**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL CJ-017-2023**

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas del miércoles 31 de mayo del dos mil veintitrés con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sr. Rafael Ortega Tellería, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sra. Shirley Viquez 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-016-2023 celebrada el 24 de mayo de 2023.

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) FRANKLIN JOSE LARA FALLAS, CED. 0111880003

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	16/02/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 14 días	Juez	1.7204%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 8 meses y 20 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	30/01/2018	Puesto	

Fecha corte actual:	31/05/2023		Porcentaje efectivo por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	5 años y 4 meses	Juez 4	3.6459%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 5 meses y 5 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	94.0721	95.7925
Juez 3 Penal	94.0721	95.7925
Juez 4 Penal	84.2504	87.8963

2) **JAVIER LISANDRO MADRIGAL NAVARRO, CED. 0303760036**

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	20/05/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 2 meses y 12 días	Juez	0.2870%
Tiempo efectivo reconocido:	3 meses y 14 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4

Fecha última calificación:	20/05/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 2 meses y 12 días	Juez 4	1.1528%
Tiempo efectivo reconocido:	9 meses y 17 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.0056	88.2926
Juez 3 Penal	88.0056	88.2926

Juez 4 Penal	86.9510	88.1038

3) RODRIGO DANIEL MORA RAMIREZ, CED. 0114700415

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 21 días	Juez	1.9009%
Tiempo laborado tipo B:	5 días	Defensor Público	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	73.4086	75.3095
Juez 3 Penal	75.7348	77.6357

4) ELIDA VIRGINIA QUIROS VASQUEZ, CED. 0701500097

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	11/07/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 10 meses y 19 días	Jueza	3.3251%
Tiempo efectivo reconocido:	3 años, 3 meses y 27 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 Penal Juvenil	87.4049	90.7300

5) KATTIA PRISCILLA CASTRO CALVO, CED. 0109310546

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	07/04/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 2 días	Jueza	2.0167%

Tiempo laborado tipo B:	4 meses y 21 días	Defensora Pública	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	81.2048	83.2215

6) JEIM HAROLD RIOS SOLORZANO, CED. 0112880207

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	28/04/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 2 días	Juez	0.2833%
Tiempo efectivo reconocido:	3 meses y 12 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 Laboral	92.1067	92.3900

7) MELISSA EUGENIA ARMIJO LOSILLA, CED. 0113000590

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	24/05/2023	Puesto	Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo B:	3 meses y 27 días	Profesional en Derecho 3B (Sala)	0.1846%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	81.6003	81.7849

8) ALANA DE LOS ANGELES FONSECA LOBO, CED. 0115540709

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	04/04/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	7 meses y 11 días	Jueza	1.5546%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 4 meses y 28 días	Defensora Pública	

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	7 meses y 11 días	Jueza	1.5546%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 4 meses y 28 días	Defensora Pública	

Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	11/03/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	7 meses y 11 días	Jueza	1.5546%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 4 meses y 28 días	Defensora Pública	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	74.6096	76.1642
Juez 1 Familia	77.4379	78.9925
Juez 3 Familia	73.5404	75.0950

9) KARLA MARCELA VALENCIANO VARGAS, CED. 0206370190**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Laboral, Juez 3 Conciliador**

Fecha última calificación:	15/01/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 3 meses y 25 días	Jueza	3.3194%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	83.0264	86.3458
Juez 3 Conciliador	79.2776	82.5958
Juez 3 Laboral	86.2764	89.5970

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.

10) DANIELA LUCIA VEGA ROJAS, CED. 0113580017

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho Laboral. Universidad Latina de Costa Rica.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	81.3842	82.3842

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

11) GREIVIN ALFONSO FUENTES MONTOYA, CED. 0701300650

POSGRADO: se otorgan dos puntos por la Especialidad.

