ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL CJ-014-2023

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas del miércoles 10 de mayo de dos mil veintitrés con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sra. Shirley Víquez Vargas y la colaboración de las señoras Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-013-2023 celebrada el 19 de abril de 2023. La señora Shirley Víquez Vargas se abstiene de votar por no haber participado en esta sesión.

ARTÍCULO II

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

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

1) **CARLOS FRANCISCO SOTO MADRIGAL, CED. 0109350750**

EXPERIENCIA:
Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	**Porcentaje efectivo por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 9 días	Juez	**1.5528%**
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 6 meses y 19 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 3 Civil	81.7063	83.2591

2) JUAN GABRIEL RODRIGUEZ OVIEDO, CED. 0206630380

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	07/04/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 2 días	Juez	**2.0056%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	81.2322	83.2378

3) GIANNINA LACAYO QUIROS, CED. 0113350454

EXPERIENCIA:

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	28/04/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 21 días	Juez	**1.8083%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Civil	80.7460	82.5543

4) CESAR WILLIAM LARA FALLAS, CED. 0113020359

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	24/03/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 5 días	Juez 4	**3.0208%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	79.2878	82.3086

5) ANA CAROLINA LIZANO SALAZAR, CED. 0113520863

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	05/05/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 10 días	Jueza	**2.0278%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.1001	95.1279

6) JUAN DIEGO ZELEDON AGUERO, CED. 0503810999

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	07/04/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 1 mes y 5 días	Asesor Legal BDS Asesores	**1.05%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	77.5450	78.5950

7) DAVID ORELLANA GUEVARA, CED. 0107970528

EXPERIENCIA:

Juez 1 Civil

Fecha última calificación:	07/04/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años y 29 días	Profesional en	**1.3871%**

		Derecho 3B-Sala	

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 1 mes y 19 días	Profesional en Derecho 3B-Sala	**1.4241%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	83.2694	84.6565
Juez 3 Civil	79.4221	80.8462

8) MELISSA CHAVES AGUERO, CED. 0112910453

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	13/01/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 10 días	Jueza	**2.0278%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	73.3894	75.4172

9) LILLIANA MARIA CASTILLO BOLAÑOS, CED. 0114650735

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	26/09/2019	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 5 meses y 26 días	Jueza	**2.4362%**
Tiempo laborado tipo C:	1 año, 10 meses y 22 días	Abogada Litigante	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto

Juez 1 Genérico	76.2779	78.7141

10) STEPHANIE MARIA ALVARADO BEJARANO, CED. 0113900378

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	25/11/2020	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 27 días	Jueza	**2.4083%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	77.3806	79.7889

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) KIMBERLY ARLEY ELIZONDO, CED. 0113890787.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Ley de Bienestar Animal	05/02/2023 – 06/03/2023	32 HRS	Escuela Judicial	**0.36%**
Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la Ley de Penalización de Violencia hacia las Mujeres.	07 – 11/11/2022	40 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		**72**		

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	14/04/2021	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 19 días	Jueza	**1.9694%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	78.2506	80.5800
Juez 3 Penal	78.2506	80.5800

12) FRANCISCO DANIEL GONZALEZ SIBAJA, CED. 0205250140.

CAPACITACIÓN:
Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Curso Autoformativo sobre Propiedad Intelectual	29/08/2022 – 23/10/2022	32 HRS	Escuela Judicial	**0.16%**
Total de Horas		**32**		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	82.8214	82.9814

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

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

13) SUSANA ANDREA BOLAÑOS VILLALOBOS, CED. 0206710635

POSGRADO: se otorgan dos puntos por la Especialidad.

Especialidad en Derecho. Universidad de Costa Rica.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	84.7500
Nota propuesta	92.2500
Porcentaje por reconocer	**0.15%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.8533	84.0033
Juez 3 Penal	81.8533	84.0033

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.

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.

14) MAUREEN ROXANA SOLIS MADRIGAL, CED, 0108640755

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Principio de Debida Diligencia	Revista Judicial	2022	1	Grado I **0.04%** Grado II **0.08%**

DOCENCIA:

Universidad	Periodo	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de Costa Rica	De agosto a diciembre, 2017	Sistema de Atención Social: Fundamentos Legales	**0.0833%**
Universidad de Costa Rica	De agosto a diciembre, 2020	Sistema de Atención Social: Fundamentos Legales	
Universidad de Costa Rica	De agosto a diciembre, 2021	Sistema de Atención Social: Fundamentos Legales	

Universidad de Costa Rica	De agosto a diciembre, 2022	Sistema de Atención Social: Fundamentos Legales	
Total	**20 meses**		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	97.1560	97.2793
Juez 3 Familia	97.1560	97.2795
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	97.1560	97.2795
Juez 3 Penal Juvenil	97.1006	97.1839
Juez 4 Familia	97.1073	97.2706

CONVALIDACIÓN: Procede convalidar el promedio obtenido en un concurso a otro de inferior categoría en la misma materia, esta gestión se realiza a solicitud de parte y una vez que el Consejo de la Judicatura haya dictado el acto final del concurso donde está participando.

15) **MARIANA ALVARADO ALFARO, CED. 0113100803**

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 4 PENAL A JUEZ 2 EJECUCION DE LA PENA

Nota anterior	85
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	**0.75%**

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

Nota anterior	95
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	**0.25%**

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal, Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	23/01/2019	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 3 meses y 15 días	Jueza	**4.2917%**

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	

Fecha corte actual:	10/05/2023		**Porcentaje por reconocer**
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 7 días	Jueza 4	**3.1903%**
Tiempo laborado tipo B:	1 mes y 13 días	Jueza 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.9666	94.5082
Juez 3 Penal	89.9666	94.5082
Juez 2 Ejecución de la Pena	85.7166	91.7582
Juez 4 Penal	78.8240	82.0143

16) JULIANA CRISTINA JIMENEZ ALPIZAR, CED. 0114330888

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

Nota anterior	95
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	**0.25%**

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	29/07/2020	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 8 meses y 19 días	Jueza	**2.7194%**

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	05/02/2020	Puesto	**Porcentaje por reconocer**
Fecha corte actual:	10/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 2 meses y 13 días	Jueza	**3.2070%**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.5133	88.4827
Juez 3 Penal	85.2758	88.4828

17) LAURA PATRICIA CHINCHILLA ROJAS, CED, 0113160172

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Código Penal Comentado	Click Legal (APP)	2023	1	Grado I **0.2%** Grado II **0.4%**

Por tratarse Click Legal® de una aplicación tecnológica y no de una revista o libro, no se encuentra indexada. Sí cuenta con Consejo Editorial.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.6608	93.8608
Juez 3 Penal	90.8913	91.0913
Juez 3 Penal Juvenil	82.0830	82.2830
Juez 4 Penal	88.1363	88.5363

-0-

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

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

ARTÍCULO III

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa acerca de las personas que participaron en los concursos CJ-10-2021 y CJ-19-2021 de juez y jueza 1 genérico FIAJ, por lo que se requiere que el Consejo de la Judicatura realice las entrevistas respectivas:

#	Identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Concurso	Observación

1		ÁLVAREZ	CASTILLO	RANDALL ANTONIO	CJ-0019-2021	
2		AZOFEIFA	PORRAS	JOSE ALFREDO	CJ-0019-2021	
3		BEAUSEJOUR	CHAVES	JOHEL ANTONIO	CJ-0019-2021	
4		CAMACHO	JIMENEZ	GUAIRA	CJ-0019-2021	
5		CAMPOS	MONGE	ALVARO STIVEN	CJ-0019-2021	
6		CHACON	VARGAS	LUISA INES	CJ-0019-2021	
7		GONZALEZ	BARBOZA	KENNETH JOSE	CJ-0010-2021	
8		GRANADOS	MONGE	WILBERT FELIPE	CJ-0019-2021	
9		JIMENEZ	MORA	KAREN ANDREA	CJ-0019-2021	
10		JIMENEZ	OVIEDO	YAMILA TATIANA	CJ-0019-2021	
11		JIMENEZ	LARA	JOSE ALEJANDRO	CJ-0010-2021	
12		JIMENEZ	PADILLA	BERNARDO MARTIN	CJ-0019-2021	
13		LARIOS	VALENCIANO	JOSE FELIPE	CJ-0019-2021	
14		LOPEZ	MATAMOROS	KAROL FELICIA	CJ-0010-2021	
15		LOPEZ	SOLIS	FERNANDA	CJ-0019-2021	
16		MADRIGAL	UGALDE	ELSY AUDREY	CJ-0019-2021	
17		MARIN	GARITA	KARINA ROSAURA	CJ-0019-2021	
18		MATARRITA	BARRANTES	ALEJANDRA	CJ-0010-2021	
19		MONTENEGRO	CASTILLO	EVELYN MARIA	CJ-0019-2021	

20		MONTERROSA	BRYAN	DAYNA DENISHA	CJ-0010-2021	
21		MORA	ESPINOZA	ISAAC ADRIANO	CJ-0019-2021	
22		MORALES	BRENES	TADEO	CJ-0019-2021	
23		OBANDO	JIMENEZ	DANIELA DE LOS ANGELES	CJ-0019-2021	Repite entrevista 90 juez y jueza 3 Familia (2021)
24		PERAZA	LUNA	EMMANUEL	CJ-0019-2021	
25		RAMIREZ	ZUÑIGA	PAULA SOFIA	CJ-0019-2021	
26		RUGAMA	BALMACEDA	MIGUEL ANGEL	CJ-0019-2021	
27		UBAU	GARCIA	DEYBIS ALEXANDER	CJ-0019-2021	
28		UGARTE	ARCE	DENISSE	CJ-0019-2021	
29		VALVERDE	JIMENEZ	MARIA SAMANTA	CJ-0019-2021	

De acuerdo con lo señalado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, procede designar a los integrantes de este Consejo para que efectúen las entrevistas de referencia, según lo estipulado en el artículo 31 del Reglamento de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Designar a las señoras Sandra Zúñiga Morales y Siria Carmona Castro, a la señora Jessica Jiménez Ramírez y al señor Gary Bonilla Garro, al señor Rafael Ortega Tellería y a la señora Sady Jiménez Quesada y a las señoras Iris Rocío Rojas Morales y Shirley Víquez Vargas para que realicen las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-10-2021 y CJ-19-2021 de juez y jueza 1 genérico FIAJ. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, coordinará lo que corresponda. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO IV

Documento: 7797-23

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que es necesario designar una persona que funja como integrante en el tribunal examinador para el cargo de juez y jueza 5 agrario. Agrega que a la fecha no se cuenta con personas elegibles en ese escalafón, por cuanto esta escala se está definiendo a partir de la promulgación de la nueva Ley 9609 del Nuevo Código Procesal Agrario. En razón de ello, indica que le consultó a la señora Magistrada Damaris Vargas Vásquez quien en correo de 28 de abril del presente año señaló:

> "Estimada doña Lucrecia:
>
> Reciba un atento saludo. Con ocasión de su consulta acerca de la necesidad de integrar el Tribunal Examinador de Juez/Jueza 5 Agrario, a fin de que sugiera una persona adicional, le informo:
>
> El Tribunal Examinador esta integrado por el Magistrado Luis Guillermo Rivas Loáiciga y la suscrita. Sugiero se valore sea integrado por la Magistrada Iris Rocio Rojas, quien me indicó, estaría anuente de aceptar.
>
> Cordialmente,
>
> Magistrada Damaris María Vargas Vásquez"

-0-

Conforme a lo estipulado en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial y valorada la recomendación de la señora Magistrada Damaris Vargas Vásquez, se considera procedente acoger su recomendación y designar como integrante en el tribunal para el cargo de juez y jueza 5 agrario a la señora Magistrada Iris Rocío Rojas Morales, con el propósito de que se puedan evaluar las personas concursantes que resulten elegibles para este cargo. Una vez que se cuente con personas elegibles, se debe de valorar ampliar la integración de dicho tribunal para los efectos de las evaluaciones.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la propuesta de la señora magistrada Damaris Vargas Vásquez y designar como integrante del tribunal evaluador para el cargo de juez y jueza 5 agrario a la señora Iris Rocío Rojas Morales. **2)** La profesional en métodos de enseñanza destacada en la Sección

Administrativa de la Carrera Judicial, a cargo del proceso de evaluación tomará nota para lo que corresponda. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO V

Documento: 7612-23

El señor Francisco Enrique López Carmona mediante correo electrónico de fecha 25 de abril en curso, solicitó:

> "El suscrito, Licenciado Francisco Enrique López Carmona, mayor, costarricense, cédula de identidad número (…), Abogado, casado en primeras nupcias, vecino de Alajuela, atentamente manifiesto:
>
> I.- Me encuentro elegible para los puestos de Juez 3 y 4 penal adultos.
>
> II.- Pese a mi elegibilidad, en el pasado me vi limitado para aceptar nombramientos interinos en la Judicatura, por encontrarme nombrado como Defensor Público de forma interina, ello desde el año 2011.
>
> III.- Dicha situación varió en setiembre del año 2022, momento en que cumplí mi periodo de prueba y actualmente, me encuentro nombrado en propiedad en la Defensa Pública del primer circuito judicial de Alajuela.
>
> IV.- No he claudicado en mi meta profesional de llegar a laborar como Juez en materia penal adultos; por ese motivo, conociendo que el proceso al que fui sometido por la Unidad Interdisciplinaria de Carrera Judicial, arrojó como resultado: "**persona no recomendada**" agradecería que se me pueda **revalorar**, al estimar que sí cuento con las condiciones necesarias para servir al país y ocupar tan importante cargo.
>
> NOTIFICACIONES: en los correos electrónicos (…)"

-0-

En relación con el tema, este Consejo en la sesión CJ-04-2021 celebrada el 11 de febrero de 2021, artículo X, dispuso lo siguiente:

> "La recomendación que se plantea es formulada por el órgano técnico abocado a la realización de las evaluaciones en la Unidad Interdisciplinaria, razón por la cual se considera de recibo y por ende que las personas que obtengan un resultado de "no recomendado" tengan la posibilidad de solicitar una revaloración transcurrido un año después de la primera."

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que el señor López Carmona fue evaluado para el concurso CJ-27-2015 para el cargo de juez 4 penal, el 16 de febrero del año 2016.

-0-

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, se considera de recibo la solicitud del señor López Carmona, con la observación de que deberá de someterse al proceso de evaluación completo, sea en las áreas de psicología, trabajo social y medicina, conforme a la programación establecida por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Francisco Enrique López Carmona en los términos expuestos por este Consejo.

ARTÍCULO VI

***Documento*: 5086-2023**

La señora Katherine Valverde Madriz, cedula (...), mediante oficio de fecha 17 de marzo del 2023, indicó lo siguiente:

> "…Reciba un saludo cordial de mi parte. Muy respetuosamente me presento, soy Katherine Valverde Madriz, cédula de identidad número (…) y desde el año 2016 hasta la fecha he laborado para la Dirección Jurídica del Poder Judicial, de manera interina en la plaza No. 43553, la cual es vacante.
>
> Inicialmente, hago de su estimable conocimiento que participé en el concurso para conformar parte del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, logrando superar la nota mínima requerida para su ingreso.
>
> Ahora bien, en fecha 3 de mayo de 2022, solicité valorar la posibilidad de suspender mi derecho a participar en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura que iniciaba en junio de 2022 y reservar mi espacio para la próxima promoción, en virtud de que la oficina en la que laboro se encontraba en un proceso de rediseño, el cual fue reactivado en mayo de ese mismo año. La solicitud fue acogida mediante acuerdo tomado por el

Consejo de la Judicatura en sesión CJ-19-2022, celebrada el 19 de mayo del 2022, artículo VI.

Es de gran importancia, hacer de su estimable conocimiento que, el proceso de rediseño llegó a su fin y mediante oficio No. 1907-2023 del tres de marzo del año en curso, suscrito por la Licda. Vanessa Fernández Salas, Prosecretaría General, se me comunicó que, el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 16-23 celebrada el 28 de febrero de 2023, artículo L, acordó reasignar mi puesto 43553 de Técnico Supernumerario a Asesor Jurídico, de conformidad con el oficio N°PJ-DGH-SAP-043-2023 del 13 de febrero de 2023 remitido por la Dirección de Gestión Humana.

Por lo anterior, y en virtud de que me encuentro nombrada en una plaza vacante y debido a que la Ley Marco de Empleo Público, Ley No. 10159, en su transitorio IX, contempla la obligación de los órganos y entes públicos, para que en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, elaboren un plan para realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes; muy respetuosamente le solicito en vista de mis particularidades, se valore la posibilidad de prorrogar la reserva de mi cupo para la próxima promoción..”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-19-2022, artículo VI, celebrada el 19 de mayo del 2022, conoció la gestión sobre el mismo tema que literalmente indica:

“…Inicialmente, hago de su estimable conocimiento que participe en el concurso para conformar parte del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, logrando superar la nota mínima requerida para su ingreso.

En consecuencia, mediante acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-03-2022, celebrada el 20 de enero del año en curso, artículo XIII, se acogió la lista de seleccionados para el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) 2022-2023, lista en la cual formo parte.

No omito indicar que, desde el año 2016 hasta la fecha laboro para la Dirección Jurídica del Poder Judicial, desempeñando funciones en el cargo de Técnica Supernumeraria, plaza No. 43553, plaza vacante y de manera interina.

Ahora bien, actualmente la Dirección Jurídica se encuentra en un proceso de rediseño, de manera tal que el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 61-2021 celebrada el 22 de julio

del 2021, artículo XLIII, conoció el oficio No. oficio Nº 339-PLA-MI-2021 del 25 de marzo de 2021, suscrito por la Master Nacira Valverde Bermúdez, Directora Interina de Planificación y la solicitud realizada por el Máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico. En dicha sesión se acordó lo que a continuación se cita:

*"**Se acordó: 1)** Tener por rendido el informe **Nº 339-PLA-MI-2021**, relacionado el Rediseño de procesos en la Dirección Jurídica. **2)** Aprobar las recomendaciones señaladas para la Dirección Jurídica en sus diferentes áreas, a la Dirección de Gestión Humana, Centro de Apoyo para el Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Dirección de Tecnología de la Información, Dirección de Planificación y Dirección Ejecutiva. **3)** En cuanto a la recomendación dirigida a este Órgano se procede con su aprobación, excepto en lo concerniente a la creación de nuevas plazas, tomando en consideración que para atender las necesidades del personal en la Dirección Jurídica se deberá revisar la función, perfil, y carga de trabajo, de otros puestos de trabajo afines a la Dirección Jurídica que existan en las diferentes oficinas del Poder Judicial o plazas vacantes; para valorar su posible incorporación a la Dirección y solventar sus necesidades de personal. Asimismo, respecto a la plaza N°46836 que se desempeña como Jefatura del Área de Procedimientos Disciplinarios y Jurisdiccionales de la Dirección Jurídica, debe hacerse hincapié a que esta no corresponde a la de un Profesional en Derecho 3B sino a la de Jefe Administrativo 4, por cuanto, el acuerdo de este Superior N°061-2016 del 23 de junio de 2016, artículo LII, únicamente contemplaba dicha condición de la plaza y beneficios salariales para el señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, por los derechos adquiridos en su condición de propietario, por lo que no es de recibo ni conforme a derecho, que una vez trasladado el señor Mora Rodríguez como Subsecretario General de la Corte, la plaza en mención se haya conservado con esa categoría. Por lo anterior, deberá la Dirección de Gestión analizar si procede el cobro de sumas pagadas de más a quien se encuentra ostentando dicho puesto en la actualidad. Sobre lo actuado se informará a este Colegio. **4) La Dirección de Gestión Humana de forma prioritaria deberá realizar los estudios relacionados con los perfiles competenciales de los puestos de trabajo de la Dirección Jurídica solicitados en el presente informe, en vista de la situación actual de la institución, tomando en consideración que la creación de plazas ordinarias es una situación que no se vislumbra a corto plazo. 5)** Hacer este informe de conocimiento de la Dirección Jurídica, a la Dirección de Gestión Humana, Centro de Apoyo para el Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Dirección de Tecnología de la Información, Dirección de Planificación y Dirección Ejecutiva**."** (El énfasis suplido no corresponde al texto original).

No omito indicar que, dicho proceso se reactivó durante este año, de manera que, a finales del mes de abril del presente año, se

> remitieron a la Dirección de Gestión Humana, cuestionarios para el análisis de puestos de aquellas plazas que realizan funciones competenciales distintas a las propias por su naturaleza. Ahora bien, en el estudio de los cuestionarios se encuentra el análisis de mi puesto, ya que, por la naturaleza propia de mis funciones, las responsabilidades y el riesgo, son similares a las constituidas para el manual de puesto de Asesor Jurídico 1.
>
> Por todo lo anterior, muy respetuosamente se solicita valorar la posibilidad de suspender mi derecho a participar en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura que iniciará en junio de 2022 y reservar mi espacio para la próxima promoción."

