hecho y los caminos legales para obrar correctamente en ausencia de requisitos y evidencias.

-La motivación. de los actos administrativos y la extensión de plazo no fueron debidamente abordados, perpetuando la inseguridad jurídica y la situación de "funcionaria de hecho".

El análisis detallado de la petición de la suscrita y las respuestas institucionales revela una persistente falta de claridad y motivación en aspectos fundamentales del proceso de evaluación del desempeño. A pesar de que el Consejo de la Judicatura ha emitido un pronunciamiento sobre la prevalencia del Estatuto del Servicio Judicial respecto al requisito de los

tres meses, este no ha logrado disipar la inseguridad jurídica que afecta a la suscrita.

Los órganos consultados de la lectura se extrae no han dado pronunciamientos individualizados y han omitido abordar la situación concreta en su totalidad. Persisten incertidumbres graves sobre la validez de su actuación con una permanencia mínima, la aplicación individualizada del criterio jurídico DJ-C-400-2021, la relevancia de la figura del funcionario de hecho, la fundamentación práctica de la orden de evaluar, la justificación de la negativa a la extensión del plazo, y un procedimiento claro para obtener evidencias operativas.

La falta de una respuesta sustantiva y exhaustiva a estos puntos genera una profunda inseguridad jurídica, no solo para la suscrita como evaluadora, sino también para el evaluado y para la integridad del propio Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. La institución, al no proporcionar una guía clara y aplicable a situaciones atípicas, compromete la objetividad, la transparencia y la legalidad de sus propios procesos administrativos. Es por esto que considero tengo una base sólida para insistir en una resolución que aborde de manera integral y motivada cada uno de estos aspectos.

En conclusión, considero respetuosamente que el fondo de mis inquietudes quedó sin respuesta y sigue existiendo una omisión administrativa relevante.

Aspecto Alegado	¿Resuelto ?	Observación Principal
Validez de evaluar con menos de 3 meses	no	Sin pronunciamiento específico
Aplicación del criterio DJ-C-400-2021 a tu caso	no	No hubo análisis individualizado
Figura del funcionario de hecho	no	No hubo análisis individualizado
Motivación/fundamentación jurídica específica	no	Solo réplica procedimental, no sustantiva
Solicitud de suspensión/ampliación de plazo	no	Ningún pronunciamiento al respecto

Agradezco de antemano su atención y colaboración en este proceso.

....”

Adicionalmente en correo de 08 de julio planteó lo siguiente:

8 de julio de 2025

PARA Honorable Consejo de la Judicatura

Honorable Consejo de Personal

DE: Licda. (NOMBRE)

Jueza en propiedad, Juzgado de Tránsito de Hatillo

ASUNTO: Solicitud de pronunciamiento sobre legalidad o ilegalidad de nombramiento de facto como Jueza Coordinadora y directrices urgentes ante imposibilidad material y jurídica para realizar la Evaluación del Desempeño.

ASUNTO: Solicitud de pronunciamiento sobre legalidad o ilegalidad de nombramiento de facto como Jueza Coordinadora y directrices urgentes ante imposibilidad material y jurídica para realizar la Evaluación del Desempeño.

La suscrita, (NOMBRE), en mi condición de Jueza en propiedad del Juzgado de Tránsito de Hatillo desde el 20 de febrero de 2025, me presento ante sus Despachos con el debido respeto para exponer la siguiente situación fáctica y jurídica, y solicitar su intervención y directrices formales. SI DEBO HACER UNA PETICIÓN CONCRETA PIDO POR LA DINÁMICA PROPIA DEL DESPACHO MANTENER LA DISCRECIONALIDAD DE LA CONSULTA SEA QUE SOLO SE COMUNIQUE A LOS INTERESADOS LA RESPUESTA FINAL DADO QUE SI SE ACTÚA DE OTRA MANERA GENERARÍA UN INEVITABLE MAL AMBIENTE LABORAL POR RAZONES QUE NO VIENEN AL CASO, PERO PUEDO EXPLICAR SI ME LO REQUIEREN.

I. RELACIÓN DE HECHOS

- A. Sobre la designación irregular y de facto en la Coordinación del Despacho:
 1. Sobre la Coordinación del Despacho: El Juez Coordinador titular, MSc. Johnny Rojas Fernández, se encuentra incapacitado desde inicios de junio, hasta el 31 de julio de 2025, con posibilidad de prórroga. Debido a su condición -incapacidad-, su contrato de trabajo se encuentra legalmente suspendido. El MSc. Rojas, actuando de buena fe y con el fin de no afectar el servicio, me ha indicado vía correo electrónico que asuma las funciones de

coordinación. Si bien agradezco su confianza, esta situación de facto genera incertidumbre, ya que no se ha realizado un nombramiento formal a través de las instancias correspondientes, conforme el reglamento que para eso fue creado.- ver pdf adjunto segundo grupo-

2. En fecha 7 de julio de 2025, el MSC. Rojas consultó al Área de Gestión y Apoyo si yo, como única otra jueza del despacho, asumía la coordinación de forma automática. La respuesta de dicha área se limitó a "tomar nota" e indicar que se debía comunicar a Gestión Humana para el trámite del sobresueldo, sin emitir un acto de nombramiento formal. -ver pdf adjunto primer grupo-, pero mi intención no es que se haga un nombramiento solo por el sobresueldo, yo antes del 20 de febrero de este año y por varios años asumí la coordinación del Juzgado de tránsito de Desamparados y Aserrí se bien las implicaciones del puesto y realicé por varios años la evaluación del desempeño con los respaldos correctos y en orden que dejé a disposición de la persona que iba a asumir mi cargo cuando permuté a esta plaza. Con esto quiero decir que tengo claro que no es solo dar órdenes, no es solo decir soy la jueza coordinadora requiere un conocimiento del manejo del despacho con los nuevos parámetros institucionales, reglamentos, circulares, etc.
3. Basado en dicha respuesta, el 8 de julio de 2025, el MSc. Rojas me comunicó vía correo electrónico: "...asumo que con esta respuesta y por sentido común la misma Área de Gestión y Apoyo ya tiene a su persona como coordinadora. [...] para los efectos su persona es la coordinadora desde el momento de mi ausencia" . Esta comunicación constituye en mi interpretación "una orden de facto" para que asuma funciones que no me han sido legalmente conferidas. (ver correos segundo grupo)
4. Ante una consulta similar sobre la Evaluación del Desempeño, el Lic. Allen Maurilio Argüello Coto, de la Dirección de Gestión Humana, indicó que la designación del coordinador "es un tema meramente de la oficina, que deben resolver de acuerdo con lo que corresponda" , pero existe una responsabilidad institucional de garantizar la legalidad de los nombramientos. (ver correos primer grupo)