Especialidad en Derecho Notarial y Registral. Universidad de San José.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.1650	87.1650
Juez 3 Penal	85.1650	87.1650

12) SEILIN YADIRA LOPEZ GONZALEZ, CED. 0111450403

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

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

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico, Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	03/02/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	31/05/2023		

Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 1 día	Jueza	2.2528%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.9824	84.2352
Juez 1 Familia	83.9824	87.2352

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

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) LEONARDO ALFONSO GOMEZ ESPINOZA, CED. 0603160461

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	92.7500
Nota propuesta	95.8125
Porcentaje por reconocer	0.0612%

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	82.3272	85.3884

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 REBECA SANCHO GONZALEZ, CED, 0109000762

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Código Penal Comentado	Click Legal (APP)	2023	1	Grado I 0.04%

				Grado II 0.08%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	95.8733	95.9133
Juez 3 Penal	95.8733	95.9133
Juez 4 Penal	94.9967	95.0767
Juez 5 Penal Apelaciones	84.9417	85.0217
(...)	84.9417	85.0217

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.

15) MARCO ANTONIO HERNANDEZ VARGAS, CED, 0205770948

PUBLICACIONES:

Ensayo	Revista	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda de Costa Rica 50 aniversario	Editorial UCR	2019	1	Grado I 0.08%
El Procedimiento Administrativo Sancionador en Costa Rica	IJ Editores (Argentina)	2019	1	Grado II 0.16%

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
El Procedimiento Administrativo Sancionador en la Administración Pública	Editorial Investigaciones Jurídicas	2017	2	Grado I 0.1% Grado II 0.2%

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Apropiarse de una metodología para lograr excelencia en la dirección judicial del proceso. Fase I	06/08/2018 - 21/10/2018	44 HRS	Escuela Judicial	0.1625%
Ante la Evolución del Ordenamiento Jurídico: Apropiarse de una Metodología para lograr Excelencia en la Dirección Judicial del Proceso. Fase II	04 - 08/04/2018	40 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		84		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	86.1875	86.5300
Juez 4 Contencioso Administrativo	89.5125	90.0350

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.

16) DAVID RAUL MATAMOROS SALAZAR, CED. 0110430826

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Latina de Costa Rica	II-2021	Derecho Procesal Civil I	0.0666%
Universidad Latina de Costa Rica	III-2021	Derecho Procesal Civil I	
Universidad Latina de Costa Rica	II-2022	Derecho Procesal Civil I	
Universidad Latina de Costa Rica	I-2023	Derecho Procesal Civil I	
Total	16 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	85.7756	85.8422
Juez 3 Civil	85.7756	85.8422
Juez 3 Laboral	85.4422	85.5088
Juez 4 Civil	86.3787	86.4453

17) MARIO FELIPE MARIN CASCANTE, CED, 0112110007

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San Juan de la Cruz	III-2021	Derecho Procesal Civil	0.05%
Universidad San Juan de la Cruz	II-2022	Derecho Procesal Civil	
Universidad San Juan de la Cruz	III-2022	Derecho Procesal Civil	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	91.6266	91.6766

-0-

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

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

ARTÍCULO III

Documento 10049-2023

La señora Seilin López González, mediante correo electrónico de fecha 23 de mayo de 2023.

“En respuesta al oficio PJ-DGH-SACJ-0645-2023, me permito hacer mis observaciones finales. Del informe rendido por la señora Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Proceso Gestión del Desempeño, me resulta importante destacar lo siguiente:

*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.***

Me toma por sorpresa que mi plan de evaluación de desempeño 2021, incluya una meta diferente a la que me fue comunicada para el efectivo cumplimiento de mis funciones, en este sentido, quiero aclarar a este honorable Consejo, que en ningún momento he tenido acceso al sistema de evaluación de desempeño, sino que desde el inicio, las metas me fueron notificadas desde el correo personal del órgano evaluador, por lo que nunca supe que en realidad la meta consistía en que mi persona recibiera capacitación para actualizar conocimientos en temas de interés institucional, cosa a la que jamás me habría opuesto, por el contrario, más bien considero oportuna y pertinente, de hecho, en el año 2021, solicité ser incluida en las capacitaciones para la entrada en vigencia del Código Procesal de Familia, las cuales concluí satisfactoriamente. Lastimosamente, me parece que el problema mayor se da, por el desconocimiento que tiene el órgano evaluador de todo el proceso, así como del uso del sistema de evaluación y es esa una de las