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que la señora Katherine Valverde Madriz, participó en el concurso CJ-19-2021 de juez y jueza 1 genérico FIAJ dentro del cual aprobó la nota de examen por lo que quedó seleccionada para la promoción 2022-2023.

Por prelación de notas, la persona que entraría al Programa FIAJ en sustitución de la señora Katherine Valverde Madriz, es la señora Evelyn Maria Montenegro Castillo.

-0-

> Revisado el caso, se considera procedente acoger la solicitud de la señora Katherine Valverde Madriz, para que se le excluya de la lista de personas que iniciarán el programa por un año;

-0-

Tomando en consideración que la señora Valverde Madriz se sometió al proceso de evaluación obteniendo una nota de 75.7643 en la prueba para el ingreso al Programa de Formación Inicial para Aspirantes de la Judicatura, aún y cuando en la sesión CJ-19-2022, celebrada el 19 de mayo del 2022 artículo VI, se dispuso reservar el ingreso por una única vez, analizado lo expuesto, se considera de recibo su solicitud para que se le reserve por una vez más el espacio, con la observación de que se condiciona su ingreso al Programa de Formación Inicial a que su nota esté dentro de las mejores que se obtengan para la selección en definitiva del grupo que recibirá la formación.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la solicitud de la señora Katherine Valverde Madriz y reservar el espacio para el acceso al Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), producto de su participación en el CJ-19-2021 por una vez más, con la observación de que se condiciona su ingreso al Programa, a que su nota esté dentro de las mejores que se obtengan para la selección en definitiva del grupo que recibirá la formación. **2)** La Escuela Judicial y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial tomarán nota para lo de su cargo. **Ejecútese**.

ARTÍCULO VII

Documento: 6722-23

La señora Rosa María Cortés Morales, mediante correo electrónico del 14 de abril del presente año, hizo la siguiente solicitud:

> "La suscrita, Rosa María Cortés Morales, cédula de identidad (…), atentamente manifiesto: Acudo formalmente ante ustedes a impugnar el denominado "Informe de Evaluación Psicológica", realizado por el psicólogo institucional, Ulises Fallas Barrantes, en el cual dicho profesional llegó a conclusiones que no se ajustan a la realidad de mi desempeño profesional dentro del Poder Judicial y afectan gravemente la posibilidad de obtener un nombramiento en propiedad dentro de la categoría de Juez 5 Contencioso Administrativo. De igual forma solicito una revaloración externa, para que sean revisadas las pruebas a las que fui sometida por un psicólogo externo al Poder Judicial, de la lista externa de peritos del Poder Judicial, para lo cual pido se fijen los honorarios. En caso de que no existiera dentro de la lista un perito con la especialidad requerida, conforme al artículo 44.1 del Código Procesal Civil, solicito se pida al Colegio de Psicólogos la remisión de una terna. ANTECEDENTES DE MIS NOMBRAMIENTO EN EL PODER JUDICIAL: Soy elegible dentro de todas las categorías de juez dentro de la jurisdicción contencioso administrativa y aprobé las pruebas de aptitud psicológicas requeridas para cada una de ellas, con excepción de la correspondiente a jueza 5. Tal y como se desprende de mi expediente personal, ingresé a laborar en el Poder Judicial, desde el mes de junio de 2009, primero con suplencias esporádicas, tanto como jueza tramitadora del Tribunal Contencioso Administrativo (TCA), jueza del Juzgado Contencioso Administrativo (JCA), Jueza integrante de la Sección Primera de la Sección Primera del TCA. Desde abril de 2010, fui nombrada en una plaza extraordinaria como jueza tramitadora del TCA (jueza 3), fui nombrada en propiedad y permanecí en ella, hasta mi ascenso en propiedad, en el año 2015, como jueza 4, siendo asignada a la

Sección VIII del TCA. Debo indicar que durante todo el tiempo en que me desempeñé como jueza 3, hice nombramientos en ascenso a diversas secciones de juicio del Tribunal, Menciono entre ellas, la Sección V, la Sección VI y la Sección VIII. Durante casi 3 meses en el año 2020, y a partir de octubre de 2021 me he desempeñado y lo sigo haciendo, como jueza del Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. En la actualidad sustituyo a doña Ana Isabel Vargas Vargas, quien está nombrada como Magistrada en la Sala I de la Corte Suprema de Justicia. Tanto en la plaza de jueza 3, como la de juez 4, aprobé los exámenes requeridos por este Poder, sin que hubiera ningún impedimento para mi nombramiento. Además debo indicar, que siempre me he desempeñado dentro de los más altos estándares de valores que significa este Poder Judicial, me enorgullezco de la función jurisdiccional, nunca he sido sancionada por la Inspección Judicial (la única denuncia de la que he sido objeto, fue en contra de todos los jueces de la jurisdicción por supuestas llegadas tardías y fue desestimada), y mi desempeño ha sido muy bueno, siempre sabiendo que hay un margen de superación y perfeccionamiento. Tampoco se me han achacado problemas de convivencia, y dentro de los diversos grupos en que he laborado, lo he hecho con el respeto, colaboración y consideración que mis compañeros se merecen. Usando un lenguaje coloquial, nunca he sido una persona "problemática" para trabajar, he atendido mis obligaciones y nunca he dejado que mis criterios personales, se impongan en forma irrespetuosa sobre los de mis compañeros. Dentro de una labor tan compleja como la jurisdiccional, con la presión que existe y las cargas de trabajo asignadas, no puede salirse adelante, sin la colaboración de todo el equipo de trabajo, tanto de los jueces, como del personal administrativo de apoyo. En caso de que existan problemas, salen a relucir tarde o temprano, y en mi caso, reitero, dentro de la dinámica propia de las labores cotidianas, nunca han habido problemas de este tipo. Agrego que fuera de mis horas de trabajo, también me he conducido en forma correcta y siempre he tenido claro que la imagen del Poder Judicial me acompaña en la vida privada. Adicionalmente hago también del conocimiento de este honorable Consejo, que cuando he ejercido en forma privada, como abogada y notario, tampoco he sido sometida a ningún tipo de cuestionamiento, ni se me ha abierto un procedimiento sancionatorio, por parte de la Dirección Nacional de Notariado o del Colegio de Abogados. Finalmente, hay un instrumento objetivo para medir mi labor, y es precisamente la Evaluación de Desempeño, realizada a mi persona por tres diferentes coordinadores, sean doña Ileana Sánchez Navarro, don Carlos Góngora Fuentes y doña Jazmín Aragón Cambronero, con resultados de muy bueno a excelente. Se valoró a través de los mismos, mi desempeño como jueza 4 y jueza 5. Esta explicación motiva lo desapegado de la realidad de la valoración hecha por el señor Fallas Barrantes, tal y como a continuación se explicará. IMPUGNACIÓN CONCRETA DEL "INFORME DE VALORACIÓN

PSICOLÓGICA": En primer lugar se indica, que no hay ninguna objeción a la valoración psicológica y creo que es un instrumento necesario para la admisión de una persona dentro de este Poder y medir la idoneidad en el puesto. Pero en este caso concreto, creo que se aleja de la realidad de mi desempeño pasado y actual, y además, limita seriamente mi posibilidad de ascenso. Lástima y echa por la borda todos los años de ejercicio dentro de la institución. Acoto que muchas de las competencias de la persona juzgadora 5, son similares a las de la 4, categoría en la que nunca tuve objeción alguna, por lo que es incomprensible el resultado de la prueba, la cual además es positiva en aspectos primordiales tal y como se desprende del texto: "Se evidencia la posibilidad de fortalezas en su estructura de personalidad en aspectos como: orientación a la acción, esmero, orientación a los resultados, iniciativa al cambio, disciplina, confianza y autoconcepto; que correlacionan positivamente con las competencias del perfil denominadas Razonamiento Critico y Lógico, Servicio de Calidad e Inteligencia Emocional". Pero, en las categorías en las que no alcanzo el nivel deseable, se contraponen con mi labor ya reseñada, además de que resultan contradictorias con el anterior análisis y corresponden a aspectos muy subjetivos. Del texto se desprenden las siguientes: "No obstante, no se alcanzan los niveles requeridos en las competencias: Independencia Jurídica (nivel requerido Superior, alcanzado: Inferior); Ética y transparencia (nivel requerido. Superior, alcanzado: Inferior); Humanismo y conciencia social (nivel requerido: Eficiente, alcanzado: aceptable); Visión Democrática (nivel requerido Eficiente, alcanzado: Inferior)". Cuestiono, ¿puede un profesional en psicología analizar un nivel en independencia jurídica? Esa es una apreciación propia de profesionales en derecho y como respaldo de la independencia de mi criterio, tanto como jueza impersonal, como en los Tribunales que he integrado, están las resoluciones emitidas y que nunca han sido cuestionadas en ese sentido. Además han sido sometidas a instancias recursivas, en las cuales este aspecto nunca ha sido objetado. Luego, ¿cómo valorar la ética y transparencia, común a toda la labor jurisdiccional para una categoría específica, cuando en otras sí la obtengo, además de que con mi labor de años, la he demostrado? En relación con el humanismo y la conciencia social, tanto en mis relaciones internas, como con los usuarios del servicio, me he desempeñado dentro de los más altos estándares y siempre he defendido los valores democráticos en el ejercicio de la judicatura, dando acceso a la justicia y estudiando cada caso en forma imparcial y con la misma dedicación, con independencia de las características y condiciones propias de los justiciables. Lo anterior, reitero, se comprueba con mi trabajo, la ausencia de denuncias y sanciones, así como las evaluaciones de desempeño, que son parámetros objetivos de mi labor. Otra valoración preocupante, es la manifestada por el profesional al indicar: "Asimismo, a la fecha de valoración se determinan la posible presencia de características en su estructura de personalidad que

podrían presentar comportamientos que afecten negativamente el ejercicio de sus funciones, entre ellos: el ajuste social, donde la persona evaluada posiblemente puede presentar una propensión a menospreciar aspectos sociales como tradiciones, reglas y normas. Además, se ha mostrado de forma tal, que presenta una propensión a ser competitiva desde su ámbito individual, postergando la cooperación". Necesariamente vuelvo a referenciar mis años de servicio, donde nunca se han presentado aspectos problemáticos y hacer aseveraciones tan serias, como el menosprecio de mi parte hacia tradiciones, reglas y normas. Además, el ajuste social está dado, a través del tiempo y en todas las circunstancias que hemos vivido dentro de este Poder, me he adaptado y colaborado con la institución. Cuestiono seriamente, a cuáles tradiciones se hace referencia, siendo un aspecto tan subjetivo, que es casi imposible de valorar. Siempre he respetado, tanto interna como externamente a este Poder, y cumplo con las regulaciones propias del ejercicio de la función. Acoto también mi edad. Tengo casi 60 años, soy consciente que la edad no necesariamente es sinónimo de madurez, pero se presume que la experiencia de vida y mi comportamiento durante todos estos años llevan a la estabilidad de mi conducta, tal y como lo he hecho durante todo este tiempo. Acabamos de pasar un tiempo muy difícil, con la pandemia y tanto como jueza del TCA, como jueza 5 del Tribunal de Apelaciones, supe adaptarme al cambio y en conjunto con mis compañeros, dar lo mejor de nosotros para que el trabajo no se interrumpiera y no hubiera atrasos, con la utilización de nueva tecnología, nueva forma de trabajo en las audiencias de juicio y de apelación, y con un uso eficiente del teletrabajo. Resulta muy cuestionable aseverar la posible existencia de un cambio en mi conducta, que eche abajo todo mi esfuerzo, así como mis valores y convicciones que he venido cimentando durante toda mi vida personal y profesional. Repito, en el trabajo como integrante de un Tribunal, la falta de cooperación y exceso de individualismo salen a relucir de inmediato y no ha sido así en mi caso. Reitero que he cumplido en otras categorías de juez, en la actualidad me desempeño como jueza 5 y también lo he hecho. Por ello, es que solicito una valoración externa, con el fin de tener un criterio independiente acerca de mi idoneidad psicológica para el desempeño como juzgadora del Tribunal de Apelaciones, en razón de que el criterio técnico emitido no se corresponde con la realidad de mi carrera profesional y ejercicio de la función jurisdiccional, contiene aspectos que no son de competencia de un profesional en psicología (valoraciones jurídica), y aventura posibles comportamientos totalmente ajenos a mi personalidad y realidad de vida. Solicito además que se me suministren los resultados de las pruebas con los porcentajes alcanzados y la información concreta en la que se basó el profesional para llegar a las conclusiones alcanzadas. Reitero mi respeto a esta institución, mi voluntad de seguir ejerciendo como juzgadora y dando lo mejor de mis capacidades para alcanzar los valores de justicia y seguridad.

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa lo siguiente:

1) La señora Cortés Morales participó en el concurso CJ-32-2014, para el cargo de jueza 5 contencioso administrativo apelaciones. Fue evaluada en las áreas de medicina, psicología y trabajo social, en concordancia con el acuerdo del Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-037-2022, artículo IV, del 22 de setiembre de 2022, en el que se dispuso:

> "La señora Rosa María Cortés Morales mediante correo electrónico de fecha 15 de setiembre en curso, solicitó:
>
> "En diciembre de 2014, fui valorada psicológicamente para el puesto de Jueza 5 Contencioso Administrativo y obtuve un resultado de "no recomendada". Dado el tiempo transcurrido, solicito una nueva valoración. Gracias de antemano."
>
> -0-
>
> En relación con el tema, este Consejo en la sesión CJ-04-2021 celebrada el 11 de febrero de 2021, artículo X, dispuso lo siguiente:
>
> "La recomendación que se plantea es formulada por el órgano técnico abocado a la realización de las evaluaciones en la Unidad Interdisciplinaria, razón por la cual se considera de recibo y por ende que las personas que obtengan un resultado de "no recomendado" tengan la posibilidad de solicitar una revaloración transcurrido un año después de la primera."
>
> -0-
>
> La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que la señora Cortés Morales fue evaluada para el concurso CJ-32-2014 para el cargo de jueza 5 apelaciones contencioso administrativo, el 10 de diciembre del año 2014.
>
> -0-
>
> De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, se considera de recibo la solicitud del señor Obando Rivera, con la observación de que deberá de someterse al proceso de evaluación completo, sea en las áreas de psicología, trabajo social y medicina, conforme a la programación establecida por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Rosa María Cortés Morales en los términos expuestos por este Consejo."

2) En dichas valoraciones la señora Cortés obtuvo un resultado no favorable en psicología. El resultado se le comunicó mediante correo electrónico el 30 de marzo anterior, mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0456-2023.

3) Se indica a continuación el criterio técnico respecto de las pruebas que se aplican para los efectos del reclutamiento de las personas que ofertan para optar por cargos en la Judicatura:

El proceso de evaluación está orientado a la selección de personal mediante el desarrollo de un conjunto de actividades que realiza la organización para identificar personas que se ajusten a los requerimientos establecidos en los perfiles competenciales aprobados para cada cargo y categoría.

Los resultados no se basan en una simple prueba (o apreciación), sino en una batería (conjunto de pruebas) que contienen estudios científicos (Personalidad, Competencias, Inteligencia Emocional o Aproximación a la Patología), que se basan empíricamente en fundamentos teóricos, es decir son confiables, válidas y capaces de discriminar según el nivel de competencia o características de una persona.

No tiene que ver con ninguna variable, como se menciona de forma subjetiva en su apelación. Aunado a lo anterior, este importante indicar que este tipo de pruebas psico-laborales son utilizadas a nivel nacional e internacional, por entidades públicas y privadas para seleccionar el personal que se ajuste a las necesidades organizacionales.

Las pruebas psicológicas son instrumentos que permiten evaluar las características cognitivas, emocionales y conductuales de una persona. Estas pruebas se basan en principios científicos y tienen una serie de normas y criterios de validez y fiabilidad que garantizan su calidad y utilidad. Estas se pueden aplicar en diferentes contextos, como en el presente, la selección de personal, que es un proceso que consiste en recoger y analizar información sobre una persona o un grupo con el fin de describir sus características psicológicas, explicar su comportamiento y predecir su evolución, tiene como objetivo estudiar el comportamiento humano en sus diferentes niveles y

contextos, con fines descriptivos, explicativos, predictivos. La evaluación psicológica se basa en el uso de instrumentos válidos y confiables, como tests, cuestionarios, entrevistas, que permiten recoger información relevante sobre el sujeto.

La evaluación por competencias laborales es una herramienta que permite medir el desempeño de los empleados en función de las habilidades y conocimientos que se requieren para su puesto de trabajo. Esta evaluación se basa en un modelo de competencias que define las tareas y capacidades esenciales para el éxito en cada rol. El objetivo de la evaluación por competencias es identificar las fortalezas y debilidades de cada persona identificando áreas de mejora y desarrollo, y permite detectar necesidades de capacitación, definir objetivos individuales, e instaurar una cultura de mejora continua.

En la evaluación aludida se utilizó como insumo el perfil competencial para la categoría de juez 5, en la materia Contenciosa Administrativa, donde se establece el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que se requieren para desempeñar una función laboral de forma eficaz y eficiente.

Cabe indicar que, cada categoría posee cierta cantidad de competencias a evaluar y cada una de estas competencias posee un nivel de dominio, es importante señalar que los niveles de dominio de las competencias son una forma de evaluar el grado de desarrollo de las capacidades y habilidades que se requieren para desempeñar una función o tarea. Estos niveles se definen según criterios objetivos y observables que permiten identificar el nivel de desempeño de una persona en relación con una competencia específica. Los niveles de dominio de las competencias suelen ser cuatro: inferior, aceptable, eficiente y superior (al ser una categoría 5, el perfil posee el nivel de dominio más alto del escalafón). Cada uno de estos niveles implica un conjunto de conocimientos, actitudes y comportamientos que se esperan de la persona que posee la competencia.

Para el caso que nos ocupa se debe indicar que, la batería de pruebas utilizadas posee los requerimientos técnicos internacionales como lo son la validez y la fiabilidad, que se definen como dos propiedades fundamentales de las pruebas psicológicas, que determinan la calidad y la utilidad de estas. La validez se refiere al grado en que una prueba mide lo que pretende medir, es decir, que los resultados obtenidos sean coherentes con el constructo teórico que se quiere evaluar. La confiabilidad se refiere al grado en que una prueba produce resultados consistentes y estables, es decir, que los resultados no varíen por

factores aleatorios o sistemáticos que afecten la medición. Ambas propiedades están relacionadas, ya que una prueba no puede ser válida si no es confiable, pero puede ser confiable sin ser válida.

Por otra parte importante señalar que es la persona aspirante quien completa las pruebas psicométricas, por ende, los resultados obtenidos son basados en las respuestas consignadas, por la persona oferente.

Por lo tanto, lo recomendable es que tal y como se señala en el procedimiento establecido, cuando las personas que se someten al proceso no estén conformes con los resultandos, de acuerdo con lo dispuesto por la Sala Constitucional, lo procedente es que se someta a una nueva evaluación con personas profesionales distintas a las primeras que realizaron la primera.

-0-

La solicitud que plantea la señora Rosa María Cortés Morales para que un profesional ajeno al Poder Judicial realice la revaloración solicitada en el área de psicología, no es atendible de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de este órgano, hasta que de previo pueda ser valorada por un profesional en psicología de otra área que sea distinta a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. En razón de ello, en caso de ser de su interés, en el plazo 5 días hábiles podrá gestionar la solicitud ante la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, con el fin de que se le asigne el profesional de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana para que le realice una nueva valoración.