B. Sobre la imposibilidad material y jurídica para ejecutar la Evaluación del Desempeño:

1. La Dirección de Gestión Humana ha comunicado que el periodo para realizar el seguimiento de la evaluación del desempeño transcurre del 1 de julio al 8 de agosto de 2025. A la fecha no se me ha instruido formalmente proceder con dicho seguimiento, es por esto por lo que les escribo.
2. Como manifesté por escrito desde el 4 de julio de 2025, es material y legalmente imposible para mí llevar a cabo dicha tarea. Tal como consta en mis comunicaciones, “a la fecha no tengo conocimiento de cuáles son las metas específicas definidas para el personal técnico, ni tampoco las correspondientes al rol como coordinadora judicial” .
3. No tengo conocimiento de ningún plan de evaluación, registro de evidencias, bitácoras, informes o cualquier otro mecanismo de control que sirva de insumo para un seguimiento objetivo. El tema del seguimiento de la evaluación del desempeño, me pregunto qué seguimiento voy a dar al personal de este juzgado si yo no les notifiqué metas, no tengo noción alguna, ni correo ni respaldo de que metas están cumpliendo ellos como personal para yo tener el criterio suficiente para el seguimiento que es una retroalimentación donde debo decirles cómo y en que áreas puedo mejorar es cualitativo. ¿Pero con base en qué? no tengo correo alguno de nadie, donde se me aclaren o me indique cuales son las metas que se le tiene que dar seguimiento en esta etapa al personal judicial, no sé si hay o no eventuales omisiones que no tengo por qué asumir, comprendo que hay solidaridad en el despacho claro, pero no es así tan automático, debe haber acuerdos, respaldos documentales según el reglamento de evaluación del desempeño y del consejo de jueces.
4. Mi intención es colaborar plenamente para dar continuidad a este importante proceso. Sin embargo, al intentar iniciar la labor, me encuentro con una imposibilidad material para proceder, ya que no tengo conocimiento sobre la metodología de trabajo del MSC. Rojas. Desconozco cómo documentó las metas para el personal, qué evidencias recopiló o el sistema que utilizaba para el seguimiento, y aunque se menciona que la coordinadora judicial

podría tener toda la evidencia no se si es por delegación del señor juez coordinador, yo por eso con el ánimo de ayudar se la pedí vía correo. Pero mi correo inicial dirigido solo al Lic. Allen Maurilio Argüello Coto – y a otra funcionaria de evaluación del desempeño-, yo no lo remití al MSc. Johnny Rojas Fernández pues como lo mencioné en uno de los correos sabía que estaba incapacitado y que su contrato laboral estaba suspendido, pero al dar respuesta el Licdo. Argüello Coto el copia al juez coordinador incapacitado y es donde se presentan la serie de correos donde el hace la designación -08/07/25- de la suscrita como Jueza coordinadora. Lo cual como dije agradezco, pero considero que la reglamentación es importante y la designación debe ser hecha de forma distinta es por eso por lo que hago ante ustedes esta petición concreta. Yo mencioné en ese correo que mi respuesta con copia al Msc. Jhonny era para evitar malentendidos, con este los cuales ya se produjeron es por esto por lo que RUEGO QUE ESTA MISIVA SE MANTENGA CON LA DISCRECIONALIDAD DEL CASO Y QUE SE COMUNIQUE SOLO LA DECISIÓN FINAL, RECUERDEN LA IMPORTANCIA DE MANTENER ADECUADAMENTE LAS RELACIONES LABORALES SIN APOYO INSTITUCIONAL EN OCASIONES.

II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

A. Sobre la Necesidad de Formalizar la Coordinación (Consulta al Consejo de la Judicatura):

La situación actual me coloca en una posición de incertidumbre jurídica. Para ejercer las funciones de coordinación con plena validez, entiendo que se requiere un acto administrativo formal.

- El Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas (Circular N° 21-2014), en su artículo 5, dispone que es competencia del Consejo de Jueces nombrar por votación al Coordinador titular y al suplente. No existe la figura de la sucesión automática. El nombramiento requiere un acuerdo formal del órgano colegiado competente, del cual este despacho carece, pues se hizo un acta de consejo de jueces donde ese tópico no estaba.
- Asimismo, la suspensión del contrato del MSc. Rojas, amparada en el Código de Trabajo, artículo 79, plantea dudas sobre la validez de los actos administrativos que pueda emitir durante su

incapacidad. Según entiendo un funcionario con el contrato suspendido no puede ejercer funciones públicas, y mucho menos realizar actos administrativos como la designación de un sustituto. Estamos hablando de invalidez del acto.

- Esta formalidad es indispensable, incluso para trámites administrativos como el reconocimiento del sobresueldo por coordinación, el cual, según se me ha informado, requiere del acuerdo de Consejo de Jueces para ser tramitado ante la Dirección de Gestión Humana, como se me pretendió nombrar con lo indicado considero es un acto absolutamente nulo y contraviene el ordenamiento jurídico costarricense.
- Principio de Legalidad y Competencia: El artículo 11 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP) establecen que los funcionarios solo pueden ejercer las facultades que la ley expresamente les concede. No estoy legalmente investida como coordinadora.
- Posible Usurpación de Autoridad: Asumir funciones públicas sin un nombramiento expedido por la autoridad competente podría configurar el delito de Usurpación de Autoridad, tipificado en el artículo 317 del Código Penal. Aceptarlo me colocaría en una posición de grave responsabilidad personal, por lo que solo ustedes siguiendo los documentos antes mencionados pueden validar así el acto.

Por lo anterior, es fundamental que el Consejo de la Judicatura, como órgano rector, nos brinde la forma jurídica para solventar esta situación, me dé la solución como órgano superior, acataré lo que orden con el traslado del riesgo.

B. Sobre la Metodología para la Evaluación del Desempeño (Consulta al Consejo de Personal):

Mi principal objetivo es garantizar un proceso de evaluación justo, objetivo y que cumpla con los fines para los que fue creado: la mejora continua del servicio.

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en sus artículos 5 y 14, establece que el proceso debe ser objetivo, transparente y basarse en un plan de evaluación y un registro de evidencias que lo respalden.

Proceder con una retroalimentación cualitativa sin conocer las

metas previamente establecidas o las evidencias recopiladas, podría vaciar de contenido el propósito del reglamento y, más importante aún, podría vulnerar los principios de un debido proceso para el personal, tal y como lo tutela la Ley General de la Administración Pública.

No se trata de incumplir con los plazos, sino de asegurar que la evaluación sea una herramienta de gestión válida y no un mero acto protocolario que podría ser objetado por carecer de los insumos esenciales. Realizar el seguimiento evaluativo en las condiciones actuales configuraría un acto administrativo eventualmente viciado de nulidad absoluta.