razones por las que justamente estoy solicitando la nulidad del proceso, pues como tal, desde el inicio estuvo viciado, ya que nunca se cumplió con lo dispuesto en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, ni siquiera con algo tan simple como la debida y correcta forma de notificación de las metas, al punto que es hasta este informe por parte de la señora Ivannia Aguilar Arrieta, que me entero que la meta no fue la "notificada", por parte del señor Campos.

Me parece de suma relevancia, que se tome en cuenta lo manifestado por la jefa del Proceso de Gestión del Desempeño, en todo estoy de acuerdo. Claro que la capacitación tanto a nivel personal para actualizarse en temas de interés institucional, como la constante capacitación del personal técnico a cargo de las jefaturas, es algo de suma importancia en las labores de cualquier despacho, es por ello, que en mis 12 años de ejercer este honorable cargo en la judicatura, siempre he procurado que el personal bajo mi responsabilidad se mantenga actualizado y me he encargado personalmente de reunirme con ellos a aclarar dudas sobre los procesos que asumimos diariamente; sin embargo, el tema es que esto es posible cuando uno está fijo en un despacho, en el que conoce día a día cuáles son las falencias del personal técnico, más no, en un puesto como el de juez supernumerario, en el que asistimos a los despachos como "apaga incendios", es decir, a hacer sustituciones desde un "rato", hasta meses (lo cual en el caso concreto nunca se dio), que además dependemos del criterio o forma de trabajar del juzgador titular, de la agenda que nos hayan dejado asignada y no podemos llegar a pretender realizar cambios en la tramitación de causas, por lo que si bien es cierto, como lo dice la Licda. Aguilar, es una meta posible de evaluar, también es cierto que se requiere mucha mejora, pues no se trata de "mandarnos" a capacitar personal ajeno, sino que implica toda una logística conjunta entre el personal juzgador supernumerario, la Administración Regional, el Consejo de Administración y el Juzgado en el cual se pretende impartir las capacitaciones, todo esto en virtud de que el juez supernumerario no tiene personal a su cargo, tampoco puede disponer de su agenda o su tiempo, sino que dependemos de lo que nos asignen, asignaciones que por cierto, en una gran mayoría de casos son de "ya, para ya", es decir, que llegamos a las 07:00 a.m a la oficina y se nos dice "diríjase al juzgado X porque la jueza se incapacitó". El trabajo del personal juzgador supernumerario es muy sui generis y estas características deben ser tomadas en cuenta para una correcta evaluación del desempeño, pero sobre todo, para el correcto aprovechamiento del recurso humano.

Para finalizar, me adhiero a lo indicado por la señora Aguilar Arrieta, en cuanto a que las metas deben de ser posibles de cumplir, *"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 (prorratio 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". En ese sentido, como lo expliqué ampliamente en mi escrito inicial y ahora se reafirma con la opinión de la señora Ivannia Aguilar, es improcedente que el órgano evaluador se haya empeñado en calificarme como si mi labor hubiera sido durante todo el año 2021, cuando sabía desde el principio que no podía evaluar más allá del mes de agosto en adelante, sin embargo el señor Campos se resistió en todo momento a atender razones, culminando tal circunstancia con un proceso errado desde su inicio, hasta el final, situación que me ha mantenido en este proceso, durante aproximadamente dos años. Así las cosas, agradezco tomar en cuenta todos y cada uno de los motivos del recurso, así como el informe rendido por la Licda. Ivania Aguilar Arrieta y se anule la totalidad del proceso de evaluación realizado a mi persona del período 2021. Con todo respeto y consideración, me despido.
Msc. Seilin López González.”