SE ACORDÓ: 1) Se le indica a la señora Cortés Morales en caso de ser de su interés, podrá gestionar en el plazo de 5 días hábiles ante la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la evaluación con un profesional distinto de la institución en el área de psicología para que ésta coordine lo que corresponda con la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

La integrante suplente Shirley Víquez Vargas salva su voto en los siguientes términos:

> "En esta ocasión, con todo respeto, no comparto la decisión de mayoría. La señora Rosa María Cortés Morales solicita a este Consejo de la Judicatura (sic) "revaloración externa, para que sean revisadas las pruebas a las que fui sometida

por un psicólogo externo al Poder Judicial". Considero que la señora Cortés Morales tiene derecho a que se autorice lo que solicita, ello conforme lo ha determinado la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el voto No. 1683 del año 2013, donde se indicó lo siguiente: "… *El recurrente solicita tener acceso a la documentación con base en la cual se preparó un informe psicológico desfavorable en el concurso CJ-24-2012 del Poder Judicial. Por su parte, el órgano recurrido señala en su informe que no puede entregar los documentos o fuentes de la investigación en atención a los propios lineamientos dados por esta Sala a través de su jurisprudencia; además, que al amparado se le informó que a lo que tiene derecho es a ser revalorado por otros profesionales de la institución, ajenos a la Unidad. Luego de analizados los autos, este Tribunal considera que la autoridad recurrida debe permitirle al recurrente contar con un profesional en Psicología, Trabajo Social o materia afín, contratado por él mismo, con el propósito de que este profesional tenga acceso a la documentación necesaria para que pueda emitir un peritaje que permita al amparado ejercer su derecho fundamental de defensa. Este criterio ha sido sostenido en otras oportunidades por esta Sala (v.gr. sentencia número 2012-015032 de las 10:05 horas del 26 de octubre de 2012), en donde se indicó que si bien este tipo de pruebas de evaluación no son de conocimiento público, no se justifica que a un profesional en Trabajo Social o una materia afín se le impida examinarlas con el fin de emitir un informe o peritaje que permita al amparado conocer las razones por las que fue declarado no elegible. De este modo, el interesado puede plantear las disconformidades que estime pertinentes en garantía de su derecho de defensa y al debido proceso*." No encuentro razón alguna para denegar lo pedido, siendo que la Sala Constitucional ha dicho que la persona puede recurrir a un profesional externo al Poder Judicial. En este caso, la señora Cortés ya ha sido valorada a nivel institucional y, no conforme con el resultado, quiere utilizar otra persona profesional afín en psicología, siendo esa situación una garantía de defensa."

ARTICULO VIII

Documento: 5100-2023

El señor Luis Mariano Argüello Rojas, mediante correo electrónico presentado el 10 de marzo de 2023, solicitó:

“Por este medio, el suscrito Juez Luis Mariano Argüello Rojas, cédula (…), de conformidad con el Artículo 29 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, en tiempo y modo, con el máximo de los respetos, presento recurso de revocatoria y apelación en subsidio contra los resultados de mis recalificaciones “RECA-00079-2023-ES-010-2008-JUEZ 3-CIVIL, RECA-00079-2023-ES-019-2008-JUEZ 4-CIVIL y RECA-00079-2023-ES-012-2008-JUEZ 3- CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO” con base en el siguiente agravio, que paso a indicar:

i. En las citadas tres recalificaciones, me rechazan más puntaje porcentual por el rubro de docencia bajo el argumento de que: “No se puede hacer el reconocimiento de la docencia universitaria el virtud de que ya cuenta con el puntaje máximo otorgado a este factor” sin embargo, tal dato es erróneo, falso y contradictorio, pues en las mismas fichas de las hojas de la calificación en mención, se puntualiza y/o subtitula que por el rubro de docencia corresponde “1.0000” y a la fecha, a mi persona, únicamente se le ha otorgado 0.5000; por lo tanto, no resulta congruente, ajustado a la realidad ni acorde con la información administrativa (de la propia hoja calificativa), mencionar que tal porcentaje máximo ya fue alcanzado por este Juzgador.

ii. Ahora, no ignoro —y es una novedad que me parece simplemente excelente— que la guía de calificación de las personas participantes de carrera judicial, actualmente (y entiendo a partir del 02-10-2020) sí limitan la docencia a 0,5 tanto para los grados I (juez 1 a 3) y II (juez 4 a 5) de la judicatura, e incluyen un factor de 0,5 por la acreditación ante SINAES de la carrera base de la Licenciatura.

Sin embargo, esa nueva escala no puede ser aplicada retroactivamente en perjuicio de mi persona (Conf. Art 34, Constitución Política), por dos razones elementales, pues, en primer lugar, cuando ingresé a Carrera Judicial en general y a mis promedios de Juez 3 y 4, en lo particular, los factores de calificación no incluían en modo alguno lo referente al SINAES, por lo cual, en aquel momento adquirí un derecho subjetivo a ese modo de calificación particular; por otro lado —y quizá más importante—, cuando me gradué de Licenciatura en la UCR allá por el año 2012, aquellas regulaciones no estaban vigentes, por lo tanto, se me podría en una situación injusta e imposible de cumplir al aplicarse me la nueva escala de calificación en forma retroactiva.

En derecho nadie está obligado a lo imposible.

iii. No omito indicar que a la fecha, la carrera donde me gradué de Licenciatura, sí cuenta con la acreditación ante SINAES, siendo que incluso luché por ese cometido a nivel académico, pero insisto, cuando fui estudiante de licenciatura, periodo (2006-2011) y cuando ingresé mis atestados a Carrera Judicial con veintitrés años de edad (pues casi toda mi vida profesional he sido juez), de acreditación ante SINAES, no se hablaba porque todavía no aplicaban aquellas certificaciones y creo ninguna carrera de Derecho en el país contaba con algo similar.

Por lo anterior, solicito se revoque el criterio, se examine la fecha de mi ingreso a Carrera Judicial y se me reconozca lo respectivo a docencia, porque no se me puede aplicar una aplicación retroactiva limitativa en ese sentido.

En modo subsidiario, si no es por el tema de SINAES, se me aclare y motive en el acto administrativo, de qué modo estoy alcanzando el máximo puntaje por docencia, como allí se indica.

Notificaciones: al correo señalado en Carrera Judicial.

Atte:

PODER JUDICIAL
Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil de San Ramón
Dr. Luis Mariano Arguello Rojas
Juez 4
Tels.: 2445-3711, 2445-3014 / Ext.: 025852
lmrojas@Poder-Judicial.go.cr

."

-0-

Así mismo, en fecha del 10 de marzo de 2023, el señor Arguello Rojas adicionó la siguiente información:

"Don Luis, nada más con un elemento probatorio para mejor proveer, dejo constancia que la Universidad (UCR-Sede de Occidente) donde obtuve mi título de bachillerato y licenciatura en Derecho (y además imparto clases), sí está acreditada ante SINAES; pero cuando me dieron el título aquellas regulaciones certificadoras no estaban vigentes. Considero adicionalmente, que sí se aplica el criterio de forma generalizada, se podría generar un trato discriminatorio etario

frente a las personas juzgadoras de mayor edad (como mi persona) pues cuando nos graduamos el requisito que ahora vale 0.5 no existía. Muchas gracias.

Adjunto información del SINAES

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

a. El señor Argüello Rojas, en fecha del 02 de marzo del año en curso, mediante la solicitud "RECA-00079-2023" hace la petición de actualización del rubro de docencia en los diferentes escalafones en los que se encuentra elegible. Al hacer una revisión del rubro, se evidencia que actualmente cuenta con un puntaje de 0.5 en este factor. La docencia en mención hace referencia a clases impartidas en el I y II semestre del 2022 de la Universidad de Costa Rica.

b. Este Consejo, en la sesión CJ-039-2020, celebrada el 16 de setiembre de 2020, artículo III, 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.”

-0-

Este Consejo en atención a lo dispuesto en la Ley 8798 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, dispuso en la sesión CJ-039-2020, celebrada el 16 de setiembre de 2020, artículo III, dar cumplimiento a lo estipulado en dicha Ley y en razón de ello considerando que la Guía de Calificación para los efectos de la Carrera Judicial, no puede superar el 100%, es que se aprobó dividir el factor docencia, tratando de que la modificación estuviera en línea con el objetivo de la Ley 8798. De ahí que el 1% que estaba dispuesto para el factor docencia quedó dividido en un 0.5 para este efecto y un 0.5 para la acreditación, equilibrando de esta manera el puntaje y manteniendo la guía incólume respecto del puntaje del 100%.

Esta disposición comenzó a regir a partir de la fecha en que se adoptó el acuerdo, sea el 16 de diciembre del año 2020 y aplica para las acreditaciones llevadas a cabo a partir de esa fecha. Asimismo, importante indicar, que se continuó reconociendo la docencia equivalente al punto, en el tanto ésta se haya impartido antes de la fecha en que se aprobó la modificación.

Para el caso que nos ocupa, la docencia a que hace referencia el señor Arguello Rojas fue impartida durante el I y II semestre del año 2022, fecha en la cual ya se había aprobado la modificación en el sistema evaluativo, por tanto, no es posible acoger su solicitud porque la gestión para el reconocimiento de la docencia que se indica es posterior a la entrada en vigencia de la reforma que se hizo a dicho factor.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud del señor Luis Mariano Argüello Rojas.

La señora integrante Shirley Víquez Vargas se abstiene de votar.

ARTICULO IX

Documento 7308-23

En sesión CJ-07-2023 del Consejo de la Judicatura celebrada el 03 de marzo del año en curso, Artículo XIII, se conoció el recurso de apelación de la evaluación del desempeño de la señora Seilin López González que literalmente indica:

"... Por medio del presente, en el plazo legal, interpongo formal **RECURSO DE APELACIÓN y SOLICITUD DE NULIDAD** contra la evaluación de desempeño realizada a mi persona en relación con las labores del año 2021, por los siguientes motivos:

La evaluación del desempeño es una herramienta por medio de la cual, la Institución pretende verificar aquellas circunstancias que de alguna manera afectan el correcto desarrollo de las labores que conforme el Manual de Clasificación y Valoración de puestos le corresponde realizar a cada funcionario o servidor judicial en su cargo.

De ahí lo establecido en el art. 2 inciso a) del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial:

a) Evaluación del Desempeño: es el proceso de gestión de todas las personas trabajadoras judiciales basado en instrumentos y procedimientos con parámetros objetivos diseñados por la Dirección de Gestión Humana, que tiende a potenciar la mejora continua y rendición de cuentas de esas personas. Además, por medio de la observación y supervisión, ***permite valorar y apreciar el desempeño individual de la persona servidora judicial, en un determinado tiempo, para medir su aporte en el logro de las funciones, objetivos, actividades y responsabilidades que les competen según el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos.*** En términos de la eficiencia, eficacia, economía y calidad de los servicios que se prestan. (énfasis agregado).

Para ahondar un poco más en el tema, es importante destacar, que la institución cuenta con ***perfiles competenciales*** debidamente especificados, en los cuales se describen todas y cada una de las labores, responsabilidades, objetivos y funciones que tiene cada puesto dentro de la institución, art. 2 inciso j):

Perfil competencial: Es un instrumento que recoge los objetivos, funciones, actividades y responsabilidades asociadas a una clase de puesto, así como las competencias que debe reunir una persona para llevar a cabo su trabajo con eficacia y eficiencia, contenido en el Sistema de Clasificación y Valoración de Clases de Puestos.

Así las cosas, quien suscribe, entiende que la finalidad de establecer metas a evaluar, debe ser siempre en apego a lo establecido en el manual para cada puesto específico; tomando en cuenta claro, que podrían incorporarse algunas metas que sean con el fin de implementar mejoras en cada una de esas actividades, pero ***siempre en el entendido de respetar que no se puede imponer al evaluado realizar otras labores ajenas a las fijadas para su puesto*** y mucho menos cuando dichas metas son en detrimento o perjuicio de las que ya están establecidas o aún peor, cuando dichas metas pueden ir en contra del buen

cumplimiento de las responsabilidades, afectando no solo el cumplimiento de labores de la persona funcionaria judicial, sino incluso el servicio público que se brinda.

Revisado el perfil competencial para Juez 1, siendo que no existe en la actualidad un manual de puestos para Juez Supernumerario por encontrarse en estudio de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, ***no encuentro en el mismo que exista ninguna indicación que sea responsabilidad o labor, de la persona juzgadora la capacitación del personal técnico a su cargo***, mucho menos que indique que estas capacitaciones deben ser de forma periódica. Cabe indicar que en la Institución existen varios departamentos encargados de la capacitación del personal y que son, no solo los creados para esos fines, sino los autorizados para hacerlo por contar con el personal facilitador calificado para impartir cursos, así como el material que se requiera y la aprobación del Consejo Superior. Dentro de estos, se encuentra La Escuela Judicial que se encarga de capacitar al personal técnico judicial cuando se requiera. Por tanto, imponer como meta a evaluar que el juez supernumerario debe cumplir con la obligación de capacitar el personal técnico judicial del circuito en el que se desempeña, es contrario a las responsabilidades de este perfil e inclusive afecta la prestación del servicio público para el que está destinado, pues debe dejar de atender sus propias funciones como administrador de justicia, para dedicarse a una labor administrativa para la que ya existe personal con perfil competencial para ello.

Esta juzgadora, si bien comenzó a laborar en el puesto de Jueza Supernumeraria en el mes de abril 2021, no fue sino hasta el 12 de agosto del mismo año que fue notificada de las metas a evaluar, lo anterior se realizó mediante correo electrónico desde la cuenta del Lic. Rodrigo Campos, Presidente del Consejo de Administración, dejo claro, que no hubo reunión en la que se me explicaran dichas metas, cómo podrían cumplirse, ni cuál era el objetivo, por lo que desde mi respuesta inicial a esa comunicación, le hice ver que me parecía extraño se contemplaran esas metas tomando en cuenta que los jueces supernumerarios *no tenemos personal técnico a cargo y aún peor tomando en cuenta que la tramitología de los diferentes despachos depende del criterio de cada persona juzgadora*, lo que se podría prestar para confundir al personal. (VER PRUEBA 1, correo electrónico de fecha 12 de agosto en el cual manifiesto lo anteriormente indicado)

Como prueba de las controversias relacionadas con el **tema de criterios sobre el trámite** de los despachos, voy a aportar el correo que recibí de respuesta de la jueza coordinadora de un despacho del Circuito Judicial de Liberia, ante el correo en el cual remití el informe de labores y adicioné los expedientes en los cuales tuve que dejar sin efecto señalamientos o bien hubo algún inconveniente durante la sustitución debido a *"lo que yo consideré"* eran falencias en el trámite que podían generar un

riesgo para el usuario o incluso o la responsabilidad para ella como juzgadora con motivo de omisiones graves en el trámite por parte del personal. *(VER PRUEBA 2, correo electrónico rindiendo informe de labores y justificando las razones por las que se dejó sin efecto algunos señalamientos)*

De la respuesta a mi correo en el cual pongo en conocimiento las deficiencias en el trámite de los expedientes, pese a no ser una cuestión de criterio, sino de legalidad, siendo que así lo dispone el artículo 57 de la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, se puede acreditar que aún cuando lo único que pretendí fue justificar las razones por las que algunos señalamientos no pudieron realizarse debido al mal trámite que le dio el personal técnico, haciendo una recomendación para que se instara al personal técnico a estudiar lo relacionado con el tema de violencia doméstica, lo que recibí a cambio fue una reprimenda en la que dicha juzgadora me manda a "avocarme" a las funciones que como jueza supernumeraria me corresponden en mi estancia durante la sustitución. *(VER PRUEBA 2.1 Correo de respuesta a mi persona)*

Al final, le solicité las disculpas del caso, no por considerar que yo estuviera equivocada en cuanto mis observaciones, porque como ya lo deje claro, esto no es una cuestión de criterio, sino de legalidad, pero le solicité la disculpa porque en lo que sí tenía ella razón, es que era un despacho a su cargo y la forma en la que ella decidiera abordar los trámites, no me competía, no tenía porqué pretender que el personal se capacitara de una manera distinta a la que ella había establecido según sus "criterios" por más ilegítimos que fueran.*(VER PRUEBA 2.2, correo de disculpa de mi parte)*

Ahora, habiendo acreditado con pruebas, que en los despachos la tramitología corresponde al "criterio" de la persona juzgadora a cargo, insisto en lo que dije desde mi correo el 12/08/2022: no me parece pertinente, ni útil, que el personal juzgador supernumerario, tenga como meta a evaluar la capacitación del personal técnico judicial de los despachos que tienen sus propios jueces titulares a cargo. Diferente sería, si la meta fuera el procurar una capacitación anual o semestral para nosotros mismos, que nos ayude a actualizarnos en cuanto a las diferentes materias que debemos atender, máxime que hoy día nos enfrentamos a una serie de reformas procesales en todas las materias.

Debo agregar, que como juzgadora, no me opongo a la responsabilidad de atender constantemente las consultas de nuestro personal, instruirlos, ayudarlos a resolver lo que les corresponde, siempre bajo el marco de legalidad y en apego a los principios, valores y deberes en la función; sin embargo, esto es diferente, porque es el personal con el que trabajamos diariamente, al que debemos darle indicaciones cada vez que llegan a nuestra oficina y no está de más instarlos a estudiar los temas de asuntos

que se abordan en el despacho, también estamos en la obligación de gestionar ante la Escuela Judicial, las capacitaciones que consideremos sean necesarias e inclusive, velar porque matriculen los muchos cursos virtuales que existen en la intranet, pero es muy diferente a lo que ocurre en el caso en cuestión, en la que **es una responsabilidad a evaluar**, que afecta mi nota con todo lo que ello conlleva, el no impartir capacitaciones al personal judicial que no está a mi cargo y al que posiblemente mis criterios le generen problemas o confusión porque en su mayoría cada juez trabaja a su manera y podrían ser contrarios a la forma en que su jefatura tramita.

CON RESPECTO A MIS ESFUERZOS POR CUMPLIR LA META

En conversación con el señor Rodrigo Campos, como órgano evaluador, el día viernes 28 de abril le expuse los motivos que me impidieron lograr cumplir con la meta, además del hecho de que mi calificación solo podía ser parcial, pues al haber sido notificada en el mes de agosto, únicamente disponía del último período para cumplirla, sin embargo, sus palabras fueron ***"son excusas, lo que no quiso fue cumplir",*** ante tal respuesta, lo único que me queda es acudir a esta vía legal en defensa de mis derechos.

En el mes de setiembre u octubre, había conversado con el compañero Minor, quien es (o era) el coordinador judicial del Juzgado de Pensiones Alimentarias, al compañero le expuse que debía impartir una capacitación, por lo que siendo que era en el despacho de ellos que estaba asignada, habiendo comprobado que había una deficiente tramitación de los diferentes procesos de modificación de fallo, le solicité me hiciera un espacio para dar la capacitación en ese tema. Posteriormente lo volví a llamar para confirmar fecha, en ese momento me indicó que lo había conversado con el personal, y solicitaban capacitarse en cuanto al procedimiento del cobro ejecutivo por deudas atrasadas en pensiones, le indiqué que era un tema en el que había muchas lagunas legales, que cada juez lo resolvía a su manera y que estaba un poco complicado, pero iba a tratar de prepararlo.

Así las cosas, me dispuse a conversar con diferentes personas juzgadoras que tramitan pensiones, encontrándome con la sorpresa de que todos tenían una forma distinta de hacerlo, lo que me dificultó la investigación. Por esta razón procedí a escribir un correo al Lic. Henry Piñar Alvarado, ex juez civil y de cobro, pensionado en la actualidad, Decano de la carrera de Derecho de la Universidad Autónoma de Centro América; así como al Lic. Alberto Jiménez Mata, Juez del Juzgado de Pensiones de Cañas, promotor e impulsor del Código Procesal de Familia, con amplia trayectoria en la Institución y conocimientos en la materia, así como encargado de la capacitación de las personas juzgadoras con respecto a la entrada en vigencia del Código. Lo anterior considerando que son jueces con amplia trayectoria y conocimiento en la materia civil cobratoria, familia y pensiones alimentarias, por lo que serían los idóneos para aclarar las dudas que la

investigación con las diferentes personas juzgadoras del país, me había arrojado. Sin embargo, no recibí respuesta escrita de ninguno de los dos. (VER PRUEBA 3 Y 3.1)

El Lic. Henry Piñar se comunicó conmigo vía telefónica y me explicó brevemente su opinión al respecto, por otro lado cuando procedí a llamar al Lic. Jiménez Mata, me indicó que era un tema muy extenso para abordarlo en un correo o llamada telefónica por eso no me había respondido.

Como dije anteriormente, hice las llamadas pertinentes a varios jueces en materia de pensiones, como prueba, adjunto la Llamada al Lic. Jorge Rojas Álvarez, juez coordinador del Juzgado Contravencional de Cañas, quien conversó conmigo al respecto del tema, el 21 de octubre 2021, durante 54 minutos, en el que claramente expuso la forma en la que *ellos tramitan, su criterio al respecto y lo que ha tenido conocimiento del tramite en otros despachos*. (VER PRUEBA 4)

Ya para finalizar, pese a mis esfuerzos y el tiempo invertido en la investigación y busqueda de material, no logré impartir la capacitación siendo que fue un tema que me llevó mucho tiempo investigar, siempre pensando en que fuera abordado de manera tal que no contraviniera los criterios del Lic. Gonzalo y el Lic. Angulo, sino que se ajustara la legalidad lo más posible para evitar precisamente contrariedad o problemas por criterios, pero además procurando obtener información verás que fuera de utilidad para el personal y no simples opiniones basadas en mi propia experiencia como juzgadora, lo cual de haber sido así, habría sido muy fácil para mí. Casi finalizando el año, fue posible concretar una fecha con el compañero Minor, sin embargo, me asignaron a sustituir y decidí darle prioridad a esta labor, por lo que se reprogramó, sin embargo la segunda ocasión no fue posible por cierre debido a alerta sanitaria, ya que en dicho despacho, se cerraron funciones en múltiples ocasiones debido a la limpieza por las alertas sanitarias que constantemente se generaban, cosa que también dificultó muchísimo el que se pudiera programar la clase.