No tengo correo alguno de nadie, donde se me aclaren o me indique cuales son las metas que se le tiene que dar seguimiento en esta etapa al personal judicial, comprendo que hay solidaridad en el despacho claro, pero no es así tan automático, debe haber acuerdos, respaldos documentales, según el reglamento de evaluación del desempeño y del consejo de jueces. Debo ser enfática de que no se puede vaciar de contenido la naturaleza de la evaluación del desempeño que se supone que es para mejorar el rendimiento para superar las actitudes y aptitudes del personal entonces como voy a hacer esto sino tengo insumos? , evidencias como evaluadora de febrero de este año que inicie el puesto al 30 junio del 2025, no creo que la idea del reglamento sea un regalo o un acto protocolario para cumplir con plazos insitucionalmente establecidos pero sin cumplir los fines del reglamento de evaluación.

Es más, se puede interpretar que conforme a la LGAP., un acto de evaluación realizado bajo estas condiciones carecería de:

- Motivo (Art. 133): No existen para mi hechos ni fundamentos fácticos (evidencias) que justifiquen la evaluación.
- Contenido (Art. 135): El contenido sería impreciso y no medible, volviéndolo ilegal.
- Forma y Motivación (Art. 136). Sería imposible motivar una calificación sin parámetros ni pruebas, violando el derecho de defensa del evaluado.
- Nulidad Absoluta Inevitable (Art. 166 LGAP): La falta total de los elementos constitutivos antes mencionados provoca la nulidad absoluta e insanable del acto. Repito realizar esta evaluación no sería un mero acto protocolario, sino vaciar de contenido la naturaleza del sistema y dictar un acto manifiestamente ilegal, con la consecuente responsabilidad disciplinaria y patrimonial para la suscrita (Art. 199 LGAP.)

Ahora bien si ustedes lo ordenan procederé a recabar la información correspondiente con la señora coordinadora judicial de este despacho, según entiendo podría tener la información, pero no lo se.

III. PETITORIA.

Con base en los hechos y la fundamentación expuesta, solicito

con el debido respeto: Al Honorable Consejo de la Judicatura:

- a. Se pronuncie formalmente sobre si está viciado o no de nulidad absoluta o ilegalidad de la designación de facto como Jueza Coordinadora, realizada mediante una comunicación electrónica por un funcionario con su contrato de trabajo suspendido, sin acuerdo de Consejo de Jueces.
- b. Se giren las instrucciones pertinentes, conforme lo exige la normativa vigente para que sean ustedes quienes indiquen el proceder según la reglamentación citada.

Al Honorable Consejo de Personal:

- c. Pese a todo lo indicado anteriormente, si se considerase como un supuesto que la evaluación del desempeño de seguimiento del Juzgado de tránsito de Hatillo, es un asunto menor, es solo protocolario o para que conste en el sistema. Se me brinden directrices claras y formales sobre cómo proceder ante la etapa de seguimiento de la Evaluación del Desempeño, considerando la imposibilidad mencionada con los hechos fácticos detallados, en mi persona, repito no se como tiene las evidencias el Juez coordinador o se le delegó a la coordinadora judicial. Entonces que se me autorice a realizarla de forma expresa sin evidencias u objetivos reales, para cumplir con los plazos.
- d. Se podría valorar habilitar una prórroga para que el Msc. Jhonny Rojas lo haga una vez que se reincorpore, específicamente, solicito se me indique si el proceso debe suspenderse o declararse desierto.
- e. Se indague la forma del registro de evidencias, para que se valore si deben realizarse mejoras y se garantice la no repetición de estas prácticas, que no lesionen eventualmente los derechos de los funcionarios y la integridad del sistema evaluativo.

f. Reitero nuevamente de forma vehemente que esta misiva se mantenga solo de conocimiento de los honorables Consejos a los cuales se dirige y se comuniquen los resultados finales. No es por miedo, sino para evitar mal ambiente laboral. Pueden consultar los conflictos acaecidos en este despacho con los jueces propietarios antes de mi presencia, lo cual generó cierta actitud a la defensiva que es palpable por eso quisiera me permitan como es mi derecho solventar mis dudas y mantener la paz laboral tanto como se pueda. Tengo muchos años en la materia soy una de las Juezas de consulta de Planificación y Colaboradora de la Comisión Interinstitucional de Tránsito podríamos decir “gestora” y conozco los procedimientos de la materia y mi intención es mantener mi buen nombre y mi trabajo intachable y solo ustedes pueden tener la competencia de definir tan delicados temas.

ADJUNTO

1. Dos correos en pdf citados
2. Un análisis jurídico de lo mencionado que había elaborado para el Juzgado de tránsito de Desamparados y Aserrí en el año 2024, como parte de mi labor de guía en aquella oportunidad como jueza coordinadora.

IV. NOTIFICACIONES.

Señalo para atender notificaciones el correo electrónico institucional: (...)

-0-

Previamente a resolver las gestiones presentadas por la señora Estéfana Brenes Alfar, se estima necesario trasladarla a la integrante Magistrada Zúñiga Morales para su estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver las gestiones presentadas por la señora (NOMBRE) trasladarlas a la integrante Magistrada Sandra Zúñiga Morales para su estudio e informe a este Consejo.

ARTICULO X

En sesión SCJ-033-2025 del Consejo de la Judicatura celebrada el 01 de julio del año en curso, Artículo II, se conoció lo siguiente:

En la sesión SCJ-029-2025 celebrada el 11 de junio de 2025, artículo XII, el Consejo de la Judicatura conoció el análisis del asunto que literalmente indica:

En la sesión CJ-027-2025 celebrada el 28 de mayo de 2025, artículo III, se conoció el siguiente asunto:

“Documento: 6934-2025

El señor Rafael Mayid González González, Juez coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal, del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante correo electrónico del 29 de abril de 2025, indicó lo siguiente:

“... En mi condición de coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal, del Segundo Circuito Judicial de San José, ante el recurso de apelación formulado por la Jueza (NOMBRE), contra el resultado final de la evaluación del desempeño, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial y 349 de la Ley General de la Administración Pública, se emplaza a la impugnante Montero Mena, para ante el Consejo de la Judicatura, para que dicha instancia proceda a resolverlo conforme a Derecho.

Se adjunta a la presente el recurso de apelación interpuesto vía correo electrónico, el cual se adjunta en el seguimiento de las comunicaciones, para los efectos de constatación de su fecha de interposición y contenido.

Este correo se remite a esta dirección de correo, ante la ausencia de una directa ante el Consejo de la Judicatura, por lo cual solicito, respetuosamente, se proceda con su remisión ante dicho órgano judicial.