-0-

En la sesión CJ-007-2023 celebrada el 03 de marzo de 2023, artículo XIII, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto 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, dejó 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 adicione los expedientes en los cuales tuve que dejar sin efecto señalamientos o bien hubo algún inconveniente durante la sustitución debido a "*lo que yo consideraré*" 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 búsqueda 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, **acusó que han existido faltas graves al debido proceso en esta evaluación, por lo que solicito sea anulado**, tómesese 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 cumplimiento 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 (prorrato 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. (...).”

-0-

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.”

-0-

Analizada la solicitud de la señora Seilin López González, lo procedente es hacerlo del conocimiento de la integrante Sandra Zúñiga Morales, para que lo considere en el estudio que debe rendir a este Consejo.

SE ACORDÓ: Hacer del conocimiento de la integrante Sandra Zúñiga Morales, la solicitud presentada por la señora Seilin López González, para que lo considere en el estudio que debe rendir a este Consejo. **Ejecútese.**

ARTICULO IV

La señora Siria Carmona Castro y el señor Gary Bonilla Garro, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-11-2022 juez y jueza 3 laboral y CJ-12-2022 juez y jueza 4 contencioso administrativo:

#	Cédula	Nombre	Concurso	Nota de Entrevista
1		ABARCA JIMENEZ MARIANELA DE LOS ANGELES	CJ-11-2022 juez y jueza 3 Laboral	100
2		ARGEÑAL ARAUJO GISELLE MARIELOS	CJ-11-2022 juez y jueza 3 Laboral	Se reprogramará cita de entrevista
3		CASTRO GAMBOA ANA YANCY	CJ-11-2022 juez y jueza 3 Laboral	100
4		MORAGA SANCHEZ MARIA KASSANDRA	CJ-11-2022 juez y jueza 3 Laboral	90
5		PEREZ RIOS EIDA SHIRLENIA	CJ-11-2022 juez y jueza 3 Laboral	100
6		GUILLEN SALAZAR MANUELA	CJ-12-2022 juez y jueza 4 contencioso administrativo	97
7		MORALES HERRA CINTHYA MARIA	CJ-12-2022 juez y jueza 4 contencioso administrativo	95
8		RODRIGUEZ CUBERO LINDSAY MANUELA	CJ-12-2022 juez y jueza 4 contencioso administrativo	100

-0-

Analizado los resultados anteriores proceden trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

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

ARTICULO V

El señor José Alberto Vargas Duarte, mediante correo electrónico del 26 de mayo del presente año, presenta la siguiente solicitud de reincorporación:

“Quien suscribe, José Alberto Vargas Duarte, conforme lo indica el acuerdo del Consejo de la Judicatura sesión CJ-31-2008 celebrada el 30 de setiembre del año 2008, Artículo X, que en lo que interesa dice: "2-En relación con las renunciaciones por jubilación u otro motivo, quienes renuncien deben ser excluidos oficiosamente del escalafón. En caso de que manifiesten su interés en que su elegibilidad sea reactivada, deberán solicitarlo a este Consejo para su análisis y resolución; caso en el cual deberán someterse a las evaluaciones que se consideren pertinentes..." manifiesto mi interés en que mi elegibilidad sea reactivada y se me asigne la misma nota la cual tenía al momento de que se me excluyó oficiosamente debido a mi renuncia en el Poder Judicial.

Según varios ex compañeros jueces me han contado y en palabras del Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Orlando Aguirre, el Poder Judicial ha venido "sufriendo la fuga del talento en el Poder Judicial, personal sumamente calificado de diferentes áreas emigra al sector privado. Este personal calificado, formado en el Poder Judicial, está encontrando en el sector privado mejores condiciones laborales no solo en el campo del ejercicio del derecho, sino también en otras áreas profesionales como tecnología, médicos... (<https://semanariouniversidad.com/pais/aumento-del-132-en-renunciaciones-amenaza-estabilidad-en-poder-judicial/>), lo cual es un hecho público y notorio.

