

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-012-2022**

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce con treinta minutos del jueves 24 de marzo de dos mil veintidós con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Lic. Gary Amador Badilla, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Jiménez Ramirez, Licda. Sady Jiménez Quesada, y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación de las actas CJ-10-2022 y CJ-011-2022 celebradas el 09 y 17 de marzo de 2022.

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) GREIVIN GERARDO FALLAS ABARCA, CED. 0109040660

EXPERIENCIA:

Juez 4 Civil

Fecha última calificación:	18/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 23 días	Juez 4	3.0153%
Tiempo laborado tipo B:	16 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	81.6778	84.6931

2) LEONARDO VIRGILIO BRENES GOMEZ, CED. 0109210927

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	17/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 8 días	Juez 4	3.8243%
Tiempo laborado tipo B:	10 meses y 20 días	Juez 3	
Tiempo laborado tipo C:	4 meses y 13 días	Fiscal Auxiliar	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	82.4162	86.2405

3) ALICIA YESENIA CHACON ARAYA, CED. 0109820991

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	18/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	10 meses y 21 días	Juez	1.4611%
Tiempo laborado tipo C:	1 año, 1 mes y 20 días	Abogada Litigante	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.1065	81.5676
Juez 4 Familia	80.1065	81.5676

4) ANA JANICE LEON UMAÑA, CED. 0111870066

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	18/03/2020	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 6 días	Jueza	1.4908%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 6 meses y 27 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	90.3134	91.8042
Juez 3 Penal	90.3134	91.8042

5) JEISSON QUIEL CASTRO, CED. 0112220333

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	05/02/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 año y 7 días	Juez	1.0194%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.0316	77.0511

6) JORGE ALEJANDRO PEREZ GARCIA, CED. 0112510408

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 8 meses y 26 días	Juez 4	4.1083%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	75.8370	79.9453

7) ABRAHAM SEQUEIRA MORALES, CED, 0113510269

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 6 meses y 7 días	Defensor Público	1.9213%
Tiempo laborado tipo B:	5 meses y 24 días	Profesional en	

		Derecho 3B (Sala)	
--	--	----------------------	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	74.7702	76.6915

8) DUNIA MARCELA ARAYA ROJAS, CED. 0205590468

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 mes	Jueza 4	1.6972%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 11 meses y 13 días	Jueza 3	
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 8 meses y 2 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	84.5619	86.2591

9) JUAN CARLOS ARAYA MOYA, CED. 0303700888

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	18/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 9 días	Juez	2.0250%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	92.1157	94.1407
Juez 3 Penal	92.1157	94.1407

10) EIMY ANGELINA GRANADOS AGUILAR, CED. 0304240447

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	27/02/2019	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	24/03/2022		Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 22 días	Jueza	3.0611%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	83.6073	86.6684

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.

11) JOSE FRANCISCO CHACON ACUÑA, CED. 0204680330.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Garantías Mobiliarias: Elementos Introdutorios	10/10/2021 - 17/12/2021	32 HRS	Escuela Judicial	0.16%
Total de Horas		32		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	86.5609	86.7209
Juez 4 Agrario	85.9630	86.1230

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

12) MARIA TERESA BALDIZON NAVASCUES, CED. 0800710260

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	82.3125
Nota propuesta	93.3750
Porcentaje por reconocer	0.2212%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	78.8759	79.0971

Juez 2 Ejecución de la Pena	87.6463	87.8675
Juez 3 Penal	78.8759	79.0971

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

1) GARY AMADOR BADILLA, CED, 0108060144

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Principios y Derechos Constitucionales del Niño en el Derecho Penal Juvenil	Editorial Jurídica Continental	2016	1	Grado I 0.2 % Grado II 0.4%

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	01/01/2003	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer 4.9139%
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	11 años, 1 mes y 12 días	Juez, Integrante del Consejo Superior	
Tiempo laborado tipo B:	1 mes y 9 días	Profesional en Derecho 3B	
Tiempo laborado tipo C:	5 años, 10 meses y 23 días	Profesional en Derecho 3B (Sala)	
Tiempo efectivo reconocido:	4 años y 11 meses		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.9087	99.0226
Juez 3 Penal	93.9087	99.0226
Juez 4 Penal	95.1813	95.5813

El integrante Gary Amador Badilla se abstiene de votar en este estudio de recalificación.

2) MARIA ANGELICA FALLAS CARVAJAL, CED, 0108620583

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
El Medio de Prueba “La Declaración de Parte”	Revista Judicial	2021	1	Grado I 0.04% Grado II 0.08%

(solo para Juez 1 Genérico, Juez 1 y Juez 3 Penal)

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Perpetuidad Objetiva y Subjetiva de la Competencia en el nuevo Código Procesal Civil	Revista Judicial	2020	1	0.04%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	91.5925	91.6725
Juez 1 Penal	95.3425	95.4225
Juez 3 Penal	95.3425	95.4225
Juez 5 Laboral del Tribunal de Apelaciones	87.8112	87.8912

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

3) JOSE OLGER VALVERDE LEITON, CED. 0114100223

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	I-2018	Juicio Universales	0.05%
Universidad Florencio del Castillo	II-2018	Juicio Universales	
Universidad Florencio del Castillo	III-2018	Juicio Universales	
Total	12 meses		

EXPERIENCIA:**Juez 1 y Juez 3 Familia**

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	24/03/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 meses y 11 días	Juez	2.4556%
Tiempo laborado tipo C:	4 años, 4 meses y 6 días	Defensor Público	

Nota: se realiza el reconocimiento de una experiencia que no había sido reconocida a la fecha de corte anterior.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	70.9738	73.4794
Juez 3 Familia	70.9738	73.4794

4) BERNARDO ALBERTO SOLANO SOLANO, CED. 0304060369**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	III-2019	Derecho Agrario	0.1166%
Universidad Florencio del Castillo	I-2020	Derecho Agrario	
Universidad Florencio del Castillo	II-2020	Derecho Agrario	
Universidad Florencio del Castillo	III-2020	Derecho Agrario	
Universidad Florencio del Castillo	I-2021	Derecho Agrario	

Universidad Florencio del Castillo	II-2021	Derecho Agrario	
Universidad Florencio del Castillo	III-2021	Derecho Agrario	
Total	28 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	88.6732	88.7898
Juez 3 Agrario	91.2982	91.4148
Juez 3 Civil	88.6732	88.7898
Juez 4 Agrario	85.1516	85.2682

-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

-

Documento: 4062-22

El señor Francisco López Arce, mediante correo electrónico del 11 de marzo del presente año, hizo la siguiente solicitud de reincorporación:

“SEÑORES
CONSEJO DE LA JUDICATURA

ESTIMADOS SEÑORES:

Yo, Francisco López Arce, cédula de identidad número (...), me jubilé a partir del 1° de septiembre de 2015.

Con el debido respeto solicito que se me reincorpore a la lista de elegibles de juez de familia.

Me desempeñé como juez de familia y violencia doméstica.

Se me puede notificar a esta dirección de correo electrónico:
(...)

-0-

En la sesión CJ-37-2008 del 18 de noviembre de 2008 el Consejo de la Judicatura acordó:

"Establecer como política que todos los oferentes excluidos de los escalafones por renuncia deben someterse a valoración médica, psicológica y de trabajo Social, para el caso de que soliciten su reincorporación después de dos años del cese, salvo que razones especiales justifiquen la nueva valoración aun cuando no haya transcurrido ese lapso. En el caso de personas que soliciten la reincorporación y que cesaron en sus cargos por remoción o separación para mejor servicio, deben ser evaluados nuevamente en dichas áreas. Si la persona se hubiere jubilado por incapacidad, antes de disponer su reincorporación, además, necesariamente deberá ser dictaminada positivamente por el Consejo Médico Forense. Este acuerdo será efectivo tres días después de publicado en el Boletín Judicial."

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor López Arce se jubiló el 31 de agosto de 2015. Cuenta con las siguientes elegibilidades:

Categoría y Materia	Promedio
Juez 3 Familia	92.4467
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	92.4467
Juez 3 Penal Juvenil	92.4467

-0-

En vista del tiempo transcurrido desde la jubilación del señor Francisco López Arce, lo procedente es disponer que previamente a su reincorporación al escalafón de elegibles, sea evaluado por la Unidad Interdisciplinaria, en las áreas de psicología, medicina y trabajo social. A estos efectos la Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomará nota para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver sobre la reincorporación del señor Francisco López Arce, deberá de someterse a la evaluación en las áreas de

psicología, medicina y trabajo social, por parte de la Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomará nota para lo de su cargo.

ARTÍCULO IV

Documento: 3632-22

El Consejo de la Judicatura en sesión CJ-038-2021 artículo VIII, celebrada el 11 de noviembre de 2021, tomó el siguiente acuerdo:

“... la señora Hazel Murillo Parajón, quien participó en el concurso CJ-02-2016, para el cargo de juez y jueza 1 penal, manifestó su interés en retomar el proceso del concurso indicado. Por lo cual fue remitida a evaluación por la Unidad Interdisciplinaria.

En fecha 30 de setiembre 2021 la señora Murillo Parajón se presentó a realizar las valoraciones correspondientes a medicina y psicología, siendo que en la investigación sociolaboral se determinó que a la licenciada Murillo se le revocó el nombramiento, según acuerdo del Consejo Superior N°112-17, celebrada el 14 de diciembre de 2017, artículo XLIV, el cual en lo que interesa indica:

“...Conforme a lo expuesto se acordó: 1.) Declarar sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el representante legal de la encausada Hazel Murillo Parajón, y por tanto se confirma el acto administrativo en cuanto declarar con lugar la queja seguida contra la servidora Murillo Parajón, califica la falta como gravísima y la sanción de revocatoria de nombramiento, la cual rige a partir del 18 de diciembre de 2017. 2.) Se declara acuerdo firme.”

Debido a que no han transcurrido los cinco años de la revocatoria de nombramiento de la señora Murillo Parajón, se hace de conocimiento del Consejo de la Judicatura para lo que a bien tenga disponer.

-0-

En relación con el tema, el Consejo Superior en la sesión No. 30-10 celebrada el 25 de marzo del año 2010, artículo XXVII tomó el acuerdo que literalmente indica:

“En oficio N° SACJ-865-10 de 18 de marzo en curso, el máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal y la

licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, comunicaron lo siguiente:
"La Corte Plena en la sesión celebrada el 1 de febrero de este año, artículo VII, dispuso lo siguiente:

"Por unanimidad, **se acordó:** Aprobar la propuesta del Consejo Superior, en el sentido que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial deberá excluir de las ternas por el plazo de 5 años (plazo prudencial que se fija en aplicación de los artículos 358 en relación con el 57 y 58 del Código Penal) a los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento como juez o jueza de la República, en razón de que han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados en ese cargo.
Los Magistrados Armijo, Cruz y Castillo se abstuvieron de votar."

-0-

Al respecto, es importante señalar que, en la propuesta del Consejo Superior, que fuera avalada por esa Corte, según se indicó en el párrafo anterior, se señaló lo siguiente:

"Este Consejo interpreta que en relación con los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento, han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados como jueces, por lo que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial debe excluirlos de las ternas, por un periodo de 5 a 10 años, en razón de que la falta de confianza es causal para revocar el nombramiento lo que conlleva que si tal revocatoria ya se produjo, con respeto del debido proceso, un nuevo nombramiento no resulta posible pues como se señaló la confianza que se deposita en él o ella para que se desempeñe como juez o jueza de la República, ha desaparecido..."

-0-

Es por lo anterior y en virtud de que en el acuerdo solo se hace referencia para aquellos casos en los cuales medió una revocatoria de nombramiento en el cargo de juez y con motivo de que en el escalafón de elegibles se encuentran personas que fueron revocados en puestos de auxiliar judicial o como fiscales, quienes posteriormente participaron en algún concurso y quedaron elegibles, solicitamos se aclare la situación de estas personas por cuanto ellos también integran ternas, ya que en principio resultan válidos los mismos argumentos que aplican para los puestos de la judicatura."

- 0 -

Al respecto, en sesión N° 102-09 celebrada el 10 de noviembre del 2009, artículo LXXIII, este Consejo interpretó que en relación con los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento, han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados

como jueces, por lo que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial debería excluirlos de las ternas, por un período de 5 a 10 años, en razón de que la falta de confianza era causal para revocar el nombramiento lo que conlleva que si tal revocatoria ya se produjo, con respeto del debido proceso, un nuevo nombramiento no resultaba posible pues como se señaló la confianza que se deposita en él o ella para que se desempeñara como juez o jueza de la República, ha desaparecido, todo en protección del servicio público de la justicia que debe en todo caso procurar contar con el respaldo de la ciudadanía, por lo anterior, se acordó remitir a conocimiento de la Corte Plena, este criterio a efecto de que determine si resulta factible excluir a esas personas de las listas de aspirantes, en razón de la pérdida de confianza en ellos depositada. A esos efectos, la Corte Plena en sesión N° 04-10 del 1° de febrero de este año, artículo VII, por unanimidad, aprobó el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en el sentido que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial debería excluir de las ternas por el plazo de 5 años (plazo prudencial que se fija en aplicación de los artículos 358 en relación con el 57 y 58 del Código Penal) a los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento como juez o jueza de la República, en razón de que han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados en ese cargo.

Se acordó: Comunicar al Departamento de Personal que este Consejo interpreta que la medida de excluir de las ternas por el plazo de 5 años a los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento como juez o jueza de la República, en razón de que han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados en ese cargo, procede aún en el caso de que la revocatoria fuere cuando se desempeñaba en otro puesto.

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomará nota para lo que corresponda.

-0-

En razón de la disposición citada en el acuerdo de referencia, y en vista de que el período de los 5 años no ha vencido, no es posible que la señora Murillo Parajón continúe con los trámites de incorporación correspondientes al concurso CJ-02-2016, para el cargo de juez y jueza 1 penal, dado que la revocatoria de nombramiento fue a partir del 18 de diciembre del año 2017. Debido a ello lo procedente es excluirla del concurso CJ-02-2016 para el cargo de juez y jueza 1 penal.

SE ACORDÓ: Excluir a la señora Hazel Murillo Parajón del concurso CJ-02-2016, para el cargo de juez y jueza 1 penal.”

El presente acuerdo se hizo de conocimiento de la señora Murillo Parajón por medio de correo electrónico el pasado lunes 22 de noviembre, a lo cual se obtuvo la siguiente respuesta:

“Quisiera indicar que en el concurso de Jueza Penal 1, en el que estaba concursando en el año 2016, en aquel entonces solo quedaba pendiente la entrevista, esto desde el 2016. Mi persona participó para subir nota en ese tiempo, por cuanto yo ya poseo nota de elegibilidad para ese grado.

Como reitero, el concurso lo hice para recalificación de nota, es decir, para subir promedio, por eso hice el examen oral en el 2016, las pruebas psicológicas y físicas y pagué y aporté los exámenes médicos solicitados en aquel momento, por lo que solo quedó pendiente la asignación de la entrevista.

Entrevista pendiente que no se me comunicó al correo indicado, es decir, de si deseaba realizarla o si prefería mantener el porcentaje de la entrevista ya obtenido anteriormente (que, de haberme comunicado, iba a mantener el porcentaje anterior).

Por ese motivo, se me preguntó este año 2021, que si deseaba la recalificación e indiqué que solo me interesaba subir nota y que sino era necesaria la entrevista, se me tomarán en cuenta los demás rubros, a lo que me indicaron que debía pasar de nuevo por todo el proceso, tanto repetir exámenes psicológicos y físicos y médicos que me requirieran, aunque ya los hubiera hecho años atrás, más la entrevista pendiente, esto para no perder la calificación del examen oral hecho en el 2016.

Por ello realicé de nuevo los exámenes psicológicos y físicos, sumado al pago de los exámenes médicos solicitados (pagados anteriormente -para el 2016- y nuevamente este año que me indicaron repetirlos y así los realicé).

Mi interés es subir la nota de elegibilidad, para cuando pueda participar, se me tome en cuenta la nueva recalificación -no perder la calificación obtenida del año 2016 en el examen oral-.

Por lo anterior, me queda la duda en cuanto a la exclusión del concurso ya que el trámite se reanudó por recalificación de nota (subir porcentajes), por no haberse comunicado la entrevista pendiente en ese año. Aclaro que no estoy solicitando nombramiento, sino recalificación (subir nota de examen oral) por cuanto yo ya poseo nota de elegibilidad desde el

2013. Además de que, si me hubieran comunicado en su momento la fecha de la entrevista, ya tendría la recalificación o incluso, si me hubieran informado que existía impedimento para realizar todo el procedimiento de nuevo, no habría gastado recursos ni tiempo del Poder Judicial con los exámenes físicos y psicológicos ni muchos menos haber pagado los exámenes médicos.

-0-

Informa la sección Administrativa de la Carrera Judicial, que la señora Hazel Murillo Parajón, se encuentra elegible para el cargo de juez y jueza 1 Penal, producto de su participación en un concurso de juez y jueza 1 genérico, promedio dentro del cual ostenta una nota de examen de 75.88. En el año 2016, participó en el concurso CJ-02-2016 de juez y jueza 1 Penal obteniendo una nota de 90 en la prueba oral con la metodología de evaluación anterior. Se le indicó que debe someterse al proceso de evaluación de la Unidad Interdisciplinaria en razón del tiempo que ha transcurrido desde que aplicó la prueba, sea año 2016.

-0-

De acuerdo con lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión N°004-2010 celebrada el 01 de febrero de 2010, artículo VII, la exclusión hace referencia a los concursos de terna por el plazo de 5 años, a los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento como juez o jueza de la República. Por tanto, considerando que la participación de la señora Murillo Parajón es en un concurso para mejorar nota, este Consejo considera que lo procedente es dejar sin efecto lo dispuesto en la sesión CJ-38-2021, celebrada el 11 de noviembre del 2021, artículo VIII y en su lugar deberá de continuar con las fases del concurso por no existir ningún obstáculo legal, con la observación de que no podrá participar en concursos de terna hasta que haya transcurrido el período señalado por la Corte Plena.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la reconsideración planteada por la señora Hazel Murillo Parajón para continuar con las fases del concurso CJ-02-2016 para el cargo de juez y jueza 1 Penal, con la observación de que no podrá participar en concursos de terna hasta que haya transcurrido el plazo establecido por la Corte Plena. **2)** Dejar sin efecto el acuerdo de este Consejo adoptado en la sesión CJ-38-2021 celebrada el 11 de noviembre del 2021, artículo VIII. **3)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomará nota para lo de su cargo.

-0-

En fecha 01 de febrero de 2022, la señora Hazel Murillo Parajón, remitió la siguiente consulta:

“el mes pasado se me comunicó la posibilidad de continuar con el proceso de recalificación del concurso de Jueza 1 Penal, y la semana pasada tuve entrevista con la trabajadora social Rebeca Sanabria, quien me indicó que como todavía tengo la sanción disciplinaria vigente, la cual finaliza hasta el 18 de diciembre del presente año, el mismo me puede afectar en el aspecto de ética, por lo que me comentó la posibilidad de pausar el proceso hasta que se me levante la sanción, para que no se me vea afectada la recalificación de la nota en el concurso en el que estoy en trámite.

Mi consulta es cuál es el procedimiento a seguir para pausar el proceso y que sea hasta el 18 de diciembre del presente año que se continúe con este para sí poder subir nota.”

-0-

Considerando que la sanción de revocatoria impuesta a la señora Murillo Parajón fue a partir del 18 de diciembre del año 2017, se considera razonable su solicitud para que continúe con el proceso una vez que haya vencido la medida impuesta.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Hazel Murillo Parajón.

ARTÍCULO V

Documento: 4072-22

El Consejo de la Judicatura al conocer las reconsideraciones del concurso CJS-004-2021 de jueces y juezas suplentes categoría 4, conoció la gestión del señor Miguel Porras Cascante en donde solicitaba ser tomado en cuenta en las listas de suplentes del concurso.

En la sesión 40-2021 del 02 de diciembre del 2021, artículo XV, se le indicó al señor Porras lo siguiente:

“Denegar la solicitud de reconsideración del señor Miguel Porras Cascante hasta tanto no se aclare su situación en los procesos que tiene pendiente.”

Dado lo anterior, en correo electrónico del 23 de febrero el señor Porras Cascante manifestó:

Señores
Consejo de la Judicatura
Consejo Superior
Poder Judicial

Estimados señores:

Procedo a dar respuesta al Acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en Sesión CJ-040-2021. Art. XV, N° PJ-DGH-SACJ-0061-2022, de fecha 24 de enero del 2022 y que me fuera notificado en fecha 17 de febrero del 2022, solicitando que por no existir norma legal alguna dentro de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se me incluya como lo he solicitado en la lista de suplentes. En cuanto al expediente (...), que se tramita ante el Juzgado especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José, Sección Primera, procedo a presentar la excepción de prescripción de la causa y una excepción de falta de derecho y de legitimación, por parte de la autoridad Instituto Costarricense de Electricidad, dado que los números de teléfono que se alegan no los tengo o he tenido en algún momento. En dado caso planteo para finiquitar el proceso, si es del caso, un acuerdo conciliatorio para el pago de las sumas, si quedan luego que se declare prescrita la acción. Reitero que el Expediente (...), tramitado por el Juzgado Civil del III Circuito Judicial de San José(Desamparados), se refiere no a un proceso abierto sino a una comisión para realizar la notificación, del proceso referido anteriormente, envíe nota a dicho Juzgado solicitando la aclaración que se me pide por esta cámara. Pese a lo anterior, y procedo a indicar la normas existentes para el nombramiento en puestos de suplentes, el artículo 32 de la Ley Orgánica del Poder judicial indica " Las faltas temporales se llenarán del modo siguiente:...La de los jueces, por los suplentes....Los suplentes deben reunir los mismos requisitos que los propietarios...". Para seleccionar los candidatos para integrar la lista de jueces Suplentes, el Consejo de la Judicatura realiza las propuestas de nombramientos y hace la recomendación al Consejo Superior o Corte Plena según corresponda, quienes finalmente hacen los nombramientos. Para la selección se valoran varios

aspectos a) Promedio de elegibilidad, b) Tope de Nombramientos Máximo por persona, c) período de prueba, d) Cantidad de personas que se requieren para cada despacho, e) Experiencia Judicial. El artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece "...Las reglas relativas al funcionamiento propio de los tribunales colegiados serán aplicables, en lo que corresponda, a todos los demás tribunales. Para ser juez de casación o juez de apelación de sentencia se requiere: 1.- Ser costarricense en ejercicio de sus derechos ciudadanos. 2.- Tener al menos treinta y cinco años de edad. 3.- Poseer el título de abogado, legalmente reconocido en el país y haber ejercido la profesión durante diez años, salvo que se trate de funcionarios judiciales con práctica judicial mínima de cinco años. Estos jueces devengarán un salario mayor que los demás jueces del tribunal colegiado." Ahora bien dentro de las, prohibiciones, impedimentos, o por faltas graves. que me impidan acceder a estos puestos, ninguna responde alguna que yo como funcionario judicial de muchos años, tenga en este momento(art. 40 y siguientes Ley de Carrera Judicial). Por lo tanto solicito se me resuelva de manera precisa lo solicitado, reitero que se me incluya en la lista de suplente en los lugares que solicite; y en cuándo a las observaciones de las causas administrativas, ya he informado en lo que he procedido, pero de cualquier manera no representan de manera alguna ningún impedimento para lo que he solicitado. Msc Miguel A Porras Cascante. Juez Penal.

0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Porras Cascante tiene propiedad como juez 4 en el Tribunal del I Circ. Jud. de la Zona Atlántica, tiene un promedio de juez 4 Penal de 80.7372, no tiene nombramientos como juez suplente. Tiene una experiencia como Juez de 16 años, 9 meses y 24 días.

Participó en las siguientes listas las cuales cuentan con espacio en la lista principal:

578 - TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE GUANACASTE, SEDE SANTA CRUZ PENAL FLAGRANCIA

951 - TRIBUNAL PENAL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE

16 - TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE

384 - TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE
548 - TRIBUNAL DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN RAMON)
563 - TRIBUNAL DE CARTAGO, SEDE TURRIALBA
576 - TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE, SEDE CA-AS
16 - TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
384 - TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE

Participó en las siguientes listas las cuales cuentan con espacio en la lista complementaria:

578 - TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE GUANACASTE, SEDE SANTA CRUZ

Cuenta con las siguientes causas:

1- (...)

Los documentos aportados en su oportunidad son los siguientes:

(...)

-0-

Las propuestas hechas por el Consejo se enviaron a la Secretaría General de la Corte mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0057-2022, del 24 de enero de 2022.

-0-

Procede recomendar al señor Miguel Porras Cascante como juez suplente en las listas principales del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, sede Santa Cruz, Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste-**Flagrancia**, sede Santa Cruz y Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José.

Lo anterior en adición a las propuestas que fueran comunicadas bajo el número de oficio PJ-DGH-SACJ-0057-2022, del 24 de enero de 2022.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Miguel Porras Cascante y proponerlo como juez suplente en las listas principales del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, sede Santa Cruz, Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste-**Flagrancia**, sede Santa Cruz y Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VI

Documento: 3402 -2022

El señor José Rodrigo Vargas Montenegro, mediante correo del 04 de marzo del 2022, comunicó:

“...Actualmente me encuentro nombrado en un puesto profesional en la Defensa Pública, dicho nombramiento abarca las fechas en las que se realizará el proceso el cual describe el correo remitido, motivo por el cual se me dificulta poder participar del mismo ya que es de mi interés poder concluir el nombramiento en el cual estoy nombrado actualmente.

Agradezco la oportunidad que me han brindado para poder crecer como profesional.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-03-22, artículo XIII, celebrada el 20 de enero del año en curso, dispuso asignarle un cupo al señor Vargas Montenegro para promoción del Programa del FIAJ 2022-2023.

Asimismo, se indica que la Escuela Judicial dará inicio para la promoción del año 2022 – 2023 del Programa FIAJ el 20 de junio del año en curso con la capacitación correspondiente.

-0-

Procede acoger la exclusión solicitada por el señor José Rodrigo Vargas Montenegro conforme a lo establecido en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial y de ser posible se le asignará el cupo a otra persona según corresponda por orden de nota.

SE ACORDÓ: 1) Acoger la solicitud del señor José Rodrigo Vargas Montenegro y excluirlo de la lista de personas de la próxima promoción del programa FIAJ con la aplicación de la sanción establecida en el artículo

75 de la Ley de Carrera Judicial. **2)** La Escuela Judicial y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomarán nota y de ser posible el cupo se le asignará a otra persona según el orden de nota que corresponda.

ARTÍCULO VII

Documento: 3405 -2022

La señora Luana Cecilia Fallas Cedeño, mediante correo del 03 de marzo del 2022, indicó lo siguiente:

“...Por este medio les saludo e informo que no podré asistir al Programa FIAJ por asuntos personales. Lo anterior lo comunico hasta el día de hoy en virtud de que me encontraba incapacitada y luego tomé unos días de vacaciones. - Espero que puedan darle la oportunidad a otra persona.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-03-22, artículo XIII, celebrada el 20 de enero del año en curso, dispuso asignarle un cupo a la señora Fallas Cedeño para promoción del Programa del FIAJ 2022-2023.

Asimismo, se indica que la Escuela Judicial dará inicio para la promoción del año 2022 – 2023 del Programa FIAJ el 20 de junio del año en curso con la capacitación correspondiente.

-0-

Procede acoger la exclusión solicitada por la señora Luana Cecilia Fallas Cedeño conforme a lo establecido en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial y de ser posible se le asignará el cupo a otra persona según corresponda por orden de nota.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la solicitud de la señora Luana Cecilia Fallas Cedeño y excluirla de la lista de personas de la próxima promoción del programa FIAJ con la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial. **2)** La Escuela Judicial y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomarán nota y de ser posible el cupo se le asignará a otra persona según el orden de nota que corresponda.