Para comunicaciones a este Tribunal de Apelación de Sentencia Penal sobre lo resuelto, favor remitirlas a este correo o al (...)

Recurso de Apelación en contra del resultado del proceso de EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, para el período 2024, cuyo Resultado final fue de 99.70 Excelente.

Único: Considero que en el período de evaluación de desempeño 2024, he recibido un trato carente de humanidad y empatía, por lo siguiente:

Quiero aclarar que, durante el período de evaluación 2024, concretamente el 14 de mayo del 2024, (...)

(...). Sólo con la ayuda de Dios y de muchas personas de buena voluntad, he podido caminar, pero hay momentos en los que simplemente siento desfallecer.

Consecuentemente; una vez, que me fue posible incorporarme al trabajo, me di cuenta que tenía que hacer un enorme esfuerzo por cumplir con mis labores, trabajar más horas de la jornada ordinaria, para poder sacar un proyecto; esto simplemente porque la concentración y la habilidad para tomar decisiones se ha visto sumamente afectada. Situación que explique al señor González y, le especifiqué que a pesar de ello he cumplido al 100 % de la meta mensual propuesta, lo cual en mi opinión, más bien debía ser reconocido positivamente y no como finalmente se me calificó.

Además, de que mantengo mi escritorio al día, los expedientes de personas detenidas han sido debidamente atendidos, no tengo asuntos con PAO vencido y mi plaza maneja un circulante adecuado y he cumplido con todas las obligaciones inherentes a mi cargo, como vistas orales, etc.

Incluso hice propuestas de mejora, para la seguridad de los compañeros jueces.

Explique al coordinador, que debido a la situación que me aqueja, he tenido que hacer un enorme esfuerzo para poder seguir adelante y que, si no he podido hacer más, es porqué no estoy en condiciones, mentales y emocionales.

Transitando este proceso de duelo, me he encontrado con períodos de aislamiento, soledad, desolación, etc. De hecho, no me siento en condiciones emocionales para participar de fiestas, reuniones, cafés, almuerzos, cursos, funerales etc, porqué simplemente no me hace bien revivir el dolor o estar rodeada de muchas personas. Es por ello que mi círculo social es muy pequeño en estos momentos, en los que estoy cobijada por la familia y amigos íntimos, básicamente.

En virtud de lo anterior, considero que la calificación que debió otorgárseme es de 100 -sobresaliente-; ya que, dadas las circunstancias, es la que resulta adecuada y proporcional. Sin embargo, por razones que aún no comprendo, se me bajó la calificación, decisión con lo cual estoy en desacuerdo.

De hecho, quisiera que se me explicara que motivo, dicho rebajo en la calificación, porqué no encuentro una razón objetiva para ello.

Petitoria.

Solicito se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y se proceda a corregir la calificación a 100.

Notificaciones: Correo electrónico. (...)

-0-

Previamente a resolver se procede solicitar al señor Rafael Mayid González González, Juez coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal, del Segundo Circuito Judicial de San José, que en un plazo de 5 días hábiles deberá remitir el expediente administrativo que corresponde a la evaluación del desempeño de la señora (NOMBRE).

SE ACORDÓ: Previamente a resolver solicitar al señor Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que en un **plazo de 5 días hábiles** remita el expediente administrativo correspondiente a la evaluación del desempeño de la señora (NOMBRE). **Ejecútese.**”

-0-

Sobre este tema la señora (NOMBRE), mediante correo electrónico de fecha 02 de mayo de 2025, remitió lo siguiente:

“Buenos días.

Favor dar el trámite respectivo al emplazamiento del recurso de apelación. Saludos,

(...)

-0-

En atención al acuerdo citado, el señor Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante correo electrónico de fecha 08 de mayo del 2025, indica:

“Buenas tardes. En tiempo procedo a contestar y remitir el expediente administrativo de la evaluación del desempeño, Plan Judicatura 2024, de la Jueza (NOMBRE) que el sistema informático me permitió, una vez que me otorgaron autorización por parte de Gestión Humana para ver los antecedentes, pues ya no estaban a disposición de esta coordinación. De requerir algún otro dato, estaría anuente a coadyuvar en su localización. Saludos.”

(...)

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por parte del señor Rafael Mayid González González y procede designar al integrante Gary Bonilla Garro para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Gary Bonilla Garro para que con base en la documentación presentada por parte del Juez Coordinador Rafael Mayid González González, realice un estudio en el término de ocho días e informe a este Consejo.

-0-

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

“INFORME DEL MÁSTER GARY BONILLA GARRO

SOBRE RECURSO DE APELACIÓN PLANTEADO POR ELIZABETH MONTERO MENA, CONTRA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Referencia N° 6934-2025.

I.- Mediante Oficio N° PJ-DGH-SACJ-0761-2025 del 06 de junio de 2025, la Mba. Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, remite el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión número SCJ-027-2025, celebrada el 28 mayo del año en curso, artículo III, en la que se conoció el recurso de apelación planteado por la jueza (NOMBRE), contra el resultado final de la Evaluación del Desempeño del año 2024; donde se acordó:

“Designar al integrante Gary Bonilla Garro para que con base en la documentación presentada por parte del Juez Coordinador Rafael Mayid González González, realice un estudio en el término de ocho días e informe a este Consejo”.

(...)

II.- Sobre el caso particular, se estima oportuno solicitar un informe al Licenciado Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, para que aclare el motivo por el que se calificó como “excelente” la competencia genérica que señala *“La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores”*; siendo que, en el apartado “Justificación” se valoró lo siguiente: *“Dentro de sus sección implementa iniciativas para mejorar el servicio, y a nivel seguridad de las personas juezas, sin que medie intervención de la jefatura”*. Lo anterior, resulta necesario, pues haciendo una verificación entre lo que se indica en la conducta observable y la justificación, no se deduce alguna valoración que explique por qué el resultado de evaluación se consideró como excelente y no como sobresaliente, pues de la misma justificación se deduce que la funcionaria (NOMBRE) cumplió a cabalidad con dicho factor, conforme se desprende del resumen del resultado de evaluación de desempeño.