Por tal motivo, convencido de que puedo aportar mi experiencia a este Poder de la República donde he sido formado, en estos tiempos difíciles para la institución, reitero mi interés en que mi elegibilidad sea reactivada con la misma nota que tenía al momento de mi renuncia, ya que he seguido ejerciendo el Derecho Penal de forma liberal y actualizándome constantemente en dicha materia.

NOTIFICACIONES: A este correo electrónico.”

-0-

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

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

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Vargas Duarte renunció al Poder Judicial a partir del 01 de junio de 2021. Cuenta con las siguientes elegibilidades:

Categoría y Materia	Promedio
Juez 1 penal	95.8950
Juez 3 penal	95.8950

-0-

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

SE ACORDÓ: Previamente a resolver sobre la reincorporación del señor José Alberto Vargas Duarte, deberá de someterse a la evaluación en las áreas de psicología, medicina y trabajo social, por parte de la Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomará nota para lo de su cargo.

ARTÍCULO VI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial presenta los detalles y nóminas de las personas que se inscribieron en el concurso CJS-0004-2022, para integrar las listas de jueces y juezas suplentes categoría 4 en los siguientes despachos:

DESPACHO		
		Pendientes por nombrar en lista principal
Lista # 1.		
12	TRIBUNAL DE FAMILIA - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	14
29	TRIBUNAL AGRARIO - II CIRCUITO JUDICIAL S.J.	15
161	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - II CIRCUITO JUDICIAL S.J.	95
161	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - CONCILIACIÓN	9
628	TRIBUNAL DISCIPLINARIO NOTARIAL - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	6
1623	TRIBUNAL PRIMERO COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	22
1624	TRIBUNAL SEGUNDO COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	19
1625	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL III CIRCUITO JUD. SAN JOSE (HATILLO) - HATILLO	5
1626	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA - I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.	9
1627	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL III CIRCUITO JUD. ALAJUELA (SAN ANCHI - SAN RAMON	10
1629	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL CARTAGO - CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO	10
1630	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL HEREDIA - CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA	6
1631	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUD. GUANACASTE (LIBERIA) - LIBERIA	7
1632	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL II CIRCUITO JUD. GUANACASTE (NICOYA) - NICOYA	7

1633	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL PUNTARENAS - CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS	5
1634	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUD. ZONA SUR (PEREZ ZELED - PEREZ ZELEDON	7
1636	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUD. ZONA ATLANTICA - I CIRCUITO JUDICIAL ZONA ATLANTICA	4
16	TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J. - FLAGRANCIA	16
16	TRIBUNAL PENAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	25
951	TRIBUNAL PENAL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE - II CIRCUITO JUDICIAL S.J.	34
1031	TRIBUNAL DE FLAGRANCIA DE SAN JOSE - FLAGRANCIA	14
30	TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON - FLAGRANCIA	8
30	TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON	12
285	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA - I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.	8
285	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA - I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ. - FLAGRANCIA	9
288	TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA - II CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA SAN CARLOS	22
288	TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA - II CIRCUITO JUDICIAL ALAJUELA SAN CARLOS - FLAGRANCIA	8
335	TRIBUNAL DE CARTAGO - CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO - FLAGRANCIA	9
361	TRIBUNAL DE HEREDIA - CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA	8
361	TRIBUNAL DE HEREDIA - CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA - FLAGRANCIA	10
384	TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE - LIBERIA - FLAGRANCIA	9
384	TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE - LIBERIA	11

416	TRIBUNAL DE PUNTARENAS - CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS - FLAGRANCIA	7
416	TRIBUNAL DE PUNTARENAS - CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS - FLAGRANCIA	21
459	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA - FLAGRANCIA	8
459	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA - I CIRCUITO JUDICIAL ZONA ATLANTICA	32
523	TRIBUNAL PENAL DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE, SEDE SUROESTE - HATILLO	36
536	TRIBUNAL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR, SEDE GOLFITO - GOLFITO	3
537	TRIBUNAL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR, SEDE OSA - OSA	6
538	TRIBUNAL II CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA SUR - CORREDORES - FLAGRANCIA	10
538	TRIBUNAL II CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA SUR - CORREDORES	8
548	TRIBUNAL DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN RAMON) - SAN RAMON	3
548	548 - TRIBUNAL DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN RAMON) - FLAGRANCIA	12
563	TRIBUNAL DE CARTAGO, SEDE TURRIALBA - TURRIALBA	1
576	TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL GUANACASTE, SEDE CA-AS - LIBERIA	1
578	578 - TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE GUANACASTE, SEDE SANTA CRUZ - SANTA CRUZ	0
578	TRIBUNAL DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE GUANACASTE, SEDE SANTA CRUZ - FLAGRANCIA	6
588	TRIBUNAL DE PUNTARENAS, SEDE QUEPOS - AGUIRRE	1
601	TRIBUNAL DE II CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA - FLAGRANCIA POCOCI-GUACIMO	11
601	TRIBUNAL DE II CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA - II CIRC. JUD. ZONA ATLANT POCOCI-GUACIMO	14

912	TRIBUNAL DE HEREDIA, SEDE SARAPIQUI - CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA	2

12		TRIBUNAL DE FAMILIA - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.		
Lista Principal		Faltante 14 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		SABORIO ARTAVIA SANDRA ELIETH		JUEZ 4 Familia 95.2920
2		ARCE IHABADJEN VALERIA		JUEZ 4 Familia 91.8728
3		CAMPOS LEON FRANCINI VANESSA		JUEZ 3 Familia 94.3244

29		TRIBUNAL AGRARIO - II CIRCUITO JUDICIAL S.J.		
Lista Principal		Faltante 15 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		FISHER GONZALEZ MARIA VANESSA		JUEZ 4 Agrario 96.5808
2		RUIZ RAMIREZ ANDREA MERCEDES		JUEZ 4 Agrario 85.7711
3		HERNANDEZ AZOFEIFA SUGEILY CELENIA		JUEZ 3 Agrario 84.6484

161		TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - II CIRCUITO JUDICIAL S.J.		
Lista Principal		Faltante 95 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		GONGORA FUENTES HAROLD HUMBERTO		JUEZ 4 Contencioso Administrativo 87.1708

2		HUERTAS DURAN RODRIGO FRANCISCO		JUEZ 3 Contencioso Administrativo 82.4408
3		ZUÑIGA MORA ALEXANDRA DE LOS ANG		JUEZ 3 Contencioso Administrativo 81.6661

161		TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - II CIRCUITO JUDICIAL S.J. - CONCILIACIÓN		
Lista Principal		Faltante 9 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		HUERTAS DURAN RODRIGO FRANCISCO		JUEZ 3 Contencioso con énfasis en conciliación 79.3575

628		TRIBUNAL DISCIPLINARIO NOTARIAL - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.		
Lista Principal		Faltante 9 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		SANABRIA VARGAS CARLOS ANDRES		JUEZ 3 Notarial 92.6527
2		ALVAREZ VARELA JOSE CARLOS		JUEZ 3 Notarial 87.6144

1623		TRIBUNAL PRIMERO COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.		
Lista Principal		Faltante 22 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		BRENES SEGURA JACQUELINE PAOLA		JUEZ 4 Civil 87.4275
2		VINDAS CAMPOS JOHANA MARIA		JUEZ 4 Civil 78.0844

3		BOGANTES LEDEZMA SIMON		JUEZ 4 Civil 74.9064
4		JIMENEZ MEDRANO DANIEL ALBERTO		JUEZ 3 Civil 90.1919
5		BRENES CASTRO ADRIANA		JUEZ 3 Civil 88.9600
6		HERNANDEZ MARCHENA MARIA FERNANDA		JUEZ 3 Civil 83.9598
7		NAVARRO ZAMORA ZARY CECILIA		JUEZ 3 Civil 81.7145
8		PEREZ MONCADA CINTHIA DEL CARMEN		JUEZ 3 Civil 76.7478

1624				
TRIBUNAL SEGUNDO COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE - I CIRCUITO JUDICIAL S.J.				
Lista Principal		Faltante 19 lista principal		
No.	Identificación	Nombre	Informe de antecedentes	Promedio de elegibilidad
1		RAMIREZ BAZAN ALBA AURORA		JUEZ 4 Civil 76.2366
2		JIMENEZ MEDRANO DANIEL ALBERTO		JUEZ 3 Civil 90.1919
3		PALMA MIRANDA NATHALIE		JUEZ 3 Civil 89.9313
4		JIMENEZ VARGAS FLOR MELANIA		JUEZ 3 Civil 87.4825
5		SANCHO ARAYA CARLOS ESTEBAN		JUEZ 3 Civil 80.7621
6		PEREZ MONCADA CINTHIA DEL CARMEN		JUEZ 3 Civil 76.7478
7		CORRALES TORRES JENNY MARIA		JUEZ 3 Civil 75.0626
8		ZAPATA CORRALES RICARDO DE JESUS		JUEZ 3 Civil 72.0370

Observaciones:

a) Las propuestas se realizaron de conformidad con lo estipulado en los artículos 47, 53 y 54 del Reglamento de Carrera Judicial, relativo a la cantidad máxima de juezas y jueces que pueden recomendarse para la lista principal y lista complementaria.

b) Se tomó en consideración lo acordado en la sesión del Consejo de la Judicatura del 03 de octubre del 2006, artículo II, donde se acordó: “Limitar las posibilidades de nombramiento como suplente, a tres despachos judiciales por participante, salvo casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina.”.

Así como la modificación posterior, realizada por el Consejo de la Judicatura en la sesión del 03 de setiembre del 2014, artículo II que indica: “Modificar lo dispuesto en la sesión CJ-24-06 celebrada el 03 de octubre del año 2006 artículo II y limitar las posibilidades de nombramiento como juezas y jueces suplentes, a cinco despachos por participante, para la categoría de juez (a) 1 y 2, siempre y cuando no ocupen puestos en propiedad, salvo aquellos casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina, incluyendo los nombramientos realizados productos de otros concursos donde el interesado hubiere participado”.

c) De acuerdo con lo estipulado en el artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial, no se consideraron en estas propuestas a aquellos candidatos que se encuentren en período de prueba.

d) Los oferentes que resulten nombrados en el presente concurso y que se encuentren ocupando cargos en plazas extraordinarias, solo podrán ser llamados a realizar sustituciones una vez que haya finalizado su nombramiento en las plazas bajo la condición señalada.

e) La Circular N° 245-2014, fechada el 13 de noviembre del 2014, modificada según la Circular 77-2021 fechada el 15 de abril del 20201, ambas emitidas por la Secretaría General de la Corte establecen entre otros, que los nombramientos de jueces y juezas suplentes, o de quienes deban cubrir una vacante temporal, que se realice sin concurso, se dará prioridad a las personas elegibles, conforme a quien tenga mejor nota, en primer orden en la categoría y materia que tramite el despacho y en segundo orden las elegibilidades en otras categorías y materias, y haya tenido un adecuado desempeño en el ejercicio del cargo.

f) Analizadas las propuestas señaladas, las personas oferentes que ostenten un resultado de recomendados con observaciones en las evaluaciones médicas, trabajo social y psicología, deberán aplicar un proceso de seguimiento con el propósito de fortalecer áreas de mejoras, superando las brechas, acordes con el perfil del puesto. Dicho seguimiento se llevará a cabo por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

Sin más asunto que tratar finaliza la sesión.