ARTICULO VIII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa sobre los resultados finales del concurso CJ-008-2021, para la categoría de Juez y Jueza 3 Contencioso Administrativo:

FECHA DE PUBLICACION:	22/02/2021		
FECHA DE CIERRE:	17/03/2021		
MODALIDAD DEL EXAMEN:	ESCRITO-ORAL		
DESCRIPCIÓN	DETALLE	HOMBRES	MUJERES
TOTAL DE PARTICIPANTES INSCRITOS:	88	55	33
TOTAL DE PARTICIPANTES QUE PUEDEN HACER EL EXAMEN:	88	55	33
DESCALIFICADOS POR NO PRESENTARSE AL EXAMEN ESCRITO Y ORAL:	35	18	17
TOTAL DE EXÁMENES REALIZADOS ESCRITOS Y ORALES:	55	38	17
TOTAL ELEGIBLES EXISTENTES EN EL ESCALAFON	0	0	0
TOTAL DE ELEGIBLES:	0	0	0
PENDIENTES DE FINALIZAR EL PROCESO	0	0	0
NOTAS DIGITAL	Sistema		
TRIBUNAL EVALUADOR:			
Sr. Ronaldo Hernández Hernández, Sr. Roberto Garita Navarro y Sra. Rosa María Cortes Morales			
RESPONSABLE DEL TRÁMITE: Maribel Quintero Ureña			

NO ELEGIBLES					
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	PROMEDIO
1		ALVAREZ	ROSALES	MAURICIO ANDRES	

EXAMEN INSUFICIENTE						
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NOTAS EXAMEN ESCRITO	NOTAS EXAMEN ORAL
1		ACHOY	SANCHEZ	JOSE MARIO		
2		AMADO	QUIROS	FRANCISCO JOSE		
3		ANZORA	SOLANO	JOHAN ALBERTO		
4		ARAYA	VALVERDE	SILVIA MARCELA		
5		ARGUEDAS	RIMOLA	MARIA VANESSA		
6		ARIAS	PARRA	JOSE PABLO		
7		ARIAS	DAVILA	JIMY STEVEN		
8		CABEZAS	ALVAREZ	GUSTAVO ADOLFO EUGEN		
9		CALVO	CASTRO	ADRIAN ALONSO		
10		CAMACHO	DUARTE	ROGER JAVIER		
11		CARTIN	GULUBAY	LUIS FERNANDO		
12		CASASOLA	HERNANDEZ	JOSE ALBERTO		
13		CENTENO	UREÑA	OR EL		
14		CHACON	SOLIS	YESENIA MARTINA		
15		CHAVES	VILLALOBOS	JOSE ANTONIO		
16		CORRALES	GONZALEZ	RODOLFO GERARDO		
17		ESQUIVEL	VILLALOBOS	KAREN ENID		
18		FALLAS	GAMBOA	ROBERTH MARTIN		
19		FALLAS	VIQUEZ	FREDDY ANTONIO		
20		FUENTES	BALLESTERO	CRISTOPHER		
21		GAMBOA	GAMBOA	ELIDIER		

22		GODINEZ	PRADO	ALCEVITH DE LA TRINI		
23		GRANADOS	ORTEGA	HECTOR ESTEBAN		
24		GUEVARA	VEGA	FLOR DEL CARMEN		
25		GUZMAN	ROMAN	STEPHANIE JOSETTE		
26		JIMENEZ	NAVARRO	SANDRA GABRIELA		
27		LEDEZMA	BOSCHINI	FANNY		
28		MARCHENA	SERRANO	JORDAN DOMINGO		
29		MARIN	MASSEY	ANA MARCELA		
30		MIRANDA	ALVAREZ	ANDREA MARIA		
31		MOLINA	HERNANDEZ	SHARON ANSUETTE		
32		MONGE	SANDI	ERICK RODRIGO		
33		OBANDO	MASIS	JESUS ALONSO		
34		ORTEGA	MENDEZ	VLADIMIR MAURICIO		
35		PAUCAR	BENEL	ALCIRA IRENE		
36		PEREZ	ARAYA	STEVE JOSUE		
37		QUESADA	MORALES	KIMBERLY JIMENA		
38		RAMIREZ	MONGE	SERGIO ANTHONY		
39		RODRIGUEZ	GUERRERO	JULIO ALEJANDRO		
40		ROJAS	CASTRO	VALERIA		
41		ROJAS	MARTINEZ	MARLON ALBERTO		
42		ROMERO	FALLAS	EDDIER FRANCISCO		
43		SALAS	RIVERA	DANIELA		
44		SANCHEZ	CESPEDES	JIMMY DE LOS ANGELES		
45		SANCHEZ	CALDERON	FRANCISCO JAVIER		
46		SOLIS	PORRAS	ERICKA DE LOS ANGELES		
47		VARGAS	MEJIA	BERNY MICHELLE		
48		VELEZ	MATAMOROS	JOSE DAVID		

49		VIQUEZ	BOLAÑOS	FRANKLIN JESUS		
50		ZUÑIGA	ALCAZAR	JONATHAN		

NO SE PRESENTRON AL EXAMEN				
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE
1		ARIAS	PIEDRA	YOUSER
2		ARIMOTO	TAMES	DAVID ATSUSHI
3		BADILLA	ALVARADO	RAFA ELIEL
4		BARRANTES	ESQUIVEL	EDITH MARIANA
5		CABEZAS	RUIZ	JUAN MANUEL
6		CALDERON	CAMPOS	MARJORIE ELENA
7		CAMPOS	GUEVARA	ANA MARIA
8		CARVAJAL	BARRANTES	MARJORIE CECILIA
9		CARVAJAL	PEREZ	MARIA GABRIELA
10		CASTRO	PACHECO	OLGER LUIS
11		CHINCHILLA	VARGAS	JONATHAN MAURICIO
12		CONSTANTE	QUESADA	MARIAM AMERICA
13		ESPINOZA	SEGURA	GENESIS YULIANA
14		FURCAL	MORERA	DIANA
15		GAMBOA	MUÑOZ	JAINER ALONSO
16		HIDALGO	SOMARRIBAS	PATRICIA LORENA
17		KORTE	LEIVA	WERNER
18		LEANDRO	RIVERA	JORGE EDUARDO
19		MENDEZ	RODRIGUEZ	NAZARETH
20		MORA	MORA	CARLOS ALFONSO
21		OLSEN	VILLEGAS	ANDRES
22		QUESADA	AZUCENA	ANDREY
23		RODRIGUEZ	VARGAS	LUIS FELIPE
24		ROJAS	LOPEZ	CRISTIAN FABRICIO
25		ROJAS	QUIROS	GALINA ISABEL
26		ROJAS	SABORIO	MANUEL DAVID
27		SALAZAR	SALAZAR	MARIA LAURA
28		SALGADO	MORA	GABRIELA
29		SEGURA	RAMIREZ	LAURA MARIA
30		SEGURA	RODRIGUEZ	EDER GILBERTO
31		SEVILLA	SANDI	NATAN
32		TORRES	ORDOÑEZ	KELVING GERARDO
33		VARGAS	DURAN	NATALIA MARIA

34		VILLEGAS	ACOSTA	YOHANNIA
35		TRAUBE	GONZALEZ	ANA SOFIA

Asimismo, el Consejo de la Judicatura dispuso excluir de los concursos sin la aplicación de la sanción que se establece en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, a las siguientes personas:

EXCLUSIÓN SIN APLICACIÓN DEL ART. 75				
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE
1		RUDIN	ARGUEDAS	DIEGO ALEJANDRO
2		URBINA	SOLIS	MARVIN GERARDO

SE ACORDÓ: **1)** Dar por concluido el concurso CJ-008-2021, para la categoría de Juez y Jueza 3 Contencioso Administrativo. **2)** Descalificar de este concurso a todas aquellas personas que no se presentaron o que obtuvieron nota inferior a 70%, tanto en el examen escrito u oral como en el promedio final, de conformidad con los párrafos I y II del Artículo 75 de la ley de Carrera Judicial, que indica. "Artículo 75. El tribunal examinador calificará a los concursantes de acuerdo con la materia de que se trate y conforme se reglamente por la Corte Suprema de Justicia. Las personas que aprobaren el concurso serán inscritas en el Registro de la Carrera, con indicación del grado que ocuparán en el escalafón. Se les comunicará su aceptación. No será aprobado el candidato que obtenga una nota menor al setenta por ciento. En los concursos para llenar plazas, de acuerdo con los movimientos de personal y para formar listas de elegibles, los participantes serán tomados en cuenta para su ingreso según el orden de las calificaciones obtenidas por cada uno, a partir de la más alta. La persona que fuera descalificada en un concurso no podrá participar en el siguiente; y si quedare aplazado en las subsiguientes oportunidades, en cada caso no podrá participar en los concursos posteriores. ***Ejecútese.***

ARTICULO IX

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa sobre los resultados finales del concurso CJ-002-2021, para la categoría de Juez y Jueza 3 Civil, con la observación de que aún se tienen pendientes personas de finalizar con la totalidad de las fases:

FECHA DE PUBLICACION:	22/02/2021		
FECHA DE CIERRE:	17/03/2022		
MODALIDAD DEL EXAMEN:	ESCRITO-ORAL		
DESCRIPCIÓN	DETALLE	HOMBRES	MUJERES
TOTAL DE PARTICIPANTES INSCRITOS:	270	136	134
TOTAL DE PARTICIPANTES QUE PUEDEN HACER EL EXAMEN:	242	123	119
DESCALIFICADOS POR NO PRESENTARSE AL EXAMEN ESCRITO Y ORAL:	118	56	62
TOTAL DE EXÁMENES REALIZADOS ESCRITOS Y ORALES:	149	86	63
TOTAL ELEGIBLES EXISTENTES EN EL ESCALAFON	4	4	0
TOTAL DE ELEGIBLES:	11	8	3
PENDIENTES DE FINALIZAR EL PROCESO	2	2	0
NOTAS DIGITAL	Sistema		
TRIBUNAL EVALUADOR:			
Sra. Patricia Molina Escobar Sra. Alejandra Vargas Montero Sr. Luis Fernando Fernández Hidalgo			
RESPONSABLE DEL TRÁMITE: Ana Laura Ureña Morales			

ELEGIBLES EXISTENTES EN EL ESCALAFON						
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	PROMEDIO PROPUESTO	PROMEDIO ACTUAL
1		SANCHEZ	CASCANTE	DIEGO ALONSO		
2		SEGURA	NAVARRO	OSCAR ANDRES		
3		UGALDE	CASTILLO	SANTIAGO		
4		VINDAS	CASTIGLIONI	JOSE ELIAS		

ELEGIBLES NUEVOS					
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	PROMEDIO
1		BLANCO	VALVERDE	CYNTHIA STEPHANIE	
2		OROZCO	MURILLO	NATALIA	
3		ORELLANA	GUEVARA	DAVID	
4		PEREZ	ARCE	EUNICE	
5		GARRO	CARVAJAL	ANDREY DE LOS ANGELE	
6		FLORES	OVIEDO	RONNY DANIEL	

OFERENTES PENDIENTES DE FINALIZAR ETAPAS DEL PROCESO				
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE
1		MADRIGAL	CARLOS FRANCISCO	SOTO
2		CORDERO	JORGE ARTURO	ULLOA

NO ELEGIBLES					
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	PROMEDIO
1		UREÑA	FONSECA	MARVIN ARLEY	
2		OVIEDO	BETRANO	ALONSO	
3		SANCHEZ	GONZALEZ	JOSE ALFREDO	
4		ALVAREZ	VICENTE	DANIEL	
5		VENEGAS	AVILES	FRANCISCO JAVIER	
6		SALAZAR	VASQUEZ	ERIKA MARIA	
7		VARGAS	AGUERO	KAROL MAGDALENA	
8		CHACON	LUNA	ANDREA	

EXAMEN INSUFICIENTE						
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NOTAS EXAMEN ESCRITO	NOTAS EXAMEN ORAL
1		ADANIS	TAPIA	YULIANA FABIOLA		
2		ALFARO	VARGAS	LAURA MARCELA		
3		ARCE	MATARRITA	CARLOS		
4		BADILLA	CHACON	RITA DEL CARMEN		
5		BADILLA	CASTRO	ANDY JESUS		
6		BARRANTES	CORDOBA	MARICRUZ		
7		BARRANTES	SANABRIA	PABLO ADRIAN		
8		BARRIENTOS	MORA	MARIA AUXILIADORA		
9		BRENES	QUESADA	EDITH ALEIDA		
10		BRENES	MOLINA	JACKELINE TATIANA		
11		CABEZAS	ALVAREZ	GUSTAVO ADOLFO EUGEN		
12		CAMACHO	SANCHEZ	JUAN FRANCISCO		
13		CAMARENO	CASTRO	JOSE LUIS		
14		CARAVACA	VILLEGAS	DORAYNE MATILDE		
15		CARPIO	AGUILAR	DENISSE MELANIA		
16		CARRANZA	LEON	GABRIELA DEL CARMEN		
17		CASTILLO	ACUÑA	FRANCISCO JAVIER		
18		CASTRO	DIAZ	DEYANIRA DE LA TRINI		
19		CASTRO	DIAZ	BRYAN JOSEPH		
20		CHACON	SANCHEZ	SANDRA PATRICIA		
21		CHAVES	LORIA	ANA GRETTEL		
22		CHAVES	LEDEZMA	ALONSO		

23		CHAVES	ANGULO	CHRISTIAN ANDREY		
24		CHINCHILLA	RUIZ	BERNAL ENRIQUE		
25		CONEJO	ALVARADO	YESSICA ALEJANDRA		
26		CONEJO	TORRES	GUILLERMO ENRIQUE		
27		CONTRERAS	CALDERON	JOCELYN TATIANA		
28		DARKINES	SALAZAR	CARLOS ANDRES		
29		DIAZ	PEREZ	JASON ESTEBAN		
30		DIAZ	OBANDO	XINIA MARJORIE		
31		ELIZONDO	VEGA	MIGUEL ANGEL		
32		ESPINOZA	LAGOS	ALEJANDRO AURELIO		
33		ESPINOZA	GONZALEZ	ETHEL NICOLE		
34		FALLAS	VALVERDE	ROGER MANUEL		
35		GAMBOA	GAMBOA	ELIDIER		
36		GARITA	ALFARO	PABLO ALEXANDER		
37		GARRO	UGALDE	VALERIA		
38		GONZALEZ	CARRANZA	MARIA JOSE		
39		GRANADOS	MONGE	WILBERT FELIPE		
40		GUTIERREZ	MARTINEZ	MARIA AUXILIADORA		
41		GUTIERREZ	RAMIREZ	JOSELYN MARIA		
42		GUTIERREZ	DIAZ	ANNEL ALEXA		
43		HERNANDEZ	MENDEZ	ALONSO ERNESTO		
44		HERRERA	VARGAS	ESTEBAN JESUS		
45		JIMENEZ	MARIN	JUAN CARLOS		
46		JIMENEZ	GAMBOA	JULIO CESAR		
47		JOVEL	BLANCO	MARIANA		
48		KORTE	LEIVA	WERNER		
49		LEDEZMA	VASQUEZ	MARIA YULIANA		

50		LI	RUIZ	ALEJANDRO		
51		LOPEZ	GARCIA	JOSE RODRIGO		
52		LORIA	GAMBOA	ANGIE MAYELA		
53		MADRIGAL	CARRILLO	KIMBERLY SUSETTE		
54		MARIN	LOPEZ	MARCOS MANUEL		
55		MARTINEZ	AVILES	ANA PAOLA		
56		MARTINEZ	ALFARO	KIMBERLY KARINA		
57		MATA	PEREZ	LEIDY EMILIA		
58		MENDEZ	RAMIREZ	JORGE ALONSO		
59		MENDEZ	CUBILLO	KARLA GABRIELA		
60		MIRANDA	MIRANDA	GEOVANNY		
61		MONTERO	SOLIS	GENESIS VALERIA		
62		MORA	RODRIGUEZ	ROSINER		
63		MORALES	RODRIGUEZ	MANUEL ENRIQUE		
64		MORALES	BRENES	TADEO		60,22
65		MORERA	DAMAZIO	DANNY		
66		MURILLO	ALPIZAR	SUSANA MARIA		
67		NAVARRO	RUIZ	GINA PATRICIA		
68		NUÑEZ	MONGE	GIOVANNI FRANCISCO D		
69		NUÑEZ	CASCANTE	YANORY		
70		NUÑEZ	RAMIREZ	LENNY CRISTINA		
71		OBANDO	JIMENEZ	DANIELA DE LOS ANGELES		
72		OROZCO	ALFARO	JENNIFER		
73		ORTEGA	VEGA	JOHANNA MARIA		
74		PIEDRA	CORDERO	JUAN DIEGO		
75		QUESADA	RUIZ	MARIA JOSE		
76		QUESADA	SOJO	JONATHAN GUSTAVO		
77		QUIROS	DELGADO	JUAN DIEGO DEL CARME		

78		QUIROS	JIMENEZ	CAROLINA ELIO		
79		RAMIREZ	VIQUEZ	VICTORIA EUGENIA		
80		RAMOS	DUARTE	JOSE DANIEL		
81		REY	ECHEVERRIA	MARCO ANTONIO		
82		RODRIGUEZ	MORERA	LUIS GERARDO		
83		RODRIGUEZ	GUERRERO	JULIO ALEJANDRO		
84		RODRIGUEZ	VASQUEZ	ADELINA		
85		ROJAS	CHAVARRIA	ERIKA ANDREA		
86		SALAZAR	RUIZ	DEINIER MANUEL		
87		SALAZAR	SEGURA	KATHERIN MARIA		
88		SAMUDIO	ARIAS	INDIRA ISABEL		
89		SANCHEZ	ARTAVIA	WILSON GERARDO		
90		SEVILLA	SANDI	NATAN		
91		SIBAJA	FERRETO	VLADIMIR GUSTAVO		
92		SOLANO	CESPEDES	SERGIO FRANCISCO		
93		SOLANO	FALLAS	RANDALL ROBERTO		
94		VARGAS	ZUÑIGA	SERGIO DAVID		
95		VARGAS	RODRIGUEZ	LUIS EDGARDO DE JESU		
96		VASQUEZ	ALFARO	ANA LAURA		
97		VEGA	MORALES	MARIA CECILIA		
98		VEGA	BENAVIDES	GEOVANNA		
99		VELAZCO	BORGE	GERARDO SANTANA		
100		VILLALOBOS	MENDEZ	JOSE ROLANDO		
101		VILLALOBOS	CHAVES	KARLA MARIA		
102		VILLASEÑOR	SALAS	FRANCISCO JOSE		
103		VIQUEZ	BOLAÑOS	FRANKLIN JESUS		
104		ZEPEDA	ARAGON	IUBIELKA JAVIERA		

NO SE PRESENTRON AL EXAMEN				
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE
1		AGUILAR	RIVERA	XIOMARA MAYELA
2		ALFARO	MARIN	IGNACIO JOSE
3		ALPIZAR	SOLORZANO	MAX ALBERTO
4		ALVARADO	BARQUERO	MARLICE DE LOS ANGEL
5		ALVARADO	ALFARO	MARIANELA DE LOS ANG
6		ALVAREZ	BARRANTES	MARIAN FRANCISCA
7		ALVAREZ	CASTILLO	RANDALL ANTONIO
8		ARAYA	MARIN	JORGE ENRIQUE
9		ARIMOTO	TAMES	DAVID ATSUSHI
10		AVENDAÑO	MOYA	VERNY MAURICIO
11		BAEZ	ASTUA	CARLOS ALEJANDRO
12		BARQUERO	PORRAS	EDMUNDO JESUS
13		BELLANERO	QUESADA	ADRIAN RICARDO
14		BETETA	ROJAS	WESLY LEON
15		BLANCA	MOYA	MADELYN
16		BOLAÑOS	CORDOBA	ALEXANDER
17		BRIONES	CASTILLO	HENRY ODIR
18		BUSTOS	LOPEZ	ROGER JOSUE
19		CABALCETA	VALLEJO	VALERIA MARIA
20		CAMBRONERO	NAVARRO	JUAN CARLOS
21		CAMPOS	GUEVARA	ANA MARIA
22		CAMPOS	MONGE	GERMAN JERRY
23		CARRILLO	UGALDE	RAFAEL ANGEL
24		CASCANTE	FUENTES	DIEGO ALONSO
25		CASTILLO	VANEGAS	ANGEL JESUS
26		CASTRO	PACHECO	OLGER LUIS
27		CASTRO	GUTIERREZ	DANIEL
28		CHACON	PEREIRA	IVANIA MARCELA
29		CHAVERRI	ZAMORA	ANDREA JAZMIN

30		CHAVES	VARGAS	AUGUSTO ELOY
31		CONSTANTE	QUESADA	MARIAM AMERICA
32		DELGADO	RIVERA	KAYNA MARIA
33		DIAZ	MARTINEZ	DONY MAURICIO
34		DUARTE	CARTIN	ANDREA MARIA
35		DUARTE	OCHOA	ERICK JAVIER
36		ESCALANTE	HIDALGO	SULMAN ALEIDI
37		FONSECA	LOBO	ALANA DE LOS ANGELES
38		GARITA	FALLAS	GABRIELA
39		GARRO	MONGE	DANIELA
40		GIRAL	ARIAS	MARIA GABRIELA
41		GOMEZ	VALDEZ	ALEJANDRO ALFONSO
42		GOMEZ	MARIN	MARIA DEL PILAR
43		GONZALEZ	BOLAÑOS	ARIANA MARIA
44		GUILLEN	SANABRIA	GERARDO ALFONSO
45		GUZMAN	ROMAN	STEPHANIE JOSETTE
46		HERNANDEZ	HERNANDEZ	JERRY GERARDO
47		HERNANDEZ	VANEGAS	LUIS FELIPE
48		HIDALGO	MADRIZ	ANA ARABELA
49		JIMENEZ	ROJAS	LAURA MARIA
50		JIMENEZ	CHAVARRIA	KATTIA ROSA
51		JIMENEZ	OVIEDO	YAMILA TATIANA
52		JIMENEZ	CHAVARRIA	VIRGINIA TERESA
53		JURADO	SOLORZANO	JUAN CARLOS
54		LOBO	BOLAÑOS	GREIVIN ANTONIO
55		MADRIGAL	ESCOTO	YARINI MACIEL
56		MADRIZ	ROJAS	NOELIA
57		MARENCO	ORTIZ	ELEUTERIO RODOLFO
58		MARIN	MASSEY	ANA MARCELA
59		MASIS	GODINEZ	ERICK FERNANDO

60		MATA	MARIN	FABIOLA PATRICIA
61		MATA	VALVERDE	MICHAEL
62		MATA	SOLANO	GERARDO RODOLFO
63		MENDEZ	RODRIGUEZ	NAZARETH
64		MESEN	GONZALEZ	HENRY ALEJANDRO
65		MEZA	EVANS	ANDREI JOSE
66		MONTERO	CANTILLO	GRETTEL
67		MONTIEL	AMORETTI	JORGE ARTURO
68		MORA	HERNANDEZ	MELVIN LEONEL
69		MORA	MORA	CARLOS ALFONSO
70		MORAGA	SANCHEZ	MARIA KASSANDRA
71		MURILLO	VARGAS	WILLIAM GERARDO
72		OBANDO	RODRIGUEZ	MARIA ROSAURA
73		OBANDO	RIVERA	VICTOR
74		OLSEN	VILLEGAS	ANDRES DE LA TRINIDA
75		PEREZ	NORORI	MARIA LUISA
76		PEREZ	ALVARADO	MARIA FERNANDA
77		PICADO	VARGAS	DIANA MARIA
78		PORRAS	PORRAS	NATALIA MARIA
79		PRADO	FALLAS	KARLA GISELLE
80		QUESADA	VARGAS	CINDY MARGOT
81		QUIROS	GONZALEZ	ALLEN FRANCISCO
82		QUIROS	ROJAS	ADRIANA
83		RAMIREZ	CHAVES	VICTOR ALONSO
84		RIVERA	MAYORGA	ANGIE PRISCILA
85		ROBLES	HERNANDEZ	JIMMY ALEXANDER
86		RODRIGUEZ	SALAZAR	ANGIE VANESSA
87		RODRIGUEZ	PEREIRA	ELIZABETH DE LA TRIN
88		ROJAS	BLANCO	SERGIO PAULO
89		ROJAS	LOBO	LAURA CATALINA

90		ROJAS	CHAVARRIA	JIMMY REINIER
91		SALAZAR	PADILLA	YULIANA MARIA
92		SANCHEZ	MATTEY	NORBERTO JOSE
93		SANCHEZ	TAYLOR	DANIELA LUCIA
94		SEGURA	RAMIREZ	LAURA MARIA
95		SEGURA	RODRIGUEZ	EDER GILBERTO
96		SERRANO	MAYORGA	MAYCKOL ANTONIO
97		SOLANO	CAMBRONERO	MARJORIE YORLENY
98		SOLANO	SALAS	LORELEY VIVIANA
99		SOLANO	SANCHEZ	ADRIAN FERNANDO
100		SOLIS	PORRAS	MARLEN SUSANA
101		SOTO	BARRANTES	ERICKA
102		TORRES	ORDOÑEZ	KELVING GERARDO
103		TREJOS	ARAYA	LEIDY JEANINE
104		UGARTE	GONZALEZ	JOSELINE
105		VALLEJOS	ZUMBADO	JOSE ABDIEL
106		VALVERDE	MIRANDA	KAROL DE LOS ANGELES
107		VARGAS	VALENCIANO	CHARLING JOHANNA
108		VARGAS	MONTENEGRO	JOSE RODRIGO
109		VARGAS	SALAS	YENCY GABRIELA
110		VARGAS	BRENES	MAURICIO FABIAN
111		VELEZ	MATAMOROS	JOSE DAVID
112		VENEGAS	CHACON	MIGUEL ALBERTO
113		VILLAGRA	ARLEY	ANA CECILIA
114		VILLALOBOS	ROJAS	KATHERINE LISETTE
115		VILLALOBOS	MOLINA	MARICEL
116		VILLEGAS	ACOSTA	YOHANNIA
117		WING	LUNA	STEPHANNIE
118		ZAMBRANA	RODRIGUEZ	ADRIANA MARIA

Asimismo, el Consejo de la Judicatura dispuso excluir de los concursos sin la aplicación de la sanción que se establece en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, a las siguientes personas:

EXCLUSIÓN SIN APLICACIÓN DEL ART. 75				
#	CÉDULA	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE
1		ALFARO	VARGAS	LUIS GUILLERMO
2		ALVARADO	BEJARANO	STEPHANIE MARIA
3		BALTODANO	SOLIS	HEINER EDUARDO
4		BARBOZA	ESCOBAR	ALVARO JAIRZINIO
5		BRAVO	SOTO	NATALIA
6		CALDERON	NAVARRO	RANDALL EMILIO
7		FALLAS	MESEN	MONICA MERCEDES
8		HIDALGO	AVILA	HELLEN MARIA
9		HIDALGO	HERNANDEZ	MAURICIO
10		MARIN	IBARRA	MAURICIO ARTURO
11		MONTOYA	QUESADA	VICTOR MANUEL
12		MORALES	CHAVES	CINTHIA VANESSA
13		MOREIRA	GARCIA	STEPHANIE PAOLA
14		NOGUERA	PEREZ	JOSE GERARDO
15		PICADO	BOLAÑOS	MARIELA
16		PINEDA	ARROYO	RICARDO EVANAN
17		PORRAS	LOPEZ	FLORYZUL YAZMIN
18		PORRAS	RETANA	MARIELA MARIA
19		RODRIGUEZ	ALEMAN	YAMILETH YESENNIA
20		ROJAS	VALLEJO	INGRID KARINA
21		Rojas	Rojas	Carlos Eduardo
22		SOLANO	GARITA	ELFRIN
23		SOLANO	ZAMORA	VIVIANA
24		SOTO	HERRERA	JUAN DANIEL
25		STEINVORTH	ROJAS	RICARDO
26		VASQUEZ	SANCHO	MONICA DALLANA
27		VILLALOBOS	RAMIREZ	GINGER YACKIRA
28		VIQUEZ	AGUERO	NAILEA DEL MAR

Es criterio de este Consejo que a pesar de que en el concurso de referencia se estableció que la calificación de los oferentes se hará en el mismo momento a todos los participantes, conviene considerar el interés institucional de contar con

suficientes elegibles para llenar las plazas vacantes e interinas en cargos de la judicatura a la mayor brevedad. Así las cosas, lo recomendable en esta situación es dar por finalizado dicho concurso, para lo cual se deberá excluir temporalmente aquellas personas que tienen pendiente cumplir con alguna de las fases del proceso, sin perjuicio de que cuando hayan completado con la totalidad de los requisitos, se incorporen en el respectivo escalafón.

SE ACORDÓ: **1)** Dar por concluido el concurso CJ-002-2021, para la categoría de Juez y Jueza 3 Civil. **2)** Ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la inclusión de los promedios superiores o iguales a 70% y la modificación de la lista de elegibles respectiva. **3)** Excluir temporalmente aquellas personas que tienen pendiente cumplir con alguna de las fases del proceso, sin perjuicio de que cuando hayan completado con la totalidad de los requisitos, se incorpore en el respectivo escalafón. **4)** Descalificar de este concurso a todas aquellas personas que no se presentaron o que obtuvieron nota inferior a 70%, tanto en el examen escrito u oral como en el promedio final, de conformidad con los párrafos I y II del Artículo 75 de la ley de Carrera Judicial, que indica. "Artículo 75. El tribunal examinador calificará a los concursantes de acuerdo con la materia de que se trate y conforme se reglamente por la Corte Suprema de Justicia. Las personas que aprobaren el concurso serán inscritas en el Registro de la Carrera, con indicación del grado que ocuparán en el escalafón. Se les comunicará su aceptación. No será aprobado el candidato que obtenga una nota menor al setenta por ciento. En los concursos para llenar plazas, de acuerdo con los movimientos de personal y para formar listas de elegibles, los participantes serán tomados en cuenta para su ingreso según el orden de las calificaciones obtenidas por cada uno, a partir de la más alta. La persona que fuera descalificada en un concurso no podrá participar en el siguiente; y si quedare aplazado en las subsiguientes oportunidades, en cada caso no podrá participar en los concursos posteriores. ***Ejecútese.***

ARTICULO X

Documento: 3962-2022

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que en la sesión CJ-08-2022, celebrada el 24 de febrero del año en curso, se conoció el cierre del concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, dentro del cual se aprobó el promedio de la señora Sonia Huevo Herrera, cédula (...), indicándose que su condición era no elegible.

En fecha 9 de marzo del presente año, mediante correo electrónico la señora Huevo Herrera manifestó que se omitió reconocer en el factor de promedio académico una certificación de notas que se encuentra en su expediente. Revisado el expediente personal se ubica una certificación de notas presentada por la señora Sonia Huevo Herrera, por lo que corresponde proceder con el reconocimiento respectivo.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez y jueza 4 Penal	69.9125	70.7293

SE ACORDÓ: 1) Dejar sin efecto la descalificación de la señora Sonia Huevo Herrera del concurso CJ-05-2021, para la categoría de juez y jueza 4 Penal, que fuera dispuesta en la sesión CJ-08-2022, celebrada el 24 de febrero 2) Ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, se proceda con las valoraciones correspondientes con el fin de que una vez finalizado el proceso, se proceda con su incorporación en la lista de elegibles correspondiente. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO XI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa acerca de las personas que participaron en los concursos CJ-14-2021 y CJ-15-2021 de juez y jueza 4 familia y juez y jueza 4 civil respectivamente, que requieren que el Consejo de la Judicatura realice las entrevistas respectivas:

#	Cédula	Nombre completo	Nota Examen Escrito	Nota Examen Oral	Observación
1		ALVAREZ SALAS LIZETH			
2		FONSECA PORRAS PAOLA			
3		VIQUEZ FERNANDE JULIETH			
4		MONGE GRANADOS MARIA VITA			

SE ACORDÓ: Designar a los señores Orlando Aguirre Gómez y Juan Carlos Segura Solís, para que efectúen las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-14-2021 y CJ-15-2021 de juez y jueza 4 familia y juez y jueza

4 civil respectivamente. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, coordinará lo que corresponda.

ARTÍCULO XII

Documento: 3918-2022

La señora Rosita Arguedas Vargas, cédula (...), mediante correo electrónico del 14 de marzo del 2022, solicitó lo siguiente:

“Reciban un atento saludo. Por este medio la suscrita Rosa Patricia Arguedas Vargas, cédula de identidad (...), con carnet de abogado (...), solicito respetuosamente la exclusión para realizar el examen de Juez Penal Juvenil 3 en el próximo concurso a realizar, en virtud que a finales de mes contraigo nupcias por lo que no me puedo dedicar de lleno a estudiar, por los preparativos de la boda y no deseo presentar un mal examen.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Rosita Arguedas Vargas, se encuentra inscrita en el concurso CJ-05-2022 de juez y jueza 3 Penal Juvenil.

El periodo de inscripción para el concurso referido fue del 28 de febrero al 06 de marzo 2022 y las pruebas escritas se tienen programadas para el mes de mayo del presente año y en el cartel de la publicación se incluyó la proyección de fechas en que se aplicarían dichas pruebas.

-0-

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

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

(...)

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

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

Quienes obtengan en la prueba escrita y oral igual o superior al 70, pero que sumados los componentes evaluables **no logran alcanzar en el concurso un promedio final igual o superior al 70, “aplazados”, no quedarán elegibles.** Por lo tanto, se les aplicará la sanción estipulada en el numeral 75 de la Ley de Carrera Judicial.”

-0-

En razón de lo expuesto por la señora Arguedas Vargas, de conformidad con las reglas señaladas en el cartel de la publicación, procede acoger su solicitud de exclusión del concurso CJ-05-2022 de juez y jueza 3 Penal Juvenil, pero con la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de exclusión de la señora Rosita Arguedas Vargas con la aplicación de la sanción que se establece en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XIII

Documento: 4402-2022

El señor Jonathan Julio Masís Solís, cédula (...), mediante oficio de fecha 21 de marzo del 2022, presentó el siguiente recurso de reconsideración:

Quien suscribe, **Jonathan Masís Solís**, mayor, soltero, Abogado, vecino de San José, cédula (...), carné de Abogado (...); respetuosamente me presento a su autoridad, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, a interponer formal recurso de revocatoria contra la resolución de 14 de marzo de 2022, por los motivos que de seguido se expondrán.

PLAZO PARA RECURRIR

El presente recurso se formula dentro de los cinco días hábiles posteriores a la notificación de la resolución, misma que fue dictada en forma escrita. Fui notificado de la resolución al ser las 09 horas, 58 minutos del 14 de marzo de 2022; por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, el plazo para apelar vence el 21 de marzo de 2022.

AGRAVIO

La exclusión de mi postulación al concurso clase de puesto Juez Penal 5, se fundamentó en que el órgano competente adujo que no cumplo con el siguiente requisito: *“Haber ejercido la profesión durante diez años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de cinco años”*.

Ante ello, debe tenerse en consideración los siguientes argumentos:

- Nací el 13 de enero de 1983, a la fecha cuento con 39 años de edad.
- Me incorporé al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica desde el 02 octubre de 2012, lo anterior con vista al **tomo cincuenta y tres, folio veintidós mil cientos ocho**. Es decir, el 02 de octubre de 2022 cumpliré 10 años de ejercicio de la profesión (de acuerdo con el Calendario Gregoriano que nos rige, artículo 15 del Código Civil)¹.
- Parte importante de mi ejercicio profesional lo he realizado dentro de Poder Judicial cuando mi primer nombramiento fue el 26 de junio de 2013, en clase de puestos: Juez Civil de Mayor Cuantía, Juez Civil de Mayor Cuantía en Juzgado Mixto y Juez. Penal 04 de Tribunal Penal ordinario y de Tribunal Penal de Flagrancias. Dicha actividad la he desempeñado en distintas zonas del país entre las que destacan Alajuela, Puntarenas, Osa, Ciudad Neily, San Vito de Coto Brus y Guadalupe San José (Tribunal de Flagrancia).

Considero que la fecha que debe interesar a partir de la cual debe valorarse si cumplo el requisito de los 10 años es cuando cobra eficacia jurídica el nombramiento es en la cual se lleva a cabo la evaluación o mejor aún cuando se establece el acto administrativo que da por aprobado los requisitos una vez aplicada la prueba y evaluados los atestados por parte de carrera judicial. Hacerlo de manera distinta contravendría el principio general de que las normas obedecen a un fin y que debe evaluarse toda la cuestión en su conjunto, es decir, cumplo todos los requisitos exigidos por carrera judicial y cumplir los diez años es una formalidad que se verá materializada posiblemente antes de que se emita el acto administrativo que me nombre en propiedad.

PETITORIA

De acuerdo a lo expuesto, solicito respetuosamente a su autoridad, se revoque la resolución impugnada, a efectos de que se me permita realizar el examen para el cargo de Juez Penal 5.

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el señor Jonathan Julio Masís Solís se encuentra matriculado en el concurso CJ-08-2022 de juez y jueza 5 Penal Apelaciones, cuyo periodo de inscripción fue del 28 de febrero al 06 de marzo 2022.