2. Factor: Competencias Genéricas

Porcentaje asociado: 15%

Porcentaje Obtenido: 14.70%

Listado de Competencias:

1 Competencias Registradas.

Nombre	Definición	Conductas Observables	Justificación	Evaluación
Servicio de Calidad	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	En los espacios donde se brinda atención de la persona usuaria (interna o externa), la persona hace uso del lenguaje acorde con las políticas institucionales y muestra respeto y empatía.	Es una persona cuyo lenguaje es acorde a los parámetros institucionales y la función que desempeña la persona.	Sobresaliente
		En el desarrollo de sus funciones, se evidencia conocimiento de los procedimientos, instrucciones o circulares que sean concernientes a su puesto.	Es una persona cuyos conocimientos cumplen satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Sobresaliente
		La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores.	Dentro de su sección implementa iniciativas para mejorar el servicio, y a nivel seguridad de las personas juezas, sin que medie intervención de la jefatura.	Excelente
		Durante el periodo evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectaran su cumplimiento.	Cumple a cabalidad con las metas establecidas.	Sobresaliente

-0-

De conformidad con lo expuesto anteriormente y, **de previo a resolver lo que corresponda, se acordó: 1)** Solicitar al Licenciado Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que en el **plazo de cinco días hábiles**, remita un informe en el que aclare el motivo por el que calificó como “excelente” la

competencia genérica que señala “*La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores*”; a pesar de que en la justificación se deduce que la funcionaria (NOMBRE) cumplió a cabalidad con ese factor. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Subproceso de Gestión del Desempeño, de la jueza (NOMBRE) y el Licenciado Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, para lo que corresponda.

-0-

De acuerdo con lo indicado por el integrante Gary Bonilla Garro, este Consejo considera pertinente que previo a resolver se solicite al señor Rafael Mayid González González, juez coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que, en el plazo de 5 días hábiles, remita un informe en el que aclare el motivo por el que calificó como “excelente” la competencia genérica.

SE ACORDÓ: 1) Solicitar al señor Rafael Mayid González González, juez coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que, en el plazo de 5 días hábiles, remita un informe en el que aclare el motivo por el que calificó como “excelente” la competencia genérica que señala “*La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores*”; a pesar de que en la justificación se deduce que la funcionaria (NOMBRE) cumplió a cabalidad con ese factor. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Subproceso de Gestión del Desempeño, de la jueza (NOMBRE). **Ejecútese.”**

-0-

En correo electrónico de 19 de junio de 2025, el señor Rafael Mayid González González, indicó lo siguiente:

Señores(as):
Consejo de la Judicatura.
S. D.

Estimados compañeros y compañeras:

Quien suscribe, en mi condición de Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal, del Segundo Circuito Judicial de San José, procedo a dar respuesta a la solicitud requerida por el Consejo de la Judicatura y acordada en sesión SCJ-029-2025,

celebrada el 11 de junio de 2025, que literalmente indica:

«SE ACORDÓ: 1) Solicitar al señor Rafael Mayid González González, juez coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que, en el plazo de 5 días hábiles, remita un informe en el que aclare el motivo por el que calificó como “excelente” la competencia genérica que señala “La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores”; a pesar de que en la justificación se deduce que la funcionaria (NOMBRE) cumplió a cabalidad con ese factor. 2) Hacer este acuerdo de conocimiento del Subproceso de Gestión del Desempeño, de la jueza (NOMBRE). Ejecútese.».

Sobre el cuestionamiento, debo aclarar que el factor de competencias genéricas, y en específico la que indica “La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores”, se pondera conforme a la “Descripción de las escalas de evaluación”, que se describe en el punto II, de la Evaluación de Desempeño de la Jueza (NOMBRE) (adjunta en el expediente). La siguiente imagen es copia de este acápite.

II. Descripción de las escalas de evaluación

Para la evaluación de estos factores se utiliza el siguiente resultado de evaluación.

Resultado de evaluación	Descripción	Rango
Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Menos de 70
Bueno	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Igual o mayor a 70 y menor a 80
Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Igual o mayor a 80 y menor a 90
Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Igual o mayor a 90 y menor a 100
Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.	Igual a 100

Para obtener el resultado de la evaluación de cierre, se utiliza la escala conforme lo establece el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (Circular 204-19 y 108-20).

Como se aprecia, y siguiendo esos parámetros, que son a los cuales se debe ajustar el evaluador, conforme al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, si la persona cumple a cabalidad con ese factor, el resultado de la evaluación podría ser calificado como: bueno, muy bueno, excelente o sobresaliente. No así insuficiente, porque esta calificación respondería a que la competencia no se cumplió o es inferior a lo requerido.

Consecuentemente, la decisión de calificar como excelente el desempeño de la Jueza (NOMBRE) con respecto a esta competencia genérica, necesariamente conlleva el que esta se realizó a cabalidad, pues se entiende que el desempeño de la persona juzgadora superó con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, es decir, y para el caso concreto, tal

y como se justificó, porque la Jueza (NOMBRE), dentro de su sección, implementó iniciativas para mejorar el servicio. También se analizó, de manera positiva, que a nivel de seguridad de las personas juzgadoras requirió por correo electrónico, ante esta coordinación, el que se pidiera a la Administración del Segundo Circuito Judicial de San José se autorizara que todas las personas juzgadoras del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal estacionáramos los vehículos en el sótano (a pesar de que esta propuesta no prospero).

Por supuesto que, no se asignó el calificado de “sobresaliente”, pues este exige como requisito de evaluación que la persona ejecute un desempeño que **exceda las expectativas** de las labores encomendadas para el puesto, lo que estimé no se cumplía por las evidencias antes señaladas. En otras palabras, la excelencia de sus labores no trascendió ni se transversalizó hacia el resto del despacho, promoviendo iniciativas para la mejora del servicio público.

Espero haber rendido el informe requerido y quedo a su disposición.

Atentamente.

Rafael Mayid González González

Juez Coordinador.

-0-

Con el fin de que el integrante Bonilla Garro pueda emitir el informe final, a este Consejo, se le traslada lo indicado por el señor Rafael Mayid González González.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver trasladar el informe presentado por el señor Rafael Mayid González González, al integrante Gary Bonilla Garro para su estudio e informe. ***Ejecútese.***”

-0-

El integrante Gary Bonilla Garro rinde el informe en los siguientes términos:

**INFORME DEL MÁSTER GARY BONILLA GARRO
SOBRE RECURSO DE APELACIÓN PLANTEADO POR
(NOMBRE), CONTRA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Referencia N° 6934-2025.

I.- Mediante Oficio N° **PJ-DGH-SACJ-0944-2025** del 03 de julio de 2025, la Mba. Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, remite el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión número SCJ-033-2025, celebrada el 01 julio del año en curso, artículo III, en la que se conoció el informe remitido por el Licenciado Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José; donde se dispuso: *“Previamente a resolver trasladar el informe presentado por el señor Rafael Mayid González González, al integrante Gary Bonilla Garro para su estudio e informe. Ejecútese”*.