Por las razones expuestas y la prueba aportada, solicito la revocatoria de mi nota en cuanto al cumplimiento de esta meta, por las siguientes consideraciones:

I. En primera instancia, impartir clases, charlas o capacitaciones del personal, no corresponde a una responsabilidad que forme parte del desempeño de mis funciones como administradora de justicia, no se encuentra atribuida tal labor en el manual de puestos, lo cual es requisito esencial según el Reglamento de Evaluación de Desempeño.

II. Porque pese a no estar de acuerdo con dicha meta por lo descrito en el punto primero, fue una meta impuesta y aún así, realicé mi mayor esfuerzo para cumplirla, sin que esto fuera posible por causas no atribuibles a mi persona.

III. Debe tomarse en cuenta que mi evaluación no puede ser bajo el criterio del **período completo**, esto por cuanto fui notificada a partir de mediados de agosto, lo que disminuyó más del 50% el

plazo a evaluar. En ese sentido, quiero recalcar el hecho de que los jueces supernumerarios somos un puesto itinerante, nunca sabemos a ciencia cierta donde vamos a trabajar hoy, mañana, pasado mañana, estamos sujetos a constantes cambios que no dependen de decisiones propias, además, para la realización de esta capacitación se requiere toda una logística, no solo en la investigación y preparación del tema, sino en la valoración de propuestas por parte del despacho en que se brinde la capacitación ya que al no ser parte de nuestro personal, es importante tener en cuenta que solo ellos pueden conocer cuáles son sus debilidades.
La meta establecida, es a mi criterio contraria a los principios para los que fue creada la evaluación del desempeño, es decir, **fomentar el buen cumplimiento de las labores o funciones de cada puesto según el manual existente**. Así mismo, va en detrimento del buen servicio público, puesto que implica tener que quitarle tiempo a las funciones propias del puesto para la preparación de la capacitación y posteriormente para impartir la charla. No está de más exponer, que para el cumplimiento de esta meta, que según el órgano evaluador me informó en el correo, debía ser una capacitación menor a dos horas, la Administración bloquea el día completo en la agenda del juez supernumerario, por lo cual durante ese día no será destinado a sustituir en ningún despacho. Es verdad que también se realizan labores de oficina o de retraso judicial, pero lo cierto es que la figura del juzgador supernumerario es para prioritariamente sustituir a los titulares de los despachos, sea cuando ya esté programado o bien ante eventuales emergencias y de esto precisamente no quise ser participe, pues tengo muy claro en mis principios, que por encima está el brindar el servicio al usuario externo, antes que cualquier otra cosa. Sobre el tema de bloquear el día completo para estos fines, así como para citas médicas, conversé en su oportunidad con doña Aurea y el Lic. Diego, debido a que por estas razones, mi agenda de sustituciones siempre estuvo recargada en comparación de la de los demás.

CONCLUSIONES FINALES:

Para finalizar, la calificación aquí realizada, no describe la realidad de mi labor durante mi período de nombramiento, me encuentro en total desacuerdo con la misma en todo sentido y considero que la Administración o el Órgano evaluador debe replantear las metas establecidas para la evaluación del desempeño, tanto por las razones que ya ampliamente expliqué, como por el hecho de que el personal juzgador supernumerario es muy cambiante, lo que dificulta para las personas en condición de interinas por períodos mayores a tres meses pero menores a los doce, el cumplimiento de dichas metas, que posteriormente le calificaran en contra sin tomar en consideración las justificaciones que existan para el no cumplimiento, sino por el contrario, tomándolas como *"excusas"* porque los demás compañeros no se quejan o mejor dicho aceptan las mismas pues claramente es mejor que le bloqueen la agenda todo un día por dar una clase menor de dos horas, a tener que madrugar para trasladarse a Abangares, Tilarán

o La Cruz a asumir una sustitución de todo el día en la cual probablemente nos hayan dejado señalado "de pura casualidad" un juicio complejo que nos corresponda dedicar 5 o 10 días para el dictado de la sentencia.

Mi prioridad como persona juzgadora, siempre ha sido velar por la atención pronta y eficiente de las causas puestas bajo mi responsabilidad, por esta razón, me he preocupado por resolver bajo principios de justicia, equidad, legalidad y prontitud, he tratado de sacar más trabajo del propuesto aunque esto conlleve trabajar de noche, horas de almuerzo, fines de semana, por ello, Liberia no ha sido la excepción y en ese sentido me esmeré para salir por encima del promedio en mis informes todos los meses, por ello, una calificación de esta naturaleza, me resulta arbitraria, desmotivante y contraria a la realidad de mi desempeño.

En razón de lo anterior solicito se revoque y se me evalúe nuevamente tomando en cuenta mis informes de labores, mi participación activa en el grupo de trabajo, planificación mensual de metas e indicadores y el comportamiento ético que siempre me ha destacado como juzgadora.

Además de lo anterior, **acuso que han existido faltas graves al debido proceso en esta evaluación, por lo que solicito sea anulado**, tómese en cuenta que las metas a cumplir nunca fueron creadas por el órgano evaluador con el evaluado, sino que fueron impuestas, la notificación del plan se realizó cuando el período a evaluar ya había transcurrido más de la mitad del plazo, nunca durante ese "resto" del período se realizaron reuniones de seguimiento por parte del órgano evaluador, lo cual me deja en un total estado de indefensión puesto que es imposible realizar planes de mejora que me dieran la oportunidad de organizarme para cumplir las metas arbitrarias que fueron impuestas. Por todo lo anterior, solicito se anule el proceso, la calificación y todo lo relacionado con el mismo, siendo que ya no me encuentro nombrada en dicha localidad, solicito se proceda a calificarme de acuerdo al cumplimiento de mis labores como persona juzgadora lo cual se reflejan en mis informes mensuales rendidos ante el Consejo de Administración o bien, siendo que aquí la parte más vulnerable es mi persona, en virtud de los principios generales del derecho, en especial del principio pro trabajador que rige el derecho laboral, solicito se resuelva otorgándome la nota máxima, por ser lo más favorable a mi persona en condición de funcionaria judicial. ”

-0-

Previo a resolver procede solicitar al señor Rodrigo Campos Esquivel que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondiente al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizado a la señora Seilin López González.

SE ACORDÓ: 1) Previamente a resolver solicitar al señor Rodrigo Campos Esquivel suministre a este Consejo copia de los atestados correspondiente al expediente administrativo del proceso de la evaluación que le fuera realizada a la señora Seilin López González. 2) Solicitar al proceso de Evaluación del Desempeño indique si la meta indicada es evaluable."

-0-

Al respecto, el señor Rodrigo Campos Esquivel mediante correo electrónico del 22 de marzo de 2023, indicó lo siguiente:

"Muy Buenos días:

En atención a lo que se me solicita indico lo siguiente:

La funcionaria López ingresó a laborar en el Circuito de Liberia entrado el año 2021, por ahí del mes de abril, motivo por el cual no hay acta de reunión para comunicarle las metas. Esto le fue comunicado vía correo electrónico. En todo caso, ella admite que sabía del cumplimiento de la misma en su escrito de apelación, de hecho se dio a la tarea de justificar su incumplimiento.

En cuanto a otros elementos de juicio, los mismos los remití vía correo electrónico cuando admití el recurso, o constan en el sistema de evaluación de desempeño de la interesada. Es por ello que en lo que se denomina "atestados", eso es lo que hay y de mi parte no habría en principio nada más que aportar, salvo que se me indique en forma puntual que información se echa de menos.

Quedo atento a lo que se disponga.

Rodrigo Campos Esquivel
Coordinador del Tribunal de Apelación Civil y Laboral de Guanacaste."

Por su parte la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Proceso Gestión del Desempeño, mediante correo electrónico de 19 de abril, contestó el informe en los siguientes términos:

"Estimadas personas integrantes:

Mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0365-2023 se nos comunica el acuerdo del Consejo de la Judicatura en sesión CJ-07-2023, artículo XIII, del día 3 de marzo del año en curso, donde se acodó,

en lo que interesa lo siguiente: "*2) Solicitar al proceso de Evaluación del Desempeño indique si la meta indicada es evaluable*.".

En relación con lo anterior se procedió a revisar el acuerdo referido, determinándose que la meta a la que se refiere tiene que ver con la función o tarea de dar capacitación al personal técnico Judicial, como se puede inferir de estos enunciados *"(….) Revisado el perfil competencial para Juez 1, siendo que no existe en la actualidad un manual de puestos para Juez Supernumerario por encontrarse en estudio de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, no encuentro en el mismo que exista ninguna indicación que sea responsabilidad o labor, de la persona juzgadora la capacitación del personal técnico a su cargo, mucho menos que indique que estas capacitaciones deben ser de forma periódica. (…) Por tanto, imponer como meta a evaluar que el juez supernumerario debe cumplir con la obligación de capacitar el personal técnico judicial del circuito en el que se desempeña (…)"*.

Revisando en el sistema de Evaluación del Desempeño para el período 2021 el plan de evaluación de la Licda Seilin Yadira Lopez Gonzalez, contenía 2 metas en el factor rendimiento, 1) *"Que durante el año en curso se rinda informe de labores."* y 2) *"Que durante el año en curso se actualice el conocimiento en áreas de interés institucional."*.

Con respecto a la consulta realizada, inferimos que la meta en cuestión en la #2, por cuanto está relacionada al tema de la capacitación. Asimismo, esta meta refiere en cuanto al método de cálculo y fuente de la meta, lo siguiente: "*Al décimo día hábil de concluido el semestre debe presentar la evidencia de los cursos o capacitaciones. (sic) cada cursos tendrá un valor del 50% de la meta*" y "*Informe presentado*.". De esta información de la meta no queda claro el enfoque de la capacitación, es decir, si esta consiste en llevar la capacitación o por el contrario brindar la capacitación; siendo este último enfoque el que se puede inferir del acuerdo supra. Además, del enunciado del método de cálculo se denota que esta medición sería de forma semestral y que cada actividad de capacitación representa un 50% del cumplimento de la meta.

Sobre la labor de capacitación, se debe indicar, que la misma es parte inherente y fundamental de puestos que tengan una función de dirección y liderazgo de equipos de trabajo, como lo es cualquier puesto de la judicatura que tiene como función principal dirigir los procesos jurisdiccionales puestos a su conocimiento (administrar justicia). En el perfil competencial de Juez 1 Genérico (se adjunta) se enumeran algunos elementos donde se puede notar o inferir esa labor inherente de capacitación; que en este caso se estableció como una meta concreta, pero que incluso es una de las acciones de mejora que se pueden proponer en la oficina o despacho para

cerrar brechas de conocimiento que se detecten. Sobre lo anterior y en lo que interesa, el perfil competencial de Juez 1 Genérico establece lo siguiente:

"*Naturaleza del Trabajo:*

***Dirigir el proceso en la jurisdicción competente**, con el objetivo de resolver conflictos, conforme al ordenamiento jurídico en apego a un Estado Social y Democrático de Derecho.*

Actividades principales:
(…)

- ***Diseñar planes de acción que maximicen los recursos internos del despacho** que permitan ofrecer un servicio público de calidad, de acuerdo con las políticas institucionales y el ordenamiento jurídico. (…)*
- ***Supervisar** que las personas colaboradoras cumplan a cabalidad con todos los deberes y obligaciones, para obtener la **mayor eficiencia**. (…)*
- ***Evaluar, dar seguimiento y hacer propuestas de mejora a las estrategias de organización y planeación**, así como a los logros obtenidos.*
- ***Liderar al equipo de trabajo** con respecto, compromiso, responsabilidad, para el logro de los objetivos del despacho. (…)*
- ***Atender y resolver consultas del equipo de trabajo** o de personas usuarias internas y externas, según lo permita el ordenamiento jurídico.*
- ***Evacuar consultas del personal y orientarlo con respecto a la ejecución de las actividades.***
- ***Diseñar y ejecutar un programa de inducción para el personal técnico y profesional de nuevo ingreso al despacho**. (…)*
- ***Capacitar al personal técnico** en Justicia Restaurativa y mantener reuniones de seguimiento e intercambio de los conocimientos adquiridos. (…)*
- ***Impartir o participar en charlas, cursos, capacitaciones,** investigaciones, construcción y mejora de instrumentos de Justicia Restaurativa.*
- ***Realizar otras labores propias del cargo**.*

Factores de Clasificación y Valoración de Puestos
(…)
Supervisión ejercida

*Le corresponde organizar, asignar y **supervisar** el trabajo del personal del despacho, así como establecer las **normas y procedimientos de trabajo para el personal a su cargo.***

Competencia Genérica:
(…)

Liderazgo

*Capacidad para **dirigir y guiar al equipo de trabajo** hacia el cumplimiento de los objetivos y metas del despacho, con responsabilidad, confianza y motivación.*

Conductas observables:

- ***Unifica esfuerzos hacia los objetivos y metas** de la institución donde trabaja. (…)*
- ***Promueve** la **eficacia** de los miembros de su equipo de trabajo. (…)*

Competencia específica:
(…)
Trabajo en equipo

*Promover, fomentar y mantener **relaciones de colaboración eficientes**, **integrando esfuerzos comunes** que garanticen el óptimo desarrollo de los objetivos trazados.*
(…)
Conductas observables:

- *Contribuye a la creación de un ambiente de **colaboración**, en el ámbito de trabajo, para **mejorar la eficiencia** del mismo.*
- *Colabora y ofrece su **ayuda para solucionar los problemas o situaciones que se presentan**."*

Como se desprende de todo lo anterior, este Subproceso estima, que si es factible y está dentro del marco funcional del perfil competencial, la tarea de facilitar capacitaciones al personal técnico del despacho; con miras a ejercer su función de dirección del proceso jurisdiccional, para lo cual es necesario liderar, supervisar, guiar, evaluar, capacitar y participar activamente en el proceso de mejora de la oficina, colaborando con el cierre de brechas de conocimiento por medio de procesos de capacitación; con el único fin de lograr maximizar y unificar, en un ambiente de colaboración e integración de esfuerzos comunes, el uso de los recursos del despacho para el logro, eficiente y eficaz, de los objetivos y metas del mismo. Sin embargo, este subproceso, como ente técnico, considera que la definición de la meta se puede mejorar, siendo que la misma se hizo en abstracto, en el entendido que se omitió definir mejor el alcance de la capacitación (enfocada a brindarla al personal técnico); así como una mejor coordinación entre la Administración Regional, el Consejo de Administración de Circuito conformado por las personas que administran justicia (órgano evaluador de la persona juzgadora supernumeraria) y la persona juzgadora que asuma la Coordinación del despacho; para definir mejor las necesidades de capacitación, los contenidos y las brechas de conocimiento que se requieran potenciar al personal técnico, con el propósito de mejorar la eficiencia y eficacia de la

atención del servicio público por parte del personal técnico de los despachos jurisdiccionales.

Es importante considerar que las metas deben de ser posibles de realizar, por lo que al momento de su ejecución se deben valorar las situaciones o circunstancias que han impactado en el cumplimiento de la misma, dado que en la dinámica real del trabajo pueden suceder circunstancias imprevistas que requieran ajustes en el valor de medición según su periodicidad (prorrateo del valor de medición, por ejm si la meta es realizar una determinada actividad de forma semestral, y la persona evaluada empezó en el ejercicio del puesto cerca del segundo semestre, se debería ajustar a una actividad de realizada para el tema de la evaluación de esta meta, por cuanto en el primer semestre no resulta razonable esperar que la persona cumpla con esa meta cuando no ocupa el puesto de trabajo) y situaciones casuísticas, de valoración discrecional del órgano evaluador, que puedan dificultar la ejecución de la meta establecida durante la etapa de planeación, para lo cual una posibilidad de ajuste puede ser la no evaluación de alguna meta por estas razones de justificación, siempre y cuando la persona evaluada tenga otra meta que se pueda considerar para el factor rendimiento de la evaluación del desempeño.

Se deja rendido la consulta realizada por el Consejo de la Judicatura."

(…)

En relación con el tema el Reglamento de Evaluación del desempeño, en el artículo 14 se indica:

"Artículo 14.- (…) 2. Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación. Así como de las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. 3. Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dentro de su plan de evaluación; la comunicación podrá ser efectuada por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico, indicando de manera

clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado. 4. Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción. 5. En caso de que la persona evaluadora no resuelva las situaciones expuestas por la persona evaluada, para dar cumplimiento con su plan de evaluación o el plan de mejora, la persona evaluada podrá presentar recurso de conformidad con lo indicado en el artículo 19 del presente reglamento. 6. Deberá tener un medio de notificación consignada a través del sistema informático que tiene la Dirección de Gestión Humana, con las consecuencias legales de la Ley de Notificaciones. Será responsabilidad de éste, comunicar a esta dependencia cualquier modificación, caso contrario, se entenderá válida la notificación realizada en el medio registrado. El medio se incluirá en el expediente personal de cada persona, utilizando el mecanismo previsto en el artículo 39 de la Ley de notificaciones. b) Son responsabilidades de la persona evaluadora los siguientes: 1. Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo. 2. Evaluar los puestos de trabajo bajo su cargo, de manera objetiva y en apego a los principios de este reglamento y respeto a las normas, para evitar cualquier tipo de discriminación o acción en contrario. 3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación. 4. Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño. 5. Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada. 6. Cumplir con los plazos previstos por este reglamento. 7. Darle seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias establecidas como resultado de la evaluación. 8. Cuando corresponda, realizar los ajustes en el plan de evaluación de aquellas personas trabajadoras que participan del programa "Adaptación laboral por condición de salud. 9. Notificar al inicio del periodo a evaluar, el plan de evaluación y al final, los resultados de evaluación. Esta se realizará por medio del correo electrónico señalado. (…)."

De previo a resolver sobre el presente recurso, se considera procedente turnar a una de las personas integrantes de este Consejo el asunto, para estudio en informe a este Órgano.

SE ACORDÓ: Turnar el asunto a la integrante Sandra Zúñiga Morales para su estudio e informe a este Consejo.

ARTICULO X

Documento: 4370-2023

El señor Carlos T. Mora Rodríguez Subsecretario General interino, mediante oficio 1864-2023 de fecha 02 de marzo de 2023, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 11-2023 celebrada el 09 de febrero del 2023, que literalmente dice:

"ARTÍCULO VIII

DOCUMENTO N° 916-2023

La licenciada Hazel María Murillo Parajón, mediante correo electrónico del 30 de enero de 2023, solicitó:

> "Mi nombre es Hazel María Murillo Parajón, cédula de identidad n. (…). Por este medio indicó que poseo nota de elegibilidad como Jueza 1 Genérico y Jueza 3 Conciliadora y, que a partir del día 18 de diciembre de 2022, finalizó el plazo estipulado por Corte Plena, en sesión n. 4-10 del 1 de febrero de 2010, artículo VII, sobre la exclusión en las ternas.
>
> Por lo anterior, de forma respetuosa, solicito se realice el trámite correspondiente para tener la posibilidad de nuevamente ser incluida en la lista de elegibles.
>
> Según llamada telefónica a Carrera Judicial y correo al Consejo de la Judicatura, me indicaron que debo realizar de nuevo el proceso de evaluación (psicológico, físico y médico), a lo cual expreso mi mayor disposición para lo que se requiera. Asimismo, previamente, para lo que corresponda, debo realizar la gestión ante la Secretaría General de la Corte para el respectivo conocimiento del Órgano que me impuso la sanción en su momento, razón de ser de este correo."

-0-

En sesión de Corte Plena N° 004-2010 celebrada el 01 de febrero de 2010, artículo VII, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva dice:

1. "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-

Luego en sesión N° 112-2017 celebrada el 14 de diciembre de 2022, artículo XLIV, en lo que interesa, se declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el representante legal de la encausada Hazel Murillo Parajón, y por tanto se confirmó 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 rigió a partir del 18 de diciembre de 2017.

- 0 –

Se acordó: Trasladar la gestión presentada por la licenciada Hazel María Murillo Parajón, mediante correo electrónico del 30 de enero de 2023, al Consejo de la Judicatura, para el trámite correspondiente."

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que:

La señora Murillo Parajón fue revocada según (...)

Por lo anterior, se le excluyó de los escalafones correspondientes, según lo establecido en el acuerdo del Consejo de la Judicatura sesión (...).

La señora Murillo Parajón cuenta con las siguientes elegibilidades:

Puesto	Materia	Nota
JUEZ 1	Laboral	80.3148
JUEZ 1	Genérico	80.3148
JUEZ 1	Penal	80.3148
JUEZ 1	Civil	80.3148
JUEZ 1	Familia	83.1731
JUEZ	Conciliador	77.1369

-0-

En vista del tiempo transcurrido desde la revocatoria de la señora Hazel María Murillo Parajón, 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.