Para efectos del concurso referido, le corresponde a esta sección, verificar que los y las participantes cumplan con los requisitos establecidos en el cartel de la publicación a más tardar el 16 de marzo 2022, fecha límite de presentación de atestados, es decir:

“Haber ejercido la profesión durante diez años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de cinco años.”

En el caso particular del señor Jonathan Julio Masís Solís, se obtuvo el siguiente resultado:

- Incorporado al Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica desde el 02 de octubre 2012.
- Experiencia profesional interna de 1 años, 3 meses, y 26 días (como juez)

En virtud del resultado obtenido es que se procedió a excluirle del concurso por no contar con el requisito establecido.

-0-

Sobre este tema se establece:

“La Ley Orgánica del Poder Judicial:

Artículo 101.-Los tribunales estarán integrados por el número de jueces necesario para el servicio público bueno y eficiente. En los conformados por más de un juez, sus integrantes elegirán, internamente, a quien se desempeñará como coordinador por un período de cuatro años, podrá ser reelegido y tendrá las funciones que le señalen la ley y la Corte Plena. A falta

de acuerdo interno de elección, luego de realizadas cinco votaciones, la Corte Plena designará al coordinador.

Los tribunales podrán tener competencia y jurisdicción en dos o más cantones de diferentes provincias, en una o en varias provincias y aun en todo el territorio nacional. El Consejo Superior del Poder Judicial regulará la distribución de los asuntos, por razón de la materia o territorio, entre los tribunales, para equiparar el trabajo con el objeto de mejorar el servicio y obtener el resultado más eficiente.

Las reglas relativas al funcionamiento propio de los tribunales colegiados serán aplicables, en lo que corresponda, a todos los demás tribunales.

Para ser juez de casación o juez de apelación de sentencia se requiere:

- 1.- Ser costarricense en ejercicio de sus derechos ciudadanos.
- 2.- Tener al menos treinta y cinco años de edad.
- 3.- Poseer el título de abogado, legalmente reconocido en el país y haber ejercido la profesión durante diez años, salvo que se trate de funcionarios judiciales con práctica judicial mínima de cinco años. Estos jueces devengarán un salario mayor que los demás jueces del tribunal colegiado.”

Manual Descriptivo de las Clases de los Puestos de referencia:

EXPERIENCIA

1. Haber ejercido la profesión durante diez años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de cinco años.
2. Preferiblemente con un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal.

Cartel de publicación del concurso:

REQUISITOS:

GENERALES:

3. Estar incorporado o incorporada al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.
4. ...

ESPECÍFICOS:

Además de los requisitos generales, las personas que oferten en los siguientes concursos deben cumplir con los requerimientos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Manual de Clasificación de Puestos y demás disposiciones vigentes del marco jurídico costarricense y contar con lo siguiente:

5. Tener al menos 35 años de edad.
6. Haber ejercido la profesión durante diez años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de cinco años.

-0-

Lo solicitado por el señor Jonathan Julio Masís Solís no es procedente porque no cumple con el requisito establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, relativo a la experiencia y que está referido a la idoneidad. Se trata de la experiencia obtenida en el ejercicio de la profesión, lo que significa que debe de haber ejercido cargos como profesional en derecho equivalente a lo estipulado en el artículo 101 mencionado y que es fundamental para la participación en concursos para el cargo de juez y jueza.

5. En razón de que el petente no cumple con dicho requisito lo procedente es denegar su gestión.

SE ACORDÓ. Denegar la solicitud del señor Jonathan Julio Masís Solís.

SALE LA SEÑORA SADY JIMENEZ QUESADA E INGRESA LA SEÑORA SIRIA CARMONA CASTRO

ARTÍCULO XIV

Documento: 3503-2022

La señora Ileana Sánchez Navarro, mediante correo electrónico de fecha del 08 de marzo del año en curso, manifestó lo que literalmente indica:

“RECURSO DE RECONSIDERACIÓN
CONSEJO DE LA JUDICATURA

Estimadas y estimados integrantes del Consejo de la Judicatura, por este medio planteo recurso de reconsideración en relación con el acuerdo adoptado por el Consejo de Judicatura, en sesión N°CJ-007-2022 de 17 de febrero del 2022, artículos VII,VIII,IX, X, XI, comunicada a mi persona por la vía de correo electrónico el día dos de marzo del 2022, en cuanto acoge la recomendación emitida por el señor Juan Carlos Segura Solís, relacionada con las apelaciones

planteadas contra la evaluación de desempeño de la última quincena de agosto, septiembre y octubre del 2021, planteados por las personas juzgadoras Jorge Leiva Poveda, Cynthia Abarca Gómez, Silvia Fernández Brenes, Kattia Valerio Jiménez y Francisco Chaves Torres.

En la recomendación emitida por el señor Segura Solís, éste señala que la evaluación debe ser anulada por considerar que *"En el caso bajo estudio y vista la tabla de calificación de la Evaluación de Desempeño de la recurrente, en cada una de las metas no se justifica de manera alguna, cuáles son los motivos mediante los cuales se basó la coordinadora para calificar las diferentes metas con un excelente, simplemente en cada una de ellas, suscribe la misma justificación, incurriendo en la nulidad de esta, No se tomaron los antecedentes de hecho y de derecho y con base en ellos motivar el cumplimiento o no de cada una de las metas, y consignar si ese cumplimiento fue adecuado con lo que se consignó a la hora de la elaboración de ésta, y así calificar el desempeño. Nada de ello consta en la evaluación realizada por la jueza coordinadora, por lo que no queda otro remedio que declarar nula la evaluación de desempeño"*.

Contrario a las conclusiones a las que arriba el Consejo, en la evaluación de desempeño sí fueron consignados los antecedentes de hecho que sirven de base a la evaluación, partiendo de los criterios establecido por el propio sistema.

En este sentido, en lo que concierne a las escalas de evaluación que interesan, por ser la utilizadas en la evaluación, esto es la escala de "excelente" y la de "sobresaliente", los parámetros establecido por el Área de Evaluación de Desempeño, fueron los siguientes:

"Excelente. Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto."

Sobresaliente. Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto."

Como puede verse en cada una de las evaluaciones se indicó de forma individualizada y atinente a cada uno de las conductas observables, el motivo del criterio asignado.

Luego, en la justificación se aprecia con claridad el motivo, pues se infiere con claridad meridiana que con vista en los informes de trabajo, la persona evaluada cumple con las cuotas (las cuales son el mínimo aceptable), con lo cual se concluye que cumple con las expectativas del puesto, sin excederlas, en cuyo caso si habría correspondido una calificación de sobresaliente, según los parámetros de calificación fijados por el sistema. Así, para tener criterios objetivos para valorar estas competencias, se utilizaron los informes de labores.

Por otro lado, no es correcta la conclusión en el sentido de se utilizó la misma justificación para todas las conductas observables, pues de la tabla transcrita, que es copia exacta de la evaluación, se observa con claridad que ello no ocurre, pues cada una de las conductas observadas tiene su justificación, distinta a las demás, sin perjuicio de que se fundamenten en el informe de labores.

Nótese además que la justificación fue elaborada en sentido positivo, destacando por ejemplo, en los casos de evaluación excelente, el cumplimiento de las labores previamente fijadas, La evaluación "excelente", de acuerdo al criterio fijado por el Área de Evaluación de Desempeño", hubiese implicado que el "desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto", lo cual no se infiere del dato objetivo del informe de labores y así se hizo constar en la justificación.

Por otra parte, que el motivo resulte similar a la de otras persona evaluadas no implica que no haya sido indicado, ni conlleva su nulidad, pues la causa del acto es la misma, y obedece, como se señala en la evaluación, al cumplimiento de las cuotas fijadas, lo cual es excelente, más, según el criterio elaborado por la oficina de evaluación de desempeño no da margen para un sobresaliente,

Asimismo, es preciso indicar que no todos tiene la misma evaluación, pues en el caso de las personas que laboran en el área de jerarquía impropia se hace la indicación del número de asuntos en los que la persona evaluada intervino como ponente. De igual forma ocurre con las evaluaciones del área de conciliación y las de puro derecho. Así mismo, en el caso del señor Francisco Chaves Torres, puede verse que los resultados de la evaluación difieren del resto de las personas evaluadas. En conclusión, no se observa nulidad alguna, pues cada conducta observable tiene su justificación, de la cual se infiere con claridad el motivo, que consiste, a tenor con el criterio de evaluación dado por la propia Área de Evaluación, en que no se excedieron las expectativas, pues las personas evaluadas no fueron más allá de las cuotas previstas, sin perjuicio claro está, de que puede ser que para el futuro, por sus implicaciones, ese criterio pueda ser revisado y mejorado en beneficio de la persona trabajadora.

Por las razones dichas dejo planteado el recurso de reconsideración, y solicito que se tenga como válida la evaluación realizada por mi persona, correspondiente a esos dos meses y medio. No adjunto las plantillas originales porque desde noviembre del 2020, los expedientes del personal del Despacho no están bajo mi custodia, y por lo tanto no tengo acceso a éstos.

Adjunto un cuadro de las 8 personas juzgadoras que de entre las 53 , personas juzgadoras que fueron evaluadas, además de las 70 que corresponden al personal técnico, presentaron recurso. En

estos cuadros, que son una transcripción de las plantillas de evaluación, he marcado con celeste las justificaciones de las conductas observables en las que los apelantes no obtuvieron una calificación de sobresaliente.

Ileana Isabel Sánchez Navarro

1. Caso de la Jueza VARGAS CASTILLO LOURDES:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluada con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias ,	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje	Sobresaliente

considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	de la persona trabajadora, ni de parte se sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	
Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado la coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	Sobresaliente
Resguarda información confidencial que, por	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la	Sobresaliente

razón de su actividad laboral o profesional,justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	
---	---	--

En la competencia relacionada con la visión democrática, en dos de las conductas observables, la persona fue evaluada con sobresaliente, y en dos con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su	Excelente

	desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. Lo anterior se infiere de los informes de labores presentados, en los cuales se observa que la persona evaluado	
--	---	--

	cumplió su cuota de trabajo en orden a dictar 4 sentencias o autos con carácter de sentencia por mes en su condición de ponente, e intervino como cojueza en la resolución de otros asuntos con sus compañeros de sección.	
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los	Durante el período	Excelente

procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la persona evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias	Sobresaliente

del despacho u oficina.	internas y externas han sido atendidas oportunamente.	
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Cumple con las tareas que han sido previamente fijadas.	Excelente

2. Caso del Juez Aguilar Méndez Omar Daniel:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluada con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte de sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente

Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado la coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	Sobresaliente
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en tres de las conductas observables, la persona fue evaluada

con sobresaliente, y en una con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. Lo anterior se	Excelente

	infiere de los informes de labores presentados, en los cuales se observa que la persona evaluado cumplió su cuota de trabajo en orden a dictar 4 sentencias o autos con carácter de sentencia por mes en su condición de ponente, e intervino como cojueza en la resolución de otros asuntos con sus compañeros de sección.	
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho;	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los	sobresaliente

como parte corresponsable por el logro de los resultados.	procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la persona evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su	Sobresaliente

internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	gestión de forma cordial y transparente.	
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	Sobresaliente
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Cumple con las tareas que han sido previamente fijadas.	Excelente

3. Caso del Juez JORGE LEIVA POVEDA

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluada con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte se sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente
Actúa de forma	Durante el período evaluado la	Sobresaliente

independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en tres de las conductas observables, fue evaluado con sobresaliente, y en una con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, De este modo, se observa que en ambos meses, en sus funciones como juez de jerarquía impropia dictó 8 resoluciones administrativas de agotamiento de vía en cada mes, sin exceder esa cuota de trabajo.	Excelente

Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en	Sobresaliente

logro de los objetivos de la oficina o despacho.	su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	
--	--	--

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente se expusieron las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas	Sobresaliente

como, del accionar del despacho u oficina.	han sido atendidas oportunamente.	
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Cumple con las tareas que han sido previamente fijadas.	Excelente

4. Caso de la Jueza SALAS FALLAS MARISOL:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluada con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales	Durante el período evaluado, la	Sobresaliente

y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte se sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente
Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado la coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	Sobresaliente

Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en dos de las conductas observables, fue evaluada con sobresaliente, y en una con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con	Excelente

	los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. Lo anterior se infiere de los informes de labores presentados, en los cuales se observa que la persona evaluado cumplió su cuota de trabajo en orden a dictar 4 sentencias o autos con carácter de sentencia por mes en su condición de ponente, e intervino como cojueza en la resolución de otros asuntos con sus compañeros de sección.	
--	--	--

Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de	Sobresaliente

	otra índole.	
--	--------------	--

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	Sobresaliente

Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz, que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho en colaboración o con otras áreas de trabajo de otras áreas del Tribunal. El desempeño de la persona trabajadora. Cumple con las tareas que han sido previamente fijadas.	Excelente

5. Caso del Juez CHAVES TORRES FRANCISCO JOSÉ:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluado con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte se sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente
Actúa de forma	Durante el período evaluado la	Sobresaliente

independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en dos de las conductas observables, fue evaluada con sobresaliente, y en una con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. De este modo, en las labores como juez que atiende únicamente la denominada jerarquía impropia municipal, se observa que en cada mes dictó nueve resoluciones como juez	Excelente

	ponente y además participó como cojuez en el dictado de otras resoluciones de modo que en su desempeño cumple (sic) cumplió con las cuotas fijadas sin excederlas.	
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente
Favorece a un ambiente de bienestar	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un	Sobresaliente

laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	
---	--	--

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la persona evaluada obtuvo un sobresaliente en la totalidad de las conductas evaluadas.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las	Sobresaliente

responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Ha organizado la sesión de jerarquía impropia de tal forma que se han ido cumpliendo las cuotas asignadas . Cuenta con destrezas que le permiten mejorar aún más esa área de trabajo.	Sobresaliente

6. Caso de la Jueza FERNÁNDEZ BRENES SILVIA:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluado con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la persona evaluada.	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte de sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente
Actúa de forma independiente de cualquier influencia,	Durante el período evaluado la coordinación no tuvo	Sobresaliente

interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en tres de las conductas observables, fue evaluada con sobresaliente, y en una con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
-----------------------	---------------	------------

Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. Lo anterior se infiere de los informes de labores presentados, en los cuales se observa que la persona evaluado cumplió su cuota de trabajo en orden a dictar 4 sentencias o	Excelente
--	--	------------------

	autos con carácter de sentencia por mes en su condición de ponente, e intervino como cojueza en la resolución de otros asuntos con sus compañeros de sección.	
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Excelente

Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	Sobresaliente
---	--	---------------

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la evaluada, en cuatro de las conductas observables fue calificada con sobresaliente y en una con excelente, y en cada caso si formuló la justificación correspondiente: .

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	Sobresaliente
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente

Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	Sobresaliente
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz, que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas de trabajo del	Excelente

	Tribunal. Su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, tal y como se infiere de los informes de labores presentados.	
--	---	--

7. Caso de la Jueza VALERIO JIMÉNEZ KATTIA.:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluado con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna informe emitido por la Administración, en relación con una incorrecta utilización de los recursos institucionales cargo de la	Sobresaliente

	persona evaluada.	
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado, la coordinación no tuvo ninguna queja sobre la conducta o lenguaje de la persona trabajadora, ni de parte de sus compañeros, ni de los usuarios del servicio.	Sobresaliente
Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado la coordinación no tuvo ningún informe o queja respecto de la persona trabajadora, del cual resulte posible inferir que en el ejercicio de sus funciones ésta se hubiese apartado de los principios de independencia e imparcialidad.	Sobresaliente
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad	Durante el período evaluado no fue presentada ante la coordinación ninguna queja contra la persona trabajadora, relacionada con la divulgación por parte	Sobresaliente

laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	de ésta, de información obtenida en el ejercicio de su cargo.	
--	---	--

En la competencia relacionada con la visión democrática, en dos de las conductas observables, fue evaluada con sobresaliente, y en dos con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las	Excelente

	expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. De acuerdo con los informes, la mayor parte de las labores realizadas corresponde al dictado de autos y providencias (47 en total durante el período evaluado), señalamientos para celebrar audiencias de conciliación y 4 resoluciones de amparos de legalidad.	
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente

Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo	Sobresaliente

internas y externa.	del área del Tribunal de la cual forma parte.	
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	Sobresaliente
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones	Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus	Excelente

superiores.	labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz, que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas de trabajo del Tribunal. Su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, tal y como se infiere de los informes de labores presentados.	
-------------	--	--

8. Caso de Abarca Gómez Cynthia:

En la competencia relacionada con ética y transparencia, en todas las conductas observables fue evaluado con un sobresaliente, justificando en cada caso las razones.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones	Durante el período evaluado (segunda quincena de agosto, mes de septiembre y octubre del año 2020, la coordinación no fue informada por parte de la Administración de algún uso inadecuado por parte de la persona evaluada de los recursos institucionales (activos y materiales).	Sobresaliente
Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado	Durante el período evaluado,(segunda quincena de agosto, mes de septiembre y octubre del año 2020 la coordinación no tuvo conocimiento de que la persona evaluada hubiese incurrido en alguna conducta irrespetuosa.	Sobresaliente
Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o	Durante el período evaluado (segunda quincena de agosto, mes de septiembre y octubre del 2020, la coordinación no tuvo	Sobresaliente

instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	conocimiento de que la persona evaluada incurriera en alguna conducta contraria a los deberes de la persona juzgadora en orden a realizar sus funciones de forma independiente, sin anteponer sus intereses personales o siguiendo instrucciones, de forma que pudiese lesionar con su accionar la institucionalidad del Poder Judicial.	
Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado (segunda quincena de agosto, mes de septiembre y octubre del 2020, la coordinación no tuvo conocimiento de que la persona evaluada incumplió sus deberes en orden a resguardar la información de naturaleza confidencial a la que pudo acceder en razón de su función jurisdiccional.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con la visión democrática, en tres de las conductas observables, fue evaluada con sobresaliente, y en uno con excelente, y se justificó en cada caso las razones, así como la fuente de la información:

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De conformidad con los informes de labores que constan en el expediente de la persona evaluada se verifica que durante el período evaluado, ésta observa los lineamientos fijados para su puesto de trabajo, y su desempeño es acorde con los requerimientos que exige el puesto, en la medida que cumple con la cuota de trabajo establecida por el Consejo de personas Juzgadoras, atención de su escritorio y presentación de informes.	Excelente
Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se	Durante el período evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente

espera en su puesto de trabajo.		
Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente
Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refirió ningún problema de comunicación o de otra índole.	Sobresaliente

En la competencia relacionada con el servicio de calidad, la evaluada, en cuatro de las conductas observables fue evaluada con sobresaliente y en una con excelente.

Conductas observables	Justificación	Evaluación
Demuestra interés por comprender las	La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo	Sobresaliente

necesidades de las personas usuarias internas y externa.	así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.	
Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina	Durante el período evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.	Sobresaliente
Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.	Sobresaliente
Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	.Durante el período evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.	Sobresaliente
Ejecuta prácticas tendientes a la mejora	Durante el período evaluado la persona trabajadora cumple con regularidad los	Excelente

del servicio sin que medien instrucciones superiores.	requerimientos de su puesto, y de los informes de trabajo se infiere que observa las cuotas dispuestas por el Consejo de Personas juzgadoras.	
---	---	--

Adicionalmente la señora Ileana Sánchez Navarro en correo electrónico de 8 de marzo del año en curso manifestó:

“Buenas tardes, en relación con el recurso de reconsideración del acuerdo adoptado por el Consejo de Judicatura, en sesión N°CJ-007-2022 de 17 de febrero del 2022, artículos VII,VIII,IX, X, XI, comunicada a mi persona por la vía de correo electrónico el día dos de marzo del 2022, planteado por mi persona el día de ayer, debo agregar, que en al realizar la evaluación, cité a reunión por la vía de teams a cada una de las personas evaluadas, para efecto de complementar la etapa de retroalimentación, y me reuní con aquellas que respondieron mi llamado a la hora y fecha fijadas. En la etapa de recurso, atendí a las directrices brindas por doña Ivannia Aguilar. Copio seguidilla de correos sobre el particular...”

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Ileana Sánchez, se aclara que al momento de revisar las gestiones presentadas por las personas interesadas respecto a las evaluaciones que les fueron practicadas, se determinó que no se llevó a cabo el procedimiento administrativo tal y como lo dicta el artículo 14 del Reglamento de Evaluación del desempeño, lo que implica las reuniones y devoluciones dentro del período, siendo que no se cumplió con este procedimiento en su debido momento.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud de reconsideración de la señora Ileana Sánchez Navarro.

ARTÍCULO XV

Documento: 3379-2022

La señora Silvia Fernandez Brenes, mediante correo electrónico de fecha del 07 de marzo del año en curso, solicitó lo que se indica literalmente:

“4 DE MARZO DEL 2022.

Señores

Consejo de la Judicatura:

Habiendo sido notificada al correo institucional a las 7:59 horas del pasado 02 de febrero del año en curso, de la Resolución 0001-2022, de las nueve horas del veintiocho de febrero adoptada por el Consejo de la Judicatura, adoptada en la sesión CJ-007-2007, celebrada el día anterior (diecisiete de febrero), en tiempo y forma formulo GESTIÓN DE ADICIÓN Y ACLARACIÓN de lo resuelto.

En el acto que me fue notificado, se acogió el recurso de apelación por mí formulado contra la calificación de la Evaluación del Desempeño del año 2020, que me hiciera la señora Ileana Sánchez Navarro. En su parte dispositiva se dispuso lo siguiente:

No obstante, del contenido del acto definitivo de referencia, y en particular, de su parte dispositiva, se desprenden las siguientes omisiones en relación a extremos requeridos en mi escrito de interposición del recurso, que paso a detallar.

Primero: En mi escrito de impugnación, de manera expresa solicité

El anterior pedimento se sustenta en los motivos de mi recurso, los cuales se dirigieron, en exclusivo, contra la falta de motivación de dos calificaciones concretas, en el aspecto cualitativo, al asignar una calificación de Excelente y no Sobresaliente, en el Factor Competencias Genéricas en los apartes Visión Democrática y Servicio de Calidad, que hizo que la calificación en el aspecto

cualitativo fuese de 19.60% y no de 20%, resultado de lo cual, mi calificación final fue de 99.60%. Así pues, la nulidad declara en el acto definitivo alcanza únicamente a tales extremos, y no al resto de mi calificación, y sin embargo, ello no se refleja en la parte dispositiva del acto, ya que parece entenderse que se anula el acto completo. En razón de lo dicho, de la manera más atenta, les solicito adicionar y aclarar la nulidad que se declara, para restringirlo a los puntos señalados.

Segundo: Adicionalmente requerí al Consejo lo siguiente:

Como se advierte de la transcripción de la parte dispositiva, únicamente se indicó que debía de ponerse en conocimiento de dicho acto a mi persona, entiendo en mi condición de apelante y destinataria del acto adoptado, y a la Jueza que dictó el acto anulado. Así pues, no obstante la nulidad declarada, no se hizo pronunciamiento a la modificación de mi calificación en los dos extremos objeto de impugnación, de parte de ese Consejo, en la forma en que lo faculta el numeral 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena el 14 de octubre del 2019.

En este sentido, nótese que se hizo una petición subsidiaria de que, en caso de que no se hiciere ejercicio de tal habilitación, se dispusiese que la calificación -por tercera vez en relación al período evaluado, sea, del año 2020-, la hiciese el actual Juez Coordinador del Despacho.

Ruego acoger mi gestión de adición y aclaración, en la forma planteada.

Notificaciones:

No omito manifestar que conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Corte Plena adoptado en artículo XXXIII, sesión N° 16-11 celebrada el 30 de mayo de 2011, comunicado a través de la Circular de la Secretaría de la Corte N° 80-11 "Políticas del Programa hacia Cero Papeles del Poder Judicial", que en su artículo 1.2 establece: "...A nivel de comunicación interna del Poder Judicial, se utilizará como medio oficial el correo electrónico para mayor celeridad en la comunicación...", este recurso lo formulo por el correo oficial del

Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber sfernandez@poder-judicial.go.cr.

Ruego resolver de conformidad...”

-0-

En relación con este tema, el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-07-2022, celebrada el 17 de febrero del año en curso, artículo IX al dispuso lo siguiente:

“En la sesión CJ-33-2021 celebrada el 07 de octubre de 2021, artículo X, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto que literalmente indica:

“La señora Ileana Sánchez Navarro, en correo electrónico de 04 de agosto del presente año, trasladó el recurso de apelación interpuesto por la señora Silvia Fernández Brenes en contra del resultado de la evaluación del desempeño.

“Remito para conocimiento del Consejo de la Judicatura, recurso de apelación planteado por la señora Silvia Fernández Brenes contra el acto de evaluación de desempeño de los meses correspondientes a la segunda quincena de agosto, setiembre y octubre del 2020. No omito manifestar, que los meses de noviembre y diciembre del 2020 NO fueron evaluados por mi persona, toda vez que para ese momento no era coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, y se me instruyó por parte del Área de Evaluación de desempeño que yo no debía evaluar dichos meses, según oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, el cual se copia y que fue comunicada oportunamente a todo el personal. De igual forma, el mes de julio no fue evaluado, toda vez que la fecha de inicio del período de evaluación en todo el Poder Judicial se pospuso hasta mediados de agosto del 2020. De este modo el período evaluado por mi persona comprende 15 días de agosto y los meses de septiembre y octubre del 2020.

PJ-DGH-SGD-114-2020 San José, 18 de noviembre del 2020. Carlos Góngora Fuentes Juez Coordinador Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda S.O. Estimado señor: Mediante oficio 002-TPCA-2020 del 12 de noviembre del presente año, se presentan las siguientes consultas sobre el proceso de evaluación del desempeño; sobre las cuales se procede a dar respuesta: Pregunta #1: 1.- En el caso en concreto, de acuerdo a lo citado en

los hechos relevantes: ¿quién es la persona encargada de realizar la evaluación, ¿cuál sería el plazo a evaluar y cuál sería la justificación normativa y técnica ante la omisión de regulación de la norma citada? Según el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (Reglamento del SIED), se establece lo siguiente: “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.” Debido a lo anterior, la persona encargada de realizar la evaluación de cierre del proceso de evaluación del desempeño sería la Licda. Ileana Sánchez Navarro, quien fue la persona que ostentó durante mayor tiempo el rol de Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. Para estos efectos el sistema de soporte informático del SIED se habilitará durante el mes de enero para realizar esa evaluación, siendo posible la extensión del plazo en caso de requerirse por la persona evaluadora. Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) Es importante señalar, que esta evaluación deberá corresponder únicamente al período de tiempo en que la Licda. Sánchez ostentó el rol de Jueza Coordinadora del despacho y de acuerdo con los parámetros establecidos (metas de desempeño) en el plan de evaluación notificado a las personas trabajadoras que se encontraban para ese momento laborando en el despacho. Preguntas # 2 y 3: 2.- Siendo que las metas de desempeño tienen plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, ¿qué costo/beneficio institucional respondería a la necesidad de realizar la evaluación anticipada o parcial? 3.- ¿La evaluación de desempeño deberá hacerse hasta que finalice el plazo o se ajustaría, con las consecuencias que podría implicar de cara a las personas evaluadas? Es de conocimiento de esta instancia, que se establecieron tres metas para el caso de las personas juzgadoras, siendo que de estas 2 tienen una frecuencia de medición mensual y 1 una frecuencia de medición al finalizar el 31 de diciembre de los presentes, lo recomendable sería que al momento de realizar la evaluación de cierre por parte de la Licda. Sánchez se consideren los ajustes pertinentes en la medición de esas metas. En relación con la meta cuya medición se estableció para el 31 de diciembre de los presentes, lo recomendable sería excluir esa meta al momento de la evaluación, a efecto de no perjudicar a las personas juzgadoras que tienen asociada esta meta y como consecuencia de no poder terminar el periodo de evaluación hasta el 31 de diciembre, siendo que la Licda. Sánchez dejó de ocupar el puesto de Jueza Coordinadora del despacho a partir del 28 de octubre de este año. En relación con este ajuste de la meta en el sistema de soporte informático del SIED (SSISIED) lo que corresponde sería quitar el check de esa meta en la columna

“Aplica meta”, con el fin de que el sistema la excluya de la evaluación y distribuya el porcentaje ponderado asociado a esa meta entre las otras metas establecidas en el plan de evaluación de acuerdo al peso relativo de las mismas para el factor rendimiento. En caso de requerirse colaboración para estos efectos se contará con el apoyo y acompañamiento de un profesional del Subproceso de Gestión del Desempeño. Por la situación anterior y como parte del proceso de aprendizaje de la implementación de la evaluación del desempeño, se recomienda para futuras evaluaciones la elaboración de metas de desempeño que tengan una frecuencia de medición de mensual, con el fin de facilitar la determinación de su nivel de cumplimiento en caso de requerirse evaluaciones con una periodicidad menor. Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) Pregunta #4: 4.- ¿Quién o cuál es el órgano (s) competente (s) que debería tomar las eventuales decisiones para el cambio en los plazos de evaluación y las personas responsables evaluadoras? Los plazos de evaluación se establecen de forma general al momento de la planeación de la evaluación por parte de los órganos rectores con la asesoría técnica de la Dirección de Gestión Humana y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), según lo estipulado en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. En relación con las personas evaluadoras se debe considerar lo que indican el artículo 9 y 11 de dicho Reglamento. Pregunta #5: 5.- ¿Puede el Consejo de Jueces, acordar una única evaluación de las metas de desempeño, al finalizar ésta al 31 de diciembre de 2020? Sobre este extremo lo recomendable es realizar el ajuste de las metas que tienen como frecuencia de medición al 31 de diciembre, de acuerdo con lo señalado en la respuesta de las preguntas 2 y 3 de este oficio. Asimismo, debe advertirse que se remitió una consulta a la Dirección Jurídica, sobre el alcance de las decisiones por parte de los Consejos de Jueces, con respecto a la evaluación del desempeño, misma que aún no ha sido atendida, máxime considerando el criterio externando por el Consejo Superior en la circular 109-2020, Asunto: Aspectos Generales sobre actos administrativos emitidos por los Consejos de Jueces y Juezas de la República. Pregunta #6: 6.- ¿Posibilita en este momento el sistema informático el cambio o ajuste en las metas y evaluación de desempeño y la realización de una evaluación parcial? Actualmente el SSI-SIED, permite ciertas dinámicas en relación con las metas establecidas en el plan de evaluación; por ejemplo, indicar que una meta ya no aplica o ajustar el valor de la meta por razones que así lo justifiquen. En el caso particular que nos ocupa, de acuerdo con la normativa y la coyuntura actual del proceso de evaluación del desempeño, lo recomendable es realizar la evaluación de cierre Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) del equipo de trabajo por parte de la Licda. Sanchez con los ajustes indicados en las respuestas de las

preguntas 1, 2 y 3 del presente oficio. Cordialmente, Ivannia Aguilar Arrieta Waiman Hin Herrera Gestión del Desempeño SubDirectora, Desarrollo Humano Roxana Arrieta Meléndez Directora Dirección de Gestión Humano”

-0-

El recurso de apelación literalmente indica:

“4 DE AGOSTO DEL 2021.

Señora

Ileana Sánchez Navarro

Habiendo sido notificada de la nueva Evaluación de Cierre del Desempeño del periodo 2020, a las 18:05 horas del pasado 28 de julio del año en curso (2021), procedo a formular formal impugnación de la calificación realizada a mi persona, por lo que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena el 14 de octubre del 2019, en tiempo -al tenor del mandato del numeral 19 párrafo cuarto, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena en la sesión número 43, celebrada el 14 de octubre del 2019, Artículo XV- y forma, formulo únicamente el recurso ordinario de apelación.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se propuso un puntaje del 80%, correspondiente al Factor Rendimiento o cuestiones cualitativas de mi desempeño y un 20% al Factor de Competencias Genéricas, referido a aspectos cualitativos de mi desempeño.

Para el segundo factor a evaluar, se definió la siguiente tabla de evaluación:

En la calificación que se me hace, me fue reconocido el puntaje total del aspecto cualitativo, sea, el 80% del puntaje asignado; y en la parte cualitativa, la calificación dada fue de 19.60%, para un total de la calificación, de 99.60%.