II.- SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN. En el caso que nos ocupa, la funcionaria (NOMBRE) argumenta que, a pesar de su proceso de duelo, ha realizado un esfuerzo por cumplir con sus funciones, por lo que considera que la calificación que debió otorgársele es de 100 -sobresaliente-; por lo que señala que se encuentra en desacuerdo que se le haya bajado la calificación y solicita que se le explique el motivo de dicha decisión, pues en su criterio no encuentra razón objetiva para ello. Sobre el particular, el Licenciado Rafael Mayid González, encargado de haber realizado la evaluación del desempeño de la servidora (NOMBRE), ante sus cuestionamientos, explicó las razones por las que calificó como “excelente” la competencia genérica que indica: *“La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores”*; informando en lo que interesa lo siguiente: *“Como se aprecia, y siguiendo esos parámetros, que son a los cuales se debe ajustar el evaluador, conforme al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, si la persona cumple a cabalidad con ese factor, el resultado de la evaluación podría ser calificado como: bueno, muy bueno, excelente o sobresaliente. No así insuficiente, porque esta calificación respondería a que la competencia no se cumplió o es inferior a lo requerido. Consecuentemente, la decisión de calificar como excelente el desempeño de la Jueza (NOMBRE) con respecto a esta competencia genérica, necesariamente conlleva el que esta se realizó a cabalidad, pues se entiende que el desempeño de la persona juzgadora superó con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, es decir, y para el caso concreto, tal y como se justificó, porque la Jueza (NOMBRE), dentro de su sección, implementó iniciativas para mejorar el servicio. También se analizó, de manera positiva, que a nivel de seguridad de las personas juzgadoras requirió por correo electrónico, ante esta coordinación, el que se pidiera a la Administración del Segundo Circuito Judicial de San José se autorizara que todas las personas juzgadoras del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal estacionáramos los vehículos en el sótano (a pesar de que esta propuesta no prospero). Por supuesto que, no se asignó el calificado de “sobresaliente”, pues este exige*

como requisito de evaluación que la persona ejecute un desempeño que **exceda las expectativas** de las labores encomendadas para el puesto, lo que estimé no se cumplía por las evidencias antes señaladas. En otras palabras, la excelencia de sus labores no trascendió ni se transversalizó hacia el resto del despacho, promoviendo iniciativas para la mejora del servicio público". Ante tales argumentos, se aprecia que la actuación del Licenciado Rafael Mayid González se ajusta a lo preceptuado en el reglamento de evaluación del desempeño, considerando que el factor competencial es una valoración de percepción de una conducta observable por parte de la persona evaluadora, de ahí que se respeta el criterio esgrimido sobre ese factor competencial, por cuanto no se evidencia que se le haya dado un trato desconsiderado a la señora Elizabeth Montero Mena, por el contrario, se aprecia que el encargado de la evaluación actuó con transparencia y objetividad, pues nótese que en el "factor rendimiento", que es la parte cuantitativa de la evaluación, la recurrente obtuvo el porcentaje máximo en su calificación de 80%, lo que denota que su esfuerzo ha sido debidamente reconocido ante el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

De igual forma, en la evaluación del "factor competencial", se constata que en las **competencias genéricas** la persona evaluadora justificó la calificación que le otorgó a cada una de las cuatro conductas observables, calificando como "sobresaliente" las conductas 1, 2 y 4, a excepción de la conducta 3 que fue calificada como "excelente", por los motivos explicados por el Licenciado Rafael Mayid González en el informe solicitado por el Consejo de la Judicatura. De esa manera, se estima que la evaluación del factor competencial también se realizó de manera objetiva. Por tal razón, se considera que la calificación de 14,70% de 15% que se le otorgó al factor de competencias genéricas resulta razonable y proporcional en relación a las apreciaciones realizadas por la persona evaluadora.

Finalmente, se estima que la evaluación del desempeño que se objeta se realizó en apego a los principios del reglamento que regula esta materia, sin que se observen actos discriminatorios, ni mucho menos un trato carente de humanidad y empatía, como lo ha considerado subjetivamente la recurrente.

No obstante, lo anterior, se considera oportuno hacer un reconocimiento a la funcionaria (NOMBRE) por el esfuerzo realizado en el ejercicio de sus funciones, pues a pesar de su lamentable situación familiar ha demostrado su compromiso con la Institución, lo cual se ha visto reflejado en la evaluación de su desempeño, al adquirir la segunda mejor calificación dentro de la escala de evaluación.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, se **recomienda** rechazar el recurso de apelación planteado por la jueza (NOMBRE) y mantener el resultado final de "Excelente" en su evaluación del desempeño del año 2024, correspondiente a un valor de 99.70."

Analizado el informe rendido por el señor Bonilla Garro, se tiene que el señor Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, respecto a la siguiente meta: “La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores” informó de manera literal “que la Jueza (NOMBRE), dentro de su sección, implementó iniciativas para mejorar el servicio. También se analizó, de manera positiva, que a nivel de seguridad de las personas juzgadoras requirió por correo electrónico, ante esta coordinación, el que se pidiera a la Administración del Segundo Circuito Judicial de San José se autorizara que todas las personas juzgadoras del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal estacionáramos los vehículos en el sótano (a pesar de que esta propuesta no prospero).”

De tal manera que estima este Consejo que la señora (NOMBRE) si realizó esfuerzos para el cumplimiento de las metas, y que por razones externas a su gestión no se logró el objetivo propuesto respecto al tema de la seguridad de las personas juzgadoras que se señala, pues el resultado obtenido en la gestión que se planteo no es atribuible a ella, porque se dependía de terceras personas, pero al menos ella hizo el planteamiento de esa necesidad en búsqueda de una solución.

Se estima que la justicia del caso está en revisar la situación particular de cada asunto que se somete a consideración y el juez coordinador reconoce que no se dio un incumplimiento en sus funciones y por ello más bien es de considerar la situación personal de duelo por la que atravesó y aún así cumplió y continuó rindiendo con las cargas de trabajo que le fueron asignadas.

De ahí que este Consejo considera prudente separarse del criterio vertido por el integrante Bonilla Garro y declarar con lugar el recurso de apelación formulado por la señora (NOMBRE). A esos efectos se dispone que el señor Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, proceda con la modificación que corresponda respecto de la meta evaluada como excelente y en su lugar se le otorgue el puntaje de sobresaliente.

SE ACORDÓ: **1)** Apartarse del criterio emitido por el señor Gary Bonilla Garro y acoger el recurso de apelación formulado por la señora (NOMBRE). **2)** Solicitar al señor Rafael Mayid González González, Juez Coordinador del Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, que realice en el sistema de evaluación del desempeño los ajustes correspondientes respecto a la medición de la competencia genérica que indica: “La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve

iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores"; que fuera calificada como excelente y en su lugar se le otorgue el resultado de sobresaliente. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección de Gestión Humana, del Subproceso de Gestión del Desempeño. **4)** Notifíquese a la señora (NOMBRE)

ARTICULO XI

Documento: 11986-2025

El señor (NOMBRE), mediante correo electrónico del 17 de julio de 2025, realizo la siguiente solicitud:

“Señores:
Consejo de la Judicatura
Poder Judicial.