-0-

SE ACORDÓ: 1) Previamente a resolver sobre la reincorporación de la señora Hazel María Murillo Parajón, deberá 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.

ARTICULO XI

Documento: 7467-2023

La señora Angela Keiko Minero Akiya mediante correo electrónico del 21 de abril de 2023, indicó lo siguiente:

“Consejo de la Judicatura
PODER JUDICIAL

Estimados señores y señoras integrantes:

La suscrita Angela Keiko Minero Akiya, cédula de identidad número (…)jueza propietaria del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, conformidad con el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial presento en tiempo y forma **RECURSO APELACIÓN** ante el Consejo de la Judicatura en contra del resultado de la evaluación del desempeño que me fue realizada y notificada el pasado 29 marzo de 2023, en la que obtengo una calificación de 40.40 insuficiente. Dicha evaluación es absolutamente nula, me causa un gravaven (sic) irreparable y no corresponde a la realidad, son evidentes las anomalias que contiene.
Los tribunales de trabajo se han pronunciado sobre el tema de la evaluación del desempeño y el cumplimiento del debido proceso.

Así entre otras, en la sentencia **No 000929 – 2021** el **TRIBUNAL LABORAL DE APELACIONES DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. SECCIÓN PRIMERA,** de las ocho horas con veinticinco minutos del día diecisiete del mes de agosto del año dos mil veintiuno, indicó:
"Cabe señalar en cuanto al primer agravio, que uno de los principios en todo actuar de la administración, sobre todo cuando de conformidad con el numeral 308 de la Ley General de la Administración Pública, crea, modifica o extingue un derecho subjetivo del administrado es el principio del debido proceso, y dentro de sus subprincipios se encuentra el de la comunicación de tales conductas administrativas con el fin de que la parte, pueda ejercer el derecho de defensa, pues de lo contrario se procedería infringiendo también el principio de legalidad. Pues bien, de la prueba que obra en los autos, tanto documental como testimonial no ha quedado demostrado que la Jefatura del Departamento de Nutrición siguiera el procedimiento establecido para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño; al realizar las evaluaciones de desempeño de la actora, como funcionaria de la accionada de los períodos 2011-2012, y 2013-2014, vulnerando el principio del debido proceso."

I. FUNDAMENTO EL PRESENTE RECURSO EN LOS SIGUIENTES MOTIVOS:

1) ***NULIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR VIOLAR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO.***

Es evidente que esta evaluación del desempeño se llevó a cabo violando la normativa que rige en el Poder Judicial la evaluación

del desempeño. Lo cual además me ha causado un grave perjuicio, indefensión, y no refleja la realidad de mi rendimiento como jueza.

Debe tenerse presente que esta evaluación, debe responder a un proceso sistemático para medir y evaluar mi trabajo de manera absolutamente imparcial u objetiva, dirigida desde el punto de vista ético a mejorar mi desempeño, en estrecha relación con los objetivos institucionales.

Primer motivo de nulidad: No se respetó el procedimiento establecido en el Reglamento.

El artículo 14 inciso b) punto 3 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño establece que como parte del procedimiento se debe hacer lo siguiente: "***3.*** *Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación."*Por su parte el artículo 5 incorpora como parte sus principios: participación, información y transparencia. Por el ejemplo el de principio de información que debe cumplirse señala:

i) Información: Las personas servidoras judiciales serán informadas de previo a su aplicación, y de forma oportuna, clara, comprensible y accesible sobre los instrumentos y la metodología del sistema de evaluación, así como los parámetros con que se medirán el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en el tema.

En mi caso la reunión para revisar el resultado final, se me notificó estando incapacitada el día 28 de marzo, que dicha reunión se llevaría a cabo el día 24 de abril en curso. Adjunto transcripción correo electrónico de la licenciada Andrea Gutiérrez:
De: Andrea Gutiérrez Vargas (…)
Enviado: martes, marzo 28, 2023 9:56 a. m.
Para: Angela K. Minero Akiya (…)
Asunto: REUNIÓN PARA RESULTADO FINAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2022

Buenos días
Licda. Angela Minero Akiya

Espero se encuentre bien.
Siendo que se me encomendó la realización de su evaluación de desempeño, le informo que se programa la reunión para revisar el resultado final de la evaluación de su desempeño para el día 24 de abril de 2023 a las 2pm. Misma que se efectuará vía aplicación teams y le estaré remitiendo el link respectivo para conectarse.

Saludos

Msc. Andrea Gutiérrez Vargas
Jueza de Trabajo
Pese a lo anterior de forma sorpresiva, siendo yo una jueza regular del despacho, que tengo propiedad, y que me encuentro totalmente localizable, **el 28 de marzo del 2023**, se me comunica por parte de la misma jueza Gutiérrez Vargas el resultado final de la evaluación, sin que se llevara a cabo la reunión a la cual me había convocado; con el agravante de que es un resultado deficiente, el cual no pude en ningún momento conocer, ni hacer las observaciones que tenía para ejercer mi defensa.
Se viola con esta actuación el Reglamento, ya que las normas tienen una clara finalidad permitir al funcionario o funcionaria evaluada, poder verificar con la persona evaluadora los parámetros que se tomaron en cuenta, y verificar que los datos sean correctos. Sin embargo en mi caso esto no se cumple, y se me deja sin conocer, sin poder discutir y aportar la prueba que era oportuna y debía conocer la persona evaluadora, sobre todo en mi caso, pues ya había informado a Licda. Gutiérrez algunos hechos relevantes que me estaban afectando en el despacho.

Segundo motivo de nulidad: Realiza la evaluación del desempeño, una jueza que no tiene 3 meses en el despacho y tampoco estuvo en el juzgado en el año 2022.

El Colegio de Jueces del despacho donde laboro decide el 17 de marzo del 2023, que la jueza subcoordinadora sea la persona que me aplique la evaluación del desempeño. Lo anterior se decide sin tomar en consideración lo que indica el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, es decir la evaluadora fue nombrada en propiedad en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial a partir del pasado 9 de enero de este año.
Por tanto al momento de hacer la evaluación la jueza Gutiérrez Vargas indudablemente no había cumplido con el requisito reglamentario de haber completado un trimestre de laborar en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Nótese que es hasta el pasado 9 de abril del presente año completó los tres meses de estar en el despacho, según lo requiere el citado Reglamento.

Este es un requisito sustantivo, no es una mera formalidad que se pueda subsanar. Es un requisito de fondo, que supone la idoneidad de la persona evaluadora, y que tenga una mínima estabilidad en el despacho donde va a realizar la evaluación de desempeño, sobre todo si se va a evaluar personal de la judicatura, y mucho más en un despacho como en el que laboro, que requiere de una permanencia para conocer su dinámica.

Esta evaluación corresponde al año 2022, y en ese período es evidente que ella no estuvo en el despacho, y cuando se designa para que me evalúe tiene poco más de dos meses de haber sido nombrada como jueza. Por tanto, ¿de qué forma puede tener la información que corresponde a mi rendimiento y a los eventos que sucedieron en el año 2022? ¿Cuáles fueron sus fuentes de consulta?
No se cumple con la normativa en cuanto a la idoneidad en la designación de la persona que realiza la evaluación del desempeño, y por tanto esta evaluación es absolutamente nula.

Tercer motivo de nulidad de evaluación del desempeño: *Influencia del juez coordinador titular y el acoso laboral denunciado.*

No se cumplen los principios del artículo 5 del Reglamento.
Yo siempre he estado totalmente dispuesta a ser evaluada porque tengo la obligación de rendir cuentas. Sin embargo, la forma en que se decide cómo se hará mi evaluación de desempeño, la forma en que se hace y la participación del juez coordinador, contra quien tuve que interponer una denuncia por hostigamiento laboral, hacen que todo el proceso sea nulo. No cumplieron los principios que sustentan este proceso de evaluación de desempeño, que tiene que ver con la mejora continúa y el cumplimiento del servicio público de justicia pronta y cumplida.

En mi caso no se cumplió con los principios de Legalidad, Deber de obediencia, objetividad, no discriminación, mejoramiento continuo, integración, instrumentalidad, información, transparencia. En cuanto a la objetividad se establece que toda evaluación debe cimentarse sobre criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos, y el de no discriminación señala que la evaluación debe basarse en criterios objetivos que garanticen un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas. El sistema de evaluación incorporará los principios rectores de la perspectiva de género y el principio de no discriminación basada en sexo, etnia, edad, discapacidad, condición económica, orientación sexual, identidad de género, estado civil, ascendencia nacional, afiliación sindical y religión, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas evaluadas los derechos que se deriven del sistema. Se deberán respetar todas las convenciones internacionales sobre el tema y las políticas aprobadas por el Poder Judicial.

En mi caso, el Consejo de Jueces del despacho donde laboro, celebrado el pasado 17 de marzo en curso, encontrándome incapacitada, decidió que la subcoordinadora del despacho realizara mi evaluación del desempeño, a pesar de que solicité enfáticamente que no se tratara el tema hasta que estuviera de

nuevo en el despacho, lo anterior en razón de la denuncia de acoso laboral que interpuse en contra del licenciado Armando Elizondo Almeida juez coordinador de ese Juzgado de Trabajo.

No obstante lo anterior y sin que yo estuviera presente el colegio de jueces decidió tratar el tema. Según consta en la grabación de la reunión, el denunciado hizo una serie de comentarios sobre mi, y sobre unas denuncias que él había planteado en mi contra, que se están conociendo en el Tribunal de la Inspección Judicial, de las cuales incluso una de ellas hasta fue desestimada y él nuevamente la presentó para insistir en un asunto ya fallado y que data del año 2020. Este hecho y otros originaron la interposición de la denuncia de acoso laboral. Es dicha reunión los jueces y las juezas presentes, escucharon la versión del Lic. Almeida, totalmente subjetiva de los hechos denunciados, al punto que se cuestionó mi ausencia y se cuestionó la incapacidad realizada por la médico de empresa. Esto se puede escuchar de la grabación de dicho consejo de jueces que quedó registrada, todo ello lo hizo este señor para justificar que yo cometí irregularidades, que no son ciertas como lo demostraré ante la Inspección Judicial, y que se supone sucedieron antes de la fecha que me realizaron la evaluación del desempeño.
Por acuerdo de Consejo Superior, notificado en oficio 2490-2023 del 21 de marzo de 2023 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia se estableció la legalidad de que fuera el Consejo de Jueces que tomara la decisión sobre mi evaluación del desempeño, tomando en consideración los lineamientos establecidos en el Reglamento de Evaluación del desempeño, no obstante lo anterior, estos lineamientos no se siguieron, como se puede verificar. En ese ese Consejo de Jueces, en el que estuvo presente la jueza evaluadora, todo el proceso se vició, pues se perdió totalmente la objetividad, y jamás se respetaron los principios que deben regir este proceso de evaluación de desempeño, pues previamente a poder exponer mis argumentos, ya el coordinador denunciado por acoso laboral, había dado los lineamientos a seguir en cuanto a mi evaluación, pues como se puede comprobar, r comparando lo que se indica en esta evaluación y las quejas que se presentaron en mi contra, se trata de los mismos hechos. Muchos que ni siquiera corresponden al año de evaluación.
Por lo anterior, el juez coordinador, al estar denunciado por acoso laboral, no debió ni debe intervenir de ningún modo en asuntos relacionados con mi desempeño. Y tampoco dar ningún tipo de información, pues como estoy demostrando ante el Tribunal de la Inspección Judicial es sesgada y no se ajusta a la realidad, y se violentan mis derechos como persona trabajadora.

2) *IMPUGANCIÓN DE LOS RUBROS EVALUADOS.*

En cuanto a los argumentos de forma de mi evaluación se indicó en los cuatro rubros los siguientes porcentajes de un máximo de 25%:

1. Factor: Rendimiento **Porcentaje asociado:** 80% **Porcentaje Obtenido:** 30.00%

Listado de metas de cumplimiento: **4 Metas Aplicadas.**

Meta	Tipo de Meta	Frecuencia	Unidad de Medida	Meta	Resultado Obtenido	% Ponderado	% Ponderado Obtenido
ACTUALIZACION RESULTADO SEÑALAMIENTOS	Meta de desempeño	Mensual	Porcentual	100.00	100.00	25%	25.00%
Dictado de Sentencia.	Meta de desempeño	Mensual	Porcentual	100.00	40.00	25%	10.00%
Resolución de los procesos puestos o su conocimiento, conforme a la fecha de pase a fallo.	Meta de desempeño	Mensual	Porcentual	100.00	5.00	25%	1.25%
Incorporación y Registro de la Sentencia dentro del mes en que se dicta	Meta de desempeño	Mensual	Porcentual	100.00	5.00	25%	1.25%

Sobre dichas calificaciones se indicó:

Nombre	Definición	Conductas Observables	Justificación	Evaluación
Servicio de Calidad	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	En los espacios donde se brinda atención de la persona usuaria (interna o externa), la persona hace uso del lenguaje acorde con las políticas institucionales y muestra respeto y empatía.	Esta evaluadora no cuenta con conocimiento directo de quejas interpuestas contra la evaluada.	Excelente
		En el desarrollo de sus funciones, se evidencia conocimiento de los procedimientos, instrucciones o circulares que sean concernientes a su puesto.	Se denota que la evaluada no cumple con la normativa y lineamientos de la comisión de asuntos laborales, no cumplió con el plazo legal para el dictado de las sentencias.	Insuficiente
		La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores.	No se encontraron evidencias que respalden que la evaluada realizó o implementó acciones administrativas tendientes a mejorar el servicio de manera permanente	Insuficiente
		Durante el período evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectaran	Se constató por medio del sistema informático que la evaluada presuntamente redactó y emitió la plantilla de varias sentencias que luego tuvieron que ser anuladas por resolución de trámite lo que generó una inconsistencia en los reportes de los informes de labores e indicadores del Juzgado. Se constató que emitió una plantilla para la incorporación de una sentencia sin que esta estuviera lista, la cual fue incorporada posteriormente lo que generó una inconsistencia en el libro de votos del Juzgado. Asimismo, en una visita realizada por la inspección judicial, se constataron otros casos con esas mismas inconsistencias.	Insuficiente

Como se puede verificar la evaluadora lo que hace son afirmaciones subjetivas, que no tienen un respaldo técnico. Y se supone que ella no cuenta con la información de las quejas interpuestas por la coordinación, sin embargo es evidente que se basa en las mismas afirmaciones que hizo el juez coordinador en las quejas.

Indica que no hay evidencia de que yo hiciera acciones administrativas de mejora, y cómo sabe que no hay acciones? Se revisaron mis funciones durante el período de evaluación? Se revisaron todos los informes mensuales que presenté, tanto en el despacho como en el Centro de Apoyo, para el cual estuve trabajando varios meses de ese período. Es fácil constatar que esta evaluación no incluyó toda la documentación que debió ser revisada. Lo mismo ocurre con el dictado de sentencias. Se revisó mes por mes el rendimiento? Se revisaron los asuntos asignados? Nada de esto se hizo.

Se trata de una evaluación que no tiene sustento técnico, y que me causa un gran perjuicio, y si la finalidad es la mejora continúa, con una evaluación como esta, eso no se logra.
Llama poderosamente la atención que la evaluadora indicó que no cumplí con los plazos legales para el dictado de las sentencias, que no encontró evidencias que respalden que realicé o implementé acciones administrativas tendientes a mejorar el servicio de manera permanente que, se constató por medio del sistema informático que emití plantillas que tuvieron que ser anuladas por resolución de trámite, generando inconsistencias en los reportes de labores y que en el informe de visitas realizada por la inspección judicial se verificaron otros casos con esas mismas inconsistencias.
Todo lo que pretende justificar la jueza Gutiérrez, versa sobre los mismos argumentos denunciados por el juez coordinador ante la Inspección Judicial, los cuales, además de falsos, incluso datan de fechas anteriores del 2022, situación que se podrá constatar en los expedientes que se llevan en dicho Tribunal disciplinario. Aunado a lo anterior a que, en el informe de visitas de la Inspección Judicial no se indica ni se señala en forma precisa que las inconsistencias sean producto propiamente de mis actuaciones funcionales, asunto que, de todas maneras, debe ser discutido en la vía correspondiente.
Estos resultados contrastan en forma total con la evaluación del año 2021 efectuada de manera integral e imparcial por parte de otro juez coordinador. Nótese como a pesar que mucho de lo que señala en este resultado se encuentra en la actualidad pendiente de resolver el Tribunal de Inspección Judicial, me ha afectado considerablemente en la evaluación del año 2022, pues no se siguieron los lineamientos del Reglamento.

CONCLUSION: En el documento puesto en mi conocimiento no se aprecia la existencia de observaciones completas, basadas tanto en los sistemas de información como en los informes mensuales reportados por mi, tampoco, se refiere al lapso en que debí realizar funciones de Coordinadora del mismo despacho, durante el año 2022, ni tampoco el período en que estuve resolviendo asuntos bajo la supervisión directa del Centro de Apoyo de la Función Jurisdiccional, que fue la mayor parte del período.

II. PETITORIA:

Por la forma en que he sido evaluada, no puedo solicitar que se revise la evaluación y se incluyan mis argumentos, y se cambie el resultado. Porque sería solicitar hacer una nueva evaluación, sobre una base objetiva y diferente a lo que se me ha aplicado. Sin embargo estoy dispuesta a someterme a la evaluación objetiva que se disponga por parte del Consejo de la Judicatura.

1. Por los motivos expuestos, y ante las múltiples violaciones al Reglamento de Evaluación del desempeño que se han generado en mi perjuicio, solicito que todo el proceso de evaluación de desempeño sea declarado absolutamente nulo, incluido su resultado.

2. Solicito que se disponga para garantizar el cumplimiento de los lineamiento que deben regir en este proceso evaluativo, que dicha valoración sea realizada por la misma persona encargada de efectuar la evaluación a los jueces y juezas del Centro de Apoyo y Mejoramiento en las labores jurisdiccionales, ya que, ***la mayor parte del tiempo en que ejecuté mis funciones de Jueza en el año 2022, fue para el Programa de descongestionamiento***. Además considerando el evidente estado de indefensión provocado, por cuanto, en el Consejo de Jueces resultó imposible poder aportar mis argumentos en contra de lo manifestado por el coordinador y que ha influenciado e incidido negativamente en mi evaluación del desempeño.

III. PRUEBA

1. (…)
2. (…)
3. Solicito se consulten los informes de labores que rendí durante el año 2022, que se encuentran en el despacho y en el Centro de Apoyo."

Por su parte la señora Andrea Cristina Gutiérrez Vargas mediante correo electrónico del 21 de abril de 2023, indicó lo siguiente:

> " En virtud del recurso de apelación y nulidad concomitante en contra del resultado de la evaluación del desempeño que la suscrita Juzgadora realizó de la Licda. Minero Akiya, me permito remitirles dicho documento ya que va expresamente dirigido al Consejo de la Judicatura, el cual se envía hasta esta fecha, siendo que me encontraba en período de vacaciones y debía analizarse como todo documento si cumplía con los requisitos y plazos legales.
>
> Sin embargo de la lectura del documento presentado por la Licda. Minero Akiya quisiera realizar las siguientes

consideraciones, las cuales podré ampliar posteriormente de ser así requerido:

a) La evaluación de desempeño fue realizada tomando en consideración todos los instrumentos necesarios anuales que me fueron suministrados, por ejemplo los indicadores de desempeño y sus informes de labores.

b) El Consejo de Jueces y Juezas, tomando en consideración lo resuelto por este mismo órgano en sesión extraordinaria N° 22-2023 celebrada el 17 de marzo del 2023, que en el artículo X dispuso: "Una vez analizada y discutida la gestión de la máster Ángela Minero Akiya, Jueza del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, se acordó: 1.) Tener por conocida la gestión presentada por la máster Ángela Minero Akiya, Jueza del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. 2.) Comunicar a la licenciada Minero, así como al Consejo de Jueces del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, que la evaluación del desempeño es una competencia de ese Consejo de Jueces y no de este Consejo Superior; por lo que deberá ese Consejo valorar la situación planteada de acuerdo con los lineamientos ya establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, considerando además para ello si existe o no un conflicto de interés. 3.) Notifíquese el presente acuerdo a la gestionante, así como al Consejo de Jueces (zas) del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Se declara acuerdo firme". Conforme lo señalado el Consejo de Juezas y Jueces decidió que la persona idónea para evaluar a la Licda. Minero Akiya fuera yo en mi calidad de Subcoordinadora del Juzgado de Trabajo.

c) Previo a la evaluación del desempeño la suscrita se comunicó con la Licda. Karla Infante quien es una de las profesionales relacionadas con la evaluación del desempeño para la guía respectiva y hacer la evaluación apegada al procedimiento establecido.

d) Debe destacarse que el sistema electrónico con el cual se realiza la evaluación del desempeño no permite realizar tal tarea, si antes no se ha comunicado las metas a la persona evaluada. De los diez jueces y juezas que integramos el Juzgado de Trabajo, ninguna se quejó al respecto ni realizó alguna observación que tuviese relación con la notificación previa de las metas establecidas. Que dicho sea de paso, son bien conocidas por la Licda. Minero Akiya ya que cuando

ejerció el puesto de Jueza Coordinadora de este Juzgado tuvo que hacerlo.

e) Debo indicar como lo hice en una nota anterior a este mismo Consejo, que el Juez Coordinador no me ha influenciado ni antes ni después en contra de la Licda. Minero Akiya.