Por estar disconforme con la anterior calificación y en particular los motivos en que se fundamenta, es que formulo recurso de apelación para ante el Consejo de Carrera Judicial, bajo las siguientes consideraciones:

Primero: De la calificación que se impugna y la motivación que fue dada por la Evaluadora:

En la evaluación en cuestión, se me calificó en dos puntos concretos con la nota de Excelente y no Sobresaliente, cuya motivación pasó a detallar:

1.- En el Factor Competencias Genéricas, en el aparte Visión Democrática, que fue definido como:

"Reconocer que el centro de sus funciones es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actuar conforme a los lineamientos esenciales del Estado social y democrático de derecho y en la tutela de los derechos fundamentales en todos los entornos. Capaz de reconocer la importancia que ostenta la administración de justicia como servicio público para el cumplimiento de esos fines, el logro de la armonía social y la preservación de la institucionalidad."

Se definió como una de las conductas observables de esta competencia, la siguiente:

"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales"

A esta conducta observable, la Evaluadora me evaluó con una nota de Excelente -no sobresaliente-, y para justificar esta calificación indicó lo siguiente:

"De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales corresponde con la cuota del trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota, tal y como se infiere de los informes presentados, en los que consta que cumplió con la cuota correspondiente al dictado de 4 sentencias o autos con carácter de sentencia por mes en calidad de ponente, que intervino como cojueza con sus compañeros de Sección, en el dictado de otras resoluciones."

2.- En el Factor Competencias Genéricas, en el aparte Servicio de Calidad, que fue definido como:

"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."

Se definió como una de las conductas observables de esta competencia, la siguiente:

"Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones de superiores."

A esta conducta observable, la Evaluadora me evaluó con una nota de Excelente -no sobresaliente-, y para justificar esta calificación indicó lo siguiente:

"Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden (sic) prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas del Tribunal. Su desempeño cumple los requerimientos que exige el puesto, tal y como se infiere de los informes de labores presentados."

Segundo: Motivos de la impugnación: Acuso vicio en los elementos motivo, contenido y fin del acto de calificación.

i.- Breve explicación de los elementos materiales del acto administrativo:

Lo primero que debe de indicarse es recordar que para que un acto administrativo -como el que se impugna- sea válido, sus elementos esenciales deben ser conformes con el ordenamiento jurídico, en la forma prevista en los artículos 158 y 166 de la Ley General de la Administración Pública; de manera que la ausencia o lesión a alguno de aquellos elementos, produce la nulidad absoluta del acto.

En lo que refiere a los elementos materiales del acto, estos refieren al motivo, contenido y fin, los cuales, están además intrínsecamente relacionados, de donde, la violación del motivo se traduce en la lesión de los otros dos, sea el contenido y el fin del acto administrativo en cuestión.

Para el entendimiento de la cuestión, tenemos que el elemento motivo lo constituyen todos los antecedentes del acto, tanto fácticos como jurídicos, los cuales sirven de sustento precisamente para la adopción del acto concreto, en la forma regulada 133 de la Ley General de la Administración Pública. En tal virtud, se exige que sea "... legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto ..."

En razón de lo anterior, si los hechos en que se sustenta el acto no son reales, están mal ponderados por la Administración o erróneamente considerados; o si la normativa en que se respalda el acto es erróneamente aplicada, interpretada o ponderada, irremediablemente ello se traduce en un vicio en el motivo del acto, produciendo -una vez más-, la nulidad del acto impugnado.

Tratándose de la evaluación del desempeño que impugno -como se detallará luego-, el elemento motivo está dado en los antecedentes de hecho en que se sustenta la calificación otorgada.

Consecuencia de lo anterior, el vicio en el motivo se traduce en vicio en el elemento contenido, que es la parte dispositiva del acto, en tanto, el numeral 132.1 de la citada Ley General exige que sea "... lícito y posible, claro, preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas ..." Se entiende que si los antecedentes -fácticos y jurídicos- están viciados, lo resuelto por la Administración no es lícito ni posible.

Adicionalmente, y como parte del elemento contenido, está la exigencia del respeto de la proporcionalidad de la medida (ordinal 132.2 Ídem), lo que dice además, de su vínculo con el elemento fin del acto, que es la adecuación del acto a la finalidad establecida en el ordenamiento jurídico, siendo que la persecución de otro fin distinto del previsto para la circunstancia precisa, se traduce en desviación de poder (artículo 131 Ibídem).

ii.- Del análisis de la cuestión en el acto impugnado:

a.) En la forma regulada en el citado Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial - artículo 2 inciso a)-, se definió la evaluación de desempeño como un proceso de gestión tendente a la observación y supervisión de todos y cada uno de los servidores judiciales, en su desempeño individual, que mide la eficiencia, eficiencia, economía y calidad de los servicios que prestamos en la institución en un determinado lapso y sobre parámetros objetivos. y en este sentido, el numeral 4 de la citada reglamentación, señala que "... No es un fin en sí misma, ...", sino que los resultados de cada evaluación, son insumos importantes para la mejora en el servicio, en tanto "... Es una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, este proceso se orienta a determinar la relación entre el desempeño actual y el esperado con el fin de detectar oportunidades de mejora que, traducidas en un plan de acción, permitan a las personas cerrar las brechas existentes, desarrollarse en sus puestos de trabajo para ofrecer un servicio de calidad y cumplir el propósito del puesto."

Por este motivo, el citado artículo 4, se aclara que este proceso "... No es una evaluación de la personalidad, sino de las conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto ..."; para lo cual, y a modo de garantía del servidor evaluado, se establece la obligación para el Evaluador, de sustentar sus decisiones en el correspondiente registro de evidencias, establecido en el citado Reglamento (punto final del artículo 4) precisamente "... para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño"; lo que no es otra cosa que la expresión práctica del motivo del acto de evaluación del desempeño.

Nótese la trascendencia del legajo de evidencias, que el artículo 14 inciso b) se hace expresa mención de esta exigencia, como responsabilidad de la persona evaluadora, una vez más, como

antecedente de la correspondiente evaluación del servidor, en los subincisos 4.) y 5):

"... 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."

En mi caso, la persona que realizó mi evaluación es la señora Ileana Sánchez Navarro, quien al momento de implementarse el sistema de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial, fungía como Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo, cargo que desempeñó hasta el 27 de octubre del 2020. Es así como con ocasión de la anulación de la primera evaluación de desempeño - en la que se me había calificado con una nota final de 98.00-, y que fue anulada por el Consejo de la Judicatura mediante Artículo X, de la sesión CJ-16-2021, del 20 de mayo del 2021; la indicada servidora judicial realizó la segunda evaluación de desempeño correspondiente al período 2020, la cual me notificada mediante correo electrónico, a las 8:05 horas del pasado 28 de julio del año en curso (2021), ahora con una calificación de 99.60%,

Del detalle de las calificaciones objetadas, ambas ubicadas en el Segundo Factor de la Evaluación -referida a Competencias Genéricas-, no se logra vislumbrar el sustento en ningún elemento objetivo y que esté debidamente referenciado en el correspondiente legajo de evidencias; lo cual hace que más bien se trate de meras consideraciones subjetivas de la Evaluadora, que exceden el ámbito de la discrecionalidad posible, al no haber parámetro objetivo que justifique la rebaja en la calificación. En Derecho Administrativo es lo que se conoce como la "reducción a cero" de la discrecionalidad.

Además es importante considerar que, habiendo solicitado a la indicada señora Sánchez Navarro el legajo de evidencias en el que se sustentó para realiza mi calificación de Evaluación del Desempeño del período 2020, el respectivo legajo de evidencias, me contestó que desde que había dejado de fungir como Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo, no tenía acceso al mismo.

Aporto las imágenes de los correspondientes correos electrónicos, para sustentar lo que indico:

Ante esta situación, salta a la vista, que al momento de realizar la calificación de mi desempeño, conformes a los parámetros establecidos, la señora Sánchez Navarro no se sustentó en el respaldo correspondiente para hacerla; no existiendo ninguna justificación objetiva para rebajar el puntaje asignado en las dos

conductas supra señaladas. Simplemente no hay respaldo alguno para poner la nota dada, y ello hace evidente nulo el acto impugnado en tales extremos, por vicio en el motivo, ya que no hay antecedente alguno por el cual haya merecido la rebaja del puntaje que se prevé para tales conductas, siendo que la única nota posible a darme es la de SOBRESALIENTE, como el resto de mi calificación.

b.) Adicionalmente, debe de considerarse que en lo que refiere a la conducta observable: "Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales" -en que fui calificada con la nota de Excelente-, presenta vicios en la apreciación de la situación -antecedentes fácticos-, como de seguido se detalla.

- Para su ponderación y justificación, la Evaluadora hizo mención a un parámetro cuantitativo -al referir al cumplimiento, de mi parte, de las cuotas asignadas a mi persona, como Jueza de Puro Derecho del Tribunal Contencioso Administrativo-; criterio que es totalmente ajeno al Factor de Competencias Genéricas; y que además, ya había sido calificado en el correspondiente Factor de Rendimiento, con la calificación total definida para tal apartado.

- Debo agregar en todo caso, que la forma cómo se fijó la cuota de las Secciones de Puro Derecho, no fue sobre un criterio mensual, sino al final del período, al 31 de diciembre del 2021, como se observa con claridad en el mismo documento de la evaluación

- En este sentido, debe de atenderse que si la meta era el dictado de 15 sentencias al final del período, sea, al 31 de diciembre del 2020, conforme a los Informes mensuales que remití a quien fungía como Coordinador del Tribunal -y que están en el expediente abierto a tal efecto, bajo custodia del Coordinador del Tribunal y que me fue suministrado el día de hoy por la Coordinador actual-, se ha acreditado que yo saqué 17 sentencias al final del período, siendo que de las cuales, 3 de ellas se registraron como muy complejas, de donde, contrario a lo señalado por la Evaluadora, SÍ SOBREPASÉ LAS METAS FIJADAS. En este sentido, basta con revisar los indicados informes, que constan en el expediente que al efecto lleva la Coordinación y pido que adjunto con esta impugnación.

- En el mes de Julio del 2020:

- En el mes de Agosto del 2020:

- En el mes de Setiembre del 2020:

- En el mes de Octubre del 2020:
- En el mes de Noviembre del 2020:
- En el mes de Diciembre del 2020:

El anterior recuento revela lo infundado de la justificación impugnada, que se contradice con la evidencia que la Evaluadora debió de considerar, y que evidencia la falta o vicio en el motivo de su calificación.

- Finalmente, la justificación que hace la Evaluadora para esta conducta observable para ameritar la calificación menor, es contradictoria en sí misma, ya que primero dice sí cumplí a cabalidad con los lineamientos fijados a mi puesto, repito como Jueza de Puro Derecho del Tribunal Contencioso Administrativo; y de inmediato, sin apoyo alguno, agrega no hice más, sin explicar ni asociar dicha argumentación con alguna falta de servicio de mi parte, ni siquiera de cualquier otro lineamiento fijada para el cargo que desempeño.

c.) De igual manera, en relación a la conducta observable: "Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones de superiores", presenta vicios en la apreciación de la situación -antecedentes fácticos-, como de seguido se detalla.

- Nótese que la Evaluadora reconoce que en el período evaluado me he desempeñado de manera adecuada en las labores propias de mi cargo a los requerimientos exigidos para el puesto que ocupo -que reitero, es como Jueza de Juicio de una Sección de Puro Derecho-, tal y como se infiere de los informes presentados -que ya vimos que no revisó, porque no tiene acceso a ellos-; y de seguido señala que pude ser más activa y propositiva en otras áreas del Tribunal.

- No obstante, esta última afirmación no está asociada a evidencia alguna ni reporte que acredite falta alguna de mi parte en el cumplimiento de mis deberes; ni tampoco la negativa a colaboración alguna que se me haya realizado en el desempeño del cargo en el período 2020. La afirmación que hace la Evaluadora de mi conducta, una vez más, se vuelve subjetiva y carente de sustento.

- Considérese además, que como Jueza de la República, no puedo interesarse en asuntos que son tramitados por otros compañeros, que se encuentren en otras fases del proceso o que han sido asignados a otras Secciones de Juicio, ya que hacerlo es más bien una conducta sancionable, en la forma prevista en el artículo 9 inciso 7) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que reza de la siguiente manera:

"Artículo 9.- Se prohíbe a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial:

...

7. Interesarse indebidamente y de cualquier modo, en asuntos pendientes ante los tribunales, o externar su parecer sobre ellos ..."

- Tampoco hay queja de mi colaboración con mis compañeros de Sección, o de obstrucción de la resolución sometida a nuestro conocimiento; siendo importante considerar que como me desempeño en un Tribunal -órgano jurisdiccional colegiado-, no son pocas las observaciones y retroalimentación que se generan de las deliberaciones que hacemos al votar cada asunto asignado, repito a la Sección de Juicio en la que me desempeño.

- No hay una sola evidencia objetiva que justifique la rebaja de la calificación en esta conducta observable, lo que denota el vicio en el motivo acusado.

Pretensión:

Con fundamento en las consideraciones dadas, solicito el acogimiento de la nulidad alegada únicamente en los dos extremos en que fue calificada como excelente -manteniéndose incólume en lo demás-, por estar viciadas dichas calificaciones en el elemento motivo, y por consecuencia, en los elementos contenido y fin, según las observaciones y explicaciones dadas anteriormente.

Ahora bien, en atención a la competencia asignada al Consejo de la Judicatura para el conocimiento de las apelaciones de los Jueces del Poder Judicial -párrafo séptimo del artículo 19 del Reglamento de cita, y que al resolverse esa impugnación, está facultado para "modificar" la calificación dada -párrafo sexto del citado numeral 19-, es que de la manera más atenta, le solicito a la indicada instancia, proceder con la modificación de la calificación objeto de este recurso, para que, se me califique como en derecho corresponde, sea con SOBRESALIENTE, en la forma supra explicada.

Subsidiariamente, solicito que declarada la nulidad alegada, se pase el asunto para que sea resuelto por el actual Coordinador del Tribunal Contencioso Administrativo, Carlos Góngora Fuentes.

Prueba:

Expediente de Evaluación del Desempeño que aportaré ante el Consejo de la Judicatura, cuando me sea notificada la admisión del recurso para ante esa instancia.

Notificaciones:

No omito manifestar que conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Corte Plena adoptado en artículo XXXIII, sesión N° 16-11 celebrada el 30 de mayo de 2011, comunicado a través de la Circular de la Secretaría de la Corte N° 80-11 "Políticas del Programa hacia Cero Papeles del Poder Judicial", que en su artículo 1.2 establece: "...A nivel de comunicación interna del Poder Judicial, se utilizará como medio oficial el correo electrónico para mayor celeridad en la comunicación...", este recurso lo formulo por el correo oficial del Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber (...).

Ruego resolver de conformidad.

Atentamente,

Silvia Consuelo Fernández Brenes

Jueza Contenciosa Administrativa, Sección Sexta.

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Marisol Salas Fallas.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación de la señora Salas Fallas."

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solís para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solís para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio a este Consejo.

-0-

El integrante Juan Carlos Segura Solís rindió informe en los siguientes términos:

“Conoce este órgano del RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la jueza SILVIA FERNÁNDEZ BRENES , contra el resultado de evaluación final del desempeño realizada por la jueza coordinadora ILEANA SÁNCHEZ NAVARRO.

RESULTANDO

I.- La Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo realizó la evaluación final de desempeño de la servidora FERNÁNDEZ BRENES.

II.- Debidamente notificada, la señora Fernández Brenes interpone recurso de apelación de forma directa ante este órgano.

III.- Previo a conocer el remedio procesal incoado, se le solicitó a la señora Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la señora Salas Fallas, acerca de la evaluación que se le realizó.

CONSIDERANDO

I.- LOS AGRAVIOS ESGRIMIDOS CONTRA EL ACTO DE EVALUACIÓN FINAL REALIZADO POR LA SEÑORA SÁNCHEZ NAVARRO.- El recurrente, apela del acto final de la evaluación del desempeño referente a las competencias genéricas, pues a su criterio cumplió a cabalidad con dichas competencias y pese a ello, su nota fue de excelente, obteniendo una calificación de 19.60% sobre un veinte por ciento que era el valor total de esa calificación y no de sobresaliente, incurriendo para la toma de tal decisión, la señora coordinaria en el vicio de falta de motivación del acto pues no fundamentó cuales fueron las razones ni los motivos por los cuales llega a la conclusión de calificar con un excelente. Conforme a los criterios de evaluación definidos se propuso un puntaje del ochenta por ciento correspondiente a cuestiones cualitativas de su desempeño y un veinte por ciento de aspectos cualitativos (sic). En la calificación que se hace le fue reconocido el puntaje total del aspecto cuantitativo sea el ochenta por ciento, no obstante en la parte cualitativa se le califica con una nota de excelente, en el valor Visión Democrática, el cual fue definido como "el reconocer que el centro de sus funciones es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actura conforme a los lineamientos esenciales del

Estado Social y democrático de derecho y en la tutela de los derechos fundamentales en todos los entornos. Capaz de reconocer la importancia que ostenta la administración de justicia como servicio público para el cumplimiento de esos fines, el logro de la armonía social y la prevención de la institucionalidad." Sin embargo, sin ningún tipo de justificación o motivación que sustente esta calificación que genera un rebajo en la nota y un dictamen en perjuicio del cumplimiento total de los ítems correspondientes a VISIÓN DEMOCRÁTICA Y SERVICIO DE CALIDAD, sin que exista la motivación alguna para concluir que sobre tales competencias se procede a una calificación de excelente. por ello alega el vicio de la falta de motivación de la calificación. Alega vicios no solamente en la motivación, sino en los elementos de motivo, contenido y fin del acto final. En la información de la plantilla en la justificación y motivación de tales competencias, no existe contenido alguno, generando la nulidad del acto y por ende una indefensión. Es omiso el acto en cuanto al análisis de la calificación de las competencias, VISIÓN DEMOCRÁTICA, SERVICIO DE CALIDAD. Por ello, solicita se acoja el recurso planteado y que sea este Consejo quién proceda a realizar su calificación o en su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño practicado por la jueza coordinadora Ileana Sánchez Navarro y sea el actual coordinador Carlos Góngora Fuentes el que la realice. Cabe agregar, que de la prueba traída al proceso no se va a hacer mención por tratarse de medios probatorios que en nada inciden en la meta genérica impugnada.

II.- DE LA NULIDAD DEL PROCEDIMIENTO Y DEL ACTO FINAL POR FALTA DE MOTIVACIÓN DEL ACTO.-

Un acto administrativo es toda manifestación o declaración de un poder público en el ejercicio de potestades administrativas, mediante el que impone su voluntad sobre los derechos, libertades o intereses de otros sujetos públicos o privados y que queda bajo el del comienzo. Se trata de una declaración de voluntad, intelectual, no son actividades materiales (ej.: ejecuciones coactivas). Sin embargo, por declaración no ha de entenderse únicamente la que formalmente se presenta por escrito como tal (aunque esto sea lo frecuente y lo deseable). La declaración puede y será normalmente de voluntad, pero puede serlo también de otros estados intelectuales: de juicio, de deseo, de conocimiento. El acto administrativo es esencialmente material, lo cual no excluye que la voluntad del administrado pueda jugar como presupuesto de su existencia (ej.: resolución de conclusión de un procedimiento por desistimiento o renuncia del administrado o interesado) o de eficacia (ej.: toma de posesión de un funcionario). Lo normal es que

el acto emane del órgano que directamente tiene competencia para dictarlo, pero puede surgir de una forma indirecta, es decir ser dictado por una persona que no tenga la condición subjetiva de Administración, pero que actúa poderes delegados por una Administración (ej.: concesionarios). La declaración administrativa en que el acto consiste se presenta como el ejercicio de una potestad administrativa, es lo que conecta el acto a la legalidad. La declaración (de voluntad, juicio, deseo o conocimiento) en que consiste el acto administrativo es unilateral, es decir ha de ser producida unilateralmente por una Administración pública, sin la intervención ni el concurso ni el consenso o acuerdo de ninguna otra entidad. Así que puede decirse que el acto administrativo es una declaración unilateral de voluntad, juicio, deseo o conocimiento realizada por una Administración pública en el ejercicio de una potestad administrativa distinta de la potestad reglamentaria. Ahora bien, en su estructura esta conducta administrativa debe cumplir para su validez, de ciertos elementos, tanto de forma como de fondo. Así dentro de los elementos formales se encuentra El sujeto: Este es el órgano que, en representación del Estado formula la declaración de la voluntad, por lo que dicho órgano cuenta con una competencia, la cual constituye el conjunto de facultades que tiene el mismo. La competencia: es la cantidad de poder público que tiene o adquiere el órgano para dictar un acto, por lo que no es una cualidad, sino una cantidad; por ello se considera como la medida de poder que pertenece a cada órgano de dicho acto. La voluntad: es un impulso generalmente psíquico, una acción con una intención. Junto a ellos, se encuentran los materiales, subjetivos y objetivos. Dicha acción del acto Administrativo está compuesta por la voluntad subjetiva (voluntad al acto mismo) del funcionario y además, la voluntad objetiva del legislador (voluntad sin saber de las circunstancias particulares de cada caso.) El objeto: éste, debe ser cierto física y jurídicamente posible; por lo que debe decidir sobre todas las peticiones formuladas, pero puede involucrar otras no propuestas con previa audiencia del interesado y siempre que ello no afecte a los derechos adquiridos. El motivo: responde al porqué justificativo, sean los antecedentes de hecho y de derecho con que se cuenta para su dictado, y el principal de ellos, la motivación. La motivación aparece cuando en el acto existe la posibilidad de la discrecionalidad por parte del funcionario público. Si un acto es discrecional debe motivarse, pero si un acto es totalmente reglado no sería necesaria la motivación. El mérito: se le ha considerado como un elemento del acto administrativo, entendido como la adecuación necesaria de medios para lograr los fines públicos específicos que el acto administrativo de que se trate tiende a llegar. La forma: es la materialización del acto administrativo en sí, además es el modo de expresión de la declaración ya formada. Por la forma del acto administrativo se convierte en físico y objetivo. En resumen, la forma equivale a la formación externa del acto. La motivación se traduce entonces en una declaración de cuáles son

las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado al órgano al dictado o emanación del acto administrativo. La motivación es la expresión formal del motivo, y por ello consiste en una enunciación de los hechos y el fundamento jurídico que el órgano tuvo en cuenta para emitir su decisión o voluntad, constituye un medio de prueba de la intencionalidad de esta y una pauta indispensable para interpretar y aplicar el respectivo acto administrativo. Reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional establece como parte del debido proceso, la motivación del acto administrativo, junto con principio de legalidad. Consecuentemente si la motivación falta habrá un vicio del acto que produce una invalidez absoluta del mismo. La motivación debe ser auténtica y satisfactoria, es decir, una explicación de las razones que llevaron a su emisión, por lo que no se trata de un mero escrúpulo formalista que pueda ser cumplido con la fabricación “ad hoc” de los motivos. En el caso bajo estudio, y vista la tabla de calificación de la Evaluación del Desempeño de la recurrente, en cada una las metas no se justifica de manera alguna, cuáles son los motivos mediante los cuales se basó la coordinadora para calificar las diferentes metas con un excelente, simplemente en cada una de ellas, suscribe la misma justificación, incurriendo en la nulidad de esta. No se tomaron los antecedentes de hecho y de derecho y con base en ellos motivar el cumplimiento o no de cada una de las metas, y consignar si ese cumplimiento fue adecuado con lo que se consignó a la hora de la elaboración de ésta, y así calificar su desempeño. Nada de ello consta en la evaluación realizada por la jueza coordinadora, por lo que no queda otro remedio que declarar nula la evaluación del desempeño realizada por la señora Sánchez Navarro. Al contener falta de motivación el acto, conlleva por ese solo motivo su nulidad, los demás agravios carecen de interés pronunciarse sobre los mismos, por la forma en que se está resolviendo.

POR TANTO

Se recomienda la anulación de la Evaluación del Desempeño del período 2020 realizada por la coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo ILEANA SÁNCHEZ NAVARRO a la servidora SILVIA FERNANDEZ BRENES”.

-0-

Este Consejo avala el informe rendido por el Dr. Juan Carlos Segura Solís, pues es evidente que la jefatura del Tribunal no motivó la resolución donde hizo la evaluación del desempeño de la

señora juzgadora Silvia Fernández Brenes, por lo tanto, se incurrió en un vicio de nulidad absoluta en el acto final de la culminación de la evaluación del desempeño; en los términos del artículo 158 de la Ley General de la Administración Pública, en el procedimiento y en la constitución del acto. Por ello al ser el acto contrario a derecho debe de acogerse el recurso planteado y anular la evaluación realizada.

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, en la sesión CJ-18-2021 celebrada el 03 de junio de 2021, artículo XIII, se encuentra que se incurre en el mismo juicio por lo que se había anulado anteriormente la evaluación del desempeño por la falta de obligación de motivar las competencias evaluadas, y en lo que interesa se dispuso:

“...**SE ACORDÓ:** Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular el acto final de la culminación de la evaluación del desempeño del período 2020. Comuníquese a la señora Silvia Consuelo Fernández Brenes y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro.”

SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular el acto final de la culminación de la evaluación del desempeño del período 2020. Comuníquese a la señora Silvia Fernández Brenes y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro.”

-0-

Analizado lo expuesto por la petente, se considera que al haberse dado ya una evaluación por parte de la jueza coordinadora, lo cual generó un acto positivo, y al haber expresado la solicitante que el recurso de reconsideración lo es específicamente en cuanto a las competencias en la cual fue calificada en el rango de excelente, sea Visión Democrática y Servicio de Calidad, la anulación del acto lo es específicamente para esas dos competencias que son objeto de impugnación. Por otra parte, en cuanto a la solicitud que se hace para que la nueva evaluación sea practicada por el actual juez coordinador, ello no es posible porque la misma debe ser efectuada por la persona que fungía al momento en que se dio el acto que se está impugnando. Agregar cuales son.

SE ACORDÓ: 1) Aclarar a la señora Silvia Fernandez Brenes que la anulación del acto de evaluación del desempeño, lo es específicamente para

las dos competencias que son objeto de impugnación, Visión Democrática y Servicio de Calidad, por lo tanto, corresponderá a la jueza quien ejecutó la evaluación proceder según corresponda. **2)** Denegar la solicitud para que la nueva evaluación sea realizada por el actual juez coordinador por cuanto la misma debe ser efectuada por la persona que emitió el acto sujeto de análisis.

ARTÍCULO XVI

En la sesión CJ-07-2022 celebrada el 17 de febrero de 2022, artículo VII, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto que literalmente indica:

“El señor Jorge Leiva Poveda mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

“Consejo de la Judicatura

Poder Judicial

El suscrito, **Jorge Enrique Leiva Poveda**, portador de la cédula de identidad (...), Juez 4 del Tribunal Contencioso Administrativo, integrante de la Sección Tercera de este Despacho, en tiempo y forma, y con el respeto acostumbrado presento **Recurso de Apelación**, en contra de mi **Evaluación de Desempeño del periodo 2020**, dada la nulidad parcial en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%), en: **1-** Del apartado “*Visión Democrática*”, la calificación del sub apartado: “*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.*”, y **2-** En el apartado *Servicio de Calidad*”, la calificación del subapartado: “*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.*”, dicha calificación fue hecha por la señora Ileana Sánchez

Navarro en su condición de órgano evaluador.

Presento esta impugnación con la finalidad no solo de ajustar a la realidad la calificación que me ha sido asignada, sino además con el fin de corregir la práctica de rebajar puntos en el aspecto cualitativo sin que exista un Registro de Evidencias. En este caso concreto el órgano evaluador no solo omitió incorporar en un Registro de esta clase las labores proactivas que hice en favor del Poder Judicial, mismas que comuniqué oportunamente al órgano evaluador, sino que al no tener nada que indicarme como aspectos a mejorar en estos rubros, utilizó de forma equivocada las metas cuantitativas para señalar que *solo* cumplí con la cuota asignada, lo cual además de ser ilícito por pretender utilizar dos veces

el mismo parámetro, es falso pues como acreditaré con prueba, mi rendimiento de ese periodo fue de 122.50% de la cuota asignada.

1- Vicio en el elemento motivo del acto administrativo de evaluación impugnado.

En lo que hace al *motivo* de los actos administrativos, esto es su causa, asaber, la circunstancia que justifica la decisión adoptada, se tiene que el inciso

1) del artículo 133 de la Ley General de la Administración Pública -en adelante LGAP- indica:

“El motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.”.

En la evaluación impugnada la señora Ileana Sánchez Navarro en su condición de órgano evaluador me rebajó puntos en los siguientes apartados de la plantilla de evaluación cualitativa:

1- En la Sección de Evaluación de “Visión Democrática”, en el

sub apartado: “Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.”. Como justificación de la calificación me indicó que no excedí las cuotas de trabajo. En esta dirección me indicó:

“De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de

trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas

de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo. De este modo, se observa que en ambos meses, en sus funciones como juez de jerarquía impropia dictó 8 resoluciones administrativas de agotamiento de vía en cada mes, sin exceder esa cuota de trabajo.”

Desconociendo por qué el órgano evaluador hace referencia al término “ambos meses”, es claro que el motivo de disconformidad es que no se superó la cuota asignada, lo cual es falso según se expondrá más adelante.

Como segundo punto de rebajo se tiene que en el apartado “Servicio de Calidad”, en la Sección “Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del

servicio sin que medien instrucciones superiores.”, el órgano evaluador me indicó:

“Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado o deforma adecuada sus labores, y su práctica en el desarrollo del servicio que presta es en orden a cumplir las metas que ya han sido fijadas.”

Aquí el rebajo de puntos es aún más desconcertante, pues no puedo saber qué hice mal o cuál es la oportunidad de mejora. De esta justificación entiendo que hice bien las cosas, pero me rebajó puntos.

A continuación se expone porqué es ilegal el rebajo de puntos hecho por el Órgano Evaluador.

La justificación que a continuación se expone se divide en tres partes. En primer término se abordará el tema del error de utilizar el mismo parámetro de cumplimiento de cuota, utilizado en el apartado cuantitativo, esto con el fin de calificar aspectos cualitativos.

En segundo lugar me referiré a la existencia de un conjunto de acciones implementadas por el suscrito en mejora de los servicios que presta el Poder Judicial, del que el órgano evaluador tuvo conocimiento y cuyo análisis omitió por completo, y que casualmente, no constan en mi expediente. No obstante ello sobre el particular aporte prueba documental.

Finalmente, aún en el extraño supuesto de que el cumplimiento de cuota en el periodo de evaluación deba ser considerado dos veces, en la evaluación hay un claro error pues mi producción fue de un 122% de la cuota acordada justamente con la señora Sánchez Navarro.

En lo que respecta al primer punto de análisis se tiene lo siguiente: conforme al artículo 15 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, el Factor Rendimiento 80% (Cuantitativo) y el Factor Competencial 20% (Cualitativo), buscan evaluar aspectos distintos del desempeño de las y los funcionarios del Poder Judicial.

Calificar usando el mismo parámetro en ambos apartados, no solo es contrario al texto expreso del reglamento, sino además que una doble evaluación iría en contra de la lógica, aspecto que implicaría a un quebranto de los artículos 16 y 160 de la LGAP, normas que establecen que la administración pública está vinculada por las reglas de la lógica.

Adicionalmente, se tiene que durante el periodo en evaluación, a saber de julio de 2020 a diciembre de 2020, además de sobrepasar la cuota acordada con la Coordinadora del Despacho, aspecto que fue obviado y sobre el que volveré más adelante, **colaboré con el Poder Judicial en diferentes ámbitos para mejorar los servicios que presta nuestra institución, actividades de las que tuvo conocimiento la evaluadora, pues no solo le fueron informadas oportunamente, sino que incluso, las que se efectuaron en horas hábiles CONTARON CON SU VISTO BUENO EXPRESO.**

A continuación enlisto algunos de los aportes al Poder Judicial, suministrando, en condición de Anexo, los correos electrónicos que acreditan que la evaluadora Sánchez Navarro tuvo conocimiento de tales actividades.

El 22 de octubre de 2020, impartí una capacitación a personas del **Ministerio Público**, en atención a una invitación cursada por la **Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público. (Prueba: Ver solicitud de visto bueno en Anexo 1, y Anexo 3. Correo de Visto**

bueno otorgado por la Coordinadora del Tribunal para impartir la charla requerida).

El 5 de noviembre de 2020, impartí otra capacitación a personas de la **Defensa Pública**, en atención a otra invitación cursada por el **Proceso de Gestión del Conocimiento**. (*Prueba: Ver solicitud de visto bueno en Anexo 2, y Anexo 3. Correo de Visto bueno otorgado por la Coordinadora del Tribunal*). En este punto es menester precisar que las actividades que se han enunciado, y las que se referirán a continuación, no implican que el suscrito esté aceptando que existe una reversión de la carga de la prueba en materia de rebajode puntos en lo que hace a la evaluación del desempeño. La regla es justamente la contraria, si un órgano evaluador no cuenta con pruebas en el registro de evidencias que justifiquen una disminución de la calificación en el aspecto cualitativo o cuantitativo, las personas funcionarias judiciales evaluadas tienen derecho a la mejor calificación. Lo anterior es aún más claro, si el citado evaluador ni siquiera cuenta con los referidos registros de evidencias.

Amén de lo anterior, he de referir que impartí capacitaciones en la Escuela Judicial en día domingo, actividades que fueron comunicadas a la coordinación (**Anexo 4**), e incluso, una vez emitido el Protocolo de Audiencias Virtuales de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, organicé con las juezas coordinadoras del Tribunal Contencioso Administrativo y del Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo, y con el juez coordinador del Juzgado Contencioso Administrativo, la elaboración de un video explicativo de dicho instrumento.

El video preparado durante el segundo semestre del 2020, contó juntamente con la participación de la señora Sánchez Navarro, y en los meses subsiguientes, tuvo una enorme difusión en redes sociales. Aporto como prueba el **Anexo 5**, con el que se prueba que en julio de 2020, una vez grabado y publicado el video, le informé a la señora Sánchez Navarro la dirección con la que podía ser accedido este material en la red YouTube, en donde permanece a la fecha, siendo accesible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=gfn5sTgpNWw&list=PLa5PnXmRLiOtnRTXfBS4hV8PzBEMHulJu>

Del análisis anterior y de la prueba aportada, se puede acreditar que durante el segundo semestre del año 2020, realicé diversos esfuerzos para mejorar la calidad de los servicios que presta el Poder Judicial, siendo la lista anterior meramente enunciativa, pues no es mi deber decir todo lo que he hecho, dado que la carga de la prueba en materia de rebajo de puntos corresponde al órgano evaluador. Ahora simplemente demostrar con algunos ejemplos que sí he ido más allá del cumplimiento de las cuotas.

Aquí no está de más destacar que la señora Sánchez Navarro, en ningún momento indicó cuáles eran esos *otros aspectos* que esperaba en el comportamiento de los jueces y las juezas del Despacho

que coordinaba. Omitió completamente las reuniones que son preceptivas en materia de evaluación de desempeño, y también faltó a su deber de elaborar un “**Registro de Evidencias**”, en el que se consignaran mis debilidades y los puntos a mejorar, y en el cual también debían constar las anteriores referencias documentales que acreditan mi interés por el Poder Judicial, conformándose con la existencia del expediente personal de cada funcionario, el cual tiene múltiples finalidades. No obstante todo lo anterior, al momento de recibir la calificación fui sorprendido pues la evaluadora me indicó que me rebajó puntos en el apartado cualitativo, pues *simplemente* me limité a cumplir con la cuota acordada sin excederla, lo cual amén de ser falso, es antijurídico por omitir el análisis de los factores cuantitativos que el sistema evaluación del desempeño busca valorar.

Dicho lo anterior, aún en el supuesto de que fuera lícito que el rendimiento en la producción de resoluciones pudiera ser la base del factor cuantitativo y del factor cualitativo, la referencia del órgano evaluador también está equivocada.

Como **Anexo 6** aporté la plantilla de evaluación cuantitativa del suscrito en la que destacó en amarillo que la meta acordada eran **40**

RESOLUCIONES. Como **Anexo 7** aporté el correo mediante el cual la señora Sánchez Navarro me remitió la referida plantilla en la que consta el periodo de evaluación (julio 2020 a diciembre 2020).

Finalmente, aporté como **Anexo 8**, lista de las **49**

RESOLUCIONES emitidas por el suscrito en calidad de ponente, situación que implica que no obstante lo dicho por la señora Sánchez Navarro, en el periodo bajo evaluación el cumplimiento de la meta alcanzó un **122.50%**. Lo que implica que la cuota negociada con la coordinación se sobre pasó ampliamente.

Aquí no está de más precisar, que el periodo a evaluar (julio 2020 a diciembre 2020, fue regulado por la Circular PJ-DGH-C-04-2020, y el aviso N° 14 de Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, en ninguna parte modificó tal circular, ni expresa ni tácitamente, pues esta fue clara en precisar su alcance.

Sin embargo, aún aceptando la existencia de un acortamiento -*tácito*- del periodo de evaluación, entonces se ajustaron -*también tácitamente*- las

metas proporcionalmente, razón por la cual, si para un periodo de 6 meses debía emitir 40 resoluciones, para uno de 4.5 meses la reducción proporcional conllevaba a que la cuota del periodo debía ser de 30 resoluciones, razón por la cual al haber emitido 40 resoluciones en ese periodo hipotético -*acortado tácitamente*-, mi rendimiento habría subido de **122.5%** a **133.33%**, situación que

claramente desvirtuaría aún más cualquier alegato extemporáneo del órgano evaluador.

Todo lo anterior, se aclara, no podría aceptarse, pues nunca se modificó ni la plantilla, ni las metas ni las cuotas.

En este punto sería extraño que ahora, el Órgano Evaluador de forma extemporánea haga referencia al aviso N°14, pues en él expresamente se indicó que en enero se debía hacer la “Ejecución de la reunión final, para entrega de resultados”, actividad que tampoco hizo.

En este punto es importante destacar que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, tiene como eje de la calificación, el que esta sea objetiva y transparente, facilitando las oportunidades desde mejora.

Nada de lo anterior se ha cumplido en este proceso de evaluación:

- Nunca hubo reunión de seguimiento.
- Nunca hubo retroalimentación.
- No se hizo la reunión previa a la evaluación, pese a que se impugnó la calificación anterior, entre otros por este motivo.
- No se me informó qué más debía hacer, además de lo que hice.
- Nunca se hizo un registro de evidencias ni se incorporó en él, las actividades proactivas que hice en el Poder Judicial en el periodo evaluado.

Y aquí algunas brevísimas consideraciones en lo que hace al “**Registro de Evidencias**”. En lo que respecta a este registro el artículo 5 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial indica:

“Características de la Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño en el Poder Judicial tiene las siguientes

características:(...)

Es garantista, al requerir el registro de evidencias para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño.”

Por su parte, el artículo 5 del mismo texto reglamentario indica respecto del registro de evidencias:

“Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora. (...)

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora las siguientes: (...)

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

Claramente, el referido Registro de Evidencias es la base de la Evaluación del Desempeño. Por lo anterior, siendo que la señora Ileana Sánchez, no me convocó a la reunión final de la evaluación, la cual cabe destacar, si hizo con otros compañeros, en el marco de impugnaciones previas, una vez recibida la nueva calificación que ahora impugno, le solicité que me diera acceso al Registro de Evidencias de mi calificación, para al menos conocerlo para preparar este recurso. Ver **Anexo 9**.

En atención a tal petición el órgano evaluador me indicó lo siguiente (ver

Anexo 10):

*“Buenos días don Jorge. Espero que tanto usted como su familia se encuentren bien. **El registro consta en su carpeta personal** (expediente que se abrió a cada persona servidora del*

Tribunal), y que entregué a la nueva coordinación desde el mes de octubre del 2020. De este modo, puede usted gestionarla con don Carlos Góngora Fuentes, pues esos expedientes ya no se encuentran a mi disposición.” (El original no está d estacado).

Al margen de mi duda respecto de cómo se han hecho las evaluaciones dedesempeño, tanto las que ahora impugnamos, como las anteriores, si el órganoevaluador me indicó que no tiene acceso a los expedientes, me permito referirme al tema del “Registro de Evidencias”.

Después de lograr que se me entregara copia de mi expediente personal **Anexo 11**, el cual aportó como archivo en formato .zip **Anexo12**, se tiene que en él no solo no existe ningún registro de evidencias, sino que hay una carpeta con el nombre “Evaluación” la cual está vacía. Es decir, la evaluadora no creó el registro de evidencias y no incorporó en él todas las gestiones proactivas que he procurado hacer en favor del Poder Judicial.

No existe ningún elemento en el Registro de Evidencias que permita conocer cuál aspecto de mi labor debo mejorar, y que justifique el rebajo hecho por la evaluadora. Es más ni siquiera existe el Registro.

Por lo anterior, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su motivo y así debe declararse.

1- Vicio en el elemento contenido del acto administrativo de evaluación impugnado.

En Derecho Administrativo, el contenido de los actos administrativos es lo que estos disponen, resuelven u ordenan. En este caso es la calificación otorgada.

En lo que hace a este extremo del acto administrativo se tiene que el artículo 132 de la LGAP señala:

“1. El contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarcar

todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas.

2. Deberá ser, además, proporcionado al fin legal y correspondiente al

motivo, cuando ambos se hallen regulados.”

En el presente recurso se impugna parcialmente el acto de evaluación, pues solamente se está disconforme con dos de los apartados de la calificación cualitativa, dado que son el resultado de una disminución arbitraria de parte del órgano evaluador, la cual se fundamenta en aspectos distintos a los establecidos en el reglamento, sin abarcar todas las cuestiones de hecho que debieron ser consideradas.

Al no existir evidencia alguna de temas que debieron ser corregidos o mejorados por el suscrito, la calificación debió ser el 100% de cada uno de los parámetros a calificar, pues lo contrario implicaría aceptar que, ante las omisiones del órgano evaluador de llevar un Registro de Evidencias, sea posible hacer cualquier

tipo de rebajo de forma arbitraria, sin explicación ni prueba alguna.

Por lo anterior, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su contenido y así debe declararse.

1- De la improcedencia del reenvío del expediente al órgano evaluador de instancia en razón de las características del caso concreto.

Si bien cuando se está frente al acogimiento de recursos de apelación por parte de órganos administrativos que conocen de tales impugnaciones en condición de *Contralores no jerárquicos*, si se está ante anulaciones de actos con contenido discrecional, lo procedente es que al acogerse el recurso, el expediente sea reenviado para que se haga nuevamente la valoración discrecional anulada (doctrina del artículo 181 de la LGAP). Evidentemente, la limitación anterior no aplica cuando el recurso es conocido por *Jerarcas funcionales* los cuales en aplicación de los artículos 102 letras a) y b) y 180 de la LGAP, conocen el recurso, pudiendo resolver por el fondo en caso de que lo acojan.

La distinción anterior carece de toda importancia cuando por las características del caso concreto no hay nada que valorar, es decir, no

habría ningún tipo de discrecionalidad en la calificación que debe hacerse, de ahí que el “ordenamiento” jurídico habilita que el órgano revisor adopte la decisión.

En este caso, de la prueba suministrada, entre la que se incluye mi expediente personal en el Tribunal Contencioso Administrativo -Despacho en el que laboro-, es claro que no existe ningún “Registro de Evidencias” que pueda justificar algún rebajo.

Al no haber nada que valorar, no se justificaría que al acoger el recurso el Consejo de la Judicatura, le remita el expediente -nuevamente-, al

órgano evaluador que omitió su deber de llevar un Registro de Evidencias. Por lo anterior, al carecer de pruebas que permitan hacer un rebajo en mi nota de evaluación de desempeño, es claro que en mi condición de funcionario público he cumplido plenamente con mis obligaciones y en ese tanto tengo derecho a la máxima calificación.

El fundamento jurídico de este proceder de los órganos revisores, frente a lo que la doctrina ha denominado “*Reducción a Cero*” de la discrecionalidad,

tiene su base en el artículo 127 del Código Procesal Contencioso Administrativo, el cual indica:

“Cuando la conducta declarada ilegítima sea reglada o cuando la discrecionalidad de alguno de los elementos desaparezca durante

el transcurso del proceso, la sentencia impondrá la conducta debida y prohibirá su reiteración para el caso específico.”.

Si bien la norma anterior, está diseñada para ser implementada en sede judicial, su aplicación a procedimientos administrativos, se

hace en razón del artículo 229 inciso 2) de la LGAP, el cual establece:

“En ausencia de disposición expresa de su texto, se aplicarán

supletoriamente, en lo que fueren compatibles, los demás Libros de esta ley, el Código Procesal Contencioso-Administrativo, las demás normas, escritas y no escritas, con rango legal o reglamentario, del ordenamiento administrativo y, en último término, el Código de Procedimiento Civiles, la Ley Orgánica del Poder Judicial y el resto del Derecho común.”.

Por lo anterior, si en el caso concreto existiera algún elemento en un Registro de Evidencias que pudiera ser valorado por el Órgano Evaluador,

el Consejo de la Judicatura debería reenviar el expediente nuevamente a la instancia inferior, indicándole que si no hay elementos de juicio -pruebas-, que justifiquen un rebajo, no deberá hacer disminuciones arbitrarias en ningún rubro, lo cierto es que aquí no hay nada que valorar. De ahí que ese Consejo deberá anular y además hacer la valoración con los elementos que constan en el expediente.

1- Prueba.

Con la finalidad de demostrar los alegatos de hecho expuestos a lo largo de este recurso, presento la siguiente prueba documental, la cual apporto en este acto, identificada como anexos, los que están debidamente numerados:

1- **Anexo 1:** Solicitud de permiso para impartir capacitación al Ministerio Público dentro del periodo en evaluación, sin afectar cuota asignada.

2- **Anexo 2:** Solicitud de permiso para impartir capacitación en la Defensa Pública dentro del periodo en evaluación, sin afectar cuota asignada.

3- **Anexo 3:** Autorización de la coordinación para impartir capacitaciones el 5 y el 11 de noviembre a la Defensa Pública y al Ministerio Público.

4- **Anexo 4:** Capacitaciones impartidas en día domingo en la Escuela Judicial.

5- **Anexo 5:** Comprobante de que se hizo un video sobre Protocolo de Audiencias Virtuales Correo julio 2020.

6- **Anexo 6:** Plantilla de evaluación cuantitativa Jorge Leiva Poveda para el periodo julio a agosto de 2020 (**Meta asignada: 40 resoluciones**).

7- **Anexo 7:** Correo en el que Doña Ileana Sánchez indica el periodo de evaluación julio - diciembre.

8- **Anexo 8:** Lista de resoluciones emitidas en el periodo bajo evaluación (**Cumplimiento de meta asignada: 122.50%**).

9- **Anexo 9:** Correo al órgano evaluador de fecha 30 de julio de 2021 Solicitud de Acceso al Registro de Evidencias.

10- **Anexo 10:** Correo de respuesta del órgano evaluador. Se indica que el Registro de Evidencias consta en mi expediente personal.

- 11- **Anexo 11:** Correo de fecha 4 de agosto de 2021 mediante el cual seremite mi expediente personal.
- 12- **Anexo 12:** Copia recibida de mi expediente.

5- Pretensiones.

Con base en los alegatos expuestos y pruebas presentadas, expongo las siguientes peticiones, las que interpongo en el siguiente orden: 1- Pretensión Principal, 2- Pretensión subsidiaria primera, y, 3- Pretensión subsidiaria segunda.

1- Pretensión Principal:

a- Respetuosamente solicito se acoja el presente recurso de apelación y en consecuencia se declare la nulidad parcial de mi nueva evaluación de desempeño del periodo 2020, únicamente en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%), en: **1-** Del apartado “*Visión Democrática*”, la calificación del sub apartado: “*Cumple con los lineamientos fijado para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.*”, y **2-** En el apartado *Servicio de Calidad*, la calificación del subapartado: “*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.*”.

b- Que al no existir elementos que justifiquen algún rebajo en tales rubros, el propio Consejo -de la Judicatura me otorgue la máxima calificación en ambos apartados.

2- Pretensión Subsidiaria Primera.

a- Se mantiene la petición a) de la pretensión principal.

a- Se reenvíen los autos al órgano evaluador, estableciéndole los límites al ejercicio de la calificación, indicándole que los rebajos que pretenda hacer dicho órgano, deben estar justificados en aspectos cualitativos consignados en el Registro de Evidencias.

3- Pretensión Subsidiaria Segunda.

a- Se mantiene la petición a) de la pretensión principal.

a- Se reenvíen los autos al órgano evaluador para que nuevamente efectúe la calificación de ambos rubros.

6- Notificaciones.

Señalo como medios para recibir notificaciones en primer término mi correo electrónico institucional (...)y subsidiariamente mi correo electrónico personal(...)

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada al señor Jorge Leiva Poveda.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación del señor Leiva Poveda.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.”

-0-

El integrante Juan Carlos Segura Solís rindió informe en los siguientes términos:

“Conoce este órgano del Recurso de Apelación y Nulidad interpuesto por el juez **JORGE ENRIQUE LEIVA POVEDA**, contra el resultado de evaluación final de desempeño realizada por la jueza coordinadora Ileana Sánchez Navarro.

RESULTANDO

I.- La Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo realizó la evaluación final de desempeño del servidor Leiva Poveda.

II.- Debidamente notificado, el señor LEIVA POVEDA interpone recurso de apelación de forma directa ante este órgano.

III.- Previo a conocer el remedio procesal incoado, se le solicitó a la señora Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del señor Leiva Poveda, acerca de la evaluación que se le realizó.

CONSIDERANDO

I.- LOS AGRAVIOS ESGRIMIDOS CONTRA EL ACTO DE EVALUACIÓN FINAL REALIZADO POR LA SEÑORA SÁNCHEZ NAVARRO.- El recurrente, apela del acto final de la evaluación del desempeño referente a las competencias genéricas, pues a su criterio cumplió a cabalidad con dichas competencias y pese a ello, su nota fue de excelente, y sin justificación alguna la coordinadora le rebajo dos puntos en los apartados de Visión Democrática, debiendo ser la nota a su criterio de sobresaliente, incurriendo para la toma de tal decisión, la señora coordinadora en el vicio de falta de motivación del acto pues no fundamentó cuales fueron las razones ni los motivos por los cuales llega a la conclusión de calificar con un excelente. Conforme a los criterios

de evaluación definidos se propuso un puntaje del ochenta por ciento correspondiente a cuestiones cualitativas de su desempeño y un veinte por ciento de aspectos cualitativos (sic). En la calificación que se hace le fue reconocido el puntaje total del aspecto cuantitativo sea el ochenta por ciento, no obstante, en la parte cualitativa se le califica con una nota de excelente, en el valor Visión Democrática, el cual fue definido como "el reconocer que el centro de sus funciones es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actuará conforme a los lineamientos esenciales del Estado Social y democrático de derecho y en la tutela de los derechos fundamentales en todos los entornos. Capaz de reconocer la importancia que ostenta la administración de justicia como servicio público para el cumplimiento de esos fines, el logro de la armonía social y la prevención de la institucionalidad." Sin embargo, sin ningún tipo de justificación o motivación que sustente esta calificación que genera un rebajo en la nota y un dictamen en perjuicio del cumplimiento total de los ítems correspondientes a VISIÓN DEMOCRÁTICA Y SERVICIO DE CALIDAD, sin que exista la motivación alguna para concluir que sobre tales competencias se procede a una calificación de excelente. Por ello alega el vicio de la falta de motivación de la calificación. En la información de la plantilla en la justificación y motivación de tales competencias, no existe contenido alguno, generando la nulidad del acto y por ende una indefensión. Es omiso el acto en cuanto al análisis de la calificación de las competencias, VISIÓN DEMOCRÁTICA, SERVICIO DE CALIDAD. De igual manera alega vicio en el contenido, pues ordena, o dispone una calificación que es nula. Por ello, solicita se acoja el recurso planteado y que sea este Consejo quién proceda a realizar su calificación o en su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño practicado por la jueza coordinadora Ileana Sánchez Navarro. Anulando la evaluación del desempeño del período únicamente en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%) y en los siguientes rubros: a) Del apartado "Visión Democrática", la calificación del sub apartado: "Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales". b) En el apartado Servicio de Calidad, la calificación del Subapartado "Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del Servicio sin que medien instrucciones superiores". Que al no existir elementos que justifiquen algún rebajo en tales rubros el propio Consejo de la Judicatura me otorgue la máxima calificación en ambos apartados y se notifique la calificación final obtenida en la Evaluación del Desempeño, de un Excelente a un Sobresaliente. Como pretensión subsidiaria se mantiene la petición 1) de la pretensión principal y se reenvíen los autos al órgano evaluador, estableciéndole los límites al ejercicio de la calificación, indicándole que los rebajos que pretenda hacer dicho órgano deben estar justificados en aspectos cualitativos consignados en el Registro de Evidencias. Como pretensión subsidiaria segunda, solicita que se mantenga la petición 1) de la

principal y se reenvíen los autos al órgano evaluador para que nuevamente efectúe la calificación de ambos rubros. Alega otros elementos del acto administrativo que a su criterio adolecen de igual manera de nulidad como lo son el contenido, pero por la forma en que se resuelve el asunto en el considerando siguiente, la nulidad será sobre todo por la falta de motivación.

II.- DE LA NULIDAD DEL PROCEDIMIENTO Y DEL ACTO FINAL POR FALTA DE MOTIVACIÓN DEL ACTO.-

Un acto administrativo es toda manifestación o declaración de un poder público en el ejercicio de potestades administrativas, mediante el que impone su voluntad sobre los derechos, libertades o intereses de otros sujetos públicos o privados y que queda bajo el del comienzo. Se trata de una declaración de voluntad, intelectual, no son actividades materiales (ej.: ejecuciones coactivas). Sin embargo, por declaración no ha de entenderse únicamente la que formalmente se presenta por escrito como tal (aunque esto sea lo frecuente y lo deseable). La declaración puede y será normalmente de voluntad, pero puede serlo también de otros estados intelectuales: de juicio, de deseo, de conocimiento. El acto administrativo es esencialmente material, lo cual no excluye que la voluntad del administrado pueda jugar como presupuesto de su existencia (ej.: resolución de conclusión de un procedimiento por desistimiento o renuncia del administrado o interesado) o de eficacia (ej.: toma de posesión de un funcionario). Lo normal es que el acto emane del órgano que directamente tiene competencia para dictarlo, pero puede surgir de una forma indirecta, es decir ser dictado por una persona que no tenga la condición subjetiva de Administración, pero que actúa poderes delegados por una Administración (ej.: concesionarios). La declaración administrativa en que el acto consiste se presenta como el ejercicio de una potestad administrativa, es lo que conecta el acto a la legalidad. La declaración (de voluntad, juicio, deseo o conocimiento) en que consiste el acto administrativo es unilateral, es decir ha de ser producida unilateralmente por una Administración pública, sin la intervención ni el concurso ni el consenso o acuerdo de ninguna otra entidad. Así que puede decirse que el acto administrativo es una declaración unilateral de voluntad, juicio, deseo o conocimiento realizada por una Administración pública en el ejercicio de una potestad administrativa distinta de la potestad reglamentaria. Ahora bien, en su estructura esta conducta administrativa debe cumplir para su validez, de ciertos elementos, tanto de forma como de fondo. Así dentro de los elementos formales se encuentra El sujeto: Este es el órgano que, en representación del Estado formula la declaración de la voluntad, por lo que dicho órgano cuenta con una competencia, la cual constituye el conjunto de facultades que tiene el mismo. La competencia: es la cantidad de poder público que tiene o adquiere el órgano para dictar un acto, por lo que no es una cualidad, sino una cantidad; por ello se

considera como la medida de poder que pertenece a cada órgano de dicho acto. La voluntad: es un impulso generalmente psíquico, una acción con una intención. Junto a ellos, se encuentran los materiales, subjetivos y objetivos. Dicha acción del acto Administrativo está compuesta por la voluntad subjetiva (voluntad al acto mismo) del funcionario y además, la voluntad objetiva del legislador (voluntad sin saber de las circunstancias particulares de cada caso.) El objeto: éste, debe ser cierto física y jurídicamente posible; por lo que debe decidir sobre todas las peticiones formuladas, pero puede involucrar otras no propuestas con previa audiencia del interesado y siempre que ello no afecte a los derechos adquiridos. El motivo: responde al porqué justificativo, sean los antecedentes de hecho y de derecho con que se cuenta para su dictado, y el principal de ellos, la motivación. La motivación aparece cuando en el acto existe la posibilidad de la discrecionalidad por parte del funcionario público. Si un acto es discrecional debe motivarse, pero si un acto es totalmente reglado no sería necesaria la motivación. El mérito: se le ha considerado como un elemento del acto administrativo, entendido como la adecuación necesaria de medios para lograr los fines públicos específicos que el acto administrativo de que se trate tiende a llegar. La forma: es la materialización del acto administrativo en sí, además es el modo de expresión de la declaración ya formada. Por la forma del acto administrativo se convierte en físico y objetivo. En resumen, la forma equivale a la formación externa del acto. La motivación se traduce entonces en una declaración de cuáles son las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado al órgano al dictado o emanación del acto administrativo. La motivación es la expresión formal del motivo, y por ello consiste en una enunciación de los hechos y el fundamento jurídico que el órgano tuvo en cuenta para emitir su decisión o voluntad, constituye un medio de prueba de la intencionalidad de esta y una pauta indispensable para interpretar y aplicar el respectivo acto administrativo. Reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional establece como parte del debido proceso, la motivación del acto administrativo, junto con principio de legalidad. Consecuentemente si la motivación falta habrá un vicio del acto que produce una invalidez absoluta del mismo. La motivación debe ser auténtica y satisfactoria, es decir, una explicación de las razones que llevaron a su emisión, por lo que no se trata de un mero escrúpulo formalista que pueda ser cumplido con la fabricación “ad hoc” de los motivos. En el caso bajo estudio, y vista la tabla de calificación de la Evaluación del Desempeño de la recurrente, en cada una las metas no se justifica de manera alguna, cuáles son los motivos mediante los cuales se basó la coordinadora para calificar las diferentes metas con un excelente, simplemente en cada una de ellas, suscribe la misma justificación, incurriendo en la nulidad de esta. No se tomaron los antecedentes de hecho y de derecho y con base en ellos motivar el cumplimiento o no de cada una de las metas, y consignar si ese cumplimiento fue adecuado con lo que se

consignó a la hora de la elaboración de ésta, y así calificar su desempeño. Nada de ello consta en la evaluación realizada por la jueza coordinadora, por lo que no queda otro remedio que declarar nula la evaluación del desempeño realizada por la señora Sánchez Navarro. Al contener falta de motivación el acto, conlleva por ese solo motivo su nulidad, los demás agravios carecen de interés pronunciarse sobre los mismos, por la forma en que se está resolviendo.

POR TANTO

Se recomienda la anulación de la Evaluación del Desempeño del período 2020 realizada por la coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo **ILEANA SÁNCHEZ NAVARRO** al servidor **JORGE LEIVA POVEDA**".

-0-

Este Consejo avala el informe rendido por el Dr. Juan Carlos Segura Solís, pues es evidente que la jefatura del Tribunal no motivó la resolución donde hizo la evaluación del desempeño del señor juzgador Jorge Leiva Poveda, por lo tanto, se incurrió en un vicio de nulidad absoluta en los términos del artículo 158 de la Ley General de la Administración Pública, en el procedimiento y en la constitución del acto. Por ello al ser el acto contrario a derecho debe de acogerse el recurso planteado y anular la evaluación respecto de las dos competencias que se impugnan, sea Visión Democrática y servicio de Calidad.

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, en la sesión CJ-18-2021 celebrada el 03 de junio de 2021, artículo XII, se encuentra que se incurre en el mismo juicio por lo que se había anulado anteriormente la evaluación del desempeño por la falta de obligación de motivar las competencias evaluadas, y en lo que interesa se dispuso:

"...SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular el acto final de la culminación de la evaluación del desempeño del período 2020. Comuníquese al señor Jorge Leiva Poveda y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro."

SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular la evaluación del desempeño del periodo 2020, en lo relativo a dos competencias impugnadas que son Visión Democrática y Servicio de Calidad. Comuníquese al señor Jorge Leiva Poveda y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro para que proceda según corresponde.

ARTÍCULO XVII

En la sesión CJ-07-2022 celebrada el 17 de febrero de 2022, artículo VIII, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto que literalmente indica:

“La señora Cynthia Abarca Gómez mediante correo electrónico del 11 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

“Quien suscribe, Cynthia M. Abarca Gómez, cédula de identidad (...), jueza integrante de la Sección Sexta del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño (en adelante RIED) interpongo, en tiempo y forma, recurso de apelación en contra del resultado final de la Evaluación del Desempeño del período 2020. La referida evaluación fue comunicada a mi correo electrónico el jueves 5 de agosto recién pasado, a las 13:47 horas. Lo anterior en los siguientes términos. De inicio, debe aclararse que el **recurso se formula exclusivamente en relación con la calificación asignada al Factor 2: "Competencias genéricas"**, solo en los siguientes apartados: **1)** “*Visión Democrática*”, la calificación del sub apartado: “*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.*” **2)** En el apartado *Servicio de Calidad*”, la calificación del subapartado: “*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.*”

Lo anterior en tanto estimo que la calificación otorgada en esos rubros presenta vicios en los elementos motivo y contenido, según se fundamenta de seguido en los agravios que sustentan esta impugnación.

PRIMERO. Vicio en el elemento motivo del acto administrativo de evaluación impugnado.

El motivo de los actos administrativos está constituido por los antecedentes y consideraciones de hecho y de derecho que sustentan la decisión final. El numeral 133.1 de la Ley General de la Administración Pública (en adelante LGAP) exige que el motivo sea “... *legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.*”

Como indiqué, en la evaluación impugnada, la señora Ileana Sánchez Navarro en su condición de órgano evaluador, me rebajó puntos en dos de los apartados de la plantilla de evaluación cualitativa, que son los que se impugnan, en los siguientes términos.

1.- En la Sección de Evaluación de “Visión Democrática”, en el sub apartado: “Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.”, a diferencia de otros subapartados, se asignó una calificación de excelente (y no de sobresaliente). Esa calificación se adoptó a partir de las

siguientes consideraciones o razones, que son las únicas que constan en el acto impugnado: "(...) *De conformidad con los informes de labores que constan en el expediente de la persona evaluada se verifica que durante el período evaluado, ésta observa los lineamientos fijados para su puesto de trabajo, y su desempeño es acorde con los requerimientos que exige el puesto, en la medida en que cumple con la cuota de trabajo establecida por el Consejo de personas Juzgadoras, atención de su escritorio y presentación de informes. (...)*".

2.- En la Sección de Evaluación de “Servicio de Calidad”, en subapartado: “Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.”, también se asignó una calificación de excelente (y no sobresaliente). Esa calificación se adoptó a partir de las siguientes consideraciones o razones, que son las que constan en el acto impugnado: "*Durante el período evaluado, la persona trabajadora cumple con regularidad los requerimientos de su puesto, y de los informes de trabajo se infiere que observa las cuotas dispuestas por el Consejo de personas Juzgadoras. .*"

A partir de lo expuesto, estimo que la decisión de calificar estos subapartados con un excelente presenta los siguientes vicios en el elemento motivo.

A.- Se incurre en el error de utilizar el mismo parámetro de cumplimiento de cuota, utilizado en el apartado cuantitativo, esto con el fin de calificar aspectos cualitativos.

De las consideraciones que se señalan en los dos rubros de evaluación que impugno, se infiere que los motivos que sirvieron de base para la adopción de la calificación de excelente fueron, en lo medular, que cumpla con la cuota de trabajo establecida por el Consejo de Personas Juzgadoras, con atención de su escritorio, la presentación de informes y demás requerimientos de mi puesto; todo a partir de un único insumo, a saber, los informes de labores que presenté mensualmente a la Coordinación.

Sin embargo, debo indicar que el factor referido al rendimiento (cuantitativo) es diferente del factor referido a las competencias genéricas y específicas (cualitativo), que es el que aquí se está impugnando. No otra cosa puede concluirse del artículo 15 del RIED que claramente señala que se trata de dos componentes diferentes de la evaluación del desempeño y explica con detalle las características de cada uno.

Partiendo de esa distinción, resulta claro que los informes relacionados con las labores efectuadas mensualmente por mi persona, resultan un insumo vital para la evaluación de los diferentes componentes del factor cuantitativo o desempeño. Pero lo cierto es que no tienen la misma utilidad tratándose de del factor competencial, porque sus componentes pretenden medir, en lo esencial, las competencias genéricas y específicas contenidas en el perfil, en relación con las particularidades de cada puesto.

Es por ello que no resulta válido ni puedo compartir que los subapartados que se impugnan en el factor competencial hayan

sido valorados conforme a los informes de labores remitidos mensualmente a la Coordinación. Lo anterior porque, calificar usando el mismo parámetro en ambos apartados, no solo es contrario al texto expreso del RIED, sino además que constituye una doble evaluación que iría en contra de la lógica, aspecto que implicaría un quebranto de los artículos 16 y 160 de la LGAP, normas que establecen que la Administración Pública está vinculada por las reglas de la lógica.