Estimados señores y señoras:

Par su estimable conocimiento y fines consiguientes, este servidor (NOMBRE), cédula de identidad (...), soy propietario de la plaza número 0377243 que corresponde al puesto de Juez Penal del Juzgado Penal de Upala.

Pero me encuentro desde el año 2018 a la fecha actual, casi ocho años que vengo ejerciendo de manera permanente mi función de Juez Penal de forma responsable y transparente en la plaza número 0377363 del Juzgado Penal de la Fortuna de San Carlos, donde dicha plaza en la actualidad se encuentra vacante porque la Licenciada Karina Rodríguez Arrieta paso a otra plaza.

Por lo anterior, es que deseo hacer la gestión por este medio para solicitar el TRASLADO de plaza, donde peticiono con todo el respeto debido, se me permita trasladarme de mi plaza en propiedad que es la número 0377243 del Juzgado Penal de Upala, a la plaza que vengo asumiendo de forma consecutiva casi por ocho años, que es la siguiente número 0377363 asignada al Juzgado Penal de la Fortuna, esto por los siguientes motivos.

Como indique en líneas anteriores, me he mantenido casi ocho años desde el 2018 de manera permanente en esta plaza 0377363 asignada al Juzgado Penal de la Fortuna, ejerciendo la función de Juez Penal, en la actualidad tengo casi 4 años de estar ejerciendo la función de Juez Coordinador del Despacho, en la cual, nunca he tenido en este período alguna causa disciplinaria menos penal en mi contra, tampoco existe quejas en la Contraloría de Servicios y

mucho menos inconformidad por parte de los compañeros del área administrativo u jurisdiccional.

Otro de los motivos y que es el más importante, me encuentro casado hace aproximadamente 6 años con otra funcionaria judicial, donde tenemos nuestro domicilio en San Carlos, Santa Rosa de Pocosol, realizando el traslado de plaza, me quedaría más factible el desplazamiento a mi hogar, más que en estos momentos mi esposa está en una etapa de gestación, donde estamos esperando

a nuestro futuro hijo, esto conlleva mayores cuidados y estar más presente en mi hogar; a lo anterior, se le suma que debemos de atender disponibilidad a cada semana por medio (de lunes a domingo), donde esto genera una carga laboral considerable, por eso, deseo estar más cerca de mi familia y hogar, para la guarda crianza y educación de forma adecuada y poder estar presente en las diferentes etapas de mi futuro hijo, y con ello poder ayudar a mi esposa en los cuidados de mi hijo y del hogar, por lo que teniendo que retornar a la zona de Upala, se me complicaría cumplir, por cuanto hay una distancia mayor desde ese despacho y hasta la ubicación de mi núcleo familiar; no esta de más indicar que con ello como buen funcionario tendría una mayor concentración a nivel labora, ya que es claro que mi situación familiar, y emocional serían mucho más estables, sintiendo de esta forma pleno como padre, esposo y funcionario judicial; por cuanto como bien sabrán ustedes la cercanía al hogar permite poder aprovechar al máximo los días y horas no hábiles, y posteriores a la jornada laboral para realizarse como persona, como ser humano integral.

Para el conocimiento del honorable consejo, debo aportar, que mantengo un ambiente laboral sano con los compañeros y los demás funcionarios (Fiscalía y Defensa), eso queda evidenciado, porque no tengo causas disciplinarias en curso, mucho menos proceso penales; soy un funcionario que llevo en la Institución aproximadamente 20 años de servicio, donde siempre he ejercido diferentes funciones dentro de la institución de forma responsable y con la ética debida, y no cuento con incapacidades, solo las mínimas pero con la justificación debida, lo que demuestra mi compromiso con la institución y con mi actual despacho. Es importante mencionar que no solo para mi persona sería bueno poder trasladarme de plaza y que mi propiedad como juez penal hora sea en el Juzgado Penal de La Fortuna, ya que me he mantenido por varios años ejerciendo la coordinación de este despacho, y he ejercido la función de forma diligente y cumpliendo con todas las políticas institucionales, incluso este último mes tuvimos la visita de los supervisores de Inspección Judicial, y se le dio al juzgado que coordinó una nota satisfactoria del servicio como Despacho jurisdiccional, aunado a ello la cercanía a mi hogar implicaría evitar que la institución incurra en gastos como mi respectivo pago de zonaje, rubro que si me vería obligado a

devengar de tener que retornar al Juzgado Penal de Upala.

Debo recordar que soy el coordinador del Juzgado Penal de la Fortuna, por lo cual para una gestión como la que nos ocupa no debo de peticionar el visto bueno de la jefatura, y ya se gestionó el correspondiente visto bueno de la jefatura del Juzgado Penal de Upala, donde no existe oposición alguna al cambio de plaza, además, se aporta una constancia por parte del coordinador judicial del Juzgado Penal de La Fortuna, la cual refleja que mi escritorio se encuentra al día con el trabajo, de esta forma es que poder trasladarme de plaza en propiedad al Juzgado Penal de la Fortuna no tendría ninguna afectación para la institución, por cuanto en dicho despacho como se dijo existe en la actualidad una plaza vacante, lo que implicaría que no se cause perjuicio a ningún otro compañero judicial, y se generaría estabilidad al Juzgado y al escritorio del cual me encuentro a cargo.

Petitoria:

Es por lo anterior, que apelo a sus buenos oficios para solicitar muy respetuosamente, el traslado de la propiedad de mi persona como juez penal a la plaza número 0377363 asignada al Juzgado Penal de la Fortuna. Esto para buscar un bienestar Laboral y Familiar, y así también el bienestar institucional.

Sin otro particular, se suscribe
Jairo Sánchez González
Juez Penal”

-0-

Mediante correo electrónico del 16 de julio del 2025, el señor Cristian Calvo de la O, Juez Coordinador del Juzgado Penal de Upala, indicó lo siguiente con relación a la solicitud de traslado del señor Sánchez González:

“Por mi parte cuenta con el visto bueno”

-0-

Mediante correo electrónico del 16 de julio del 2025, el señor Néstor Eduardo Jara Rojas, Juez Coordinador del Juzgado Penal de La Fortuna, indicó lo siguiente con relación a la solicitud de traslado del señor (NOMBRE):

“Néstor Eduardo Jara Rojas, Coordinador Judicial del Juzgado Penal de La Fortuna, por este medio deja constancia de que: Revisado que fuera el buzón electrónico del Escritorio Virtual, en el grupo de trabajo y en la ubicación del Juez 2, ocupado por el Lic.