Quedo atenta a cualquier ampliación o consideración que requieran.

Sin otro particular, se despide de Ustedes atentamente,

-0-

Previamente a resolver sobre lo expuesto por la señora Angela Minero Akiya, corresponde solicitar a la señora Andrea Cristina Gutiérrez Vargas, que en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, suministre a este Órgano para mejor resolver, el expediente administrativo correspondiente a la evaluación de la señora Minero.

SE ACORDÓ: Solicitar a la señora Andrea Cristina Gutiérrez Vargas, que en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, suministre a este Órgano el expediente administrativo correspondiente al proceso de evaluación realizado a la señora Minero Akiya.

ARTICULO XII

Documento: 7779-2023

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General interino, trasladó mediante oficio N° 3420-2023 el acuerdo tomado por Consejo Superior, en sesión N° 33-2023 celebrada el 20 de abril del 2023, artículo VI que literalmente indica:

“Documento N° 2654-2023

En sesión N° 43-2022 celebrada el 19 de mayo de 2022, artículo XXI, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva dice:

“(…)

Se acordó: Deberá la máster Ericka Chávez Rivera, Jueza Coordinadora del Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial de

San José, sede Suroeste, atender de forma inmediata, el eventual conflicto de interés aparente que existe entre la señora Sonia Quintana Ujueta y el servidor Roger Solís Corea. De presentarse no podrá el servidor Solís Corea, tramitar asuntos laborales a cargo de la señora Quintana Ujueta, ni tener la dirección jerárquica de la citada servidora, asimismo, deberá evitarse por parte de la coordinación del despacho, situaciones que pongan en entredicho la imparcialidad, transparencia y objetividad en el cumplimiento de los deberes públicos de los funcionarios judiciales del despacho."

-0-

En correo electrónico del 14 de marzo de 2023, la MSc. Ericka Chaves Rivera, Jueza Coordinadora del Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, Sede Suroeste, remite para su resolución el recurso de apelación interpuesto por los jueces Eduardo Rojas Sáenz, Pedro Méndez Aguilar y Marianela Oviedo Venegas, contra los acuerdos tomados en Colegio de Jueces celebrado en fecha 24 de febrero del 2023 sobre las metas de evaluación del desempeño aprobadas por mayoría de votos y cuyo recurso de revisión fue declarado sin lugar por mayoría de votos, en consejo de jueces realizado el pasado viernes 10 de marzo.

(…)

En relación con lo anterior, se transcribe el recurso presentado por los licenciados Eduardo Rojas Sáenz, Pedro Méndez Aguilar, así como por las licenciadas Mariana Alvarado Alfaro, Andrea Víquez Carrillo y Marianela Oviedo Venegas, en su condición de integrantes (as) del Colegio de Jueces y Juezas del Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, Pavas, mediante el cual interpusieron recurso de revisión con apelación en subsidio contra el Consejo de Jueces y Juezas que se verificó el viernes 24 de febrero de 2023, que cita lo siguiente:

"**I.- OPORTUNIDAD DE LA IMPUGNACIÓN**: Las acciones se presentan contra el acuerdo del pasado 24 de febrero de 2023 y que fue comunicado vía correo electrónico el domingo 26 de febrero a las 17:54 horas, encontrándose en tiempo de conformidad con lo que establece el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República. Además, desde el punto de vista subjetivo se plantean por quienes integraron el Consejo y, respecto de los ausentes tuvieron una causa justa para su incomparecencia. Sin dejar de lado que las decisiones tomadas inciden directamente sobre cada uno de ellos (as), razón por la cual, se encuentran legitimados (as) para actuar.

II.- FUNDAMENTO DE LOS RECURSOS: Las impugnaciones se presentan según lo dispuesto en los artículos

9.5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República. Así como los artículos 343, 349 inciso 2, 350 y 351 de la Ley General de la Administración Pública.

III.- PRIMER MOTIVO: INCUMPLIMIENTO DE LAS REGULACIONES SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL PODER JUDICIAL. El 10 de febrero del presente año, se realizó Consejo de Jueces y Juezas donde en el punto 2 de la agenda del día, se conocería una solicitud por parte de la coordinación para declarar el conflicto de interés que existe entre la Jueza Ericka Chavés Rivera, el juez Pedro Méndez Aguilar y la jueza Mariana Alvarado Alfaro. En aquella oportunidad y por mayoría de votos, se declaró para todos los efectos legales la existencia del conflicto y por ende la imposibilidad de la señora Cháves Rivera de conocer asuntos relacionados con el juez Méndez Aguilar y la jueza Alvarado Alfaro -ver acta que se adjunta como prueba-. No obstante lo expuesto, para el citado 24 de febrero, la jueza coordinadora a propósito del único tema en el orden del día, hizo una propuesta para definir las metas de evaluación del desempeño del año 2023. **Propuesta que incidía directamente en la gestión de todos los jueces y juezas del despacho, incluyendo al señor Pedro Méndez Aguilar y a la señora Mariana Alvarado Alfaro**. También, pese al evidente conocimiento que tenía la coordinadora de no influir en decisiones que tengan relación con los citados juzgadores, emitió su voto a favor del planteamiento que a la postre se aprobó. Lo anterior, en franca oposición con lo que establece el artículo 5 del Reglamento de *"Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial"*, que establece: ***Manejo adecuado de los conflictos de interés***. *Los conflictos de interés deben ser manejados de manera adecuada, oportuna y efectiva, a través de medidas tendientes a su prevención, detección y solución, lo que incluye la sanción de las conductas contrarias a la regulación de los conflictos de interés, por el riesgo que implican para la buena gestión pública, la probidad e integridad en el ejercicio de la función pública, y la grave amenaza que estos representan para el interés general, la confianza, la imagen y credibilidad institucionales.* Así las cosas, el actuar de la jueza Cháves Rivera **generó un perjuicio,** en tanto al violentar su deber de abstenerse de votar, provocó la nulidad del acto donde se aprobaron las metas para evaluación del desempeño de las personas juzgadoras.

IV.- SEGUNDO MOTIVO: VIOLACIÓN DE ACUERDOS DEL CONSEJO SUPERIOR COMUNICADOS MEDIANTE OFICIO 5761-2022. Como consecuencia de una consulta que en su oportunidad se formuló ante el Consejo Superior del Poder Judicial, dicho órgano en sesión 43-2022 del 19 de mayo de 2022 resolvió: *"Deberá la máster Ericka Cháves Rivera, Jueza Coordinadora del Tribunal Penal del Tercer Circuito Judicial de San*

José, sede Suroeste, atender de forma inmediata, el eventual conflicto de interés aparente que existe entre la señora Sonia Quintana Ujueta y el servidor Roger Solís Corea. De presentarse no podría el servidor Solís Corea, tramitar asuntos laborales a cargo de la señora Quitana Ujueta, ni tener la dirección jerárquica de la citada servidora, asimismo deberá evitarse por parte de la coordinación del despacho, situaciones que pongan en entredicho la imparcialidad, transparencia y objetividad en el cumplimiento de los deberes públicos de los funcionarios judiciales del despacho". Es decir, a parte de la imposibilidad de una relación jerárquica entre la jueza Sonia Quitana y el Juez Roger Solís, el órgano administrativo colocó a la señora Jueza Ericka Cháves Rivera en una condición de garante sobre el cumplimiento de los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad. Pese a ello, y a sabiendas de la obligación impuesta por el Consejo Superior, **permitió** que por su orden la jueza Quintana Ujueta votara sobre un tema que afectaba directamente a su compañero sentimental el co juez Solís Corea y viceversa. Destacar que en primera instancia existía un deber de ambos funcionarios de evitar cualquier situación que interfiriera en el normal desarrollo de las decisiones administrativas del despacho, máxime tratándose de quien ejerce la sub coordinación del Tribunal y, en segundo lugar la coordinación debía ejercer un control de las actuaciones. Contrario a ello, facilitó una votación en los términos que se reclaman, **generándose un perjuicio directo en la decisión final adoptada, puesto que se establecieron una serie de metas a todos los encargados (as) de administrar justicia a partir de una votación ilegítima.**

V.- PRUEBA: Se aporta como prueba las actas de Consejo de Jueces y Juezas de los días 10 y 24 de febrero de 2023, así como en caso de requerirse en alzada las grabaciones correspondientes.

VI.- DE TRÁMITE: Solicitamos que **se declare con lugar el recurso de revisión y en consecuencia se reponga el acto impugnado**. Caso contrario, se remita ante el Consejo Superior para su pronunciamiento.

VII.- NOTIFICACIONES: Las escucharemos en las cuentas oficiales de correo de cada uno de los recurrentes.

(…)”

-0-

Que la Secretaría General de la Corte, mediante circular N° 204-2019 del 18 de noviembre de 2019, hizo de conocimiento de las instituciones, abogados, abogadas, servidores, servidoras y público en general, el acuerdo adoptado por la Corte Plena en sesión N° 43-2019 celebrada el 14 de octubre de 2019, artículo XV, en que dispuso aprobar el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”.

El capítulo II, del citado reglamento, -en lo que interesa-, artículo 7.- Órganos Rectores, inciso c), cita lo siguiente:

"[…]

c) Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia.

[…]

Por su parte, en el numeral 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño, del reglamento supra, se dispone en lo conducente lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

(…)"

-0-

Una vez analizado el recurso presentado por los recurrentes, y a la luz del numeral 11 del "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial", se arriba a la conclusión de que este Consejo Superior no es competente para conocer del mismo, por cuanto los recurrentes ostentan el cargo jueces y juezas dentro del Tribunal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede Suroeste.

Es por lo anterior, y en razón a que el caso que nos ocupa trata de un plan de evaluación, el órgano competente para conocer del recurso presentado lo es el Consejo de la Judicatura, conforme está tipificado en el citado Reglamento.

Una vez analizado lo anterior; **se dispone: 1.)** Comunicar a los recurrentes, que de conformidad con el numeral 11 del "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial", este Consejo Superior no es competente para conocer del recurso presentado en alzada. **2.)** Trasladar las actas del Consejo de Jueces del Tribunal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede Suroeste, así como el recurso supra, al Consejo de la Judicatura, por ser un tema de su competencia. **3.)** Hacer de conocimiento del Consejo de la Judicatura, lo dispuesto por este Órgano Superior, en sesión N° 43-2022 celebrada el 19 de mayo de 2022, artículo XXI. **4.)** Deberá la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, trasladar la documentación recibida al Consejo de la Judicatura, así como el acuerdo adoptado por este Consejo Superior, citado en el inciso anterior. **5.)** Notifíquese el presente acuerdo a los recurrentes, así como al Consejo de Jueces del citado Tribunal.

La Dirección de Gestión Humana, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y el Área de Subproceso de Evaluación del Desempeño, tomarán nota para lo de sus cargos. **Se declara acuerdo firme."**

-0-

Previamente a resolver sobre lo expuesto en el acuerdo tomado por Consejo Superior, en la sesión N° 33-2023 celebrada el 20 de abril del 2023, artículo VI, corresponde turnar el asunto para estudio e informe a una persona integrante de este Consejo.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver turnar el presente asunto a la señora Shirley Víquez Vargas para su estudio e informe a este Consejo.

ARTICULO XIII

Documento: - 7698-2023

En sesión CJ-09-2023 del Consejo de la Judicatura celebrada el 15 de marzo del año en curso, Artículo IX, se conoció lo siguiente:

"Las señoras Roxana Arrieta Meléndez, Waiman Hin Herrera e Ivannia Aguilar Arrieta, por su orden, Directora y Subdirectora a.i. y Jefatura de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, en oficio PJ-DGH-SGD-048-2023 de fecha 06 de marzo y recibido el 14 del mismo mes, indicaron:

"En atención a lo dispuesto en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, donde se le otorgó a este Subproceso, "… validar todo el proceso de evaluación del desempeño…", así como considerando la rectoría del Consejo de la Judicatura, para las personas juzgadoras, nos permitimos hacer de su conocimiento las siguientes situaciones que se están presentado con respecto a la evaluación del desempeño de las personas juzgadoras en condición de supernumerarias, en algunos de los circuitos judiciales:

Primer caso: Se recibió el comunicado del Consejo de Administración de Cartago, Oficio 16-CAC-2023, donde se dispuso:

"Se acuerda: 1) Tomar nota. 2) Continuar con la misma dinámica de trabajo aprobada por este Consejo de Administración para la Evaluación de Desempeño de las personas juzgadoras supernumerarias en las sesiones 01-2022, artículo VI y sesión 01-2023, artículo VIII. Se designa al señor Administrador para que realice las reuniones de inicio, seguimiento y cierre, con las personas juzgadoras supernumerarias con el instrumento previamente aprobado por este Consejo, utilizando como insumo el informe mensual de labores que este Consejo de Administración conoce todos los meses. Los resultados deben ser comunicados a este Consejo, para la toma de decisiones en cuanto a planes remediales. Se declara acuerdo en firme para su ejecución.

Es importante señalar que existe normativa y procedimientos que este Subproceso ha establecido, en cuanto a la delegación de la

evaluación del desempeño para las personas juzgadoras supernumerarias a saber:

1. En el artículo 11 de dicho Reglamento, se dispuso que:

   "…e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios…"

2. Que este Subproceso, por recomendación de la Auditoría Judicial, definió el procedimiento denominado: Validación y actualización de permisos de acceso para persona u órgano evaluador. Sistema Soporte Informático de Evaluación del Desempeño (SSI), donde al inicio y medio período, remití un comunicado a las personas que tienen perfil de seguridad denominado "órgano registrador", sea para los Consejos de Jueza y Jueces que evalúan a las personas juzgadoras en la coordinación y para los Consejos de Administración, que evalúan a las personas juzgadoras en condición de supernumerarias.

3. También, como parte de ese procedimiento se remite a las personas juzgadoras que según nuestros controles tienen el perfil de seguridad de órgano registrador, el detalle del proceso que debe aplicarse en cada una de las etapas, sea en planeación, ejecución y seguimiento (se adjunta infografía de resumen), con el objetivo de estandarizar el mismo.

4. Con ocasión de la aplicación de dicho procedimiento, se consultó a las personas con dicho perfil de acceso si se mantienen en la función para extender la vigencia o por el contrario deshabilitar el acceso, considerando la rotación existen en los cargos de la judicatura.

   Por lo que, como se desprende de lo acordado por el Consejo de Administración de Cartago, se delegó la evaluación del desempeño de personal de la judicatura en condición de supernumerario al Administrador Regional, incumpliendo la normativa vigente, que ese proceso solamente puede ser aplicado por quienes representen la judicatura y no en una persona que ocupa un cargo de naturaleza administrativa, según las acciones que dispuso el Consejo, que debía ejecutar el Administrador Regional. Asimismo, para este 2023, las personas evaluadas deben evaluar a quién los evalúa, por lo que, también existiría una evaluación de parte de ellos al Administrador, además se está generando un proceso diferenciado con el resto de las personas juzgadoras en condición de supernumerarias, dado que, en las otras regiones del país, son

evaluadas por un órgano colegiado y en este caso se le está asignando a una sola persona.

Segundo caso: Se recibió consulta mediante el correo electrónico del Juez Alexander Somarribas Tijerino, Coordinación evaluación de desempeño personal Juzgador Supernumerario del Consejo de Administración del Circuito Judicial de Pérez Zeledón:

"…Sirva la presente para saludarla muy cordialmente, y a la vez para informarle que en reunión de las personas Juzgadoras Diego Angulo Hernández (representante Jueces 4), Julio Gamboa Salas (representante Jueces 3), Luis Angulo Sequeira (representante Jueces 1) y mi persona en calidad de representante de los Jueces 5, por unanimidad se me designó como encargado de la inclusión de las personas Juzgadoras Supernumerarias adscritas al Circuito Judicial de Pérez Zeledón, en el sistema de evaluación del desempeño. Por lo anterior, solicito que se extienda el plazo para su inclusión hasta el mes de julio de 2023.

Asimismo, se procede a realizar formalmente la siguiente consulta, conforme a lo que se expone a continuación.

El día de ayer 02 de marzo de 2023, previo a fijar las metas de evaluación de desempeño por parte del Consejo de Jueces, procedí a reunirme con el personal supernumerario, Xinia Vindas Mejía, Lilliana Castillo Bolaños y Jorge Bolaños González, Juezas y Juez, estando ausente por incapacidad José Azofeifa Barrantes, así como la funcionaria Johanna Gamboa Guzmán, en su condición de coordinadora del ámbito jurisdiccional, para determinar las posibles metas de evaluación para el año 2023.

No obstante lo anterior, se concluye que existe una imposibilidad material para establecer metas de evaluación de desempeño a las personas Juzgadoras Supernumerarias en este Circuito Judicial, toda vez, que desde la implementación del Modelo de Sostenibilidad, quedó a cargo del Ing. Erick Sánchez Duarte junto con la compañera Johanna Gamboa Guzmán la confección y ejecución de planes de trabajo por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias, sin aprobación ni supervisión por parte del Consejo de Administración, hasta el día 01 de marzo de 2023, en que por mi gestión ante los demás miembros del Consejo, se acordó la aprobación previa por parte del Consejo de dichos planes; sin embargo, aún así, los planes de trabajo continuarán bajo criterios técnicos del Departamento de Planificación, afines a los indicadores de gestión de algunas oficinas Judiciales, porque no todas están incluidas en dicho Modelo. Lo anterior a nuestro criterio, conlleva un problema de competencia para la fijación de metas de evaluación para las personas Juzgadoras Supernumerarias, por cuanto las metas no

están delimitadas a las competencias legales de dichos profesionales (mora y sustitución de personas Juzgadoras), reguladas y vigiladas por el Consejo de Administración, lo que a su vez sería utilizado como insumo, para el órgano evaluador, el que se encargaría de establecer y vigilar de manera objetiva las metas de calificación de desempeño y su cumplimiento. Lo anterior se vería comprometido y desmejorado, si un órgano administrativo (Departamento de Planificación) fija metas mediante planes de trabajo de acuerdo a sus criterios, porque le restaría poder de decisión y vigilancia al órgano evaluador, así como menoscabo en el derecho de los evaluados de participación en el proceso de evaluación y fijación de metas, plenamente dispuesto en los artículos 14.a.1.2.5, inciso b.1.2.5.8 y artículo 15.1... todos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial; así como la competencia exclusiva del Consejo de Administración de evaluar a las personas Juzgadoras Supernumerarias, por medio de los integrantes de la judicatura, conforme al numeral 11.e ibidem.

Siendo que como órgano evaluador se limita nuestra competencia ante la fijación de metas o planes de trabajo a las personas Juzgadoras Supernumerarias, por medio del Departamento de Planificación, en aplicación del Modelo de Sostenibilidad, en la persona del Ingeniero destacado en nuestro Circuito Judicial en asocio con la coordinadora del ámbito jurisdiccional, se consulta si dicho trámite está actualmente previsto como válido y autorizado. En caso afirmativo y ante la evidente limitación material para el órgano evaluador de fijar metas afines a las labores propias de las personas Juzgadoras Supernumerarias, se consulta la posibilidad de excusarnos en dicho trámite y que le sea transferida la competencia al Departamento de Planificación en los términos establecidos por dicha dependencia. Póngase en conocimiento del Consejo de Administración.

Para este caso, el Subproceso de Gestión del Desempeño comprende que el Poder Judicial ha venido desarrollando un proceso de mejora continua con eso modelos de sostenibilidad, pero desde que se inició con la implementación de la evaluación del desempeño, se ha indicado que el origen y aplicabilidad de un indicador de gestión, que se hace con parámetros generales, según la capacidad operativa de un despacho judicial, no es coincidente con una meta de desempeño, que corresponde al medio por el cual se establece el aporte individual según el cargo que desempeña la persona evaluada. En este sentido, se comparte la preocupación de los integrantes del Consejo de Administración de Pérez Zeledón, donde queda sometido el proceso de planeación de metas de desempeño, a un área técnica, para las personas juzgadoras en

condición de supernumerarias, generando un control diferenciado para esas personas juzgadoras, considerando lo establecido en el artículo 11 y 14 del Reglamento, dado que se les limita el establecimiento del factor de rendimiento, como el resto de la población juzgadora, que lo pueden realizar en el seno de un órgano colegiado o bien, con el Centro de Apoyo, para el caso de los jueces unipersonales, por lo que se estima que no debería de modificarse el procedimiento establecido en el Reglamento.

Tercer caso: con fecha de 03 de marzo se recibió comunicado de la Licda. Yency Gabriela Vargas Salas, Presidente Concejo de Administración II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, donde se informa que la persona juzgadora Soto Barahona, por los siguientes motivos se excusa que se le aplique por parte de ese consejo, la evaluación del desempeño:

"… Buenas tardes, Licenciada Yency, disculpe el atraso. Respecto a lo conversado el día 01 de marzo del 2023, le informo que debido a las circunstancias en que se dio el nombramiento del Licenciado Francisco, Juez Supernumerario de Guápiles en cuanto a que los nombramientos eran sumamente cortos, ya que en ocasiones era una semana de vacaciones y luego presentaba incapacidades o al revés y que eran por lapsos pequeños y los mismos cortaban continuamente el nombramiento y había que estar a la espera de que el Licenciado Francisco presentará dicha incapacidad ante la Administración de Guápiles o ante Área de Gestión y Apoyo y en ocasiones se retrasaba en entregarlas, por lo que a pesar de haber sido prolongado en el tiempo el nombramiento se dieron muchos altibajos en el mismo y siendo que se me comunico hasta el día 10 de noviembre del 2022 las metas de evaluación del desempeño, más no se me notificaron por haber terminado este nombramiento el 11 de noviembre del 2022, es que le comunico que no me encuentro anuente a que se me realice la evaluación del desempeño, ya que hasta el 10 de noviembre es que tuve realmente claras mis metas de desempeño y no anterior a esta fecha por todo lo antes mencionado…"

En este caso, estima este Subproceso que las personas juzgadoras indistintamente de las situaciones acaecidas en su nombramiento no pueden solicitar que se les excuse de la aplicación del proceso de evaluación de su desempeño, considerando lo dispuesto el artículo 11 de la Constitución Política, que establece la

obligatoriedad de la rendición de cuentas para los empleados del sector público.

"…ARTÍCULO 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas..."

Así como lo dispuesto en el Reglamento, en el artículo 13 Sobre las Personas sujetas a evaluación:

"…Serán sujetas a la evaluación del desempeño, las personas con relación de servicio en el Poder Judicial, en propiedad o en forma interina, aun las que se encuentren dentro del período de prueba o puestos de confianza, con excepción del personal que se encuentra en condición de meritorio por cuanto en este caso no existe una relación laboral.

Para ser evaluadas, las personas de primer ingreso al Poder Judicial deben tener por lo menos tres meses consecutivos de trabajar en el puesto.

Las evaluaciones parciales se realizarán en el caso de que una persona haya laborado en varias oficinas o despachos durante el período de evaluación.

Las personas que se encuentren desarrollando proyectos de interés institucional, serán evaluadas, por la jefatura inmediata o la persona encargada del proyecto…"

Como se desprende del artículo anterior, la condición para ser evaluada, en estos momentos, es el hecho de ser un empleado activo y no un tiempo laborado, situación que esta

Por lo anterior, se estima que, si es válido hacer una evaluación del desempeño para el personal judicial, indistintamente del tiempo desempeñado, a excepción de la persona de primer ingreso al Poder Judicial, que se estableció sería después de los tres meses, considerando la curva de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo.

En virtud de las situaciones comunicadas en este informe y considerando que se está solicitando a este Subproceso ofrecer una solución y orientación en las distintas situaciones, se solicita al Consejo de la Judicatura, valorar nuestras recomendaciones a fin de darles respuesta formal y a su vez solicitar la emisión de una circular para todos los Consejos de Administración, en los siguientes presupuestos:

"Que el Consejo de la Judicatura, como ente rector de la evaluación del desempeño de las personas juzgadoras, les recuerda a los Consejos de Administración de Circuito, que deben velar porque se cumpla lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, respecto del órgano designado para hacer la evaluación del desempeño de las personas juzgadoras en condición de supernumerarias, así como, que las metas de desempeño que se definan para estas personas, no pueden limitarse o establecerse de manera impositiva por órganos técnicos, dado que las mismas deben establecerse bajo el mismo procedimiento que el resto de la población juzgadora, sean que deben ser producto de un proceso de análisis y acuerdos entre las partes, pero que se tendrán de referencia o de guía, las cuotas definidas como parte de los procesos de modernización. Para todas las personas juzgadoras, se les recuerda que no es válido renunciar a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, por su condición constitucional y los efectos que pueda generar en su relación de empleo.

Caso contrario, que no se estimen oportunos los criterios emitidos por este Subproceso, para los casos antes referidos, se analice la posibilidad de solicitar criterio jurídico, por medio del procedimiento establecido por el Consejo Superior, sobre las actuaciones de los Consejos de Administración de Cartago, Pérez Zeledón y Consejo de Administración II Circuito Judicial de la Zona Atlántica y brindar la orientación correspondiente.

De previo a resolver sobre las situaciones planteadas este Consejo consideras necesario lo siguiente: Respecto de la situación referida en el punto 1 de la gestión, se estima necesario solicitar al Consejo de Administración de Cartago rinda un informe en el término de tres días después de recibida la presente comunicación. Ello para contar con mayores elementos de análisis.

Respecto del segundo caso planteado por el señor Alexander Somarribas Tijerino, se considera necesario de previo a resolver, solicitar a la Dirección de Planificación indique en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, aclare cuál es la participación del señor Eric Sánchez Duarte y de la señora Johanna Gamboa Guzmán con relación a la confección y ejecución de los planes o metas sujetos de evaluación, específicamente si tienen alguna pauta en particular referida a la evaluación del desempeño por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias.

Referente a lo indicado en el punto tercero gestión planteada por la señora Yency Gabriela Vargas Salas, Presidenta del Consejo de Administración II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, este Órgano estima necesario estarse a la espera de los informes que fueran solicitados a la Dirección de Planificación y al Consejo de Administración de Cartago, con el propósito de hacer un análisis integral de la situación.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver se dispone lo siguiente: **1)** Solicitar al Consejo de Administración de Cartago rinda un informe en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, en lo relativo a lo que literalmente se indica: "Se acuerda: 1) Tomar nota. 2) Continuar con la misma dinámica de trabajo aprobada por este Consejo de Administración para la Evaluación de Desempeño de las personas juzgadoras supernumerarias en las sesiones 01-2022, artículo VI y sesión 01-2023, artículo VIII. Se designa al señor Administrador para que realice las reuniones de inicio, seguimiento y cierre, con las personas juzgadoras supernumerarias con el instrumento previamente aprobado por este Consejo, utilizando como insumo el informe mensual de labores que este Consejo de Administración conoce todos los meses". **2)**Solicitar a la Dirección de Planificación, un informe en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, en relación con lo planteado por el señor Alexander Somarribas Tijerino y se aclare cuál es la participación del señor Eric Sánchez Duarte y de la señora Johanna Gamboa Guzmán con relación a la confección y

ejecución de los planes o metas sujetos de evaluación, específicamente si tienen alguna pauta en particular referida a la evaluación del desempeño por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias. **3)** Previamente a resolver sobre la gestión planteada por la señora Yency Gabriela Vargas Salas, Presidenta del Consejo de Administración II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, estarse a la espera de los informes solicitados a la Dirección de Planificación y al Consejo de Administración de Cartago. **4)** Previamente a la emisión de una nueva circular, analizar a profundidad el tema en una próxima sesión y con mayores elementos hacer una propuesta."

-0-

En correo electrónico de 12 de abril de 2023, El señor Luis Alberto Solís Jiménez, Consejo de la Administración de Cartago, indicó lo siguiente:

"Cartago, 11 de abril de 2023
Oficio 27-CAC-2023

MBA
Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa
Sección Administrativa de la Carrera Judicial Gestión Humana

Estimada señora:

En sesión ordinaria 03-2023, celebrada el 29 de marzo de 2023, artículo VI, el Consejo de Administración de Cartago conoció el oficio **PJ-DGH-SACJ-0428-2023**, se acordó lo siguiente:

"ARTÍCULO VI

Se conoce oficio **PJ-DGH-SACJ-0428-2023** de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, recibido el día 28-03-2023.

PJ-DGH-SACJ-0428-2023

Se acuerda: 1) Se toma nota. **2)** Aclarar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial en relación con oficio PJ-DGH-SACJ-0428-2023 que el señor Administrador no funge como Órgano Evaluador

de las personas juzgadoras supernumerarias, su función se limita a comunicar y registrar lo aprobado por el Consejo de Administración, tomando como insumo los indicadores de gestión que se conocen todos los meses en sesión ordinaria. Debido a lo anterior requerimos que el señor Administrador continue con el perfil de órgano registrador, que es justamente lo que se ha venido acordando. **3)** Agendar reuniones del Órgano Colegiado de personas juzgadoras del Consejo de Administración para dar seguimiento a la evaluación del desempeño del personal juzgador supernumerario en los meses de julio, enero y febrero. **4)** Designar al Administrador para que comunique los resultados de las sesiones de trabajo, y a la vez sea quien realice el registro en el sistema con base en lo acordado por este Consejo de Administración. **Se declara acuerdo en firme para su ejecución."**

-0-

En correo electrónico de 24 de abril de 2023, La señora Xinia Barrientos Arroyo, Dirección de Planificación, indicó lo siguiente:

"316-PLA-EV-2023
Ref. SICE: 801-23

24 de abril de 2023

Magistrada
Sandra Zúñiga Morales
Consejo de la Judicatura

Estimada señora:

Como respuesta al oficio PJ-DGH-SACJ-0428-2023 del 27 de marzo de 2023, en el que se transcribe el acuerdo del Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-09-2023, celebrada el 15 de marzo de 2023, artículo IX, el cual refiere al oficio PJ-DGH-SGD-048-2023 del 06 de marzo de 2023, remitido por Dirección de Gestión Humana. En dicho acuerdo en el punto 2 se solicita lo siguiente:

"…2)Solicitar a la Dirección de Planificación, un informe en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, en relación con lo planteado por el señor Alexander Somarribas Tijerino y se aclare cuál es la participación del señor

Eric Sánchez Duarte y de la señora Johanna Gamboa Guzmán con relación a la confección y ejecución de los planes o metas sujetos de evaluación, específicamente si tienen alguna pauta en particular referida a la evaluación del desempeño por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias.".

En atención de lo solicitado se comunica la respuesta por parte del Inga. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i. del Subproceso de Evaluación.

Atentamente,

Erick Antonio Mora Leiva, Jefe
Proceso de Planeación y Evaluación

Copias:

- Consejo de Administración del I Circuito Judicial de la Zona Sur
- Administración Regional del I Circuito Judicial de la Zona Sur
- Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina Gestión Humana
- Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Gestión Humana
- Licda. Ivannia Aguilar Arrieta, Subproceso de Evaluación del Desempeño
- Máster Marcela Zúñiga Jiménez, Sección Administrativa de la Carrera Judicial, Dirección de Gestión Humana
- Archivo

xba
Ref: 801-23

24 de abril de 2023

Máster
Erick Antonio Mora Leiva, Jefe
Proceso de Planeación y Evaluación

Estimado señor:

En respuesta al oficio PJ-DGH-SACJ-0428-2023 del 27 de marzo de 2023, en el que se transcribe el acuerdo del Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-09-2023, celebrada el 15 de marzo de 2023, articulo IX, el cual refiere al oficio PJ-DGH-SGD-048-2023 del 06 de marzo de 2023, remitido por Dirección de Gestión Humana. En dicho acuerdo en el punto 2 se solicita lo siguiente:

"…2)Solicitar a la Dirección de Planificación, un informe en el término de tres días después de recibido el presente acuerdo, en relación con lo planteado por el señor Alexander Somarribas Tijerino y se aclare cuál es la participación del señor Eric Sánchez Duarte y de la señora Johanna Gamboa Guzmán con relación a la confección y ejecución de los planes o metas sujetos de evaluación, específicamente si tienen alguna pauta en particular referida a la evaluación del desempeño por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias.".

La consulta realizada por el señor el Juez Alexander Somarribas Tijerino, Coordinación evaluación de desempeño personal Juzgador Supernumerario del Consejo de Administración del Circuito Judicial de Pérez Zeledón, se cita de manera textual:

"…Sirva la presente para saludarla muy cordialmente, y a la vez para informarle que en reunión de las personas Juzgadoras Diego Angulo Hernández (representante Jueces 4), Julio Gamboa Salas (representante Jueces 3), Luis Angulo Sequeira (representante Jueces 1) y mi persona en calidad de representante de los Jueces 5, por unanimidad se me designó como encargado de la inclusión de las personas Juzgadoras Supernumerarias adscritas al Circuito Judicial de Pérez Zeledón, en el sistema de evaluación del desempeño. Por lo anterior, solicito que se extienda el plazo para su inclusión hasta el mes de julio de 2023. Asimismo, se procede a realizar formalmente la siguiente consulta, conforme a lo que se expone a continuación. El día de ayer 02 de marzo de 2023, previo a fijar las metas de evaluación de desempeño por parte del Consejo de Jueces, procedí a reunirme con el personal supernumerario, Xinia Vindas Mejía, Lilliana Castillo Bolaños y Jorge Bolaños González, Juezas y Juez, estando ausente por incapacidad José Azofeifa Barrantes, así como la funcionaria Johanna Gamboa Guzmán, en su condición de coordinadora del ámbito jurisdiccional, para determinar las posibles metas de evaluación para el año 2023. No obstante lo anterior, se concluye que existe una imposibilidad material para establecer metas de evaluación de desempeño a las personas Juzgadoras Supernumerarias en este Circuito Judicial, toda vez, que desde la implementación del Modelo de Sostenibilidad, quedó a cargo del Ing. Erick Sánchez Duarte junto con la compañera Johanna Gamboa Guzmán la confección y ejecución de planes de trabajo por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias, sin aprobación ni supervisión por parte del Consejo de Administración, hasta el día 01 de marzo de 2023, en que por mi gestión ante los demás miembros del Consejo, se acordó la aprobación previa por parte del Consejo de dichos planes; sin embargo, aún así, los planes de trabajo continuarán bajo criterios técnicos del Departamento de Planificación, afines a los Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, Teléfono: 2295-4961/2295-3945 Sección Administrativa de la Carrera Judicial carrera-jud@Poder-Judicial.go.cr Teléfono: 2295-3781 ext. 01-3781 indicadores de gestión de algunas oficinas Judiciales, porque no todas están incluidas en dicho Modelo. Lo anterior a nuestro criterio, conlleva un problema de competencia para la fijación de metas de evaluación para las personas Juzgadoras Supernumerarias, por cuanto las metas no están delimitadas a las competencias legales de dichos profesionales (mora y

sustitución de personas Juzgadoras), reguladas y vigiladas por el Consejo de Administración, lo que a su vez sería utilizado como insumo, para el órgano evaluador, el que se encargaría de establecer y vigilar de manera objetiva las metas de calificación de desempeño y su cumplimiento. Lo anterior se vería comprometido y desmejorado, si un órgano administrativo (Departamento de Planificación) fija metas mediante planes de trabajo de acuerdo a sus criterios, porque le restaría poder de decisión y vigilancia al órgano evaluador, así como menoscabo en el derecho de los evaluados de participación en el proceso de evaluación y fijación de metas, plenamente dispuesto en los artículos 14.a.1.2.5, inciso b.1.2.5.8 y artículo 15.1... todos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial; así como la competencia exclusiva del Consejo de Administración de evaluar a las personas Juzgadoras Supernumerarias, por medio de los integrantes de la judicatura, conforme al numeral 11.e ibidem. Siendo que como órgano evaluador se limita nuestra competencia ante la fijación de metas o planes de trabajo a las personas Juzgadoras Supernumerarias, por medio del Departamento de Planificación, en aplicación del Modelo de Sostenibilidad, en la persona del Ingeniero destacado en nuestro Circuito Judicial en asocio con la coordinadora del ámbito jurisdiccional, se consulta si dicho trámite está actualmente previsto como válido y autorizado. En caso afirmativo y ante la evidente limitación material para el órgano evaluador de fijar metas afines a las labores propias de las personas Juzgadoras Supernumerarias, se consulta la posibilidad de excusarnos en dicho trámite y que le sea transferida la competencia al Departamento de Planificación en los términos establecidos por dicha dependencia. Póngase en conocimiento del Consejo de Administración.".

En atención a la consulta, se aclara con la siguiente información:

1. La Dirección de Planificación, tiene claro que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial en su Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional señala lo siguiente:

"…

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.".

2. El Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, y específicamente la asignación de un profesional en Planificación en el Circuito Judicial de la Zona Sur fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión extraordinaria 16-2020 celebrada el 27 de febrero del 2020, artículo LXXIII, informe 217-PLA-2020.

3. El profesional destacado en el Primer Circuito Judicial de la Zona Sur ingresó a partir de abril 2021, por lo que la dinámica de generación de planes de trabajo no ha sido un impedimento, para que el Consejo de Administración realice la labor de Evaluación del Desempeño (ED) para los periodos 2021 y 2022; por el contrario, dicha labor se ha llevado a cabo con toda normalidad por ese órgano. La información que se deriva de los resultados de los indicadores de gestión, puede constituirse en un insumo valioso a considerar durante el proceso por el órgano evaluador como una referencia más que podrían utilizar para tal fin.

4. El seguimiento y sostenibilidad consiste en dar un acompañamiento técnico en la implementación del proceso de mejora continua en los despachos y oficinas judiciales del Circuito Judicial, brindar un seguimiento continuo de los despachos con mayor criticidad en su gestión conforme la información suministrada por la Administración Regional derivado del análisis de indicadores de gestión, y brindar cooperación en la formulación e implementación de planes de mejora generados a partir de las reuniones de los Equipos de Mejora.

5. El Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad vigente cuenta con la participación de los distintos actores dentro del proceso, que tienen delimitadas sus funciones, entre algunas de las que se citan, relacionadas con el tema de planes de trabajo, según lo aprobado en el acuerdo del Consejo Superior 16-2020, son las siguiente:

A la Dirección de Planificación

- *Capacitar al personal de las administraciones regionales que se designe con la finalidad de brindar la inducción respectiva en la generación de indicadores y mejora continua de los despachos judiciales.*
- *Coordinar con la Administración Regional la revisión de los indicadores de gestión e identificar los resultados más críticos a efectos de desarrollar propuestas de mejora y planes de trabajo que permitan mejorar la gestión de los despachos y oficinas.*
- *Desarrollar y ejecutar propuestas técnicas para el abordaje de los despachos judiciales como planes de trabajo y reestructuraciones*
- *Presentar mensualmente ante el Consejo de Administración el detalle del avance y resultados de los planes de trabajo que se ha llevado cabo en el circuito.*

6. Como se observa, en la operativa normal del modelo, se realizan planes de trabajo por análisis de las cargas de trabajo y estructuras organizacionales, que permitan contar con modelos de organización y funcionamiento flexibles para afrontar los incrementos de las demandas de servicio que se presentan en los despachos y oficinas judiciales.

7. Además, se elaboran en forma conjunta con la Administración Regional, los planes de trabajo del recurso humano supernumerario tomando como base el comportamiento de los Indicadores de gestión que tiene cuotas aprobadas por el Consejo Superior, a fin de brindar colaboración a aquellos despachos que así lo requieren (criterio técnico).

8. Cabe recalcar, que las cuotas de trabajo que se establecen para los planes de trabajo, son las mismas aprobadas por el Consejo Superior, para todo el personal juzgador por materia, por lo que se establecen en los planes según corresponda, sea por sustitución o por plan de trabajo específico, en este último caso se ajustan según el tipo de plan de trabajo y al plazo de duración del mismo, pero de igual forma tomando como base las cuotas mensuales aprobadas tanto para el personal juzgador como para el personal técnico supernumerario; por lo que además, pueden servir de insumo para el órgano evaluador. Esto aplica tanto para planes de trabajo propuestos en conjunto con la Administración, los propuestos exclusivamente por la Administración, así como para las sustituciones que realice el personal juzgador supernumerario.

9. Como se indicó en líneas anteriores, el modelo de sostenibilidad vigente cuenta con la participación de los distintos actores dentro del proceso, que tienen delimitadas sus funciones, entre algunas de las que se citan **para la Administración Regional**, relacionadas con el tema de planes de trabajo, según lo aprobado en el acuerdo del Consejo Superior 16-2020, son las siguientes:

A la Administración Regional:

- *Asegurar y controlar que los despachos y oficinas judiciales remitan las actas de reunión adjuntando los indicadores de gestión y planes remediales mensualmente.*
- *Recopilar y almacenar los indicadores de gestión y planes remediales remitidos por los despachos y oficinas judiciales.*
- *Identificar los despachos u oficinas judiciales más críticos en cuanto al cumplimiento de los indicadores de gestión y colaborar en la formulación de los planes remediales.*

- *Dar seguimiento continuo en cuanto a la mejora de los indicadores de gestión y ejecución de los planes remediales de los despachos y oficinas judiciales más críticos, hasta su estabilización o cumplimiento de las metas establecidas.*

- *Realizar un informe semestral de las principales oportunidades de mejora identificadas en los despachos y oficinas judiciales a cargo, las mejoras realizadas, las acciones pendientes de finalizar y la colaboración que consideran requerida de parte de otras instancias judiciales. Este informe es de carácter ejecutivo, donde se incorporará los aspectos más relevantes y deberá ser remitido al Consejo de Administración del Circuito correspondiente.*

- *Dar a conocer al Consejo de Administración, la Contraloría de Servicios Regional y Control Interno; inconsistencias, falta de cumplimientos o cualquier acción administrativa que los despachos y oficinas judiciales realicen, que afecte la operatividad del modelo de sostenibilidad de los proyectos de rediseño.*

10. Adicionalmente, para dar cumplimiento a lo indicado con anterioridad, actualmente las tareas específicas que realiza la Administración Regional para la ejecución de planes de trabajo con personal supernumerario, cuando existe profesional de la Dirección de Planificación destacado en el circuito (Subproceso de Evaluación), son las siguientes:

- *Comunicar a los despachos del Circuito Judicial, los Planes de Trabajo con recurso supernumerario (construidos en conjunto con el personal en Planificación).*
- *Brindar soporte a los Planes de Trabajo con personal supernumerario.*
- *Elaborar Planes de Trabajo para despachos fuera del Modelo de Sostenibilidad*
- *Informar ante los Consejos de Administración sobre las funciones del personal Supernumerario (rendimiento).*

11. Por solicitud del Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, se confeccionó una propuesta de herramienta para el seguimiento y medición del rendimiento del personal supernumerario (tanto técnico como Juzgador), remitida con el consecutivo 2828-PLA-EV-TR-2021 del 14 de diciembre de 2021, dicha herramienta es alimentada por la Administración Regional y en la misma se incluye tanto la labor realizada por los planes de trabajo propuestos, así como la labores realizadas cuando se atienden sustituciones (en apego a las cuotas aprobadas por el Consejo Superior para cada despacho).

12. Actualmente las Administraciones Regionales donde existe profesional en Planificación, cuentan con herramientas o controles que permiten brindar un seguimiento en relación con la **cantidad de planes de trabajo en los que participa personal supernumerario mensualmente y por ende durante todo el año, así como el porcentaje de cumplimiento**

(rendimiento) de dichos planes de trabajo, lo cual debe ser informado al Consejo de Administración de manera mensual para la toma de decisiones según competencias establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración del Circuito, aprobado por Corte Plena en sesión 3-2001 y puede servir como insumo para lo establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

13. Lo anterior, si bien representa un control que lleva la Administración Regional, no significa que por dicho motivo deba ser esta dependencia la que aplique la Evaluación del Desempeño, pues como bien lo indica la norma, no es de su competencia aplicar la evaluación del desempeño al personal juzgador supernumerario. Se debe resaltar que dicha herramienta en complemento a los informes mensuales que remite el propio personal supernumerario, que también son insumos relevantes para considerar en la Evaluación del Desempeño, y sobre los cuales tiene acceso el Consejo de Administración.

14. Es importante indicar, que la Dirección de Planificación, en puntos anteriores, se refiere a las funciones de la Administración Regional desde la óptica del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, por lo que para el detalle del resto de funciones, entre estas, el fungir como Secretaria o Secretario de los Consejos de Administración, participar del proceso de Evaluación del Desempeño o el resto de labores propias del perfil competencial del puesto, deben ser solicitadas directamente a la Dirección Ejecutiva y/o a la Administración Regional del Primer Circuito Judiciales de la Zona Sur.

15. Adicionalmente, sería importante consultar al resto de Consejos de Administración Regional, la forma en que se ejecuta lo indicado en el Reglamento de Evaluación del Desempeño para el personal supernumerario, dado que se desprende de este oficio PJ-DGH-SGD-048-2023 , la diferencia entre la forma en que se realiza por el Primer Circuito Judicial de la Zona Sur y el Circuito Judicial de Cartago, siendo que en este último se ha trasladado la responsabilidad de la labor a la Administración Regional.

16. De los puntos mencionados anteriormente, se desprende que, de manera conjunta como parte de las funciones del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, la Administración Regional (representada por la coordinadora jurisdiccional Mba. Johanna Gamboa Guzmán) y el profesional de la Dirección de Planificación (Ing. Erick Manuel Sánchez Duarte) se reúnen de manera mensual para consensuar y comunicar planes de trabajo con recurso supernumerario; al respeto se tienen las minutas mensuales, adicionalmente se confecciona un oficio de planes de trabajo, en el cual se pone en conocimiento a todas las dependencias relacionadas.

17. Es menester aclarar, que los planes de trabajo se basan en el criterio técnico derivado de los Indicadores de Gestión, por lo que **dicha labor únicamente obedece al direccionamiento eficiente de los limitados recursos para la mejora del servicio a la persona usuaria, según las distintas necesidades detectadas,** que tienen las distintas oficinas que conforman el Circuito Judicial, con el objetivo de lograr la misión del Poder Judicial. Se adjunta en apéndice 5 un ejemplo de uno de los planes mensuales que se implementan en el Primer Circuito Judicial de la Zona Sur.

18. Tal como se aprecia**, las labores mencionadas son propias de las competencias actuales de la Dirección de Planificación y/o de las Administraciones Regionales según el Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad y no tienen relación con el proceso de Evaluación del Desempeño del personal juzgador y** no representan un impedimento para que el Consejo de Administración y/o sus miembros designados, realicen las labores asignadas vía Reglamento, y en las que se faculta para la realización de la Evaluación del Desempeño del personal juzgador supernumerario destacado en el Circuito Judicial, a cargo de dicho órgano colegiado.

Con lo anterior, se da por atendido el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2023, celebrada el 15 de marzo del año en curso en relación con lo planteado por el señor Alexander Somarribas Tijerino y se aclara cuál es la participación del señor Eric Sánchez Duarte y de la señora Johanna Gamboa Guzmán, sobre la confección y ejecución de los planes o metas sujetos de evaluación, específicamente si se tiene alguna pauta en particular referida a la evaluación del desempeño por parte de las personas Juzgadoras Supernumerarias.

Sin más por el momento.

Inga. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i.
Subproceso de Evaluación

Apéndices.

Apéndice	Nombre	Documento
1	Oficio PJ-DGH-SACJ-0428-2023 con acuerdo del Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-09-2023, celebrada el 15 de marzo de 2023, articulo IX	PJ-DGH-SACJ-0428-2023 – CJ-09-2023. /
2	Circular 204-2019 Asunto: Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.	Reglamento del Sistema Integrado d

3	Informe del Modelo de Sostenibilidad aprobado Consejo Superior en la sesión extraordinaria 16-2020 celebrada el 27 de febrero del 2020, artículo LXXIII	3017-20...docx
4	Correo con consecutivo 2828-PLA-EV-TR-2021, donde se remite propuesta de herramienta para medición del rendimiento del Personal Supernumerario	2828-PLA-EV-TR-2021.msg
5	Ejemplo de uno de los planes de trabajo con personal supernumerario, que se implementan en la Zona Sur.	1263-PLA-EV-TR-2023.docx

	NOMBRE	Puesto
Elaborado por:	Ing. Erick Manuel Sánchez Duarte	Profesional 2
Revisado por / o en coordinación con:	Licda. Rocío Picado Vargas	Coordinadora de Unidad a.i.
Aprobado por:	Inga. Elena Gabriela Picado González	Jefa a.i. Subproceso de Evaluación
Visto bueno:	Máster Erick Antonio Mora Leiva	Jefe Proceso de Planeación y Evaluación

-0-

Por su parte el señor Alexander Somarribas Tijerino en oficio de 25 de abril del año en curso manifestó:

"25 de abril de 2023
Señores (as):
Integrantes del Consejo de la Judicatura
Estimados señores (as):

Reciban un cordial saludo, y la vez en mi condición de parte interesada en la gestión, e integrante del colegio evaluador de las personas juzgadoras supernumerarias del Circuito Judicial de Pérez Zeledón, con el debido respeto, realizo las siguientes observaciones al informe 316-PLA-EV-2023. Ref. SICE:

801-23 del 24 de abril de 2023, confeccionado por la Inga. Elena Gabriela Picado González, jefa interina del Subproceso de Evaluación, en los siguientes términos.

PRIMERO: En mi condición de encargado de la gestión de evaluación de desempeño de las personas juzgadoras supernumerarias del Circuito Judicial de Pérez Zeledón, comuniqué que dicho personal está siendo administrado de manera directa por la Mba. Johanna Gamboa Guzmán, en su condición de coordinadora jurisdiccional y el Ing. Erick Manuel Sánchez Duarte, en su condición de profesional de la Dirección de Planificación. Queda admitido en el informe que ese traslado del personal juzgador supernumerario obedece a la implementación del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad. Conforme se desprende de los puntos 6 y 7, siguiendo el plan operativo del modelo, se procede a fijar planes de trabajo para las oficinas y despachos judiciales, según se señala, fijando cuotas para el personal supernumerario de acuerdo a criterios técnicos, y planes de trabajo aprobadas por el Consejo Superior, para todo el personal juzgador por materia. Lo anterior evidencia, que previo a modificar el Reglamento de los Consejo de Administración de Circuito, que confiere la administración absoluta de los personas juzgadoras supernumerarias, se procedió de hecho a trasladar esa administración al Departamento de Planificación y a la coordinadora jurisdiccional de circuito.

SEGUNDO: En el punto 12 del informe, se señala lo siguiente: "Actualmente las Administraciones Regionales donde existe profesional en Planificación, cuentan con herramientas o controles que permiten brindar un seguimiento en relación con la cantidad de planes de trabajo en los que participa personal supernumerario mensualmente y por ende durante todo el año, así como el porcentaje de cumplimiento (rendimiento) de dichos planes de trabajo, lo cual debe ser informado al Consejo de Administración de manera mensual para la toma de decisiones según competencias establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración del Circuito, aprobado por Corte Plena en sesión 3-2001 y puede servir como insumo para lo establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial".

Como integrante del Consejo de Administración desde hace aproximadamente 6 meses, tengo conocimiento que el personal supernumerario está siendo administrado por el Departamento de Planificación en asocio con la coordinadora jurisdiccional de circuito, y a pesar que solicité información sobre el acuerdo del Consejo que traslada esa competencia, en ese momento ni a la fecha, se me ha puesto en conocimiento el mismo; tampoco se informa de manera mensual al Consejo cuál es el rendimiento de los planes de trabajo del personal juzgador supernumerario. Aclaro

que lo único que se comunica al Consejo, mensualmente, es un informe de indicadores de gestión, para exponer a las oficinas que están en condición crítica, pero nunca se ha informado sobre los planes de trabajo, menos sobre el rendimiento del personal supernumerario, y esto a pesar, que desde hace 3 meses se acordó que dichos planes deben ser aprobados por el Consejo de Administración. Lo anterior demuestra, que la administración del personal juzgador supernumerario está siendo administrado de manera exclusiva y directa por el Departamento de Planificación junto con la coordinadora jurisdiccional, sin
intervención del Consejo de Administración.

TERCERO: En el punto 13 del informe, se expone lo siguiente:

"Lo anterior, si bien representa un control que lleva la Administración Regional, no significa que por dicho motivo deba ser esta dependencia la que aplique la Evaluación del Desempeño, pues como bien lo indica la norma, no es de su competencia aplicar la evaluación del desempeño al personal juzgador supernumerario. Se debe resaltar que dicha herramienta en complemento a los informes mensuales que remite el propio personal supernumerario, que también son insumos relevantes para considerar en la Evaluación del Desempeño, y sobre los cuales tiene acceso el Consejo de Administración".
Se admite en este apartado del informe, que se ejerce un control sobre el personal juzgador supernumerario, sin embargo, se excusan al decir, que no es de su competencia aplicar la evaluación de desempeño, ya que esa herramienta en complemento con los informes mensuales son insumos relevantes para dicha evaluación por parte del Consejo de Administración. En la condición dicha, no comparto el criterio externado, porque se admite que el control sobre el personal juzgador supernumerario en estos momentos no es ejercido por el Consejo de Administración, pero que este debe realizar la evaluación de desempeño, lo cual es contradictorio, improcedente e ilegal, al violentarse de manera integral el "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial", y los principios que lo regulan, entre ellos, el de legalidad, objetividad, no discriminación, rendición de cuentas, información, transparencia y participación. Asimismo, no se cumple con los siguientes presupuestos del Reglamento:

a. No existe participación de la persona evaluada en el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en el puesto de trabajo; toda vez, que el personal juzgador supernumerario es sometido a planes de trabajo por parte del Departamento de Planificación y la coordinadora jurisdiccional, sin su participación, pretendiéndose que esos planes sean tomados como insumos, cuando la participación es directa, y la fijación de metas se hace en un solo acto, al no poder estar sujeta a planes de trabajo mensuales e inciertos.

b. La persona evaluada no podrá intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación, porque el órgano evaluador no es quien fija las metas de acuerdo a sus labores, ya que, estas últimas son establecidas por un tercero bajo criterios técnicos de criticidad e indicadores, con relación directa con los despachos y no con el desempeño del personal juzgador supernumerario, cuando la evaluación debe estar sujeta a elementos cuantitativos del puesto de trabajo.

c. No podrá comunicar la persona a evaluar situaciones que afecten su desempeño, porque quien la administra y fija los planes de trabajo es el Departamento de Planificación en asocio con la coordinadora jurisdiccional. d. No podrá el órgano evaluador liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo el cargo. Este tema es muy importante de analizar estimados (as) integrantes del Consejo de la Judicatura, porque el criterio externado en el informe, es que ellos pueden liderar o controlar el trabajo del personal supernumerario y fijar planes de trabajo, entonces se limita al órgano evaluador la posibilidad de liderar o fijar los elementos cuantitativos a evaluar, y en la condición actual, no se podría afirmar que el personal juzgador supernumerario está bajo nuestro cargo, ya que en el informe se admite que actualmente la administración del personal juzgador supernumerario está a cargo del Departamento de Planificación y la coordinadora jurisdiccional.

d. El órgano evaluador no puede evaluar los puestos de trabajo, porque no
están bajo nuestro cargo, siendo completamente improcedente que se evalúen mediante insumos, como lo señala el informe, ya que, porque la normativa no lo autoriza en los términos expuestos en el informe.

g. No se podría fijar en la evaluación de desempeño los factores de evaluación establecidos en el artículo 15 del reglamento, porque el órgano evaluador va a estar sujeto a planes de trabajo establecidos de forma mensual por el Departamento de Planificación y la coordinador jurisdiccional, los cuales no se fijan de acuerdo al perfil competencial del personal juzgador supernumerario, sino a criterios técnicos de criticidad e indicadores de los despachos, lo que es distinto.

h. Por último, se considera que hay una violación al artículo 3 del Reglamento, porque existe una afectación a la independencia judicial, toda vez, que se pretende que el órgano calificador del personal juzgador supernumerario, el cual es colegiado, esté sometido a criterio técnicos y planes de trabajo establecidos por órganos administrativos, ya que, no se está de acuerdo en que las

metas se fijen o controlen por medio del Departamento de Planificación, y sin una reunión previa con el personal a evaluar, menos, someter las metas de evaluación a planes de trabajo externos, por cuanto la evaluación es única y exclusiva del órgano evaluador sin intervención alguna de terceros, en ninguna de sus etapas.

CUARTO: Por último, hago referencia al punto 2 del informe, el que señala: "El profesional destacado en el Primer Circuito Judicial de la Zona Sur ingresó a partir de abril 2021, por lo que la dinámica de generación de planes de trabajo no ha sido un impedimento, para que el Consejo de Administración realice la labor de Evaluación del Desempeño (ED) para los periodos 2021 y 2022; por el contrario, dicha labor se ha llevado a cabo con toda normalidad por ese órgano. La información que se deriva de los resultados de los indicadores de gestión, puede constituirse en un insumo valioso a considerar durante el proceso por el órgano evaluador como una referencia más que podrían utilizar para tal fin".

Si bien es cierto, se indica que la evaluación de desempeño se ha realizado en los años anteriores con normalidad, no obstante, véase, en el documento que se incorpora a continuación, las metas establecidas:

Como se puede observar, la meta fijada para el año 2022, es que el personal juzgador supernumerario remita un informe mensual de labores, cómo se puede tener eso como un factor de rendimiento, dónde están los elementos cuantitativos a evaluar del puesto, no los hay, entonces, cómo se puede avalar en el informe este tipo de fijación de metas, con el solo objetivo de justificar las modificaciones introducidas a las Administraciones Regionales, por medio del Modelo de Sostenibilidad, eso no resulta razonable, ni ajustado al reglamento de evaluación de desempeño, ni a la legalidad.

Por lo antes señalado, mantengo mi oposición en la forma en que se administra el personal juzgador supernumerario, y su evaluación de desempeño, lo cual debe ser independiente y no estar sujeto a criterios o planes de trabajo externos, ya que, la normativa actual no lo contempla, sea el Reglamento del Consejo de Administración de Circuito, ni el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.
En caso de admitirse el criterio del Departamento de Planificación, al ser mi criterio que se infringe la normativa reglamentaria, razón por la cual no podría participar en estas circunstancias en la evaluación de desempeño del personal juzgador supernumerario, presentaría mi renuncia al mismo sin incurrir en alguna responsabilidad, no sin antes solicitar que este tema y todo lo documentado sea puesto en conocimiento del órgano superior

correspondiente, sea, Consejo Superior o Corte Plena, para lo que corresponda.
Atentamente,
Alexander Somarribas Tijerino
Representante jueces"

-0-

En este acto se recibe a la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Proceso de Gestión del Desempeño, quien hace una exposición en lo relativo al tema de la evaluación.

-0-

Revisados los informes brindados, previamente a resolver, corresponde turnar el asunto para estudio e informe a una persona integrante de este Consejo.

SE ACORDÓ: **1)** Previamente a resolver, turnar el presente estudio a la señora Siria Carmona Castro para su estudio e informe a este Consejo. **2)** Agradecer a la señora Ivannia Aguilar Arrieta la información brindada.

ARTÍCULO XIV

El Consejo Superior en la sesión No. ° 18-2023 celebrada el 07 de marzo del 2023, artículo XXXII, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y por tratarse de un asunto de interés institucional, dispuso otorgar un permiso con goce de salario y sustitución al Dr. Juan Carlos Segura Solís, con el propósito de que se incorpore al equipo de trabajo que llevará a cabo la redacción de una reforma a la Ley que regula la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial por el plazo de 2 meses contados a partir del mes de mayo en curso.

En vista de que el señor Segura Solís es integrante titular del Consejo de la Judicatura y con motivo de que la señora Shirley Víquez Vargas quien funge ante este Órgano como su suplente comunicó que por compromisos previos no le será posible participar en las sesiones que se llevarán a cabo el 17 y 24 de este mes, con el propósito de no afectar el servicio y garantizar la continuidad en el accionar de este Consejo, dispuesta en el artículo 71 de la Ley de Carrera Judicial, ya que el quórum se integra con la totalidad de sus integrantes, y se debe de sesionar en forma ordinaria por lo menos una vez a la semana, se solicita se le permita al señor Segura participar en las

sesiones previstas para la segunda audiencia a partir de las catorce horas, en las fechas indicadas. Asimismo, se deje abierto el permiso para que en caso de que la señora Víquez no pueda sustituirlo en otras fechas dentro del período del permiso otorgado, sea hasta finales del mes de junio de 2023, él pueda participar en las sesiones según se programen.

SE ACORDÓ: Solicitar al Consejo Superior conceda permiso al señor Juan Carlos Segura Solís para que pueda participar en las sesiones del Consejo de la Judicatura programadas para la segunda audiencia de los días 17 y 24 de mayo de 2023. Asimismo, se deje abierto el permiso para que en caso de que la señora Shirley Víquez Vargas no pueda sustituirlo en otras fechas dentro del período del permiso otorgado, sea hasta finales del mes de junio de 2023, él pueda participar en las sesiones según se programen. ***Ejecútese.***

Sin más asunto que tratar finaliza la sesión.