Lo anterior denota claramente un vicio en la calificación final de evaluación del desempeño en los aspectos que se impugnan, dado que se adoptó a partir de motivos ilegítimos, en los términos expuestos.

B.- Las metas cuantitativas referidas al rendimiento fueron cumplidas sobradamente. Solo con la finalidad de evidenciar la ausencia de motivo legítimo del acto impugnado, debo indicar que aún partiendo de que fuera lícito que el rendimiento pudiera constituir, a su vez, la base de calificación del factor cuantitativo y del cualitativo (aspecto que, reitero, no se comparte), lo cierto es que la referencia que sirve de base a la decisión que adoptó el órgano evaluador y que se impugna, parte de supuestos inexistentes.

Lo anterior porque la calificación se adopta partiendo de que se cumplió con regularidad la cuota asignada y los requerimientos del puesto, cuando lo cierto es que el cumplimiento de estos elementos cuantitativos superó con creces las metas establecidas en Plan Inicial de Evaluación aprobado para el período 2020.

En efecto, tal y como consta en el acto aquí impugnado, la meta cuantitativa exigía que *"(...) Que al 31 de diciembre del 2020, del total de 4 expedientes que son turnados mensualmente a cada persona juzgadora para fallo, se hayan dictado al menos 15 resoluciones que den finalizado estadístico al expediente (siguiente etapa procesal: casación, ejecución de sentencia, archivo o devolución por nulidad de los expedientes del código 161.) (...)"*.

Y lo cierto es que conforme a los informes mensuales presentados, en el período que correspondía a la evaluación del año 2020 (los cuales se aportan como prueba) redacté 19 sentencias en condición de ponente (una de ellas en un asunto calificado como muy complejo) y dos resoluciones referidas a prejudicialidades. Así, mi rendimiento personal en el período evaluado corresponde aproximadamente a un 126%, lo que evidencia que las metas establecidas en el Plan de Evaluación se sobrepasaron ampliamente.

Lo anterior aunado a que la atención del expediente (que se evidencia en los diferentes autos de trámite emitidos en distintos expedientes en condición de ponente) fue oportuna y en ningún momento tuve asuntos pendientes de resolver, y que los informes respectivos fueron presentados puntualmente. Además, lo cierto es que también participé en la deliberación y dictado de las sentencias y autos correspondientes a los expedientes asignados a los compañeros cojueces integrantes de la Sección Sexta.

Precisamente en virtud de lo anterior, obtuve el puntaje correspondiente (sobresaliente) en el factor cuantitativo relativo al desempeño; por lo que resulta un motivo contradictorio que si la calificación de los subapartados impugnados se adopta a partir del rendimiento, se me califique con un excelente y no un sobresaliente.

Por otra parte, debo indicar que el período a evaluar (julio 2020 a diciembre 2020) fue regulado por la Circular PJ-DGH-C-04-2020 y el aviso N° 14 de Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión Humana; las cuales no han sido modificadas, ni expresa ni tácitamente, y son claras en precisar este alcance. Por ello, no podría aceptarse a esta altura procesal un período de evaluación distinto, porque el Plan Inicial de Evaluación no ha sido modificado, ni en el período a evaluar ni en las metas a cumplir.

C.- Inexistencia de motivos que permitan disminuir la calificación en los subapartados impugnados. Se estableció *ut supra* la ilegalidad de adoptar como motivo de los actos impugnados, en los aspectos que se cuestionan, factores relativos al rendimiento; así como que aún admitiéndolo (que se reitera, no se comparte), lo cierto es que ese factor fue sobrepasado con creces, lo que llevaría, igualmente, a la ilegitimidad de cualquier calificación inferior a la de sobresaliente.

Todo ello lleva a concluir acerca de la inexistencia de motivos fácticos o jurídicos que sirvan de sustento a la calificación impugnada, en los términos que lo establece el ordinal 133 de la LGAP; la cual se evidencia también en **la ausencia de Registro de Evidencias que sustente la calificación otorgada**. Lo anterior por varias razones.

El artículo 5 del RIED indica: *“Características de la Evaluación del Desempeño. La evaluación del desempeño en el Poder Judicial tiene las siguientes características:(...) Es garantista, al requerir el registro de evidencias para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño.”*

El artículo 2 inciso a), por su parte, definió la evaluación de desempeño como un proceso de gestión tendente a la observación y supervisión de todos y cada uno de los servidores judiciales, en su desempeño individual, que mide la eficiencia, eficiencia, economía y calidad de los servicios que prestamos en la institución en un determinado lapso y sobre parámetros objetivos. En este sentido, el numeral 4 de la citada reglamentación, señala que *“... No es un fin en sí misma, ...”,* sino que los resultados de cada evaluación, son insumos importantes para la mejora en el servicio, en tanto *“... Es una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, este proceso se orienta a determinar la relación entre el desempeño actual y el esperado con el fin de detectar oportunidades de mejora que, traducidas en un plan de acción, permitan a las personas cerrar las brechas existentes, desarrollarse en sus puestos de trabajo para ofrecer un servicio de calidad y cumplir el propósito del puesto.”*

Por este motivo, el citado artículo 4, se aclara que este proceso *“... No es una evaluación de la personalidad, sino de las conductas*

observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto ..."; para lo cual, y a modo de garantía del servidor evaluado, se establece la obligación para el Evaluador, de sustentar sus decisiones en el correspondiente registro de evidencias, establecido en el citado Reglamento (punto final del artículo 4) precisamente "... para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño"; lo que no es otra cosa que la expresión práctica del motivo del acto de evaluación del desempeño.

De esta forma, el referido Registro de Evidencias es la base de la Evaluación del Desempeño. Ello es así porque es la única forma de garantizar la objetividad e imparcialidad, principios que son pilares en este proceso. Es tal la trascendencia de ese legajo de evidencias, que en el artículo 14 inciso b) del RIED se hace expresa mención de esta exigencia, como responsabilidad de la persona evaluadora, una vez más, como antecedente de la correspondiente evaluación del servidor, en los subincisos 4.) y 5):

"... 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."

De esta forma, no existe ninguna duda de la responsabilidad de la persona evaluadora de llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.

En el caso que nos ocupa, debo manifestar que fue con ocasión de un recurso de revocatoria formulado en contra la primera calificación (que ya fue anulada por el Consejo de la Judicatura), que el órgano evaluador me convocó a la reunión final de evaluación. Debo señalar que, en general, las justificaciones que en esa reunión se indicaron, carecen ahora de utilidad porque la calificación inicial que se estableció luego de esa reunión ya fue anulada por el Consejo de la Judicatura.

Sin embargo y para una mejor comprensión de lo que se expondrá, conviene destacar que ya desde ahí, el órgano evaluador insistió en que el criterio objetivo de valoración que tomó en cuenta fueron los informes que presenté mes a mes a la Coordinación y que no contaba con otros elementos de prueba.

A partir del antecedente expuesto, recibida la evaluación que ahora impugno, solicité a doña Ileana Sánchez Navarro, que me diera acceso al Registro de Evidencias de mi calificación, para conocerlo y tomarlo en cuenta para preparar este recurso. Ella respondió mi solicitud el 6 de agosto pasado e indicó lo siguiente:

"(...) Ileana Sánchez Navarro. Vie 06/08/2021 12:13

Buenos días doña Cynthia. La información que contiene su expediente personal fue entregado por mi persona a la Coordinación desde el mes de octubre del año dos mil veinte. Por este motivo le sugiero dirigir esta gestión a la coordinación del Tribunal Contencioso Administrativo.

Saludes,

Ileana Isabel Sánchez Navarro

Jueza (...)"

La primera interrogante que surge con la respuesta del órgano evaluador es ¿cómo ella efectuó la evaluación de desempeño que impugno, si claramente señala que (...) *La información que contiene su expediente personal fue entregado por mi persona a la Coordinación desde el mes de octubre del año dos mil veinte. (...)".* ¿Lo anterior es relevante porque el acto impugnado se dictó en este mes de agosto, lo que evidencia que fue adoptado sin tener acceso ni haber consultado mi expediente ni al registro de evidencias, porque ella misma manifiesta que lo entregó a la actual Coordinación desde octubre del año pasado.

Esta irregularidad vicia, por sí sola, el elemento motivo, toda vez que la decisión se adoptó sin considerar la información contenida en mi expediente y, particularmente, en el registro de evidencias. Por ello, nuevamente, queda clara la inexistencia de motivos fácticos y jurídicos que respalden la calificación, lo que la convierte en arbitraria e ilegal.

Debo indicar que gestioné, entonces, ante el Coordinador del Tribunal, la entrega de una copia de mi expediente personal y, específicamente, del Registro de Evidencias, el cual me fue remitido digitalmente por Ana María Barquero Valerín, Técnico Judicial III del Tribunal Contencioso Administrativo, destacada en la Coordinación. También le consulté "(...) *si el registro de evidencias al que hace referencia doña Ileana es el mismo que me enviaste la semana pasada. Además, que me indicaras si alguna persona lo ha accedido o ha sufrido modificaciones desde el día que me lo remitiste. (...)";* y me respondió, en lo relevante, "(...) *efectivamente es ese, le comento, esa información la coordinación pasada la envió a Gennesis Moya, y ella la tiene resguardada, nosotros no tenemos acceso directo, por lo tanto lo que le hicimos llegar fue directamente de ella, sin ningún tipo de modificación y así hasta la fecha, de hecho esa información no se había solicitado hasta que ustedes hicieron la consulta para los recursos, ya que estamos con la evaluación 2021. (...)".*

Como puede observarse en el archivo digital que se me envió y el cual adjunto como prueba, en mi expediente personal no existe ningún registro de evidencias. Lo que existe es una carpeta con el nombre "*Evaluación*" la cual está vacía.

De lo anterior se concluye que la evaluadora no creó el registro de evidencias, que estaba obligada a llevar y en el cual debían constar los elementos que sustentan mi evaluación, particularmente aquellos que sirvan de base a la disminución de puntos de mi calificación. Lo anterior claramente violenta las normas reglamentarias que hacen referencia a la exigencia de llevar un registro de evidencias que sirva de sustento a la calificación otorgada.

A su vez, permite constatar que la calificación se estableció sin respaldo en ningún elemento objetivo y que esté debidamente referenciado en el correspondiente legajo de evidencias; lo cual

evidencia que la calificación se sustentó en meras consideraciones subjetivas de la persona evaluadora, que resultan arbitrarias e ilegales, en tanto exceden el ámbito de la discrecionalidad posible, al no haber parámetro objetivo que justifique la rebaja en la calificación.

En rigor, lo que correspondía era que, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1, 4 y 15 del RIED, la evaluación de los parámetros cualitativos que se impugnan tuviera por motivos conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto. Sea, que por medio de la observación y supervisión, la persona evaluadora valorara y apreciara mi desempeño individual en un determinado tiempo y compilara en el registro de evidencias, cualquier conducta que fuera contraria a las competencias específicas que se exigen en mi puesto o las que, en alguna medida, atentaran contra la Visión Democrática y Servicio de Calidad. Nada de lo cual sucedió en el caso concreto porque ni siquiera existe un registro de evidencias.

En virtud de lo expuesto, reitero que no existe ningún elemento objetivo sustentado en el Registro de Evidencias, que permita conocer cuales fueron los aspectos (fácticos o jurídicos) en los que se sustentó la decisión de calificarme con un excelente (y no con un sobresaliente) en los subapartados que se impugnan. Lo anterior, además de evidenciar el motivo inexistente del acto impugnado, impide que conozca cuáles aspectos son los que debo mejorar en el ejercicio de mis funciones y con ello, mis oportunidades de mejora.

Debo insistir en que la carga de la prueba en materia del Registro de Evidencias y el rebajo de puntos en lo que hace a la evaluación del desempeño, corresponde a la persona evaluadora y no al evaluado. Sea, corresponde a la persona evaluadora calificar los diferentes parámetros cualitativos atendiendo a las conductas observables en relación con mis competencias para el puesto que ocupo y al registro de evidencias que, en ese sentido, debe mantener. Lo anterior a efectos de contar con motivos fácticos y/o jurídicos ciertos que permitan adoptar, en mi caso, una calificación de 19,60% y no un 20%; así como una calificación de excelente y no un sobresaliente.

Si un órgano evaluador no cuenta con pruebas en el registro de evidencias que justifiquen una disminución de la calificación en el aspecto cualitativo o cuantitativo, las personas funcionarias judiciales evaluadas tienen derecho a la mejor calificación. Lo anterior es aún más claro, si el citado evaluador ni siquiera cuenta con los referidos registros de evidencias. Por lo anterior, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su motivo y así debe declararse. Lo contrario supondría una calificación arbitraria que no se sustenta en ni en elementos objetivos ni en el registro de evidencias.

SEGUNDO: Vicios en el elemento contenido del acto administrativo impugnado.

El contenido de los actos administrativos es lo que estos disponen, resuelven u ordenan. En este caso es la calificación otorgada. El artículo 132 de la LGAP señala que el contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas. Deberá ser, además, proporcionado al fin legal y correspondiente al motivo, cuando ambos se hallen regulados.

En el presente recurso se impugna parcialmente el acto de evaluación, pues solamente se está disconforme con dos de los apartados de la calificación cualitativa, dado que son el resultado de una disminución arbitraria e ilegítima de parte del órgano evaluador. La ausencia de motivos ciertos que sustenten la calificación adoptada en los subapartados impugnados, convierte esa decisión en ilegítima porque se adoptó partiendo de supuestos distintos a los establecidos en el reglamento, en clara violación de esas normas y sin abarcar todas las cuestiones de hecho que debieron ser consideradas.

En rigor, al no existir evidencia objetiva alguna sobre las de temas que debieron ser corregidos o mejorados por mi persona en los aspectos aquí cuestionados, la calificación debió ser el 100% de cada uno de los parámetros a calificar; pues lo contrario implicaría aceptar que, ante las omisiones del órgano evaluador de llevar un Registro de Evidencias, sea posible hacer cualquier tipo de rebajo de forma subjetiva y arbitraria, sin explicación ni prueba alguna.

Aunado a lo anterior, estimo que el contenido del acto (la calificación otorgada) es contradictoria en sí misma, ya que los subpartados que impugno son claros en que sí cumplí a cabalidad con los lineamientos fijados a mi puesto, repito como Jueza de Puro Derecho del Tribunal Contencioso Administrativo (porque no podría efectuar otras funciones jurisdiccionales, dadas las prohibiciones establecidas en el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial); pero de inmediato, sin sustento alguno, me otorga un excelente y no la calificación de sobresaliente, que es la que coherentemente correspondería.

Por los vicios expuestos, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su contenido y así debe declararse.

TERCERO. De la improcedencia del reenvío del expediente al órgano evaluador de instancia en razón de las características del caso concreto.

La regla general en materia recursiva es que cuando se está frente al acogimiento de recursos de apelación por parte de los órganos administrativos que conocen de tales impugnaciones, lo procedente es que al acogerse el recurso, el expediente sea reenviado para que se haga nuevamente la valoración discrecional anulada (doctrina del artículo 181 de la LGAP). Esa limitación no aplica cuando el recurso es conocido por *Jerarcas funcionales* los cuales en aplicación de los artículo 102 letras a) y b) y 180 de la LGAP, conocen el recurso, pudiendo resolver por el fondo en caso de que lo acojan.

Precisamente por las características del caso concreto, estimo que al haberse constatado la inexistencia de Registro de Evidencias, claramente no habría ningún tipo de discrecionalidad en la calificación que debe hacerse, de ahí que el “ordenamiento” jurídico habilita que el órgano revisor adopte la decisión.

En efecto, de la prueba suministrada, entre la que se incluye mi expediente personal en el Tribunal Contencioso Administrativo -Despacho en el que laboro-, es claro que no existe ningún “Registro de Evidencias” que pueda justificar algún rebajo. Al no haber nada que valorar, no se justificaría que al acoger el recurso, el Consejo de la Judicatura, le remita el expediente -nuevamente-, al órgano evaluador que omitió su deber de llevar un Registro de Evidencias. Lo anterior porque, al carecer de pruebas que permitan hacer un rebajo en mi nota de evaluación del desempeño, es claro que en mi condición de funcionario público he cumplido plenamente con mis obligaciones y en ese tanto tengo derecho a la máxima calificación.

El fundamento jurídico de este proceder de los órganos revisores, frente a lo que la doctrina ha denominado “*Reducción a Cero*” de la discrecionalidad, tiene su base en el artículo 127 del Código Procesal Contencioso Administrativo, el cual indica:

“Cuando la conducta declarada ilegítima sea reglada o cuando la discrecionalidad de alguno de los elementos desaparezca durante el transcurso del proceso, la sentencia impondrá la conducta debida y prohibirá su reiteración para el caso específico.”.

Si bien la norma anterior, está diseñada para ser implementada en sede judicial, su aplicación a procedimientos administrativos, se hace en razón del artículo 229 inciso 2) de la LGAP, el cual establece:

“En ausencia de disposición expresa de su texto, se aplicarán supletoriamente, en lo que fueren compatibles, los demás Libros de esta ley, el Código Procesal Contencioso-Administrativo, las demás normas, escritas y no escritas, con rango legal o reglamentario, del ordenamiento administrativo y, en último término, el Código de Procedimiento Civiles, la Ley Orgánica del Poder Judicial y el resto del Derecho común.”.

Por lo anterior, si en el caso concreto existiera algún elemento en un Registro de Evidencias que pudiera ser valorado por el Órgano Evaluador, se justificaría que el Consejo de la Judicatura reenviara el expediente nuevamente a la instancia inferior, indicándole que si no hay elementos de juicio -pruebas-, que justifiquen un rebajo, no deberá hacer disminuciones arbitrarias en ningún rubro.

Pero lo cierto es que ese no es el caso aquí porque, reiteramos, se ha constatado la inexistencia de Registro de Evidencias, ante lo cual aquí no hay nada que valorar. De ahí que ese Consejo deberá anular, hacer la valoración con los elementos que constan en el expediente y emitir la calificación que corresponda objetivamente. Se trata de una competencia que, además, está asignada al Consejo de la Judicatura para el

conocimiento de las apelaciones de los Jueces del Poder Judicial - párrafo sétimo del artículo 19 del Reglamento de cita, conforme al cual al resolverse esa impugnación, ese órgano está facultado para "**modificar**" la calificación dada -párrafo sexto del citado numeral 19-.

Por lo expuesto, de la manera más atenta, solicito a la indicada instancia, proceder con la modificación de la calificación objeto de este recurso, para que, se me califique como en derecho corresponde, sea con **SOBRESALIENTE**, en la forma supra explicada.

PRUEBA.

Con la finalidad de demostrar los alegatos de hecho expuestos a lo largo de este recurso, presento la siguiente prueba documental, la cual apporto en este acto:

Acto Impugnado: Evaluación del Desempeño del período 2020.

Informes de labores remitidos a la Coordinación durante los meses de julio a diciembre del 2020.

Correo al órgano evaluador: Solicitud de Acceso al Registro de Evidencias. Correo de respuesta del órgano evaluador. Se indica que el Registro de Evidencias consta en mi expediente personal.

Correos mediante los cuales se remite mi expediente personal.

Copia recibida de mi expediente personal.

PRETENSIONES.

Con base en los alegatos expuestos y pruebas presentadas, expongo las siguientes peticiones, las que interpongo en el siguiente orden: 1- Pretensión Principal, 2- Pretensión subsidiaria primera, y, 3-Pretensión subsidiaria segunda.

Pretensión Principal:

1. Solicito se acoja el presente recurso de apelación y en consecuencia se declare la nulidad absoluta parcial de mi nueva evaluación de desempeño del período 2020, únicamente en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%) y solo en los siguientes rubros: a) Del apartado "*Visión Democrática*", la calificación del sub apartado: "*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.*".

b) En el apartado *Servicio de Calidad*", la calificación del subapartado: "*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.*".

2.- Que al no existir elementos que justifiquen algún rebajo en tales rubros, **el propio Consejo -de la Judicatura** me otorgue la máxima calificación en ambos apartados y se modifique la calificación final obtenida en la Evaluación del Desempeño, de un Excelente a un Sobresaliente.

Pretensión Subsidiaria Primera.

1) Se mantiene la petición 1) de la pretensión principal:

2) Se reenvíen los autos al órgano evaluador, estableciéndole los límites al ejercicio de la calificación, indicándole que los rebajos

que pretenda hacer dicho órgano, deben estar justificados en aspectos cualitativos consignados en el Registro de Evidencias.

Pretensión Subsidiaria Segunda.

1. Se mantiene la petición 1) de la pretensión principal.
2. Se reenvíen los autos al órgano evaluador para que nuevamente efectúe la calificación de ambos rubros.

No omito manifestar que conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Corte Plena adoptado en artículo XXXIII, sesión N° 16-11 celebrada el 30 de mayo de 2011, comunicado a través de la Circular de la Secretaría de la Corte N° 80-11 "Políticas del Programa hacia Cero Papeles del Poder Judicial", que en su artículo 1.2 establece: "...A nivel de comunicación interna del Poder Judicial, se utilizará como medio oficial el correo electrónico para mayor celeridad en la comunicación...", este recurso lo formulo por el correo oficial del Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber (...)

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Cynthia Abarca Gómez.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación de la señora Abarca Gómez."

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solís para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solís para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo."

-0-

El integrante Juan Carlos Segura Solís rindió informe en los siguientes términos:

"Conoce este órgano del Recurso de Apelación y Nulidad interpuesto por la jueza **CYNTHIA ABARCA GÓMEZ**, contra el resultado de evaluación final de desempeño realizada por la jueza coordinadora Ileana Sánchez Navarro.

RESULTANDO

I.- La Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo realizó la evaluación final de desempeño de la servidora ABARCA GÓMEZ.

II.- Debidamente notificada, la señora ABARCA GÓMEZ interpone recurso de apelación de forma directa ante este órgano.

III.- Previo a conocer el remedio procesal incoado, se le solicitó a la señora Sánchez Navarro suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la señora Salas Fallas, acerca de la evaluación que se le realizó.

CONSIDERANDO

I.- LOS AGRAVIOS ESGRIMIDOS CONTRA EL ACTO DE EVALUACIÓN FINAL REALIZADO POR LA SEÑORA SÁNCHEZ NAVARRO.-

La recurrente, apela del acto final de la evaluación del desempeño referente a las competencias genéricas, pues a su criterio cumplió a cabalidad con dichas competencias y pese a ello, su nota fue de excelente, y sin justificación alguna la coordinadora le rebajo dos puntos en los apartados de Visión Democrática, debiendo ser la nota a su criterio de sobresaliente, incurriendo para la toma de tal decisión, la señora coordinadora en el vicio de falta de motivación del acto pues no fundamentó cuales fueron las razones ni los motivos por los cuales llega a la conclusión de calificar con un excelente. Conforme a los criterios de evaluación definidos se propuso un puntaje del ochenta por ciento correspondiente a cuestiones cualitativas de su desempeño y un veinte por ciento de aspectos cualitativos (sic). En la calificación que se hace le fue reconocido el puntaje total del aspecto cuantitativo sea el ochenta por ciento, no obstante, en la parte cualitativa se le califica con una nota de excelente, en el valor Visión Democrática, el cual fue definido como "el reconocer que el centro de sus funciones es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actuará conforme a los lineamientos esenciales del Estado Social y democrático de derecho y en la tutela de los derechos fundamentales en todos los entornos. Capaz de reconocer la importancia que ostenta la administración de justicia como servicio público para el cumplimiento de esos fines, el logro de la armonía social y la prevención de la institucionalidad." Sin embargo, sin ningún tipo de justificación o motivación que sustente esta calificación que genera un rebajo en la nota y un dictamen en perjuicio del cumplimiento total de los ítems correspondientes a VISIÓN DEMOCRÁTICA Y SERVICIO DE CALIDAD, sin que exista la motivación alguna para concluir que sobre tales competencias se procede a una calificación de excelente. Por ello alega el vicio de la falta de motivación de la calificación. En la información de la plantilla en la justificación y

motivación de tales competencias, no existe contenido alguno, generando la nulidad del acto y por ende una indefensión. Es omiso el acto en cuanto al análisis de la calificación de las competencias, VISIÓN DEMOCRÁTICA, SERVICIO DE CALIDAD. De igual manera alega vicio en el contenido, pues ordena, o dispone una calificación que es nula. Por ello, solicita se acoja el recurso planteado y que sea este Consejo quién proceda a realizar su calificación o en su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño practicado por la jueza coordinadora Ileana Sánchez Navarro y sea el actual coordinador Carlos Góngora Fuentes el que la realice. Anulando la evaluación del desempeño del período únicamente en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%) y en los siguientes rubros: a) Del apartado "Visión Democrática", la calificación del sub apartado: "Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales". b) En el apartado Servicio de Calidad, la calificación del Subapartado "Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del Servicio sin que medien instrucciones superiores". Que al no existir elementos que justifiquen algún rebajo en tales rubros el propio Consejo de la Judicatura me otorgue la máxima calificación en ambos apartados y se notifique la calificación final obtenida en la Evaluación del Desempeño, de un Excelente a un Sobresaliente. Cómo pretensión subsidiaria se mantiene la petición 1) de la pretensión principal y se reenvíen los autos al órgano evaluador, estableciéndole los límites al ejercicio de la calificación, indicándole que los rebajos que pretenda hacer dicho órgano deben estar justificados en aspectos cualitativos consignados en el Registro de Evidencias. Cómo pretensión subsidiaria segunda, solicita que se mantenga la petición 1) de la principal y se reenvíen los autos al órgano evaluador para que nuevamente efectúe la calificación de ambos rubros.

II.- DE LA NULIDAD DEL PROCEDIMIENTO Y DEL ACTO FINAL POR FALTA DE MOTIVACIÓN DEL ACTO.-

Un acto administrativo es toda manifestación o declaración de un poder público en el ejercicio de potestades administrativas, mediante el que impone su voluntad sobre los derechos, libertades o intereses de otros sujetos públicos o privados y que queda bajo el del comienzo. Se trata de una declaración de voluntad, intelectual, no son actividades materiales (ej.: ejecuciones coactivas). Sin embargo, por declaración no ha de entenderse únicamente la que formalmente se presenta por escrito como tal (aunque esto sea lo frecuente y lo deseable). La declaración puede y será normalmente de voluntad, pero puede serlo también de otros estados intelectuales: de juicio, de deseo, de conocimiento. El acto administrativo es esencialmente material, lo cual no excluye que la voluntad del administrado pueda jugar como presupuesto de su existencia (ej.: resolución de conclusión de un procedimiento por desistimiento o renuncia del administrado o interesado) o de

eficacia (ej.: toma de posesión de un funcionario). Lo normal es que el acto emane del órgano que directamente tiene competencia para dictarlo, pero puede surgir de una forma indirecta, es decir ser dictado por una persona que no tenga la condición subjetiva de Administración, pero que actúa poderes delegados por una Administración (ej.: concesionarios). La declaración administrativa en que el acto consiste se presenta como el ejercicio de una potestad administrativa, es lo que conecta el acto a la legalidad. La declaración (de voluntad, juicio, deseo o conocimiento) en que consiste el acto administrativo es unilateral, es decir ha de ser producida unilateralmente por una Administración pública, sin la intervención ni el concurso ni el consenso o acuerdo de ninguna otra entidad. Así que puede decirse que el acto administrativo es una declaración unilateral de voluntad, juicio, deseo o conocimiento realizada por una Administración pública en el ejercicio de una potestad administrativa distinta de la potestad reglamentaria. Ahora bien, en su estructura esta conducta administrativa debe cumplir para su validez, de ciertos elementos, tanto de forma como de fondo. Así dentro de los elementos formales se encuentra El sujeto: Este es el órgano que, en representación del Estado formula la declaración de la voluntad, por lo que dicho órgano cuenta con una competencia, la cual constituye el conjunto de facultades que tiene el mismo. La competencia: es la cantidad de poder público que tiene o adquiere el órgano para dictar un acto, por lo que no es una cualidad, sino una cantidad; por ello se considera como la medida de poder que pertenece a cada órgano de dicho acto. La voluntad: es un impulso generalmente psíquico, una acción con una intención. Junto a ellos, se encuentran los materiales, subjetivos y objetivos. Dicha acción del acto Administrativo está compuesta por la voluntad subjetiva (voluntad al acto mismo) del funcionario y además, la voluntad objetiva del legislador (voluntad sin saber de las circunstancias particulares de cada caso.) El objeto: éste, debe ser cierto física y jurídicamente posible; por lo que debe decidir sobre todas las peticiones formuladas, pero puede involucrar otras no propuestas con previa audiencia del interesado y siempre que ello no afecte a los derechos adquiridos. El motivo: responde al porqué justificativo, sean los antecedentes de hecho y de derecho con que se cuenta para su dictado, y el principal de ellos, la motivación. La motivación aparece cuando en el acto existe la posibilidad de la discrecionalidad por parte del funcionario público. Si un acto es discrecional debe motivarse, pero si un acto es totalmente reglado no sería necesaria la motivación. El mérito: se le ha considerado como un elemento del acto administrativo, entendido como la adecuación necesaria de medios para lograr los fines públicos específicos que el acto administrativo de que se trate tiende a llegar. La forma: es la materialización del acto administrativo en sí, además es el modo de expresión de la declaración ya formada. Por la forma del acto administrativo se convierte en físico y objetivo. En resumen, la forma equivale a la formación externa del acto. La

motivación se traduce entonces en una declaración de cuáles son las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado al órgano al dictado o emanación del acto administrativo. La motivación es la expresión formal del motivo, y por ello consiste en una enunciación de los hechos y el fundamento jurídico que el órgano tuvo en cuenta para emitir su decisión o voluntad, constituye un medio de prueba de la intencionalidad de esta y una pauta indispensable para interpretar y aplicar el respectivo acto administrativo. Reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional establece como parte del debido proceso, la motivación del acto administrativo, junto con principio de legalidad. Consecuentemente si la motivación falta habrá un vicio del acto que produce una invalidez absoluta del mismo. La motivación debe ser auténtica y satisfactoria, es decir, una explicación de las razones que llevaron a su emisión, por lo que no se trata de un mero escrúpulo formalista que pueda ser cumplido con la fabricación “ad hoc” de los motivos. En el caso bajo estudio, y vista la tabla de calificación de la Evaluación del Desempeño de la recurrente, en cada una las metas no se justifica de manera alguna, cuáles son los motivos mediante los cuales se basó la coordinadora para calificar las diferentes metas con un excelente, simplemente en cada una de ellas, suscribe la misma justificación, incurriendo en la nulidad de esta. No se tomaron los antecedentes de hecho y de derecho y con base en ellos motivar el cumplimiento o no de cada una de las metas, y consignar si ese cumplimiento fue adecuado con lo que se consignó a la hora de la elaboración de ésta, y así calificar su desempeño. Nada de ello consta en la evaluación realizada por la jueza coordinadora, por lo que no queda otro remedio que declarar nula la evaluación del desempeño realizada por la señora Sánchez Navarro. Al contener falta de motivación el acto, conlleva por ese solo motivo su nulidad, los demás agravios carecen de interés pronunciarse sobre los mismos, por la forma en que se está resolviendo.

POR TANTO

Se recomienda la anulación de la Evaluación del Desempeño del período 2020 realizada por la coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo **ILEANA SÁNCHEZ NAVARRO** a la servidora **CYNTHIA ABARCA GÓMEZ”**.

-0-

Este Consejo avala el informe rendido por el Dr. Juan Carlos Segura Solís, pues es evidente que la jefatura del Tribunal no motivó la resolución donde hizo la evaluación del desempeño de la señora Cintya Abarca Gómez, por lo tanto, se incurrió en un vicio de nulidad absoluta en los términos del artículo 158 de la Ley General de la Administración Pública, en el procedimiento y en la constitución del acto. Por ello al ser el acto contrario

a derecho debe de acogerse el recurso planteado y anular la evaluación respecto de las dos competencias que se impugnan, sea Visión Democrática y servicio de Calidad.

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, en la sesión CJ-18-2021 celebrada el 03 de junio de 2021, artículo XI, se encuentra que se incurre en el mismo juicio por lo que se había anulado anteriormente la evaluación del desempeño por la falta de obligación de motivar las competencias evaluadas, y en lo que interesa se dispuso:

“...SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular el acto final de la culminación de la evaluación del desempeño del periodo 2020. Comuníquese a la señora Cynthia Abarca Gómez y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro.”

SE ACORDÓ: Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular la evaluación del desempeño del periodo 2020, en lo relativo a las dos competencias impugnadas que son Visión Democrática y Servicio de Calidad. Comuníquese a la señora Cinthya Abarca Gómez y a la señora jueza evaluadora Ileana Sánchez Navarro para que proceda según corresponde.

SALE LA SEÑORA SIRIA CARMONA CASTRO E INGRESA LA SEÑORA SADDY JIMENEZ QUESADA

ARTICULO XVIII

Documento: 2699-22/2572

La señora Ericka de los Ángeles Chaves Rivera en correo electrónico de 18 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“Buenos días! Adjunto recurso de apelación presentado por la Jueza Mariana Alvarado Alfaro contra la evaluación final del desempeño realizada por mi persona, con la prueba por ella aportada en la interposición de la impugnación.

Asimismo, ofrezco como prueba de lo acontecido en la reunión convocada por Ambiente Laboral el día martes 14 de diciembre del 2021 (segunda audiencia) a los jueces Róger Solís Corea y Alejandra Valenciano Chinchilla (localizables pro mi medio), propiamente al comportamiento observado en la compañera

Alvarado Alfaro que motivó el rebajo en la calificación otorgada en competencias genéricas.

Con respecto a la reunión de fecha 03 de diciembre del 2022, la misma se puede reproducir íntegramente mediante el video aportado por la parte interesada y observar el comportamiento de la Jueza que impugna.

Cordialmente,”

El recurso en mención literalmente señala:

RECURSO DE APELACIÓN

La suscrita Mariana Alvarado Alfaro, cédula (...), actualmente Jueza Penal del Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial Sede Suroeste, Pavas, en tiempo y forma, presento recurso de Apelación contra la evaluación del desempeño realizada por la coordinadora de Tribunal de Pavas, sede suroeste, Pavas Ericka Chaves Rivera, misma que me fue notificada el día 04 de febrero de 2022, por lo siguiente:

Errónea Aplicación de la norma

La señora Ericka Chaves en su condición coordinadora, en la evaluación del desempeño, realiza una evaluación completamente subjetiva, la misma se aparta del principio de objetividad y de no discriminación, basándose en un criterio puramente personal, me realiza una calificación que no se ajusta a la realidad.

Primero he de indicar, que el Tribunal Penal de Pavas, por orden del Consejo Superior, está intervenido por la oficina de ambiente laboral, en donde, se determinara que existe un ambiente de violencia, por lo que dicha oficina propicio una reunión con el fin de que se expresaran inconformidades y sentimientos respecto a esas situaciones de violencia, reunión que fue coordinada y dirigida por las profesionales de la Oficina de Ambiente Laboral, última que se realizó el día 14 de diciembre de 2021 por medio de la plataforma teams y que no se permitió que se grabara pues se advirtió que todo lo que se dijera y/o ocurriera debía mantenerse confidencial, así se indicó por parte de las encargadas de la reunión, es decir, lo que se hablara, expresara o indicara en dicha reunión era con el fin de mejorar el ambiente del Tribunal Penal de Pavas. Sin embargo, la señora Ericka Chaves, obvió esa directriz y se basa

más bien, de forma mal intencionada, en lo ocurrido en esa reunión, para calificar mi evaluación del desempeño, y es que el tema de esa reunión, como lo indiqué líneas antes, fue para expresar sentimientos producto de la problemática interna del despacho, y -yo indiqué que me sentía molesta, porque doña Ericka me hacía caras de desaprobación, de inconformidad cuando yo hablaba, situación que en lo personal, me parece una falta de respeto completamente lo que me hace sentir mal, máxime que ella es la Coordinadora del despacho- incluso para esa reunión de ambiente laboral, yo proyecté el video donde constan las caras de desaprobación (aporte video). **En ningún momento, se me llamó la atención, por parte de las encargadas de la reunión con respecto a mi participación,** no se me sugirió si quiera, que estuviese siendo irrespetuosa, pues como indiqué, lo que hacía era expresar mis sentimientos. No obstante todo lo indicado, esta reunión confidencial es utilizada por la coordinadora, para de forma abusiva, maliciosa y valiéndose de su posición de coordinadora sancionarme y perjudicarme en la evaluación del desempeño, por comentarios que simplemente a ella no le gustan, o mas bien que la expuse ante la oficina de ambiente laboral, con lo que incluso considero que utilizó un proceso de evaluación como si fuera un órgano disciplinario sancionatorio.

Además de lo anterior, el día 04 de febrero de 2022, en la reunión convocada por la coordinadora, para hablar sobre la evaluación del desempeño, la señora Chaves, dice que "*ella se sintió mal*" y nuevamente justifica mi evaluación del desempeño en su sentir, dejando completamente de lado la objetividad, pues no es con sentimientos, que se debe de realizar dicha evaluación, si no mas bien todo lo contrario, es con elementos objetivos, con instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados.

Así mismo, nótese que la señora Chaves, pese a estas reuniones, donde todo el personal hace aportes, únicamente a mi me rebaja en ese rubro, lo que se toma como una discriminación, pues por parte de la coordinación, se nos obligó a participar en una rifa de forma arbitraria, para trabajar en cierre colectivo, y mi intervención fue que ya se había hecho la consulta al consejo Superior- quien efectivamente nos dio la razón- Pero Doña Ericka, pareciera ser, dar el punto de vista y que sea contrario al de ella, o no seguir al pie de la letra las indicaciones que ella gire, aunque estas sean contrarias a los reglamentos y directrices de la Corte, es motivo para sancionarme, o es ser irrespetuoso, pues varios jueces estuvimos en contra de que se realizara esa rifa, y más bien ella fue la que me hizo caras de desaprobación, incluso una Jueza le hace ver a Doña Ericka la falta de respeto hacia mi persona, al hacer caras de inconformidad y burla, pero Doña Ericka en vez de ofrecer una disculpa ante tal grado de irrespeto, me sanciona de forma arbitraria al bajarme la nota en la evaluación del desempeño, y

omite hacer mención alguna a las faltas de respeto que más bien ella realiza. Aunado a ello, se le suma el informe que realizó ambiente laboral, en la cual le recomienda a la coordinadora entre otras cosas "**Modelar con su ejemplo y dirigir el despacho sin favoritismo, predisposición o prejuicio. Ofreciendo un trato equitativo y justo con todo el personal, de manera que su credibilidad e imparcialidad en la supervisión del personal no se vea comprometida...**" podemos ver que Doña Ericka Acostumbra a dar tratos desiguales a personas que no están dentro de su grupo de agrado. Lo que en esta ocasión, me viene a perjudicar en mi desempeño.

Finalmente he de indicar, que bajo la sumaria 21-3635-31-DI, presente una queja por discriminación contra la señora Chaves, por lo que considero que la misma no debió realizarme la Evaluación del desempeño, para que fuera una evaluación de forma objetiva.

Agravio:

Al basarse la Evaluación del desempeño en criterios meramente personales de la Señora Chaves, e incumplirse con los principios de objetividad y de no discriminación, establecidos en el artículo 5 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, se ve afectado mi resultado como profesional, pues no se puede realizar una evaluación y sancionar a un funcionario, valiéndose de su posición de coordinadora para perjudicarme. pues la misma, me está imponiendo una sanción al no aceptar las cosas tal cual ella las indica.

Prueba:

- **Informe PJ-DGH-ALAB-168-2021**
- de ambiente laboral, en donde se recomienda a Doña Ericka ser objetiva .
- **Video** de la reunión del 3 de diciembre de 2022, donde Doña Ericka mas bien me hace caras ante mi intervención. **ver minuto 1:05:21** en donde la Licda Ericka me hace caras de desaprobación en el momento en que intervengo. **Ver minuto 1:08** se le llama la atención por parte de otra Jueza ante las caras de inconformidad y burla hacia mi persona.
- **Video** de la reunión del 04 de febrero de 2022, en donde Doña Ericka justifica la nota en su sentir, al justificar ese rubro indicando que ella se "sintió bastante incomoda" **ver minuto 06:15:00**

- De ser necesario, se cite a e **MSc. Victoria Oviedo Soto, MSc. Carolina Solórzano Chaves y Licda. Karla Sanabria Rojas**, encargadas del equipo profesional del Subproceso de Ambiente Laboral, para que indiquen que la reunión, era confidencial y fue para expresar sentimientos, además que en ningún momento fui irrespetuosa.

Señalo como medio para recibir notificaciones:

Señalo el correo electrónico: (...)

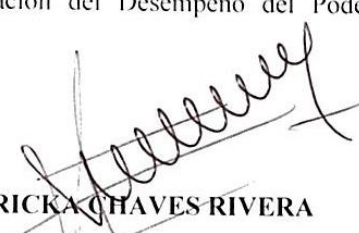
Mariana Alvarado Alfaro”

La señora Ericka Chaves adjunta lo siguiente:

**SE EMPLAZA RECURSO DE APELACION CONTRA
EVALUACION FINAL DEL DESEMPEÑO**

TRIBUNAL PENAL DEL TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, SEDE SUROESTE, a las nueve horas dos minutos del diecisiete de febrero del dos mil veintidós.-

Visto el recurso de apelación presentado por la Jueza Mariana Alvarado Alfaro, contra la evaluación final de su desempeño en el Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, Sede Suroeste, **SE EMPLAZA LA IMPUGNACION ANTE EL CONSEJO DE LA JUDICATURA**, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. **HÁGASE SABER.-**


Msc. ERICKA CHAVES RIVERA
JUEZA COORDINADORA

Por su parte la señora Mariana Alvarado Alfaro en correo electrónico de 24 de este mes manifestó:

Por medio de la presente, y en vista de que la Señora Ericka Chaves Rivera, como evaluadora, presenta prueba en mi recurso sin que exista la posibilidad de adherirse, lo que en consecuencia resulta ilegal, me opongo a la prueba que ella ofrece, pues el proceso recursivo fue exclusivamente instado por mi parte.

Ahora bien, en caso de que se determine la admisión de la prueba de Ericka, ofrezco como prueba a la Licda Andrea Viquez Carrillo, quien fue la Jueza que llamo la atención a Ericka sobre la falta de respeto que ella realizaba hacia mi persona, en la Reunión del 03 de Diciembre de 2021, además, al Lic Mauricio Jiménez Vargas, quien también se encontró en dicha Reunión, y podrá referirse a las faltas de respeto que realizo la señora Ericka, quien se molesto por que un grupo de jueces no queríamos aceptar que se violentaran las directrices emitidas por el Consejo Superior. (situación que El Consejo Superior mediante sesión numero 105-2021, celebrada el 07 de diciembre de 2021, numero 11127-2021, nos dio la razón, en cuanto al punto que era un juez el que trabajaba en cierre colectivo y no tres como lo quiso imponer la señora coordinadora de este despacho)

Además de lo anterior, ofrezco a la Licda Cinthya Ramírez quien participo de la Reunión de ambiente laboral y se podrá referir a la dinámica de la Reunión y la exposición de sentimientos.

Testimonios con los que se demostrará que Doña Ericka lo que pretende es convertirse en un órgano sancionador, pues con un criterio completamente subjetivo realiza la evaluación del desempeño, pues yo en ningún momento falte el respeto de doña Ericka. Mas bien ella fue la que me irrespeto con sus gestos.

Pudiéndose concluir que se esta utilizando un elemento institucional tan importante como es la evaluación del desempeño, en un instrumento de venganza ante sentimientos y criterios subjetivos.

Finalmente, estoy en la disposición de presentarme ante ustedes, de que en caso de que se requiera cualquier duda o aclaración.

Previo a resolver procede solicitar a la señora Ericka de los Ángeles Chaves Rivera certifique la fecha en que le fue notificada la evaluación a la señora

Alvarado Alfaro, la fecha en que fue presentado el recurso así como el expediente administrativo.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver solicitar a la señora Ericka de los Ángeles Chaves Rivera certifique la fecha en que fue notificada la evaluación a la señora Mariana Alvarado Alfaro, la fecha en que fue presentado el recurso, así como el expediente administrativo

ARTÍCULO XIX

Documento: 3324-22

La Licda. Vanessa Fernández Salas, Prosecretaria General interina de la Secretaría General de la Corte, mediante oficio No. 2078-2022 de 01 de marzo del presente año, 2699 comunicó el acuerdo del Consejo superior, sesión No. 16-2022 celebrada el 24 de febrero último, artículo XLVIII, que literalmente indica:

“Documento N° 838-2021, 2005-2022

En sesión extraordinaria de la Corte Plena N° 43-18 celebrada el 17 de setiembre de 2018, artículo XII, se aprobó el Reglamento de Integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial y en lo que interesa, en su artículo 14 establece lo siguiente:

“Artículo 14.- Integración y votaciones del Tribunal Electoral Judicial. El Tribunal Electoral Judicial estará integrado por cinco miembros a saber, una persona representante del Consejo de la Judicatura, una del Ministerio Público, una de la Defensa Pública, una del Organismo de Investigación Judicial y la persona a cargo de la Dirección Ejecutiva.

Cuando el Tribunal Electoral Judicial así lo requiera, la persona Directora Jurídica, la persona Directora de Tecnología de la Información y la persona Directora de Gestión Humana, participarán -en calidad de asesores- en las sesiones con voz pero sin voto.

Para realizar la integración, el Consejo Superior hará una atenta instancia al Consejo de la Judicatura, a la Jefatura de la

Fiscalía General de la República, a la Dirección de la Defensa Pública, a la Dirección del Organismo de Investigación Judicial y a la Dirección Ejecutiva, para que comunique al Consejo Superior, si va a asumir directamente o bien va a designar a una persona para que lo represente, en la integración del Tribunal Electoral Judicial. El Consejo Superior, mediante acuerdo, aprobará la integración del Tribunal Electoral Judicial.

El Tribunal Electoral Judicial nombrará en su seno y en forma conjunta a quien ejerza la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría, la Vocalía Primera y la Vocalía Segunda.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

Los cargos del Tribunal Electoral Judicial no recibirán remuneración de ningún tipo.”

-0-

Se adjunta el reglamento



Reglamento.docx

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento de Integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, se entra a conocer el acuerdo tomado por este Consejo Superior en sesión N° 14-2022 celebrada el 17 de febrero de 2022, artículo XLV, que dice:

“La máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-0000-2022 del 3 de febrero de 2022, comunicó:

“En atención a las renunciaciones que se han presentado en los integrantes de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial específicamente en la parte del colectivo judicial con respecto a los candidatos suplentes que actualmente todos están ocupando el puesto de titular dejando sin suplencias para atender alguna ausencia de los actuales ocupantes, es que se solicita a tan estimable órgano superior activar el Tribunal Electoral Judicial.

Lo anterior de conformidad con lo que establece el Reglamento de integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial en su artículo 5 que indica:

“La Junta Administradora estará integrada por seis miembros titulares, además habrá seis miembros suplentes,

quienes serán nombrados por períodos de cinco años, pudiendo ser reelectos. Los suplentes deberán cumplir los mismos requisitos que la ley establece para los integrantes titulares. Se requiere un suplente para cada integrante titular, para que le sustituya en sus ausencias.”

Igualmente, el Reglamento de integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial en su artículo N° 13 señala en lo que nos interesa: el Tribunal Electoral Judicial será el órgano superior del Poder Judicial para organizar, dirigir y vigilar el proceso electoral, mediante el cual se determinará el resultado de la voluntad del colectivo judicial.

Asimismo, en el Artículo 34 del Reglamento de integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial establece:

Corresponderá al Tribunal Electoral Judicial organizar, dirigir y vigilar la etapa preelectoral, la cual va desde la publicación que da inicio al proceso electoral, hasta la elaboración de la lista de elegibles.

La etapa preelectoral comprende los siguientes pasos:

a) El Tribunal Electoral Judicial publicará dando aviso del inicio del proceso electoral y dará un plazo para la inscripción de las postulaciones.

b) Las personas interesadas deberán presentar ante el Tribunal Electoral Judicial su postulación, así como los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 240 de la ley número 9544.

Debido a lo señalado líneas antes se solicita al órgano superior que se active el Tribunal Electoral Judicial para que se pueda organizar el proceso para elegir los suplentes que hacen falta para atender las ausencias de los que ocupan la titularidad actualmente.”

-0-

Se acordó: Tomar nota de la comunicación de la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana y hacerla de conocimiento de la Corte Plena para lo de su cargo. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento de Integración de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, **se acordó: 1.)**

Dejar sin efecto el acuerdo tomado por este Consejo Superior en sesión N° 14-2022 celebrada el 17 de febrero de 2022, artículo XLV. **2.)** Acoger la solicitud presentada por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-0000-2022 del 3 de febrero de 2022, respecto a activar el Tribunal Electoral Judicial a fin de elegir los integrantes suplentes de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial. **3.)** Solicitar a las jefaturas del Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General de la República, la Defensa Pública, la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial y la Dirección Ejecutiva, comuniquen a este Consejo Superior, si van a asumir directamente o bien van a designar a una persona para que los represente, en la integración del Tribunal Electoral Judicial. Lo anterior, en el entendido que una vez que este Consejo cuente con esa información, aprobará la integración del citado Tribunal.

La Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, la Dirección Jurídica y la Dirección de Tecnología de la Información, tomarán nota para los fines correspondientes. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

Analizado lo expuesto por el Consejo Superior, se procede a la designación de la persona representante del Consejo de la Judicatura en el Tribunal Electoral Judicial, proponiéndose a la integrante Sady Jiménez Quesada.

SE ACORDÓ: Comunicar al Consejo Superior que la persona propuesta como representante de este Consejo en el Tribunal Electoral Judicial, es la señora Sady Jiménez Quesada. **El integrante Segura Solís se abstiene de votar.**

ARTÍCULO XX

Documento: 0280-2022/2965

El señor Juan Carlos Jimenez Marín, en correo electrónico de 28 de febrero del presente año, indicó;

“28 de Febrero del 2022
Consejo de la Judicatura
Honorables Señores(as):

Quien suscribe, Juan Carlos Jiménez Marín, mayor, cédula de identidad No. (...), en mi condición de Juez de Ejecución de la Pena del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, y elegible en diversas categorías de la carrera judicial, me presento formalmente a solicitar información de la aplicación material de la sesión del Consejo de la Judicatura número 039-2020, específicamente con respecto a la variación del rubro de docencia y la inclusión de la certificación del SINAES, esto en la tabla de evaluación del promedio de la carrera judicial.

En fecha 16 de septiembre del 2020, su autoridad dispuso en lo que interesa: “ SE ACORDÓ: 1) Incluir en el sistema evaluativo de la Carrera Judicial un rubro que considere el tema de la acreditación como una distinción que signifique puntaje, modificando para ello el valor otorgado al factor de docencia en derecho, previsto en la Guía de calificación, de tal forma que para los concursos venideros tenga un valor de 0.5 y se agrega un nuevo factor denominado acreditación con un valor de 0.5 para quienes obtuvieran el título de licenciatura. 2) (...). 3) Disponer que se incluya la presente modificación en los carteles de la publicación de los próximos concursos. ”

Del anterior acuerdo me resultan las siguientes dudas, la cuales solicitó a su autoridad sean tomadas en cuenta en mi caso y en todos los casos de los aspirantes que se encuentren en la misma posición.

1- ¿Qué parámetros se utilizaron para cercenar el factor de docencia y asignarlo al rubro de acreditación? Lo anterior por cuanto la docencia no está relacionada de ninguna forma con los estudios particulares y en el presente caso con obtener una licenciatura acreditada por SINAES. No hubiese sido mejor extraer el puntaje de los rubros capacitación, promedio académico o algún otro similar.

2- Existe algún transitorio de la aplicación de la sesión del Consejo de la Judicatura número 039-2020, a las personas que ya formamos parte de la carrera judicial desde larga data. La ley N° 8256 conocida como Ley del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, fue reformada a través de la ley N° 8798, del 16 de abril del 2010, no puede perjudicar los derechos adquiridos de las personas que ya formaban parte de la carrera judicial desde antes de su aplicación, tal y como sucede en mi caso.

Así mismo, se tomó en cuenta de parte de su autoridad que las personas que somos elegibles en la carrera judicial, no tenemos ningún plazo perentorio para presentar las constancias o certificaciones de los rubros que forman parte de la carrera judicial. Si la aplicación de la sesión del Consejo de la Judicatura número 039-2020, es a partir del 16 de septiembre del 2020, se sucede con el rubro de docencia de las personas que impartieron clases antes de esa fecha y presentan las certificaciones con posterioridad al 16 de septiembre del 2020.

3- ¿Existe una notificación formal a las personas elegibles de la carrera judicial de la modificación de los rubros de los competentes a valorar en la

carrera judicial, con posterioridad al 16 de septiembre del 2020? cabe destacar que un correo masivo no cuenta como notificación formal.

4- ¿Siendo que la acreditación al SINAES 87 comenzó a regir el 16 de abril del 2010, que sucede en el caso de las personas que nos graduamos en universidades previo a dicha fecha? En mi condición personal me gradué en la Universidad de Costa Rica en el año 2006, actualmente dicha Universidad si cuenta con la acreditación del SINAES. Cual sería la solución para que mi persona pueda acceder al puntaje 0,5 de acreditación de SINAES, ¿Deberé volver a estudiar derecho, para optar con dicho puntaje? Así mismo si una Universidad acreditada por SINAES, con posterioridad pierde la acreditación, el aspirante a carrera judicial, también pierde el puntaje.

5- ¿ Alguno de los miembros del Consejo de la Judicatura fue perjudicado con la reforma a los rubros de carrera judicial tomados en la sesión 16 de septiembre del 2020?

Si bien es cierto la ley N° 8256 conocida como Ley del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, fue reformada a través de la ley N° 8798, del 16 de abril del 2010 dispone “El Estado y sus instituciones procurarán contratar personal graduado de carreras oficialmente acreditadas. Se autoriza al Estado y a sus instituciones para que establezcan, en los concursos de antecedentes, las condiciones necesarias para diferenciar entre los graduados de carreras oficialmente acreditadas, en los casos en que poseer grado académico y título profesional sea requisito de contratación.”

No dispone dicha ley la forma de realizarlo, en la actualidad existen parámetros de elegibilidad fuera de los componentes a valorar para obtener el promedio de elegibilidad, por ejemplo personas que hablan dialectos indígenas, aspirantes que sean facilitadores judiciales, manejo de paquetes informáticos, que no cuenten con antecedentes penales, sin causas en la inspección judicial y muchos otros. ¿Por lo cual no se incluyó la acreditación de SINAES, como un parámetro extra componentes de elegibilidad?

Agradeciendo de antemano la atención y la pronta respuesta a las interrogantes planteadas.

Juan Carlos Jiménez Marín
Juez de Ejecución de la Pena
II Circuito Judicial de la Zona Atlántica.”

-0-

Sobre el tema, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa:

1. Se tomó en consideración la modificación del rubro de la docencia universitaria, ya que este es uno de los rubros de menor incidencia dentro de los escalafones de elegibilidad de la carrera judicial. Así mismo, para la

creación del rubro de acreditación por SINEAS. Dicho cambio entró en vigencia a partir de la primera publicación de año 2021..

Para el caso de las personas que hayan impartido clases previo a la aprobación del acuerdo pero presenten las certificaciones con fecha posterior a la entrada en vigencia del mismo, se les calculará con una base de 0.5 puntos en el factor de docencia universitaria.

2. El acuerdo del Consejo de la Judicatura al que se hace referencia, corresponde a la sesión CJ-039-20 celebrada el 18 de setiembre de 2020, artículo III y en lo que interesa indica:

“El artículo 67 de la Ley de Carrera Judicial establece que “podrán ingresar a la carrera judicial todos los abogados del país, autorizados para el ejercicio de su profesión, que reúnan los requisitos exigidos para desempeñar el puesto en que se interesen y que hayan aprobado los respectivos concursos”. De ahí que la exigencia para el ingreso a la Carrera Judicial, a la fecha, se concentró específicamente en los requisitos establecidos en dicha Ley, aplicando para ello la Guía de Calificación vigente y que fuera aprobada por este Consejo en la sesión CJ-25-99 del 15 de junio del año 1999, cuyos factores ponderables no pueden superar el 100% de la nota a la que pueden aspirar las personas oferentes.

Por tanto, a la fecha no se han considerado puntos por concepto de acreditación para aquellas personas profesionales graduadas en universidades acreditadas por SINAES. Sin embargo, considerando que tal disposición está contenida en la Ley No. 8798 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación Superior, resulta procedente disponer que para los concursos venideros, se modifique dicha Guía de Calificación, específicamente en el factor de docencia en derecho, cuyo valor actual es de un punto, de tal forma que éste se desagregue y se otorgue un valor de 0.5 y el otro 0.5 se asigne a un nuevo factor que se denomine acreditación, contemplando así este factor en el sistema evaluativo, para aquellas personas que obtuvieron su título en licenciatura, tal y como se establece en el artículo 4 de la Ley 8798 referida.

SE ACORDÓ: 1) Incluir en el sistema evaluativo de la Carrera Judicial un rubro que considere el tema de la acreditación como una distinción que signifique puntaje, modificando para ello el valor otorgado al factor de docencia en derecho, previsto en la Guía de calificación, de tal forma que para los concursos venideros tenga un valor de 0.5 y se agrega un nuevo factor denominado acreditación con un valor de 0.5 para quienes obtuvieran el título de licenciatura. 2) Comunicar al señor Luis Gabriel Vargas Chaverri lo dispuesto. 3) Disponer que se incluya la presente

modificación en los carteles de la publicación de los próximos concursos.”

-0-

Este Consejo en atención a lo dispuesto en la Ley 8798 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación Superior, incluyó en el sistema evaluativo de la Carrera Judicial el rubro de acreditación para aquellas personas profesionales graduadas con una licenciatura en derecho en universidades acreditadas por el SINAES, a razón de un 0.5.

Ha de tenerse en cuenta que la Guía de Calificación para los efectos de la Carrera Judicial, establece un puntaje que sumados todos sus factores no puede superar el 100%, de ahí que este Consejo en cumplimiento de lo que dispone la Ley 8798 referida, y al estar relacionado con un tema académico, acordó dividir el factor docencia otorgándole un 0.5% a la acreditación, de modo que el 100% establecido en la Guía prevalezca. Es así que a partir del momento en que este Órgano atendió lo dispuesto en la Ley mencionada, es que se varió el factor referido, la cual tuvo una fecha de rige hacia el futuro y así se consigna en los carteles de publicación.

Por otra parte se observa que el señor Jimenez Marín no está planteando un reclamo en concreto, y no se puede resolver en abstracto. Si él tiene alguna pretensión en concreto es necesario que lo indique para poder resolver en específico. El planteamiento que él hace es generalizado e hipotético, así que en el momento en que se presentaren gestiones relacionadas con lo que él menciona, este Consejo tendría que entrar a resolver la situación.

SE ACORDÓ: Comunicar al señor Juan Carlos Jimenez Marín que si tiene alguna pretensión en concreto sobre lo que expuso, lo haga del conocimiento de este Consejo para poder resolver.

ARTÍCULO XXI

Documento: 4089-22

El señor Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General interino de la Corte Suprema de Justicia, en oficio No. 2686-2022 del 17 de marzo de 2022, comunicó el acuerdo del Consejo Superior, sesión No. 18-2022 celebrada el 3 de marzo en curso, artículo LXI, que literalmente indica:

“

“Documento N° 2132-2022

La licenciada Annia Cristina Vindas Madrigal, con el visto bueno de la máster María Elsa Azofeifa Méndez, Jueza del Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, mediante nota del 23 de febrero de 2022, solicitó lo siguiente:

“Quien suscribe Annia Cristina Vindas Madrigal, cédula de identidad número (...), servidora en propiedad desde el mes de mayo del año dos mil tres, en el puesto de Coordinadora Judicial 1 del Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Pococi), con todo respeto, me dirijo a ustedes para manifestar lo siguiente:

1.- Desde el año dos mil quince he tenido la bendición de poder ascender ocupando el cargo de jueza 1, principalmente en juzgados donde se conocen las materias de pensiones alimentarias y violencia doméstica, en varios lugares del país y por un período continuo de un año en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Pavas (PISAV). Asimismo, durante un año y tres meses y otros períodos menores de manera intermitente en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Siquirres (PISAV); en este último despacho por virtud de haber sido designada dentro de la lista de suplentes hasta el día 22 de enero del 2022.

2.- Lamentablemente, como es de su conocimiento la designación de suplencias en cada despacho solo se mantienen por períodos de cuatro años, quedando sujeta después del vencimiento hasta la convocatoria para un nuevo concurso. El Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Siquirres (PISAV), tiene tres plazas de jueces, lo cual genera una alta necesidad de sustituciones por motivo de vacaciones, incapacidades, permisos y otros, para lo cual en la actualidad no cuenta con una lista de suplentes.

3.- Mi lugar de residencia se encuentra en la ciudad de Guápiles, razón por la cual no me representa mayores costos ni dificultad el desplazarme hasta el cantón de Siquirres, conozco ampliamente la estructura y funcionabilidad de este despacho, la distribución de labores entre los jueces y en general de todos los servicios que brinda la Plataforma Integral de Servicios de Atención a Víctimas (PISAV), además conozco el personal de apoyo con quienes mantengo una muy buena relación laboral.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a ese honorable Consejo valorar la posibilidad de que se me siga considerando como jueza suplente en ese despacho hasta tanto no se conforme una nueva lista de suplentes. No omito manifestar, que para esta

solicitud cuento con el visto bueno de la Jueza Coordinadora la MSc. María Elsa Azofeifa Méndez.

Señalo para notificaciones el correo institucional (...) o bien el correo personal (...)A la licenciada Azofeifa Méndez al correo (...) o al correo del despacho (...)

De ustedes su atenta servidora,

...”

- 0 -

Se acordó: 1.) Tener por conocida la gestión de la licenciada Annia Cristina Vindas Madrigal, Jueza del Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, mediante nota del 23 de febrero de 2022. **2.)** Previamente a resolver lo que corresponda; trasladar la presente gestión al Consejo de la Judicatura, a efecto de que rinda un informe a este Consejo en atención a lo indicado por la licenciada Vindas Madrigal.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la señora Vindas Madrigal ostentó un nombramiento como jueza suplente en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Siquirres (PISAV, el cual le venció el 22 de enero del año 2022. Dicho Juzgado salió a concurso en la primera publicación, siendo que ella no concursó. Dicho concurso se encuentra en trámite, razón por la cual no se ha vuelto a publicar.

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Annia Cristina Vindas Madrigal, no es posible mantenerla de oficio como jueza suplente en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Siquirres (PISAV) porque su nombramiento venció el 22 de enero del presente año y ella no participó en el concurso que se tiene en trámite, ello sin perjuicio de que el Consejo Superior valore la posibilidad de designarla en caso de que no haya personas interesadas en ocupar el puesto, con algún privilegio legal de acuerdo con el artículo 69 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Comunicar al Consejo Superior que no es posible designar de oficio a la señora Annia Cristina Vindas Madrigal como jueza suplente en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Siquirres

(PISAV), porque ya su nombramiento en ese despacho se encuentra vencido, sin perjuicio de que ese Órgano pueda designarla en caso de que no haya personas interesadas en ocupar el puesto, con algún privilegio legal de acuerdo con el artículo 69 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XXII

En la sesión CJ-010-22 celebrada el 10 de marzo del presente año, artículo VI, se conoció el siguiente asunto:

“Documento: 2916-2022

La señora Kenia Alvarado Villalobos en oficio No. 02-IFN-OC-2022 de 22 de febrero de 2022, manifestó lo siguiente:

“Señoras y señores:

Consejo de la Judicatura

Poder Judicial de Costa Rica

Señora:

Roxana Arrieta Meléndez Directora a.i.

Dirección de Gestión Humana

Poder Judicial de Costa Rica

Estimado señores y estimadas señoras, reciban un respetuoso saludo.

La Oficina de Cumplimiento ha recibido consultas y emitido criterio de conformidad con el artículo 44 de la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada del conflicto de interés en el Poder Judicial” (en adelante la Regulación); sobre el nombramiento de personas suplentes juzgadoras que generan riesgos, reales y potenciales, derivados de situaciones de conflictos de intereses. Siendo el Consejo, el órgano competente que regula todo lo referente a los concursos, selección y nombramientos de propietarios y suplentes para ocupar puestos de administradores de justicia; se traslada la presente gestión de cumplimiento para la determinación e implementación de los criterios de valoración de conflictos de interés en los procesos de selección y de sustitución

depersonal, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 13 y 16 de la Regulación.

I. **Antecedentes.**

Como parte de las acciones estratégicas que el Poder Judicial para identificar y prevenir el riesgo de conflictos de intereses, adoptó los siguientes mecanismos de relevancia institucional:

- a) La *Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés*, en adelante la *Regulación*; normativa que entró en vigencia el pasado 1° de marzo del año 2020; como herramienta preventiva para el aseguramiento de la imparcialidad, la objetividad, independencia e imagen, credibilidad y reputación organizacional.
- b) La implementación de la Oficina de Cumplimiento, órgano creado por acuerdo de Corte Plena, en su sesión N°9-2019 del 04 de marzo de 2019, artículo XX; para fortalecer la lucha contra la corrupción en el Poder Judicial. Entre sus funciones están: identificar amenazas provenientes de la corrupción, el fraude organizacional interno, las faltas a la ética y probidad; así como su prevención y control. Además, de conformidad con el artículo 44 de la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada del conflicto de interés en el Poder Judicial”; esta oficina tiene una función asesora, únicamente en cuanto a la interpretación y aplicación de dicha regulación.

La *Regulación*, en congruencia con normativa atinente al aseguramiento de la idoneidad, la probidad y el buen servicio público, contiene dentro de su marco regulador, el deber de vigilancia y consideración de los conflictos de interés durante los procesos de selección de personas para ocupar puestos en el Poder Judicial, sin distinción alguna hacia el tipo de nombramiento, puesto o remuneración.

En esta línea, el artículo 13 de la *Regulación* señala en concreto:

“Artículo 13. Consideración de los conflictos de interés en procesos de selección de personal. Las autoridades a cargo de los

procesos de selección o movimientos de personal deberán adoptar medidas que permitan identificar eventuales situaciones de conflictos de interés que puedan afectar a aspirantes a puestos en el Poder Judicial, y valorar su relevancia en aras de determinar su condición de idoneidad. Además, deberán tener especial cuidado en el aseguramiento del cumplimiento de las causales de inelegibilidad previstas en la ley para la prevención de los conflictos de interés.” (subrayado para hacer énfasis)

Por ser indiscutible la necesaria transversalización de la materia de los conflictos de interés - como componente del régimen de prohibiciones e incompatibilidades, que rigen al Poder Judicial-, dentro de los procesos administrativos y técnicos ya establecidos para la comprobación de la idoneidad de las personas que concursan para un puesto dentro de la Institución, es que, mediante oficio de la Oficina de Cumplimiento N° 008-OC-INF-2020, del 7 de octubre de 2020, dirigido a la Dirección de Gestión Humana, en lo que interesa se señaló:

*“[...] Con el objetivo de fortalecer el proceso de selección y reclutamiento del personal y dotar a la institución de recurso humano que se ajuste a los requerimientos de idoneidad para ostentar un cargo o puesto público y ejercer la función pública, el reglamento denominado “Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, estableció medidas que debían ser adoptadas como parte del proceso de selección de personal a cargo de la Dirección de Gestión Humana. Este instrumento refuerza la debida diligencia que demanda esa actividad sobre la identificación de posibles situaciones de conflicto de intereses en las personas postulantes a un puesto en el Poder Judicial, gestión que debe ser cumplida durante la etapa de reclutamiento; así como al personal nombrado. (...) **la regulación establece la necesidad de adoptar medidas tendientes a:** • **La identificación de situaciones de conflicto de interés.** • **Valoración de la relevancia o incidencia para efectos de idoneidad.** • **Cumplimiento de las causales de inelegibilidad.** (...) la regulación establece la debida diligencia con respecto a los conflictos de intereses originarios o sobrevinientes, en lo que respecta al vínculo por parentesco. Un conflicto de interés originario es aquel que se conoce desde el proceso de nombramiento de la persona; el*

sobreviniente es la situación que se presenta posterior al nombramiento. En este sentido, tanto durante el proceso de selección reclutamiento de personal, así como para las personas funcionarias nombradas, la regulación establece la necesidad de adoptar medidas para la declaración de relaciones de parentesco. Al efecto el artículo 16 establece: “Artículo 16. Declaración sobre parentescos. Todas las personas aspirantes a puestos en el Poder Judicial estarán obligadas a presentar a la Dirección de Gestión Humana, al momento de hacer su oferta, una declaración jurada en la que hagan constar el nombre del cónyuge o de la persona conviviente, así como las relaciones de parentesco de hecho o de derecho que tengan con servidores y servidoras judiciales, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, conindicación del cargo y oficina en la que laboran. Todas las personas servidoras judiciales, una vez designadas en cualquier modalidad de nombramiento, deberán actualizar la información contenida en el documento citado, en forma inmediata, cada vez que varíen las circunstancias declaradas y la persona interesada concurre por un nombramiento. Tómese en consideración lo dispuesto en el artículo 14, de esta normativa para las y los consultores de las personas físicas o jurídicas oferentes. El registro de información que debe llevar la Dirección de Gestión Humana para los efectos, debe ser consultado, previo a la realización de cualquier movimiento de personal”. Como se desprende, este enunciado enlista las siguientes medidas tendientes a asegurar: • La declaración de parentesco de las personas postulantes a un puesto del Poder Judicial. • La actualización de los vínculos de parentesco del personal cuando sobrevenga esa situación, y la persona concurre por un puesto. • Establecer un registro con esta información que deberá ser consultado en cualquier movimiento de personal. Por su parte, es **importante indicar que el reglamento “Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, fue aprobado primero de abril del 2019 pero entró a regir el primero de marzo de 2020, por así disponerlo el artículo 47, otorgándose un plazo para que se tomaran las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones establecidas, en caso de que las oficinas requirieran hacer cambios en sus procesos.** En consideración a lo señalado, le solicito atentamente, en el plazo de diez días, informe las acciones ejecutadas para la debida aplicación de lo dispuesto en los numerales 13 y 16 del reglamento citado por parte de la Dirección de Gestión Humana. [...]” (negrita y subrayado para hacer énfasis)

II. Alertas de conflicto de intereses reales y potenciales en los procesos de selección y nombramiento de personas administradoras de justicia en condición de suplentes.

Esta Oficina, ha atendido al tenor del artículo 44 de la *Regulación*, una serie de consultas referidas al nombramiento, traslado, ascensos, sustitución o suplencias de jueces o juezas y la potencial situación de conflictos de interés por vínculo por parentesco, o por relación o vínculo laboral, entre otros.

Al respecto, procederemos a enunciar dos circunstancias acaecidas que provocaron la materialización del riesgo, con las consecuentes implicaciones y responsabilidades administrativas, derivadas por actuar en conflicto de interés, como resultado de las siguientes situaciones:

- 1) La denuncia anónima ante el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, respecto del nombramiento de un juez suplente en el juzgado de Familia de Alajuela, con vínculo por relación de matrimonio, con una de las juezas propietarias de dicho juzgado, y que, además, esta suplencia se produce con ocasión de cubrir el puesto precisamente de su esposa, quien para ese momento gozaba de permiso con goce de salario, para realizar una tarea encomendada en la Escuela Judicial. (Para mayor abundamiento respecto de esta denuncia, comunicada al Consejo Superior y ordenado su traslado a la Inspección Judicial, puede consultarse la sesión del Consejo Superior [N°079-2021](#), artículo XVIII, del 09 de setiembre de 2021, y sesión [N°086-2021](#), artículo VII, del 05 de octubre de 2021)
- 2) La consulta realizada por el Dr. Carlos Humberto Góngora Fuentes, Juez Coordinador del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, quien solicita criterio ante un potencial o aparente conflicto de interés respecto de jueces o juezas que conforman la lista de suplentes y a su vez, ejercen liberalmente la profesión, litigando en el Despacho donde eventualmente realizarían la suplencia. (se adjunta archivo)

Ante los hallazgos de riesgos por conflictos de intereses, resulta imperativo la reacción adecuada para mitigar los riesgos, en aseguramiento del interés general y el cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico, a fin de cumplir con los objetivos institucionales, constitucionalmente atribuidos al Poder Judicial.

En este sentido, cabe reiterar que la exigencia de idoneidad comprobada tiene su fundamento en el artículo 192 Constitucional, por tanto, en apego del bloque de juridicidad y bajo un principio de razonabilidad, el proceso de reclutamiento y selección de persona suplente, sino que también, **está sujeta al cumplimiento de los requisitos legales para el puesto**, entre estos, **el hecho de que la persona no se encuentre en algún supuesto de prohibición, impedimento, o inelegibilidad para el puesto**. (negrita es para hacer énfasis)

Como fundamento del párrafo anterior, cabe recordar que el régimen de prohibiciones e incompatibilidades, incluidos los conflictos de interés, tiene su sustento en el artículo 11 Constitucional, y viene a establecerse como **mecanismo preventivo** para asegurar la objetividad, la imparcialidad, la independencia, y la integridad de la persona funcionaria pública, **al no permitir que se integre dentro de la gestión pública, situaciones o circunstancias que tengan la capacidad de incidir o comprometer la imparcialidad u objetividad en el ejercicio del cargo público**.

Esta imposición tiene su sentido, como reiteradamente hemos señalado, en la protección a la satisfacción del interés general, por lo que a partir de los principios observadores -de legalidad, imparcialidad, independencia y probidad-, **la propia Administración puede establecer** -a través de la norma-, en forma razonable, **limitaciones al ejercicio de otras funciones o actividades del ámbito privado que puedan llegar a menoscabar o vulnerar el debido cumplimiento de las responsabilidades públicas, o bien se actúe en colisión de intereses e incluso se produzca una falta al deber de probidad en perjuicio de la moral, la seguridad y el orden público**. (negrita es para hacer énfasis)

En este sentido, la Sala Constitucional en el voto número 2012-11066, ha declarado:

*“En efecto, al Administración Pública debe contar **con mecanismos útiles para garantizar la independencia de los empleados públicos** frente a intereses ajenos al propio ejercicio de las funciones públicas, sean estos políticos, económicos, burocráticos o corporativos, familiares, simplemente particulares, o de cualquier otro tipo, toda vez que tales intereses podrían desviar al funcionario de su legítimo objetivo consistente en la prestación de un servicio a*

favor del interés público. Atinente al juez propiamente, el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. Este derecho a la independencia del juez es recogido por nuestra Constitución Política en el ordinal 41 constitucional, en la medida que constituye un presupuesto sine qua non para que el administrado pueda recibir justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes. En el mismo sentido, la imparcialidad del juez fundamenta que el numeral 42 de la Constitución Política determine que en mismo juez no pueda serlo en diversas instancias para la decisión de un mismo punto, y que el artículo 35 constitucional prohíba la creación de tribunales especialmente nombrados para la resolución de un caso”.

Así las cosas, puede deducirse que el principio de imparcialidad, conjuntamente con el de independencia en la gestión pública, constituye el pilar en el que se asienta toda la legislación sobre incompatibilidades, para asegurar la conducta pública con probidad, por lo que la comprobación de la idoneidad pública, es de necesaria constatación por parte de la Administración Pública. En consecuencia, la Administración Pública, a partir del principio de finalidad legítima, puede adoptar las medidas necesarias para establecer sistemas apropiados de control y vigilancia para el aseguramiento de la integridad institucional y de las personas que la componen orgánicamente.

En esta línea, las Normas de Control Interno para el Sector público, establece en su artículo 2.4., que el “personal debe reunir las competencias y valores requeridos de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección (...) y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con mira a la contratación, la retención y la actualización del personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.”

En síntesis, el sentido de la vigilancia del cumplimiento de las limitaciones impuestas a los intereses legítimos de las personas servidoras públicas, para ocupar determinados puestos públicos, como lo es la suplencia en un cargo de juez o jueza, es de contenido garantista y de protección de otro bien jurídico como lo es colectividad y la satisfacción del interés general. Estas se imponen por su propia condición de personas funcionarias públicas y fundadas en motivos éticos, a fin de proteger el interés público y el cumplimiento con integridad de los objetivos institucionales del Poder Judicial. (En este sentido, puede verse el voto de la Sala Constitucional [N°.06482-1996](#) y resolución de la Sala Constitucional [N°. 09542-2020](#))

III. Sobre la incorporación de medidas de control en materia de conflictos de intereses en los procesos de nombramiento de jueces y juezas suplentes.

La probidad, como principio orientador del ámbito de acción de las y los servidores judiciales, responden a una dimensión teleológica, de deberes morales y éticos que garantizan transparencia y objetividad en la conducta pública. Por lo que el régimen de incompatibilidades, incluidos los conflictos de interés, son de necesaria transversalización desde el inicio del proceso de reclutamiento y selección, como durante toda la relación de empleo público.

Desde esta arista, se puede comprender entonces su imperante protección a través de la incorporación de medidas tendientes a garantizar la idoneidad pública del funcionariado judicial, y respecto de la prevención y reacción adecuada ante los riesgos por conflictos de intereses.

No debe obviarse dentro de los procesos de reclutamiento y selección, que la ética pública que se exige al funcionariado judicial debe ser evaluada y verificada a través del régimen de prohibiciones e incompatibilidades establecido a efectos de no contaminar el buen servicio, salvaguardar el interés público y evitar el fraude organizacional.

Sobre el particular, es importante tener presente que el ordenamiento jurídico cuenta con disposición expresa para el

aseguramiento de la finalidad de la legislación, con el propósito de evitar las desviaciones a la misma en fraude de ley.

Recuérdese que el *“fraude de la ley requiere, entonces, una interpretación finalista de la norma, máxime que el fraude se produce respetando las palabras de la ley, pero eludiendo su finalidad”*. (Procuraduría General de la República, Dictamen 269, del 2 de octubre de 2009).

Lo anterior significa que la aplicación de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal judicial, debe estar apegados al bloque de legalidad, por lo que su estructuración debe realizarse en alineamiento con su finalidad, y evitar en la mayor medida posible, vicios o usos ocultos o indirectos que supongan una contradicción con ordenamiento jurídico y técnico vigente, y la consecución de un fin legal prohibido por el legislador.

Dicho lo anterior, menester señalar que no se puede soslayar que todas las personas tienen sus intereses privados, y que estos pueden ser legítimos e incluso, facultados por el mismo ordenamiento jurídico, como por ejemplo, lo puede ser el participar en concurso público para ocupar un cargo dentro de la Administración Pública, el derecho de tener y crear una familia por vínculo matrimonial o unión de hecho, o bien por relación de parentesco por afinidad o consanguinidad, incluso aquellos vínculos de índole laboral donde un juez o jueza que conforma una lista de suplentes, a su vez, ejerce liberalmente su profesión, y litiga en el despacho donde eventualmente podría realizar la suplencia.

Para determinar si un interés particular; como los mencionados en ejemplo anterior, puede representar un incumplimiento o falta, deberá determinarse la **incompatibilidad a través de mecanismos eficientes y constatables, que permitan vislumbrar cuando la persona que se encuentre sometida al régimen de empleo público, tenga intereses o desempeñe otra función que comprometa los deberes que le rigen en la función estatal que desempeña**. (en similar sentido, véase dictámenes de la Procuraduría General de la República N° C-320-2001 de 22 de noviembre del 2001 y C-209-2002 de 21 de agosto del 2002; y véase artículo 3 de la Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial) (negrita y subrayada para dar énfasis)

Durante la evaluación de idoneidad, **deberá valorarse los potenciales conflictos de interés**. No debe olvidarse que **habrá**

conflicto de interés, cuando estemos en presencia de una colisión entre el deber público y el interés privado de la persona funcionaria judicial, que, aunque legítimo, tiene la capacidad de influir indebidamente en las decisiones públicas, por lo que es responsabilidad de los titulares jerarcas y titulares subordinados, evitar el sometimiento del deber público. (negrita para hacer énfasis)

La Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial, incorpora el componente de los conflictos de interés al modelo de prohibiciones e incompatibilidades en la función pública, constituyendo una herramienta de control durante todo el ciclo del proceso organizacional para la exigencia de probidad, transparencia e integridad institucional, y el cual debe ser implementado y ejecutado por los titulares jerárquicos, jefaturas o coordinaciones, como elemento de mitigación de riesgos dentro de la cultura anticorrupción, de ética y de cumplimiento. En este sentido, el numeral 13 de este marco normativo, señala con claridad:

“Artículo 13.-Consideración de los conflictos de interés en procesos de selección de personal. Las autoridades a cargo de los procesos de selección o movimientos de personal deberán adoptar medidas que les permitan identificar eventuales situaciones de conflictos de interés, que puedan afectar a aspirantes a puestos en el Poder Judicial, y valorar su relevancia en aras de determinar su condición de idoneidad. Además, deberán tener especial cuidado en el aseguramiento del cumplimiento de las causales de inelegibilidad previstas en la ley para la prevención de los conflictos de interés.” (negrita y subrayado se utilizan para dar énfasis)

Así mismo, dentro de la Regulación se establece la obligación para las personas aspirantes a puestos en el Poder Judicial así como para las personas servidoras judiciales que concursan por un nombramiento; a presentar ante la Dirección de Gestión Humana, junto a su oferta, una declaración jurada “en la que hagan constar el nombre del cónyuge o de la persona conviviente, así como las relaciones de parentesco de hecho o de derecho que tengan con servidores y servidoras judiciales, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, con indicación del cargo y oficina en la que laboran”, o bien “actualizar la información contenida en el

documento citado, en forma inmediata, cada vez que varíen las circunstancias declaradas y la persona interesada concurre por un nombramiento.” (Véase artículo 16 del Reglamento de cita)

Dicho lo anterior, menester indicar que una adecuada aplicación de la *Regulación* de conflictos de intereses, implica el análisis integrador de la legislación atinente para comprender el contenido intrínseco de las disposiciones y cumplir con el fin del instrumento y el de la Administración Pública, -la satisfacción del servicio público-.

Es decir deberá contemplarse para el cumplimiento de lo ordenado en el numeral 13 de la *Regulación*, entre otros, lo estatuido en los ordinales 25 y 26 inciso 7) y 8) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, imponen la prohibición para administrar justicia, entre otros, cuando exista vínculo por parentesco de otra persona jueza o juez superior, que pueda conocer en grado de sus resoluciones, así como, cuando se trate de parientes por afinidad o consanguinidad, hasta el segundo grado inclusive, de un miembro de tribunal colegiado.

Por otra parte, el artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial, reza:

“Artículo 18.-Para ingresar al Servicio Judicial se requiere: (...) ch) No ser cónyuge ni estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad, en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, con ningún Magistrado, juez superior, juez, actuuario, alcalde, inspector general o asistente, o cualquier otro funcionario que administre justicia.”

Así mismo, el artículo 18 bis de dicho Estatuto, dice:

“Artículo 18 bis. - En una misma dependencia no podrán prestar servicio las personas que sean cónyuges o que estén en el grado de parentesco que se indica en el inciso ch) del artículo anterior, con los jefes y demás servidores del respectivo tribunal u oficina. Si esa situación llegare a presentarse por motivo de matrimonio o por algún otro, la Corte trasladará a otra dependencia a quien corresponda, sin demérito del cargo que ocupa.”

(Respecto del vínculo matrimonial sobrevenido, debe atenderse lo dispuesto por la Sala Constitucional en sus resoluciones N°. N° 12845-2007 del 5 de setiembre de 2007, N° 6349-2011 del 18 de mayo del 2011, y N° 9711-2013 del 19 de julio de 2013)

Incluso, valorar lo pertinente a las posibles responsabilidades de la Administración, de comprobarse un vicio en el procedimiento de selección para sustituir o suplir un puesto de juez o jueza, esto por cuanto la norma es clara al establecer en su numeral 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que las funciones de los que sirven en el Poder Judicial cesan, de encontrarse las situaciones señaladas en el artículo 25 de la Ley de cita, incluso por vínculo matrimonial; y las implicaciones derivadas del artículo 32 del Estatuto del Servicio Judicial, establece que “Será nulo cualquier nombramiento que se haga en contra de esta ley; pero si el empleado o funcionario hubiese desempeñado el cargo o función, sus actuaciones que se ajusten a la ley serán válidas.” (negrita y subrayado para hacer énfasis) (Respecto del vínculo matrimonial sobrevenido, debe atenderse lo dispuesto por la Sala Constitucional en sus resoluciones N°. N° 12845-2007 del 5 de setiembre de 2007, N° 6349-2011 del 18 de mayo del 2011, y N° 9711-2013 del 19 de julio de 2013)

La persona o personas responsables del procedimiento o procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento de personas juzgadoras en el Poder Judicial, deben regirse conforme a las disposiciones normativas y técnicas vigentes, y, en cumplimiento del ordenamiento jurídico “(...) prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que éstas ocurran, emprender las medidas correspondientes (...) tomando en cuenta, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales pueden verse expuestas (...)” (artículo 4.6 de las Normas de Control Interno para el Sector Público).

No se omite manifestar, que la Oficina de Cumplimiento se pone a su disposición para brindar el apoyo que sea necesario en materia de conflictos de interés y determinación de riesgos por conflictos de intereses, y determinación de corrupción y fraude organizacional interno...”

-0-

En relación con este tema, de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se indica lo siguiente:

- a) Para todos los procesos atinentes al reclutamiento, de previo a elaborar las ternas o bien las nóminas de juezas y jueces suplentes se realiza una investigación de antecedentes, misma que permite identificar vínculos familiares u otras situaciones que podrían ser causales de conflictos de interés.

- b) En todos los casos se hace una revisión integral en distintos sistemas institucionales sobre causas de índole penal y administrativo disciplinario.
- c) Para cada caso cuando se abren los concursos, las personas participantes deben de completar una declaración jurada, la cual permite detectar si se podrían dar vínculos familiares en los despachos judiciales para los cuales se postulan. Esta información se hace del conocimiento de los Órganos competentes de realizar los nombramientos.
- d) Para los casos de solicitudes de reincorporación, si hubieren transcurrido dos años, se tiene definido que las personas que deseen reingresar deberán de someterse al proceso de evaluación interdisciplinaria y de antecedentes.
- e) El problema se presenta específicamente con las personas ya nombradas, no solo en propiedad por terna, sino con quienes integren las listas de jueces y juezas suplentes, por cuanto la información está sujeta a la actualización de datos que hagan las partes interesadas.
- f) De igual manera, no hay un mecanismo a través del cual se pueda determinar que las personas que se proponen en las nóminas de jueces y juezas suplentes, se encuentran litigando para el mismo despacho en el cual participa. Si bien es cierto en la declaración Jurada indican que si están litigando, no se hace referencia a los expedientes que tienen a cargo.

En razón de lo anterior y en respuesta a una serie de actividades que han sido incluidas en las metas estratégicas y objetivos operativos, contenidos dentro del Plan de Acción de la Política Anticorrupción del Poder Judicial 2021-2030, elaborada por la oficina de cumplimiento, se les señaló lo siguiente:

- Que se encuentra en trámite una solicitud planteada al Consejo Superior para que la Dirección Jurídica se pronuncie “Sobre el registro de eventuales conflictos de interés, causas administrativas /judiciales y resultados evaluativos, de personas aspirantes a ocupar puestos como administradoras de justicia, en bases de datos de consulta por parte de órganos decisores” en el marco de la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales N° 8968 y su Reglamento. Ello implica tener criterio jurídico si toda la información que se obtiene del proceso, puede colocarse en bases de datos que pueda ser visualizada por todos los despachos judiciales del país que hacen nombramientos.

- Que para la creación de un sistema robusto de bases de datos, “minería de datos” se hace necesaria la participación de la Dirección de Tecnología de la Información para el desarrollo correspondiente.

-0-

Analizado lo expuesto, este Consejo considera relevante se amplíe en la declaración jurada, tanto para consultas de terna como para la designación de jueces y juezas suplentes, una prevención de que las personas seleccionadas deben de informar sobre cualquier vínculo familiar o situación que pudiera catalogarse como un conflicto de interés. Asimismo, se cree un espacio en el cual las personas profesionales en derecho que litiguen puedan indicar en qué despacho tramitan expedientes. Incluir en el Reglamento de la Carrera Judicial, una norma que establezca el deber de las personas que integran las listas de jueces y juezas suplentes sobre la obligatoriedad de que de conformidad con el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el 18 del Estatuto de Servicio Judicial, se informe sobre cualquier relación de parentesco por afinidad o consanguineidad, que pueda provocar un conflicto de interés. Asimismo, la obligatoriedad para aquellas personas que litigan y tengan juicios en trámite en los despachos en los cuales se encuentran designados como suplentes, lo informen.

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, se agregue una prevención en la declaración jurada de los concursos, en la que se indique que las personas que resulten nombradas deberán de informar sobre cualquier relación de parentesco por afinidad o consanguineidad, según el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el 18 del Estatuto de Servicio Judicial. Asimismo, las personas profesionales en derecho que litiguen deberán de señalar si tienen juicios en trámite en los despachos en los cuales están participando. **2)** Adicionar en el Reglamento de Carrera Judicial una norma en la que se establezca la obligatoriedad de que las personas que integran las listas de jueces y jueces de que informen sobre los aspectos indicados.

-0-

En razón de lo anterior se hace la siguiente propuesta de modificación en los siguientes artículos del Reglamento de la Carrera Judicial:

Artículo 47: Redacción actual

“Artículo 47. El Consejo de la Judicatura integrará mediante concursos internos, que convocará, cuando las necesidades así lo requieran, una lista principal de suplentes para los distintos tribunales de justicia.

Para cada despacho se formará un rol de no más del triple de los titulares del respectivo despacho, quienes deben reunir los siguientes requisitos:

1. Tener la edad y el grado académico que exija la ley para el respectivo puesto.
2. Ser funcionario judicial dentro del sistema de carrera y encontrarse elegible para la materia o para alguna de las materias que se conocen en el respectivo despacho y no estar nombrado como juez supernumerario.
3. Cuando se trate de suplentes de tribunales que puedan tener a su orden personas detenidas, tener la residencia en el respectivo circuito judicial o a una distancia no mayor de treinta kilómetros del asiento del despacho, siempre que existan buenos medios de comunicación, de modo que no se afecte el deber de asistencia.
4. No ser pariente de algún miembro del tribunal o de algún superior en grado, en los términos señalados en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”

Propuesta de redacción:

Artículo 47:

- a) Adicionar al punto 4, lo que se indica para que se lea de la siguiente manera:

4. ...No ser pariente de algún miembro del tribunal o de algún superior en grado, en los términos señalados en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, o bien si se tratare de nombramientos en un mismo despacho judicial. En caso de presentarse un conflicto de interés por razón de parentesco u afinidad, la persona a quien se le haga el llamado para la suplencia deberá de comunicarlo al respectivo despacho y abstenerse de aceptar el nombramiento.

b) Incluir un punto 5 que indique:

5. En caso de abogados y abogadas litigantes, deberán de abstenerse de aceptar llamados, cuando tengan en trámite procesos en el despacho judicial al cual se les está convocando.

Asimismo, se considera prudente ampliar el artículo 55 que reza:
Redacción actual:

“Artículo 55. La permanencia de los suplentes en los mencionados roles será por cuatro años y solo podrán ser excluidos de ellos cuando:

- Renuncien expresamente
- Se hayan negado injustificadamente por más de dos veces en forma consecutiva a aceptar un llamamiento.
- Sean designados en un puesto que haga incompatible o razonablemente el ejercicio de suplencias.
- Siendo funcionarios judiciales, hayan sido removidos del cargo por falta o conducta indebida”.

Agregar:

- La persona convocada que tenga alguna relación de parentesco u afinidad, conforme a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya sea en grado superior o bien si se tratare de nombramientos en un mismo despacho judicial, que provoquen conflictos de interés y no lo comuniquen.
- Qué tratándose de personas que litigan, no comuniquen al despacho del cual se les está llamando, que tienen procesos en trámite en el mismo despacho judicial.

De acuerdo con la propuesta que se plantea, la redacción final de los artículos 47 y 55 del Reglamento de la Carrera Judicial deberán de leerse de la siguiente manera:

Artículo 47. El Consejo de la Judicatura integrará mediante concursos internos, que convocará, cuando las necesidades así lo requieran, una lista principal de suplentes para los distintos tribunales de justicia.

Para cada despacho se formará un rol de no más del triple de los titulares del respectivo despacho, quienes deben reunir los siguientes requisitos:

1. Tener la edad y el grado académico que exija la ley para el respectivo puesto.
2. Ser funcionario judicial dentro del sistema de carrera y encontrarse elegible para la materia o para alguna de las materias que se conocen en el respectivo despacho y no estar nombrado como juez supernumerario.
3. Cuando se trate de suplentes de tribunales que puedan tener a su orden personas detenidas, tener la residencia en el respectivo circuito judicial o a una distancia no mayor de treinta kilómetros del asiento del despacho, siempre que existan buenos medios de comunicación, de modo que no se afecte el deber de asistencia.
4. No ser pariente de algún miembro del tribunal o de algún superior en grado, en los términos señalados en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, o bien si se tratare de nombramientos en un mismo despacho judicial. En caso de presentarse un conflicto de interés por razón de parentesco u afinidad, la persona a quien se le haga el llamado para la suplencia deberá de comunicarlo al respectivo despacho y abstenerse de aceptar el nombramiento.
5. En caso de abogados y abogadas litigantes, deberán de abstenerse de aceptar llamados, cuando tengan en trámite procesos en el despacho judicial al cual se les está convocando.

Artículo 55. La permanencia de los suplentes en los mencionados roles será por cuatro años y solo podrán ser excluidos de ellos cuando:

- Renuncien expresamente
- Se hayan negado injustificadamente por más de dos veces en forma consecutiva a aceptar un llamamiento.
- Sean designados en un puesto que haga incompatible o razonablemente el ejercicio de suplencias.
- Siendo funcionarios judiciales, hayan sido removidos del cargo por falta o conducta indebida.
- La persona convocada tenga alguna relación de parentesco u afinidad, conforme lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya sea en grado superior o bien si se tratare de

nombramientos en un mismo despacho judicial que provoquen conflictos de interés y no lo comuniquen.

- Qué tratándose de personas que litigan, no comuniquen al despacho del cual se les está llamando, que tienen procesos en trámite en el mismo despacho judicial.

SE ACORDÓ: 1) Proponer a la Corte Plena se haga la siguiente modificación en los artículos 47 y 55 del Reglamento de la Carrera Judicial:

Artículo 47. El Consejo de la Judicatura integrará mediante concursos internos, que convocará, cuando las necesidades así lo requieran, una lista principal de suplentes para los distintos tribunales de justicia.

Para cada despacho se formará un rol de no más del triple de los titulares del respectivo despacho, quienes deben reunir los siguientes requisitos:

1. Tener la edad y el grado académico que exija la ley para el respectivo puesto.
2. Ser funcionario judicial dentro del sistema de carrera y encontrarse elegible para la materia o para alguna de las materias que se conocen en el respectivo despacho y no estar nombrado como juez supernumerario.
3. Cuando se trate de suplentes de tribunales que puedan tener a su orden personas detenidas, tener la residencia en el respectivo circuito judicial o a una distancia no mayor de treinta kilómetros del asiento del despacho, siempre que existan buenos medios de comunicación, de modo que no se afecte el deber de asistencia.
4. No ser pariente de algún miembro del tribunal o de algún superior en grado, en los términos señalados en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, o bien si se tratare de nombramientos en un mismo despacho judicial. En caso de presentarse un conflicto de interés por razón de parentesco u afinidad, la persona a quien se le haga el llamado para la suplencia deberá de comunicarlo al respectivo despacho y abstenerse de aceptar el nombramiento.
5. En caso de abogados y abogadas litigantes, deberán de abstenerse de aceptar llamados, cuando tengan en trámite procesos en el despacho judicial al cual se les está convocando.

Artículo 55. La permanencia de los suplentes en los mencionados roles será por cuatro años y solo podrán ser excluidos de ellos cuando:

- Renuncien expresamente
- Se hayan negado injustificadamente por más de dos veces en forma consecutiva a aceptar un llamamiento.
- Sean designados en un puesto que haga incompatible o razonablemente el ejercicio de suplencias.
- Siendo funcionarios judiciales, hayan sido removidos del cargo por falta o conducta indebida.
- La persona convocada tenga alguna relación de parentesco u afinidad, conforme lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya sea en grado superior o bien si se tratare de nombramientos en un mismo despacho judicial que provoquen conflictos de interés y no lo comuniquen.
- Tratándose de personas que litigan, no comuniquen al despacho del cual se les está llamando, que tienen procesos en trámite en el mismo despacho judicial.

2)De aprobarse la modificación solicitada, se comunique el respectivo acuerdo a través de una circular.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.