(NOMBRE), en el buzón de tareas aparece solamente 1 expediente pendiente de resolver una solicitud de sobreseimiento Definitivo, siendo esta la carpeta 19-000046-1185-PE. Es todo.-”

-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:

El señor (NOMBRE), cédula de identidad (...), se encuentra elegible para el puesto:

Puesto	Materia	Nota
Juez 1	Penal	93.8467
Juez 3	Penal	93.8467

La posición que ocupa en el escalafón de Juez y Jueza 3 Penal es la número 132 de un total de 778 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 10 años y 28 días como:

- Juez 1 Penal, 1 mes, 1 día.
- Juez 3 Penal, 9 años, 7 meses, 27 días.
- Juez 4 Penal, 2 meses, 29 días.
- Juez 4 Penal – Flagrancia, 30 días.
- Juez Supernumerario Genérico, 1 día.

Ostenta propiedad como Juez 3 en el Juzgado Penal de Upala, plaza N° 377243, desde el 01 de octubre de 2025.

Se encuentra nombrado por terna de manera interina por parte del Consejo Superior mediante oficio No. 9586-2021, sesión N° 91-2021 celebrada el 21 de octubre de 2021, en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede la Fortuna, No. Puesto 377363, desde el 22 de octubre de 2021 y se ha venido prorrogando su nombramiento hasta el 30 de setiembre de 2025.

El señor (NOMBRE), cuenta con 16 anuales reconocidos al 12 de marzo de 2024.

El señor (NOMBRE), obtuvo un resultado cualitativo de Excelente en la evaluación del desempeño referente al período 2024, nota final 98.50.

El señor (NOMBRE) el 01 de setiembre de 2015 obtuvo un resultado favorable con áreas de mejora, por parte de la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

ANÁLISIS DE LOS PUESTOS AL QUE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que se tiene solicitado el concurso para la plaza No. 377363 de Juez 3 del Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede La Fortuna, en sustitución de la señora Karina Gineth Rodríguez Arrieta, quien pasó a otro cargo, por la Secretaria General de la Corte mediante oficio No. 2816-2025 de fecha 04 de abril de 2025, la cual se encuentra pendiente de consultar por terna.

En la plaza No. 377363 se encuentra nombrado por terna de manera interina por parte del Consejo Superior mediante oficio No. 9586-2021, sesión N° 91-2021 celebrada el 21 de octubre de 2021 el señor Jairo Jesús Sánchez González, hasta el 30 de setiembre de 2025.

-0-

La plaza anterior está en condición de vacante y conforme a lo establecido en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial se realizó una consulta preliminar a 133 personas con promedio mayor al que ostenta el señor (NOMBRE) que podrían estar interesadas en que el concurso se realice, teniéndose como resultado que seis personas manifestaron tener interés, a saber:

Nombre	Cédula	Promedio
1. Juan Carlos Peralta Montoya.		96.4774
2. Leonardo Esteban Pereira Valerín.		95.8438
3. María Mercedes Jiménez Rojas.		95.7763
4. Tatiana Le Roy Muñoz.		94.6663
5. José Albert Molina Araya.		94.6102
6. Joselyn Ivania Villegas Araya.		94.5475

-0-

Analizada la gestión realizada, es criterio de este Consejo, que aun cuando los motivos invocados por el señor (NOMBRE), respecto a solicitar el traslado de su plaza en propiedad son comprensibles, no son atendibles en respeto de la propia aplicación de las normas que regulan la carrera judicial y el acceso que se desea realizar en términos de paridad e igualdad, a todas las personas que aspiran a un cargo dentro de la judicatura. Por lo tanto, de autorizar un traslado directo, sin la realización de los concursos debidos en la forma solicitada, es dar una ventaja indebida que podría transgredir el principio de idoneidad y de igualdad que garantiza constitucionalmente el artículo 192 de la Carta Magna, así como la Ley de Carrera Judicial. En concordancia con la consulta efectuada, según lo dispone el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial, sobre el concurso de la plaza a que se ha hecho referencia número 377363 de Juez 3 en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede La

Fortuna, hay personas que están interesadas en que el mismo se lleve a cabo. Por lo tanto, lo conveniente es proceder con el concurso y en caso de que el señor (NOMBRE) logre integrar la terna, se haga del conocimiento del Órgano a cargo del nombramiento sobre el interés planteado por el petente para lo que a bien se estime.

SE ACORDÓ: No recomendar el traslado solicitado por el señor (NOMBRE) y disponer que el concurso para la plaza número 377363 de Juez 3 en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela se realice por terna. En caso de que él logre integrar la misma, se traslade su gestión al Órgano a cargo de efectuar el nombramiento para lo que se estime pertinente.

ARTICULO XII

En correo de 23 de julio del presente año, el señor Mariano Rodríguez Flores, comunicó lo siguiente:

De: Mariano Rodriguez Flores <mrodriguezf@Poder-Judicial.go.cr>

Enviado el: miércoles, 23 de julio de 2025 11:37

Para: Secc. Admva. de la Carrera Judicial <carrera-jud@Poder-Judicial.go.cr>; Lucrecia Chaves Torres (Autorizada Secc. Admva. de la Carrera Judicial) <lchaves@Poder-Judicial.go.cr>

CC: Luis Alberto Fuentes Ocampo <lfuenteso@Poder-Judicial.go.cr>; Nikola Fallas López <nfallasl@Poder-Judicial.go.cr>

Asunto: RV: Comunicado de publicación en facebook

Buen día estimada Lucrecia.

Con instrucciones de la directora del Centro, para conocimiento del Consejo de la Judicatura y lo que a bien estimen disponer, remito publicación en la red social "Facebook", con relación al actuar de la licenciada (NOMBRE) en su calidad de jueza interina en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Heredia. La designación la realizó el Juzgado por lista de Suplentes y sustituye al titular que se encuentra en otro puesto.

Dicha publicación en el correo que antecede fue remitida al Tribunal de la Inspección Judicial.

La terna respectiva ya fue solicitada a la Secretaría de la Corte.

Con toda consideración.

(...)

-0-

Este Consejo estima conveniente que en atención a lo dispuesto en la Ley de Control Interno del Poder Judicial, es importante efectuar la indagación que corresponda. En razón de que se informa de que el asunto fue puesto en conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial, lo conveniente es trasladarlo a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para que dentro de la investigación de antecedentes que se hace, se monitoree ante ese despacho el avance de la investigación.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota de lo informado por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. **2)** Trasladar el asunto a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para que en los informes de antecedentes que se realizan, puedan monitorear ante el Tribunal de la Inspección Judicial el avance la investigación referida.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión