

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL CJ-022-2023**

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas del miércoles 05 de julio del dos mil veintitrés con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sr. Juan Carlos Segura Solís, Sr. Rafael Ortega Tellería 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-021-2023 celebrada el 28 de junio de 2023.
El señor Rafael Ortega Tellería 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) OMAR FERNANDO RETANA QUIROS, CED. 0602860923

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	01/07/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	10 meses y 19 días	Juez 4	1.6514%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 1 mes y 11 días	Juez 3	

Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 6 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 4 Penal	82.0779	83.7293

2) FABIAN MARCELO RIVERA GUTIERREZ, CED. 0701750137

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	03/03/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 29 días	Juez	1.8305%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.3817	83.2122
Juez 3 Penal	81.3817	83.2122

3) SUSANA CRISTINA MATA GOMEZ, CED. 0113870756

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	21/10/2020	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 9 meses y 6 días	Jueza	2.6778%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 8 meses y 4 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	86.7922	89.4700

4) ALONSO CHAVES LEDEZMA, CED. 0110980309

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	16/12/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 6 meses y 20 días	Juez	2.5556%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	83.4820	86.0376

5) NATALIA VEGA SOTO, CED. 0206890709

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	30/09/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 5 meses y 28 días	Jueza	2.4944%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.0478	86.5422
Juez 3 Penal	84.0478	86.5422

6) MIRIAM EVILIA SMITH STEPHENS, CED. 0114130648

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	31/10/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 3 meses y 21 días	Juez Fiscal	3.3083%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.6016	79.9099
Juez 3 Penal	76.6016	79.9099

7) SUSAN FRANCINIE VILLALOBOS RETANA, CED. 0109800893

EXPERIENCIA:

Juez 4 Civil

Fecha última calificación:	01/07/2021	Puesto	
----------------------------	------------	--------	--

Fecha corte actual:	05/07/2023		Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo A:	2 años	Jueza 4	3%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	77.5848	80.5848

8) KARINA ISABEL ARRIETA RODRIGUEZ, CED. 0205870690

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	01/07/2021	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 8 días	Jueza	1.3639%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 4 meses y 11 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	90.3423	91.7062

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.

9) VIRGINIA MARIA VALVERDE DELGADO, CED. 0111120368.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Criminalidad Organizada, Sistema Financiero y Delitos Económicos	31/10/2022 - 11/12/2022	40 HRS	Escuela Judicial	0.1675%
Total de Horas		40		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	83.3530	83.5205
Juez 4 Penal	77.0903	77.2578
(...)	77.0903	77.2578

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) ANGIE MAYELA LORIA GAMBOA, CED. 0116320732

POSGRADO: se otorgan dos puntos por la Especialidad

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	72.4338	74.4338

11) LAURA PATRICIA CHINCHILLA ROJAS, CED. 0113160172

POSGRADO: se otorgan dos puntos por el Doctorado

Doctorado Académico en Derecho. Universidad de Costa Rica.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	93.8608	95.8608
Juez 3 Penal	91.0913	93.0913
Juez 3 Penal Juvenil	82.2830	84.2830
Juez 4 Penal	88.5363	90.5363

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

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

12) PABLO AQUILES CEDEÑO SELVA, CED. 0110720914

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	0
Nota propuesta	89.7916
Porcentaje por reconocer	0.8979%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	81.2318	82.1297
(...)	81.2318	82.1297

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.

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

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	I-2022	Derecho Civil	0.0666%
Universidad Florencio del Castillo	II-2022	Derecho Civil	
Universidad Florencio del Castillo	III-2022	Derecho Civil	
Universidad Florencio del Castillo	I-2023	Derecho Civil	
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	92.5982	92.6648
Juez 3 Agrario	95.2232	95.2898
Juez 3 Civil	92.5982	92.6648
Juez 4 Civil	85.2682	85.3348

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.

14) STEPHANIE REBECA CARRILLO MOLINA, CED. 0115240926

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 3 FAMILIA A JUEZ 1 GENERICO

Nota anterior	92.50
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	0.3750%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	75.8472	76.2222

15) MARIO ALONSO CASTRO MARIN, CED. 0303920493

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

Nota anterior	90
Nota propuesta	95
Porcentaje por reconocer	0.25%

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	17/10/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año y 29 días	Juez	2.8125%
Tiempo laborado tipo C:	3 años, 5 meses y 17 días	Abogado de Atención y Protección a la Víctima	

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	07/02/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo C:	3 años, 1 mes y 29 días	Abogado de Atención y Protección a la Víctima	1.5819%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
------------------	-------------------	--------------------

Juez 1 Penal	76.8129	79.8754
Juez 3 Penal	70.7934	72.3754

16) DIEGO ALEJANDRO RUDIN ARGUEDAS, CED. 0113920375

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal, Juez 3 Contencioso Administrativo

Fecha última calificación:	20/05/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 1 mes y 15 días	Profesional en Derecho 3B (Sala)	1.4167%

Juez 3 Agrario

Fecha última calificación:	13/05/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 1 mes y 22 días	Profesional en Derecho 3B (Sala)	1.4296%

Juez 4 Civil

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 3 meses y 25 días	Profesional en Derecho 3B (Sala)	2.2639%

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 Y JUEZ 1 EN MATERIA CIVIL

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.7760	78.1927
Juez 3 Penal	76.7760	78.1927
Juez 3 Contencioso Administrativo	79.1198	80.5865
Juez 3 Agrario	83.5919	85.0215
Juez 4 Civil	73.5276	75.7915
Juez 3 Civil	0	78.4078

Juez 1 Civil	0	78.4078
--------------	---	---------

17) JOSE ZAMORA ACEVEDO, CED, 0502970659

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 5 DEL TRIBUNAL DE APELACIONES PENAL JUVENIL A JUEZ 3 PENAL JUVENIL

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	27/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	05/07/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 mes y 9 días	Juez 4	3.8458%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 11 meses y 27 días	Profesional en Derecho 3 B (Sala)	
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 3 meses y 2 días	Defensor Público	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal Juvenil	0	86.8874
Juez 4 Penal	82.5075	86.3533

-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.

ARTÍCULO III

Las señoras Sandra Zúñiga Morales y Siria Carmona Castro, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-10-2021 y CJ-19-2021 de juez y jueza 1 genérico FIAJ:

#	Cédula	Nombre	Nota de Entrevista
1		ÁLVAREZ CASTILLO RANDALL ANTONIO	93
2		AZOFEIFA PORRAS JOSE ALFREDO	98
3		BEAUSEJOUR CHAVES JOHEL ANTONIO	98
4		CAMACHO JIMENEZ GUAIRA	80
5		CAMPOS MONGE ALVARO STIVEN	98
6		CHACON VARGAS LUISA INES	100
7		GRANADOS MONGE WILBERT FELIPE	100
8		GONZALEZ BARBOZA KENNETH JOSE	100

-0-

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

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

ARTÍCULO IV

Documento:12443-23

El señor Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General interino de la Corte Suprema de Justicia, mediante oficio No. 5778-2023 de 29 de junio del presente año, comunicó el acuerdo del Consejo Superior, sesión No. 53-23 del 27 de junio de 2023, artículo XLVI, que literalmente indica:

“Documento N° 11898-2022 / 6379-2023

La máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana y el máster David Madrigal Robles, Coordinador de Unidad 4 interino de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, mediante oficio número PJ-DGH-0341-2023 del 16 de junio de 2023, informó lo siguiente:

“En atención a lo acordado por el Consejo Superior, en la sesión N° 47-2023 del 06 de junio del 2023, artículo LXIV y en la cual, en su parte dispositiva indica:

“Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la Secretaría General de la Corte. 2.) Solicitar a la Dirección de Gestión Humana que en el plazo de 5 días hábiles -contados a partir de la notificación de este acuerdo-, remita el informe solicitado por este Consejo en sesión N° 36-2023 celebrada el 02 de mayo de 2023, artículo LIII, con respecto a la viabilidad de las recomendaciones emitidas por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. **Se declara acuerdo firme.**”

Para lo anterior, procedemos a referirnos a las recomendaciones propuestas por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, atinentes a esta oficina y mencionadas en oficio N° 244-CACMFJ-AGA-2023, del 24 de abril de 2023; para ello se detalla la situación actual y la propuesta, respecto a la ubicación de las plazas en cuestión:

Plaza	Clase de puesto	Ubicación actual Relación de Puestos	Ubicación Propuesta 244-CACMFJ-AGA-2023
44695	Juez 1	Juzgado Contravencional de Alvarado Destacado físicamente en Juzgado de Tránsito de Cartago	Juzgado de Tránsito de Cartago Por medida cautelar desde el 2016 al juez Gerardo Barillas
92965	Juez 3	Juzgado Agrario Puntarenas	Area de Gestion y Apoyo
102117	Juez Supernumerario	Area de Gestion y Apoyo <i>Destacado físicamente en Juzgado Contravencional de Alvarado</i>	Juzgado Agrario Puntarenas
108634	Juez Supernumerario	Area de Gestion y Apoyo <i>Destacado físicamente en Administración Regional de Cartago</i>	Administración Regional de Cartago

Según el detalle anterior, se informa que todas las oficinas involucradas pertenecen al programa 927 – Servicio Jurisdiccional; por lo que, en caso de aprobarse los traslados por parte de Órgano Superior, los mismos podrían realizarse dentro del presente periodo presupuestario, cumpliendo el procedimiento establecido y los lineamientos técnicos de formulación presupuestaria.

Si es importante aclarar que la modificación en la relación de puestos y los cambios en los diferentes sistemas, podrán ser visualizados una vez se haya tramitado y aprobado la modificación por parte de la Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda dentro de la calendarización de tal oficina”.

-0-

En sesión N° 36-2023 celebrada el 02 de mayo de 2023, artículo LIII, se tomó el acuerdo que literalmente dice:

“ARTÍCULO LIII

Documento N° 8455, 10388, 15527-17, 11898-2022, 5-2023 y 4123-2023

La máster Maricruz Chacón Cubillo, Directora y el licenciado Luis Alberto Fuentes Ocampo, Jefe interino del Área de Gestión y Apoyo, ambos del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en oficio N° 244-CACMFJ-AGA-2023 del 24 de abril de 2023, solicitó lo siguiente:

“El Consejo Superior en sesión N° 07-2023, celebrada, el 26 de enero de 2023, artículo II, dispuso:

*“1) Admitir el recurso de reconsideración interpuesto por la funcionaria Rosaura Segnini Vargas y en consecuencia ordenar nuevamente su traslado del Juzgado Agrario de Puntarenas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en el plazo de 5 días a partir de la comunicación de este acuerdo. 2) Para los efectos del punto anterior, conceder permiso con goce de salario y sustitución, a la plaza N° 92965 ocupada en propiedad por la licenciada Segnini Vargas, de conformidad con el artículo 81 inciso 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, **hasta que el Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional asigne la plaza correspondiente al Juzgado Agrario de Puntarenas y en el tanto exista contenido presupuestario.**” Énfasis agregado.*

Para cumplir con lo dispuesto por el Consejo Superior, procedimos con el análisis y la valoración de las diferentes opciones institucionales. Presentamos la propuesta de este Centro.

I.- Antecedentes

1. El Consejo Superior en sesión N° 85-16, celebrada el 13 de setiembre del año 2016, artículo LXXI, dispuso:

“[...] 2) Se dispone como medida cautelar, trasladar al licenciado Gerardo Barillas Solís, Juez Contravencional y de Menor

Cuantía de Alvarado, a partir del 19 de setiembre y hasta el 23 de diciembre de 2016 a la Administración Regional de Cartago. [...]

2. El Consejo Superior en sesión N° 84-17, celebrada el 14 de setiembre del 2017, artículo XVII, dispuso:

*[...] 3) Respecto al recurso interpuesto por la Defensa, si bien no se acoge la solicitud en la forma planteada por cuanto se requiere de información adicional para resolver lo correspondiente, se solicita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional que valore **la posibilidad del traslado de una plaza de juez o jueza de ese Centro al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado**, con el propósito de evitar un mayor deterioro del entorno laboral, y se ubique al encausado en alguno de los despachos de Cartago que lo requieran. 4.) En virtud de lo aquí resuelto, se mantiene el traslado temporal del servidor Gerardo Barillas Solís en la mismas condiciones que se encuentra hasta 30 de setiembre del 2017, a la espera del informe requerido. [...]* Énfasis agregado

3. El Consejo Superior en sesión N° 2-18, celebrada el 11 de enero de 2018, artículo LXX, dispuso:

*[...] 2.) Trasladar temporalmente la plaza 44695 de Juez del Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado, ocupada en propiedad por el licenciado Gerardo Barillas Solís al Juzgado de Tránsito de Cartago, para que colabore con ese Juzgado, **por lo que deberá el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional destinar de manera temporal un recurso de Juez Supernumerario para que se destaque en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado a partir del 2 de enero de 2018**. Lo anterior en el entendido que una vez al quedar vacante por cualquier motivo la plaza N°44695, ocupada por don Gerardo, se reintegre a la estructura del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, devolviendo al Centro el recurso dispuesto [...]* Énfasis agregado.

4. El CACMFJ, mediante oficio N° 545-CACMFJ-AGA-2017, recomendó:

[...] 3. El Centro destinará de manera temporal un recurso de Juez Supernumerario para que se destaque en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado a partir del 2 de enero de 2018. 4. Al quedar vacante por jubilación o traslado la plaza N°44695 ocupada por don Gerardo, se reintegre a la estructura del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, devolviendo al Centro el recurso dispuesto según el punto 3. [...]

5. Por otro lado, la plaza N° 108634, categoría Juez Supernumerario ocupada en propiedad por la licenciada Gabriela

Sánchez Arroyo, adscrita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, se encuentra trasladada de manera temporal a la Administración Regional de Cartago, de conformidad con lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 24-17, celebrada el 14 de marzo de 2017, artículo LXXII, en el cual, dispuso:

*“[...] 1.) Acoger la recomendación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en consecuencia: **mantener bajo la dirección de la Administración Regional de Cartago la plaza N°108634 de Jueza o Juez Supernumerario, ocupada por la licenciada Ana Gabriela Sánchez Arroyo, para que se dedique a la atención de las necesidades de la citada Administración, no obstante, una vez que la licenciada Sánchez Arroyo, libere esta plaza, deberá ser regresada al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, con el fin de colaborar en las tareas que se dan cuenta [...]**” Énfasis agregado*

II.- Situación de las plazas

1. El licenciado Gerardo Barillas Solís es propietario de la plaza N° 44695, adscrita al Juzgado Contravencional de Alvarado, trasladado por acuerdo del Consejo Superior en sesión N° 2-18, celebrada el 11 de enero de 2018, artículo LXX al Juzgado de Tránsito de Cartago hasta la fecha del presente informe.

2. Por motivo del traslado temporal del licenciado Barillas Solís, el CACMFJ mantiene la plaza N° 102117 de la clase de Juez Supernumerario en el Juzgado Contravencional de Alvarado desde el 02 de enero de 2018 a la actualidad.

3. La licenciada Gabriela Sánchez Arroyo, es propietaria de la plaza N° 108634, adscrita al CACMFJ, la cual se encuentra trasladada temporalmente a la Administración Regional de Cartago por el Consejo Superior en sesión N° 24-17, celebrada el 14 de marzo de 2017, artículo LXXII.

4. La licenciada Rosaura Segnini Vargas, es propietaria del puesto N° 92965, de la clase juez 3, adscrito al Juzgador Agrario de Puntarenas y trasladada temporalmente al CACMFJ.

III. Análisis de la condición del recurso

Con el fin de dar cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Superior en sesión N° 07-2023, celebrada el 26 de enero de 2023,

artículo II, se propone la entrega definitiva por parte del CACMFJ de la plaza N° 108634 ocupada en propiedad por la licenciada Gabriela Sánchez Arroyo a la Administración Regional de Cartago con el fin de que la citada Administración asigne un recurso de persona juzgadora al Juzgado Contravencional de Alvarado.

De esta manera el centro recuperará la plaza N° 102117 y procederá a dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo Superior en cuanto a la entrega de una plaza de igual categoría al Juzgado Agrario de Puntarenas.

IV.- Recomendaciones

1. El Consejo Superior disponga el traslado y entrega definitiva de la plaza N° 108634 de la clase de Juez Supernumerario ocupada en propiedad por la licenciada Gabriela Sánchez Arroyo a la Administración Regional de Cartago, conservando sus derechos laborales.

2. La Administración Regional de Cartago, asigne temporalmente un recurso de persona juzgadora al Juzgado Contravencional de Alvarado, mientras se mantenga el traslado del licenciado Gerardo Barillas Solís.

3. El licenciado Gerardo Barillas Solís, se mantenga de manera temporal en el Juzgado de Tránsito de Cartago, en el entendido que una vez al quedar vacante por cualquier motivo la plaza N°44695, se reintegre a la estructura del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, devolviendo a la Administración el recurso dispuesto.

4. Entregar de manera definitiva la plaza vacante N° 102117 de la clase de Juez Supernumerario, adscrita al CACMFJ al Juzgado Agrario de Puntarenas, para cumplir con lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 07-2023, celebrada, el 26 de enero de 2023, artículo II.

5. Que la licenciada Rosaura Segnini Vargas, propietaria del puesto N° 92965, de la clase juez 3, adscrito al Juzgador Agrario de Puntarenas, se traslade de manera definitiva al CACMFJ, manteniendo sus derechos laborales para que se dedique a labores y planes de descongestionamiento en materia Agraria con competencia a nivel nacional.

6. La Dirección de Gestión Humana, analice si producto del traslado de la plaza vacante N°102117 de juez Supernumerario,

al Juzgado Agrario de Puntarenas requiere alguna variación en su clase conforme con la estructura propia de ese despacho.

7. La Dirección de Gestión Humana, realice los ajustes en la Relación de Puestos conforme con las propuestas.

Se rinde el presente informe para conocimiento y lo que a bien estime resolver el Honorable Consejo Superior.”

-0-

En sesión N° 30-16 celebrada el 31 de marzo de 2016, artículo XXVI, se solicitó al Consejo de la Judicatura la remisión de la terna correspondiente para llenar la plaza vacante N° 44681 de Jueza o Juez 1 en el Juzgado Contravencional de Cartago, en razón del nombramiento del licenciado Cristian Martínez Hernández, en el Juzgado Contra la Violencia Doméstica de Cargo.

Seguidamente en sesión N° 56-16 celebrada el 7 de junio de 2016, artículo XXIII, se acogió la recomendación que hizo el Consejo de la Judicatura; en consecuencia: denegó la solicitud de traslado solicitado por la licenciada Ana Gabriela Sánchez Arroyo, a la plaza N° 44681 y se solicitó un informe al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional sobre la posibilidad de que la plaza ocupada por doña Gabriela, sea trasladada físicamente a laborar a la Administración Regional de Cartago, manteniéndose la misma, bajo la administración del citado Centro.

En sesión N° 85-16 celebrada el 13 de setiembre del 2016, artículo LXXI, se dispuso como medida cautelar, trasladar al licenciado GBS, Juez Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, a partir del 19 de setiembre y hasta el 23 de diciembre de 2016 a la Administración Regional de Cartago, por lo anterior la citada Administración designaría por ese plazo a un Juez o Jueza Supernumeraria en dicho Juzgado para que asumiera la carga de trabajo del licenciado BS.

Posteriormente, en sesión N° 109-16 del 6 de diciembre del 2016, artículo XVII, de conformidad con lo que establece el artículo 81 inciso 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se prorrogó la medida cautelar de traslado temporal impuesta al licenciado GBS, del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, a la Administración Regional de Cartago, por un período igual al concedido inicialmente, es decir, tres meses.

Luego en sesión N°19-17 del 2 de marzo de 2017, artículo LXXVII, se prorrogó la medida cautelar de traslado temporal

impuesta al licenciado GBS, del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, a la Administración Regional de Cartago, por un período de tres meses más. Lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 81 inciso 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Seguidamente, en sesión N° 24-17 del 14 de marzo de 2017, artículo LXXII, se dispuso lo que literalmente dice

“Se acordó: 1.) Acoger la recomendación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en consecuencia: mantener bajo la dirección de la Administración Regional de Cartago la plaza N°108634 de Jueza o Juez Supernumerario, ocupada por la licenciada Ana Gabriela Sánchez Arroyo, para que se dedique a la atención de las necesidades de la citada Administración, no obstante, una vez que la licenciada Sánchez Arroyo, libere esta plaza, deberá ser regresada al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, con el fin de colaborar en las tareas que se dan cuenta. **2.)** La Administración Regional de Cartago remitirá al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional un informe mensual de labores de la licenciada Ana Gabriela, el cual deberá ser entregado en los primeros cinco días del mes siguiente de haber sido efectuado el traslado.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo; Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Administración Regional de Cartago, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

Asimismo, en la sesión N° 84-17 celebrada el 14 de setiembre del 2017, artículo XVII, se dispuso lo que literalmente dice:

“Conforme a lo expuesto **se acordó: 1.)** Rechazar la nulidad alegada interpuesta por la defensa del encausado, y confirmar el acto administrativo en cuanto declara con lugar la queja seguida contra al servidor Gerardo Barillas Solís, califica la falta como grave, y le impone la sanción de quince días de suspensión sin goce de salario, la cual se deberá ejecutar en el plazo de un mes e informarlo a la Dirección de Gestión Humana. **2.)** Acoger la recomendación del Tribunal, por lo que deberá el encausado, en atención al numeral 6 del Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial, asistir a la Unidad de Atención Psicosocial de los Servicios de Salud, o al Área de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana, con la finalidad de recibir asesoría y/o atención por parte de los profesionales. **3)** Respecto al recurso interpuesto por la Defensa, si

bien no se acoge la solicitud en la forma planteada por cuanto se requiere de información adicional para resolver lo correspondiente, se solicita al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional que valore la posibilidad del traslado de una plaza de juez o jueza de ese Centro al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, con el propósito de evitar un mayor deterioro del entorno laboral, y se ubique al encausado en alguno de los despachos de Cartago que lo requieran. **4.)** En virtud de lo aquí resuelto, se mantiene el traslado temporal del servidor Gerardo Barillas Solís en la mismas condiciones que se encuentra hasta 30 de setiembre del 2017, a la espera del informe requerido. **5.)** Dejar constancia en el expediente personal del señor Gerardo Barillas Solís de la falta cometida y la sanción impuesta. **6.)** Comuníquese al Tribunal de la Inspección Judicial, a la Dirección de Gestión Humana y al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, y de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, para lo de sus cargos. **Se declara acuerdo firme.**

-0-

En la sesión N°2-18 celebrada el 11 de enero de 2018, artículo LXX, se dispuso lo que literalmente dice:

“Se acordó: Acoger la gestión anterior, en consecuencia: **1.)** Deberá quien ocupe la plaza de Juez Supernumerario destacado en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado regresar a la Administración de Cartago y para que pueda atender los diferentes requerimientos de ese Circuito Judicial. **2.)** Trasladar temporalmente la plaza 44695 de Juez del Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado, ocupada en propiedad por el licenciado Gerardo Barillas Solís al Juzgado de Tránsito de Cartago, para que colabore con ese Juzgado, por lo que deberá el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional destinará de manera temporal un recurso de Juez Supernumerario para que se destaque en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado a partir del 2 de enero de 2018. Lo anterior en el entendido que una vez al quedar vacante por cualquier motivo la plaza N°44695, ocupada por don Gerardo, se reintegre a la estructura del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Alvarado, devolviendo al Centro el recurso dispuesto.

La Dirección de Gestión Humana tomará nota para lo que corresponda.”

-0-

Finalmente, en sesión N° 07-2023 celebrada el 26 de enero del 2023, artículo II, se acordó lo que literalmente dice:

“Conforme lo expuesto anteriormente, **se acordó:** **1)** Admitir el recurso de reconsideración interpuesto por la funcionaria Rosaura Segnini Vargas y en consecuencia ordenar nuevamente su traslado del Juzgado Agrario de Puntarenas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, **en el plazo de 5 días** a partir de la comunicación de este acuerdo. **2)** Para los efectos del punto anterior, conceder permiso con goce de salario y sustitución, a la plaza N° 92965 ocupada en propiedad por la licenciada Segnini Vargas, de conformidad con el artículo 81 inciso 6) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, hasta que el Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional asigne la plaza correspondiente al Juzgado Agrario de Puntarenas y en el tanto exista contenido presupuestario. **3)** Solicitar al Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la función Jurisdiccional, que agilice el proceso para dotar una plaza de juez supernumerario al Juzgado Agrario de Puntarenas. **4)** Una vez que se cuente con dicha plaza y se haga el traslado al despacho correspondiente, la Dirección de Gestión Humana, realizará el estudio respectivo de recalificación del puesto, según la estructura de plazas. **5)** Notificar el presente acuerdo a la interesada al medio señalado y comunicar al Juzgado Agrario de Puntarenas, al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y a la Dirección de Gestión Humana para lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.**”

-0-

Se acordó: 1.) Trasladar el informe presentado por la máster Maricruz Chacón Cubillo, Directora y el licenciado Luis Alberto Fuentes Ocampo, Jefe interino del Área de Gestión y Apoyo, ambos del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en oficio N° 244-CACMFJ-AGA-2023 del 24 de abril de 2023 a la Dirección de Gestión Humana, para que, en el plazo de 10 días, indique a este Consejo, la viabilidad de las recomendaciones emitidas por el citado Centro de Apoyo. **2.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de las licenciadas Gabriela Sánchez Arroyo, Rosaura Segnini Vargas, para lo que a bien estimen manifestar. **Se declara acuerdo firme**”.

-0-

Luego, en sesión N° 47-2023 celebrada el 06 de junio de 2023, artículo LXIV, se tomó nota de la comunicación realizada por la Secretaría General de la Corte y se solicitó a la Dirección de Gestión Humana que en el plazo de 5 días hábiles -contados a partir de la notificación de este acuerdo-, remitiera el informe solicitado por este Consejo en sesión N° 36-2023 celebrada el 02 de mayo de 2023, artículo LIII, con respecto a la viabilidad de las recomendaciones emitidas por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Manifiesta la integrante suplente Siria Carmona Castro: “Me parece conveniente por todo el tema que se está abordando y precisamente por las funciones que se le han asignado al Consejo de la Judicatura, se les haga de conocimiento de previo, para conocer su criterio, y después tomar un acuerdo.”

Indica el integrante Bonilla Garro: “Si yo ahorita le decía doña Siria que me parece importante, si bien es cierto es una necesidad institucional y así se lo podemos hacer ver al Consejo de Judicatura pero si me parece que estamos tomando disposición por el movimiento de algunas plazas, de algunas personas, no promoviendo en este caso por una necesidad institucional, el tema de la carrera judicial, es decir una persona con una debida nota pueda estar en esas plazas, no obstante yo creo que por necesidad institucional en este caso nosotros estamos aprobando estas recomendaciones o estamos de acuerdo en acordarlas, pero le decía a la integrante Carmona, que de previo será mejor que el Consejo de la Judicatura analice el caso concreto y las fundamentaciones que hay detrás del tema para evitar colisiones o conflictos en cuanto a la carrera judicial.”

Prosigue la integrante suplente Siria Carmona Castro: “Sobre todo porque en estos días en Comisiones especiales se está trabajando el tema precisamente de la reglamentación que se aplica para cuando las personas solicitan un traslado o una permuta en ese sentido me parece que ellos deberían tener conocimiento en este sentido para futuras gestiones que se puedan estar realizando y las decisiones que se tomen al seno del Consejo de la Judicatura por eso me parece oportuno y preventivo hacer esa comunicación.”

Dice la Vicepresidenta, Magistrada Vargas: “Están de acuerdo, le damos 10 días.”

Previamente a resolver, **se acordó:** Solicitar al Consejo de la Judicatura para dentro del plazo de 10 días hábiles a partir de la comunicación del presente acuerdo, estudie los casos presentados y remita el criterio pertinente a conocimiento de este Consejo Superior. **Se declara acuerdo firme.”**

Se informa por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la situación actual y elegibilidades de las personas nombradas en los números de puesto a que se hace referencia:

Plaza	Clase de puesto	Ubicación actual Relación de Puestos	Ubicación Propuesta 244-CACMFJ-AGA-2023	Nombre	Condición	Elegibilidades
44695	Juez 1	Juzgado Contravencional de Alvarado Destacado físicamente en Juzgado de Tránsito de Cartago	Juzgado de Tránsito de Cartago Por medida cautelar desde el 2016 al juez Gerardo Barillas	Gerardo Barillas Solís (...)	Propiedad Juzgado Contravencional de Alvarado Desde el 02/02/2015 Consejo Superior en sesión N° 2-18, celebrada el 11 de enero de 2018, artículo LXX: “...Trasladar temporalmente la plaza 44695 de Juez del Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Alvarado, ocupada en propiedad por el licenciado Gerardo Barillas Solís al Juzgado de Tránsito de Cartago, para que colabore con ese Juzgado, por lo que deberá el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional destinar de manera temporal un recurso de Juez Supernumerario para que se destaque en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de	Juez 1 Genérico 88.1970 Juez 3 Familia 80.6970 Juez 3 Laboral 82.9470 Juez 3 Penal Juvenil 80.6970 Juez 3 Familia y Penal Juvenil 80.6970

					Alvarado a partir del 2 de enero de 2018..."	
92965	Juez 3	Juzgado Agrario Puntarenas	Area de Gestión y Apoyo	Rosaura Segnini Vargas (...)	Propiedad Juzgado Agrario Puntarenas Desde el 17/09/2019 Se encuentra desatacada en el Area de Gestión y Apoyo desde el 21/11/2022 con un permiso con goce de salario	Jueza 3 Agrario 81.7500
102117	Juez Supernumerario	Area de Gestión y Apoyo Destacado físicamente en Juzgado Contravencional de Alvarado	Juzgado Agrario Puntarenas	Eimy Granados Aguilar (...)	Plaza vacante Nombrada por terna interinamente a partir del 14/10/2019 hasta el 30/09/2023 Juez (a) Supernumerario (a) Área de Gestión y Apoyo. Destacado en el Juzgado Contravencional de Alvarado. La plaza puede ser ubicada en cualquier parte del país.	Jueza 1 Genérico 86.6684
108634	Juez Supernumerario	Area de Gestión y Apoyo Destacado físicamente en Administración Regional de Cartago	Administración Regional de Cartago	Gabriela Sánchez Arroyo (...)	Propiedad Juez Supernumerario Area de Gestión y Apoyo Desde el 01/06/2009	Jueza 3 Penal 77.5130 Jueza 1 Penal 85.0130

Analizado el informe anterior, este Consejo considera oportuno para contar con mayores elementos de previo a resolver, solicitar a la Dirección Jurídica un informe técnico-jurídico en que se establezca el fundamento legal de las competencias que actualmente ejerce el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, su definición, y se aclare si las mismas alcanzan para el ejercicio y ejecución de las funciones que actualmente desempeña ese centro; entre otras, las propuestas de traslados de personas juzgadoras, la designación de personas juzgadoras supernumerarias a los Consejos de Administración, así como la delimitación de funciones y competencias del juzgador supernumerario. Asimismo, se indique cuál es el sustento jurídico que otorga competencia a esos Consejos de Administración, para decidir y disponer sobre el nombramiento de personas juzgadoras en los diferentes despachos judiciales. Asimismo, solicitar al Consejo Superior una prórroga para la presentación del criterio requerido, hasta tanto este Órgano reciba el informe que se está solicitando, a propósito de los temas discutidos, en la consulta a la Dirección Jurídica

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar a la Dirección Jurídica un informe técnico-jurídico en que se establezca el fundamento legal de las competencias que actualmente ejerce el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, su definición, y se aclare si las mismas alcanzan para el ejercicio y ejecución de las funciones que actualmente desempeña ese centro; entre otras, las propuestas de traslados de personas juzgadoras, la designación de personas juzgadoras supernumerarias a los Consejos de Administración, así como la delimitación de funciones y competencias del juzgador supernumerario. Se solicita, asimismo, informar cuál es el sustento jurídico que otorga competencia a esos Consejos de Administración, para decidir y disponer sobre el nombramiento de personas juzgadoras en los diferentes despachos judiciales. **2)** Solicitar al Consejo Superior una prórroga para la presentación del criterio, hasta tanto este Consejo reciba el informe que se está solicitando a la Dirección Jurídica ***Ejecútese.***

ARTICULO V

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa sobre la situación que se está presentando respecto del proceso de los concursos de ternas en virtud de la aplicación del contenido del artículo 77 de la Ley de Carrera Judicial, que indica:

*“Artículo 77. -Cuando se produzca una vacante, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso, lo comunicaran de inmediato al Consejo de la Judicatura, para que envíe, dentro de los cinco días siguientes, una terna de los elegibles que hubieran obtenido las mejores calificaciones. **Para dejar de incluir a algún candidato que esté en esa situación, es indispensable que aquel lo haya consentido por escrito...**” (el subrayado no es del original)*

La tramitación de los concursos de consulta de terna, se lleva a cabo a través de una herramienta informática asociada en forma directa al Sistema de Gestión en línea. A través de él se comunica de forma personalizada por correo electrónico a cada una de las personas elegibles la apertura de los concursos y se habilita un período de 3 días para que las personas elegibles ingresen al sistema y brinden su respuesta, ya sea positiva o negativa a cada una de las plazas en concurso. Adicionalmente se remiten recordatorios reiterados con el propósito de obtener la mayor cantidad de respuestas a través de este sistema.

A pesar de los esfuerzos que se hacen para que las personas brinden su respuesta en forma escrita tal y como lo dispone la Ley, esto no se está cumpliendo, y se está haciendo inmanejable la cantidad de personas a quienes se les tiene que dar seguimiento vía teléfono o teams para conocer sobre su posición respecto del concurso.

A modo de ejemplo, se muestra a continuación un detalle de la cantidad de registros que se han tenido que incluir manualmente porque las personas elegibles, no dan respuesta en el sistema informático, aún y cuando se les hace llegar la consulta de terna en forma personalizada:

Consulta	Categoría	Materia	Llamadas o teams	Oficio	Cantidad de plazas	Cantidad de registros manuales
CTN-0019-2023	Juez 4	Penal	17	3	15	855
CTN-0020-2023	Juez 3	Laboral	9	2	9	423
CTN-0021-2023	Juez 5	Civil Apelaciones	1	0	2	6
CTN-0022-2023	Juez 1	Penal	22	7	11	1870
CTN-0023-2023	Juez 3	Civil	4	1	8	288

CTN-0024-2023	Juez 4	Cont adm	3	1	3	51
CTN-0025-2023	Juez 1	Genérico	En proceso			
CTN-0026-2023	Juez 3	Agrario	0	1	2	8
CTN-0027-2023	Juez 5	Penal Juvenil Apelaciones	0	0	1	4

Fuente: Datos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial

Lo anterior tiene las siguientes implicaciones

- 1) Atraso significativo que conlleva el perseguir a las personas elegibles para obtener respuestas.
- 2) Muchas de las personas elegibles tienen conciencia de la consulta de terna y manifiestan que no contestan a través del sistema porque se les debe de llamar o bien incluir de oficio en la terna.
- 3) Posibles errores humanos al tener la persona a cargo del proceso ingresar las respuestas de forma manual al sistema.
- 4) Al hacer el proceso en forma manual, no se está obteniendo la información que obligatoriamente las personas elegibles deben de aportar en la declaración jurada de previo a indicar su respuesta a la consulta.
- 5) No quedan registros en forma escrita sobre el interés o no de las personas elegibles en el concurso, porque solo lo indican por teléfono y aún y cuando se les indica que deben de hacerlo saber por otro medio de comunicación escrita, no lo hacen.
- 6) El incluir personas de oficio hace que la terna se integre con personas que no están interesadas y por lo tanto limitan a las que sí muestran interés.
- 7) Se generan nombramientos que posteriormente terminan provocando renunciaciones inmediatas porque no tenían interés en el concurso.

- 8) A la fecha, por la cantidad de personas que no contestan, dinámica que se ha ido incrementando, no es sostenible la situación indicada lo cual tiene un impacto institucional y se hace necesario buscar alternativas de solución urgentes.
- 9) Lo anterior para lo que a bien tenga disponer este Consejo.

-0-

Después de un análisis del precepto contenido en el artículo 77 de la Ley de Carrera Judicial, este Consejo estima que la interpretación correcta, es que la norma lo que garantiza es el acceso a las personas que realmente están interesadas en los concursos de terna y que poseen las mejores calificaciones. De tal manera que las personas que muestren su interés en ser parte de la terna bajo estas condiciones, solo podrán ser excluidas de la misma, una vez integrada, si lo solicitan por escrito. Esta interpretación garantiza los principios de la Carrera Judicial, es decir, contiene parámetros objetivos como la calificación y considera el interés de las personas. En la actualidad, con el procedimiento que se sigue de inclusión de oficio, y no contestación a las consultas de terna a través de los medios previstos para ello, las personas elegibles pueden resultar nombradas en plazas no tan convenientes a su interés, por factores familiares, de estudio, etc. y, ser excluidas de otras, que realmente sí les resultaban convenientes. De tal manera que debe procurarse que los procesos de apertura de los concursos y de nombramiento sean más eficientes.

Cuando se abre un concurso de terna, las personas elegibles son informadas con el propósito de que ingresen al sistema dispuesto para ello y manifiesten su interés. En dicho sistema se deja registro de las respuestas brindadas, por tanto, se estima que quienes contesten a través de esta herramienta son las personas que tienen interés real en ser parte de la terna. Asimismo, conforme lo dispone el artículo 77 de la Ley de Carrera, quienes hayan aceptado ser parte de la terna en caso de lograr integrarla, solo podrán ser excluidos de ésta, si lo manifiestan por escrito. Así las cosas, en adelante solo se incluirán en las ternas aquellas personas que hayan registrado su respuesta a través de la herramienta tecnológica dispuesta para ello, de tal manera que no se incluirán personas de oficio.

A estos efectos se dispone que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, envíe un comunicado con esta disposición a las personas elegibles en forma personalizada y se haga el acuerdo del conocimiento de la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD) y a la Asociación Costarricense de Juezas.

SE ACORDÓ: **1)** Disponer que en adelante las ternas se integren con las respuestas de las personas que hayan manifestado su interés a través del sistema informático y plazo dispuesto para ello, por lo que no se incluirán personas de oficio. **2)** Conforme lo dispone el artículo 77 de la Ley de Carrera Judicial, quienes hayan aceptado ser parte de la terna, en caso de lograr integrarla, solo podrán ser excluidos de ésta, si lo manifiestan por escrito. **3)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, enviará un aviso con esta disposición a todas las personas elegibles, a través de la oficina de Prensa y en forma personalizada a cada persona elegible a través de los medios de comunicación señalados, que indique:

EL CONSEJO DE LA JUDICATURA Y LA SECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA CARRERA JUDICIAL

INFORMAN A LAS PERSONAS ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL QUE CON RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS POR TERNA A PARTIR DE ESTA PUBLICACIÓN SE SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

- 1) En atención a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley de Carrera Judicial, que dispone:

“Artículo 77. Cuando se produzca una vacante, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso, lo comunicaran de inmediato al Consejo de la Judicatura, para que envié, dentro de los cinco días siguientes, una terna de los elegibles que hubieran obtenido las mejores calificaciones. Para dejar de incluir a algún candidato que esté en esa situación, es indispensable que aquel lo haya consentido por escrito.”

En adelante las personas que deseen participar en un concurso y ser incluidas en una terna de elegibles con las mejores calificaciones, tendrán que expresar su interés, dentro del plazo establecido y por escrito, a través del medio de comunicación dispuesto para estos efectos en cada convocatoria (no se incluirán de oficio en la terna). En caso de no brindar respuesta en el período y sistema electrónico correspondiente, se entenderá que no se tiene interés en el concurso.

- 2) En caso de querer desistir de su participación dentro de la terna ya confeccionada, deberán expresarlo por escrito antes de que las ternas sean sometidas al proceso de nombramiento en Corte Plena o ante el Consejo Superior, según corresponda.
- 3) Comuníquese el presente acuerdo a la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD) y a la Asociación Costarricense de Juezas, para su conocimiento. **Acuerdo Firme.**

ARTÍCULO VI

Documento: 11724 y12039-23

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 15 de setiembre de 2022, artículo III, conoció el asunto que se cita literalmente:

“El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II, conoció el asunto que se cita literalmente:

“En la sesión CJ-048-2020 celebrada el 25 de noviembre de 2020, artículo V, se conoció el siguiente asunto:

“En vista del tiempo transcurrido desde la revocatoria del señor Luis Alberto Miranda García, 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: Previamente a resolver sobre la reincorporación del señor Luis Alberto Miranda García, 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.”

-0-

Luego, en la sesión N° 025-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XIV, que literalmente dice:

“Analizado el tema se considera procedente solicitarle a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) un informe para contar con información más amplia para la toma de decisiones.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) un informe al respecto.”

-0-

El señor Alex Guevara Meza, Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes mediante correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2020, indicó:

“Con el fin de que sea de conocimiento de las instancias pertinentes, nos permitimos remitir el detalle del cierre del Estudio Sociolaboral y de Antecedentes del Licenciado Luis Alberto Miranda García.

Pese haberse brindado un plazo razonable para que el señor Luis Alberto Miranda García, cédula (...) con base en el oficio PJ-DGH-SACJ-1834-2021, correspondiente a una reincorporación a la Judicatura, completara la oferta de servicios, así como el consentimiento informado y declaración jurada, a la fecha no ha suministrado la información requerida, la cual es indispensable para iniciar la investigación.

Por este motivo no es factible proceder con dicha solicitud y se les informa del cierre de este caso en particular.”

-0-

Este Consejo estableció que en el caso de personas que soliciten la reincorporación deben someterse a una valoración para establecer las condiciones de idoneidad para su reintegro. En vista de la información remitida por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, en consecuencia, procede denegar la solicitud del señor Luis Alberto Miranda García.

SE ACORDÓ: Se deniega la solicitud de incorporación del señor Luis Alberto Miranda García.”

-0-

El acuerdo anterior le fue comunicado al señor Luis Alberto Miranda García mediante oficio PJ-DGH-SACJ- 2397-2021 del 08 de noviembre de 2021, quien dio respuesta en los siguientes términos:

“SEÑORES

CONSEJO DE LA JUDICATURA

PODER JUDICIAL

El suscrito Luis Alberto Miranda García, de calidades conocidas en autos, inconforme con lo decidido por el Consejo de la Judicatura, según sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año 2021, presento contra el mismo, formal recurso de

reconsideración, revocatoria y apelación en subsidio, todo de conformidad con los siguientes hechos:

En sesión CJ-048-2020 celebrada el 25 de noviembre de 2020, del Consejo de la Judicatura, se ordenó que fuera evaluado en las áreas de medicina, psicología y Trabajo Social; investigaciones y exámenes todos a los cuales me sometí sin ningún inconveniente. Logrando obtener una recomendación favorable para mi reinstalación en el escalafón de elegibles para el cargo de Juez 1.

No obstante lo anterior; por sesión 025-2021, celebrada el cinco de agosto del dos mil veintiuno, arbitrariamente; se obvian los estudios y exámenes que se me realizaron, los cuales en debida forma presente al momento de solicitar mi reinserción y mismos que fueron refrendados por los profesionales al cargo, recomendando mi reincorporación a la lista de elegibles; restándole con ello, sin razón alguna o fundamento, valor a lo señalado y certificado por dichos profesionales, situación que a todas luces resulta arbitraria y cercenadora de mis derechos.

Este es un proceso de reinserción que inicié, hace varios años; incluso debí presentar un recurso de amparo, para hacer valer mis derechos, los cuales se siguen violentando.

Es un proceso de reinserción al cual se le señalo una ruta a seguir momento de contestarse el amparo por parte del Poder Judicial y luego como por arte de magia se varió; dicho hoja de ruta, causando con ello una total inseguridad jurídica. No resulta atribuible a mi esta falta; toda vez que en su oportunidad me sometí a todas las investigaciones y exámenes que me requirieron; sin que pueda autorizar los nuevos requeridos (en forma arbitraria y sin conferirle valor a los ya presentados por sus profesionales), por situaciones ajenas a mi control; es totalmente arbitraria y sin fundamento legal alguno, la decisión que se solicita sea reconsiderada.

Aunado a lo anterior, nótese que en el acuerdo tomado en sesión 025-2021, celebrada el cinco de agosto del dos mil veintiuno, no se me entrega una fecha límite para otorgar mi autorización, misma que ya había otorgado en su oportunidad y por la cual fue debidamente sometido a las investigaciones y exámenes de tipo médico, psicológico y social; resultando totalmente arbitrario el plazo por ustedes inventado, situación que afecta; una vez más, mis derechos más elementales y básicos.

Quien determina cual es el plazo razonable para otorgar mi autorización NUEVAMENTE.? No se me otorga en dicha sesión un plazo perentorio, pero arbitrariamente se decide que se me venció el mismo.

Que autoridad tiene el señor Alex Guevara Meza, para imponerle al Consejo cuando un plazo prudencial se venció.?

Se me ordenó arbitrariamente volver a otorgar permisos que en su oportunidad y en debida forma aporte; adicional a ello, en dicha oficina no se me otorgó ayuda alguna para lograr otorgar los permisos respectivos, no existía personal capacitado para explicar el proceso a seguir en la página virtual y la página del Poder Judicial, no estuvo exenta de fallos en los momentos que se intentó otorgar la autorización requerida. En reiteradas ocasiones he tratado sin éxito, incorporar la información por ustedes requerida en la página virtual del Poder Judicial, para otorgar los permisos requeridos, no obstante, los esfuerzos y reiterados intentos, el sistema en general no me ha permitido concluir el proceso.

Es en virtud de lo anterior es que solicito se reconsidere y revoque el acuerdo tomado, para en su lugar otorgarme un plazo prudencial para otorgar mi autorización y cumplir con los exámenes que si bien ya presente, quieren volver a solicitar en el Consejo de la Judicatura.

Instruyan al personal en cuanto a las herramientas necesarias para la autorización requerida y ampliense las posibilidades para otorgar dicha autorización; es mi interés defender mis derechos y acceder como me corresponde al Poder Judicial.

Resuélvase de conformidad.”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Luis Alberto Miranda García y tomando en consideración su interés para continuar con el proceso, se considera prudente atender su gestión y solicitarle a la Unidad de Antecedentes UISA le convoque nuevamente por una única vez para que complete la información que se requiere y se someta al procedimiento establecido por esa Unidad. En razón de ello, se deja sin efecto el acuerdo tomado en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II.

SE ACORDÓ: 1) Dejar sin efecto lo dispuesto en el acuerdo adoptado en la sesión CJ-036-2021, celebrada el 28 de octubre del año en curso, artículo II. **2)** Solicitar a la Unidad de Investigación de Antecedentes UISA, adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, proceda a convocar por una única vez al señor Luis Alberto Miranda García para que complete la información requerida y se someta al procedimiento establecido por esa Unidad.”

-0-

Luego, en la sesión N° 025-2022 celebrada el 30 de junio de 2022, artículo V, literalmente dice:

“Revisado los fundamentos del informe, este Consejo considera que se debe ampliar haciendo referencia a lo acontecido posterior a la revocatoria del nombramiento del señor Miranda García, tomando

en cuenta si tomo alguna acción en favor, además, consultar si tiene partes con fechas recientes, previo a darle traslado al señor.

SE ACORDÓ: Solicitar a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) amplíen el informe haciendo referencia a lo acontecido posterior a la revocatoria del nombramiento del señor Miranda García.”

-0-

Posteriormente, en la sesión 033-2022 celebrada el 25 de agosto de 2022, artículo V, literalmente indica:

“Revisado la ampliación del informe presentado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), no queda claro lo mencionado en cuanto a las fuentes a lo que se refiere a la actualidad, toda vez que de acuerdo con el informe la fecha del último parte policial fue el 01 de agosto del 2018, razón por la cual es necesario realicen una nueva ampliación en cuanto cuales son las fuentes consultadas posterior a la fecha del último parte policial.

SE ACORDÓ: Solicitar a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) amplíen el informe en cuanto cuales son las fuentes a lo que se refiere posterior a la fecha del último parte policial con fecha 01 de agosto de 2018.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) remitió la ampliación del informe de evaluación del señor Luis Alberto Miranda García solicitada por este Consejo, según los archivos siguientes:

(...)

-0-

De previo a resolver lo que corresponda, lo procedente es poner en conocimiento al señor Luis Alberto Miranda García los informes realizados por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), para lo que a bien tenga manifestar.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, trasladar los informes de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) al señor Luis Alberto Miranda, para lo que a bien tenga manifestar. **Ejecútese”**

-0-

Al señor Miranda García se le comunicó este acuerdo por medio de correo electrónico en fecha 26 de setiembre de 2022, mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1143-2022.

-0-

El señor Luis Alberto Miranda García mediante correo electrónico de fecha 19 de junio de 2023, remitió el siguiente correo:

Desde septiembre del año pasado se me informó sobre unos informes de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes posterior a los cuales se resolvería mi solicitud de reincorporación a la lista de elegibles, hoy 10 meses después no he obtenido respuesta alguna. No se ha conocido sobre mi solicitud????, no se me ha notificado la respuesta???. Agradecería se me brindara una respuesta. Gracias

Posteriormente, en fecha 20 de junio de 2023, el señor Miranda García envió el siguiente correo:

Es un ridículo que digan que están a la espera de mis manifestaciones cuando ES EVIDENTE QUE NO TENGO NADA QUE MANIFESTAR, ES MÁS NO ME HE TOMADO NI EL TIEMPO DE LEER LO QUE SE DICE O SE PIENSA DE MI, mi único interés es que se resuelva mi solicitud. No tengo nada que manifestar y no tengo ningún interés en revisar los “estudios de campo” realizados. Procédase a conocer mi solicitud, indicando EXPRESAMENTE QUE NO REALICE MANIFESTACIÓN ALGUNA CON RELACIÓN A LOS INFORMES. “NO HAGO MANIFESTACIÓN ALGUNO SOBRE ELLOS”. Resuélvase de conformidad y con la celeridad que no han tenido a la fecha.

-0-

Considerando los hallazgos a que se hace referencia en el informe elaborado por la Unidad de Antecedentes (UISA) el cual concluye que no se recomienda la reincorporación del señor Miranda al escalafón de elegibles, porque a la fecha en que se realizó dicho informe se tiene por acreditado con base en los partes policiales e información de fuentes colaterales, el consumo de sustancias ilícitas, hecho por el cual resultó revocado su nombramiento en el Poder Judicial, se considera que su gestión no es atendible. Por otra parte el señor Miranda no manifestó ningún interés por pronunciarse con respecto al informe, pese a que expresa saber que consta en autos.

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta lo estipulado en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que indica: *“ARTICULO 12.- Sin perjuicio de los otros requisitos exigidos por la ley, para ingresar al servicio judicial se requiere estar capacitado, mental y físicamente, para desempeñar la función, según su*

naturaleza. Sin embargo, no podrán ser nombradas las personas contra quienes haya recaído auto firme de apertura a juicio; tampoco los condenados por delito a pena de prisión; los que estén sometidos a pena de inhabilitación para el desempeño de cargos u oficios públicos; ni los declarados judicialmente en estado de quiebra o insolvencia; los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas en forma excesiva, consuman drogas no autorizadas o tengan trastornos graves de conducta, de modo que puedan afectar la continuidad y la eficiencia del servicio.

De esa norma se desprende que para integrar al servicio judicial las personas deben poseer una idoneidad comprobada que significa que las personas servidoras públicas reúnen las condiciones necesarias que les permita realizar sus funciones de la forma más óptima, en aras de la prestación eficiente del servicio público.

En el caso bajo estudio, las conductas que evidencia el informe de la UISA, en la evaluación del señor Miranda, afecta su elegibilidad para ingresar a la institución, esta disposición es coincidente con la conducta esperada de todo funcionario público, quienes como depositarios de la confianza del Estado-patrono y de los usuarios del servicio se les exige un comportamiento impecable y probó, así como una conducta intachable, requisito que debe examinar con mayor rigidez cuando se trata de una persona que aspira a ejercer la judicatura. En el caso concreto al señor Miranda, en esa línea la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que: “Recuérdese que una de las funciones públicas más delicadas es precisamente la de administrar justicia, en donde no sólo el Juez, aunque es el más obligado, sino, todos los servidores de los distintos despachos judiciales, están en la ineludible obligación, moral y legal de observar una conducta intachable tanto en su vida privada como de servidor público, habida cuenta de que la función judicial jamás debe despertar recelo en la ciudadanía, sino confianza, para que las personas acudan sin malicia y con la seguridad de que sus disputas serán resueltas por personas serias y honestas.”

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud de incorporación a los escalafones planteada por el señor Luis Alberto Miranda García. **La integrante Siria Carmona Castro se abstiene de votar.**

ARTÍCULO VII

Documento: 7467-23

En la sesión CJ-014-2023 celebrada el 10 de mayo de 2023, artículo XI, el Consejo de la Judicatura conoció el análisis del asunto que literalmente indica:

“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 gravamen (sic) irreparable y no corresponde a la realidad, son evidentes las anomalías 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 continua 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 interpusé 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) IMPUGNACIÓN 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 afectarían el servicio.	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. Autorizo la consulta de los expedientes disciplinarios 22-003342-0031-DI, 22-002985-0031-DI y 23-000170-0031-DI mediante los cuales se puede corroborar en forma categórica la manera en que he sido tratada por el juez coordinador, y donde consta la prueba que acredita mi desempeño. Incluso pueden revisar lo referente al proceso judicial 17-000404-0166-LA, que se sigue incluyendo solo para perjudicarme. De ser necesario los aportaré de forma directa ante el Consejo de la Judicatura.
2. Asimismo, se puede verificar que en el expediente 23-000696-0031-DI. figuro como denunciante por acoso laboral.
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.”

-0-

En atención al acuerdo anterior, la señora Andrea Gutiérrez Vargas envió los siguientes documentos:



Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Andrea Gutiérrez Vargas Montero y se procede a designar a la integrante Alejandra Vargas para que, con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar a la integrante Alejandra Vargas Montero para que con base en la documentación presentada por la señora Andrea Gutiérrez Vargas, realice un estudio e informe a este Consejo.”

-0-

La integrante Alejandra Vargas Montero rindió informe en los siguientes términos:

**“PROPUESTA RESOLUCIÓN APELACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE LA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, PRESENTADA POR ANGELA KEIKO
MINERO AKIYA**

ANTECEDENTES: La Licda. Angela Keiko Minero Akiya, en su condición de jueza propietaria del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, formuló recurso de apelación en contra del resultado de la evaluación del desempeño realizada por la jueza subcoordinadora de la citada oficina. Indica que el acto impugnado le fue notificado el **29 de marzo de 2023**.

La alzada se presentó mediante correo electrónico el **21 de abril de 2023**. Así fue consignado en la sesión CJ-014-2023 celebrada el 10 de mayo de 2023, artículo XI, de este Consejo, indicándose que el número de documento corresponde al 7467-2023. En esa ocasión, se solicitó a Andrea Cristina Gutiérrez Vargas, en el término de tres días, aportar el expediente administrativo correspondiente.

Posteriormente, mediante sesión CJ-018-2023 del 6 de junio de los presentes, se designó a la suscrita para realizar un estudio e informar al Consejo.

NORMATIVA APLICABLE: “*Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial*”, aprobado por Corte Plena, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de octubre de 2019, artículo XV circular 204-19 (en lo sucesivo designado como el Reglamento), artículo 19:

“Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.

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 inadmisibile 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.

Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

Nota: se solicitó al “Subproceso de Gestión del Desempeño” la versión actualizada de esta normativa, la cual fue remitida vía correo electrónico.

Órgano competente. Según el artículo 19 del Reglamento, tratándose 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.

La misma norma determina el trámite a seguir en este asunto.

Primero, le otorga recurso de revocatoria y apelación al resultado final de la evaluación del desempeño. En el presente caso, la Licda. Minero solo formuló apelación, lo cual es conforme con el párrafo 4to. de la citada norma, que indica:

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

Plazo para interponer la apelación. Acorde con el párrafo segundo de la norma de cita, el recurso se deberá formular dentro del término de tres días hábiles contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación. Según la documentación que se tiene a la vista y que fuera remitida por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la recurrente formuló la apelación el 21 de abril de 2023, tal y como fue consignado en la sesión CJ-014-2023.

En este escenario, el recurso se formuló de manera extemporánea, puesto que, tal y como lo indica la misma apelante, la evaluación le fue notificada el 29 de marzo de 2023. A partir de ese momento contaba con tres días hábiles para recurrir. Aplicando el numeral 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales, si en esa fecha le fue transmitido el resultado de la evaluación, lo cual se realiza mediante correo electrónico, se le debe tener por notificada hasta el día hábil siguiente: el 30 de marzo, por lo cual el plazo de tres días inició el 31 de marzo y finalizó el 12 de abril, tomando en cuenta el cierre colectivo por Semana Santa (del 3 al 7 de abril) y que el 10 de abril fue feriado, por el traslado del disfrute del 11 de abril. Dicho en otros términos: el día primero del plazo fue el 31 de marzo, día segundo el 11 de abril y tercero el 12 del mismo mes. No obstante, la apelación se presentó hasta el 21 de

abril, lo que hace que esta gestión sea inadmisibile por presentarse fuera del plazo reglamentario.

Se propone entonces, declarar inadmisibile el recurso de apelación por extemporáneo.”

-0-

Analizado lo expuesto por la integrante Alejandra Vargas Montero, procede acoger el informe en los términos indicados.

SE ACORDÓ: 1) Acoger el informe rendido por la integrante Alejandra Vargas Montero y se declara inadmisibile el recurso de apelación por extemporáneo. 2) Comuníquese a la señora Angela Keiko Minero Akiya.

ARTÍCULO VIII

En la sesión CJ-017-2023 celebrada el 31 de mayo de 2023, artículo III, el Consejo de la Judicatura conoció del asunto que literalmente indica:

“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."

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 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 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**, 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 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 (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, 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.”



JUEZ 1 PERFIL
COMPETENCIAL para

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.”**

-0-

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

“Recurso de Apelación interpuesto por SEILIN LÓPEZ GONZÁLEZ, contra el resultado de evaluación final de desempeño realizada por el juez coordinador Rodrigo Campos Esquivel.

RESULTANDO

I.- El juez Rodrigo Campos Esquivel, Coordinador del Tribunal de Apelación Civil y Laboral de Guanacaste, en ejercicio de las funciones como Presidente del Consejo de Administración, realizó la evaluación de desempeño del año 2021, de la servidora Seilin López González.

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

III.- Previo a conocer el remedio procesal incoado, se le solicitó al señor Campos Esquivel suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de evaluación de desempeño de interés; asimismo al Proceso de Gestión de Desempeño, indicara si la meta de rendimiento en discusión, era evaluable en el cargo desempeñado por la impugnante.

CONSIDERANDO

I.- ALEGATOS Y PRUEBA EVACUADA.

1. Contenido de los reclamos de la gestionante contra la evaluación de desempeño.- La señora López González hace referencia al concepto de “evaluación de desempeño” contenido en el artículo 2 inciso a) del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial, relacionándolo con el perfil competencial que describe las labores, responsabilidades y objetivos de cada puesto. En consecuencia, estima que la finalidad de establecer y evaluar metas, debe hacerse en apego a lo establecido en el manual para cada cargo específico. Que analizado el perfil competencial para juez 1 (aplicable en la actualidad para la persona juzgadora supernumeraria) no encuentra que dentro del mismo se indique como responsabilidad, el impartir capacitación al personal técnico a su cargo y menos aún, que dicha actividad deba realizarse de forma periódica. Por el contrario, señala que a nivel institucional existen dependencias como es la Escuela Judicial, encargada de esa función. Refiere que aún cuando empezó a laborar como jueza supernumeraria en el mes de abril de 2021, fue hasta el 12 de agosto de ese año, cuando fue notificada de las metas a evaluar, mediante correo electrónico de la cuenta del licenciado Rodrigo Campos, Presidente del Consejo de Administración. Aclara que no tuvo lugar ninguna reunión donde se explicaran las metas; cómo se podrían cumplir; cuál era su objetivo. En consecuencia, señala que hizo ver al licenciado Campos le extrañaba esa tarea, porque como jueza supernumeraria no tenía a cargo personal técnico y que estimaba que esa labor podría confundir al personal, pues la *“tramitología de los diferentes despachos depende del criterio de cada persona juzgadora”*, dando a continuación un ejemplo de una situación personal ocurrida en el Circuito Judicial de Liberia, que aportó como prueba. Precisa, que en una conversación que mantuvo con el licenciado Campos, el viernes 28 de abril (no precisa el año) le expuso los motivos que le impidieron cumplir la meta y además, que la calificación solo podía ser parcial, pues le fue notificada hasta el mes de agosto y únicamente disponía del último período para cumplirla; frente a lo cual, su respuesta fue “son excusas, lo que no quiso fue cumplir”. Señala que para setiembre-

octubre dialogó con el coordinador del Juzgado de Pensiones Alimentarias para dar una capacitación sobre los procesos de modificación del fallo; sin embargo, luego este funcionario le solicitó a instancia del personal, una capacitación sobre cobro ejecutivo por deudas atrasadas en pensiones, el cual, en un principio no estimó conveniente impartir dada la cantidad de “lagunas legales” del tema, que cada juez resolvía “a su manera”; no obstante, después de toda una investigación que incluso la consulta del tema con varios jueces en materia de pensiones, manteniendo con uno de ellos una conversación por 54 minutos; luego de varias programaciones fallidas para impartirlo, agudizadas con la pandemia y las medidas sanitarias, se le dificultó dar la clase. En suma, solicita se revoque de su nota el cumplimiento de esa meta, porque: a) Dar clases, charlas o capacitaciones no corresponde a las sus funciones como administradora de justicia, no está incluida dentro de manual de puestos. b) Realizó su mayor esfuerzo por cumplirla, siendo imposible por causas no atribuibles a su persona. c) La evaluación no puede comprender el periodo completo, pues fue notificada a mediados de agosto “... lo que disminuyó más del 50% el plazo a evaluar”. Considera que la meta impuesta y aquí impugnada es contraria a los principios de evaluación de desempeño, va en detrimento del buen servicio público (pues sustrae de las funciones propias del cargo). Estima que la evaluación realizada a su persona, no describe la realidad de su labor durante el plazo de nombramiento, por lo que el órgano evaluador debería replantear sus metas, por los motivos indicados y porque los jueces supernumerarios son muy cambiantes. Señala que su prioridad como juzgadora ha sido velar por una atención pronta y eficiente, aunque ello implique trabajar de noche, en horario de almuerzo o fines de semana; esmerándose por rendir por encima del promedio, por lo que una calificación como la impuesta le resulta arbitraria, desmotivante y contraria a la realidad de su desempeño. Agrega se dieron faltas graves al debido proceso en la evaluación, por lo que solicita, sea anulada: las metas nunca fueron creadas por el órgano evaluador con el evaluado, la notificación se dio cuando el

periodo a evaluar ya había transcurrido en más de la mitad, en ese resto del periodo nunca se realizaron reuniones de seguimiento; todo lo cual estima la deja en total indefensión. Solicita se anule el proceso, la calificación y todo lo relacionado con el mismo; que se proceda a calificarla de acuerdo con sus labores como persona juzgadora (con los informes remitidos al Consejo de la Administración); o bien, en aplicación del principio pro trabajador, se le otorgue la nota máxima, por ser la más favorable, como funcionaria judicial.

2. Este Consejo, previo a resolver el fondo de la gestión, en la Sesión CJ-07-2023 del Consejo de la Judicatura celebrada el 03 de marzo del año en curso, Artículo XIII, acordó solicitar al señor Rodrigo Campos Esquivel copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación del desempeño de la señora Seilin López González; así como solicitar al Proceso de Gestión de Desempeño, indicara si la meta indicada era evaluable.

2.1. Respuesta del señor Rodrigo Campos Esquivel, en su condición de evaluador del desempeño. Mediante correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2023, el señor Campos Esquivel contestó en lo que interesa, 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.”*

2.2. Respuesta del Proceso de Gestión del Desempeño.- La señora Ivannia Aguilar Arrieta, en su condición como jefa del Proceso de Gestión

del Desempeño, en correo electrónico de fecha 19 de abril del año en curso, manifestó sobre lo consultado lo siguiente: *«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 (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, 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.».

5. Manifestaciones adicionales por parte de la gestionante.- Después de constar en autos, el informe emitido por el Proceso de Evaluación del Desempeño, la señora Seilin López González remite una nota con fecha 22 de mayo del año en curso, en la cual, señala le toma de sorpresa que su plan de evaluación de desempeño 2021 incluya una meta distinta a la comunicada, es decir, que debía recibir capacitación para actualizar conocimientos, aclarando que nunca tuvo acceso a su evaluación, pues las metas le fueron notificadas vía correo electrónico por el órgano evaluador y que en ese sentido, nunca se opondría a ser incluida en capacitaciones.

Informa que incluso solicitó participar de una por la entrada en vigencia del Código Procesal de Familia, la cual concluyó satisfactoriamente. Considera que el problema se genera en el desconocimiento del órgano evaluador del proceso y uso del sistema de evaluación, razón por la que reitera la solicitud de nulidad del proceso. Pide se considere lo expresado por la jefa del Proceso de Gestión del Desempeño y se adhiera a lo por ella indicado.

II. NULIDAD DEL PROCEDIMIENTO Y DEL ACTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Analizados los reclamos formulados por la funcionaria Seilin López González, los informes recibidos por parte del órgano evaluador (en la persona del señor Rodrigo Campos Esquivel al ser Presidente del Consejo de Administración), el informe rendido por la señora Ivannia Aguilar Arrieta (jefa del Proceso de Gestión del Desempeño) y en aplicación de la normativa establecida en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, se concluye que lo procedente es anular el resultado de la evaluación del desempeño realizada por el señor Rodrigo Campos Esquivel (en su condición como órgano evaluador), de la jueza supernumeraria Seilin López González, correspondiente al año 2021. Lo anterior debido a que en criterio de este Consejo, se han detectado una serie de falencias en el proceso de evaluación aplicado a la señora López González, que imposibilitan su confirmación y hacen procedente acoger la petición de nulidad formulada por la recurrente. El reglamento citado establece una serie de características y principios que deben informar todo el proceso de evaluación, además, las responsabilidades tanto de la persona evaluada como de la evaluadora. Encontramos que entre los puntos destacables para el caso en estudio, por ejemplo, el artículo 4 dispone como una de sus características, el *“diálogo simétrico y permanente, que implica una constante comunicación entre la persona evaluadora y la persona evaluada, sobre sus resultados en el puesto de trabajo”* (inciso 3°); mientras que el numeral 5, en el inciso i) como uno de sus pilares, refiere: *“Las personas servidoras judiciales serán informadas de previo a su aplicación, y de forma oportuna,*

clara, comprensible y accesible sobre los instrumentos y metodología del sistema de evaluación, así como de los parámetros con que se medirán el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en el tema”. Importante de citar también, el artículo 14, que entre las responsabilidades de la persona evaluada menciona: “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. (...) 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. (...) ”. Asimismo, este precepto, puntualiza las responsabilidades de la persona evaluadora, se incluye entre otras: “ (...) 1. Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo. (...) 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. (...) 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. (...)”. **En el caso bajo estudio**, si bien inicialmente en el informe suministrado por el Proceso de Gestión del Desempeño, se indica que dentro del marco funcional del perfil competencial de juez 1 Genérico (aplicable al cargo de juez

supernumerario), no figura el tema de la capacitación como una de sus responsabilidades. Textualmente se consigna: “...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.” Más adelante, precisa: “... **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”.(Lo resaltado en negrita no corresponde al original). Conclusión a la que se arriba, después de realizar un examen de todas las competencias del perfil que corresponde aplicar a un cargo como juez supernumerario; circunstancia que nos permite concluir en definitiva que la función de facilitar capacitaciones al personal técnico del despacho está incluida (a fin de cerrar brechas de conocimiento, maximizar y unificar el uso de los recursos del despacho, procurando mayor eficiencia y eficacia en el servicio). Pese a ello, en la situación sometida a conocimiento, es criterio que la meta en cuestión presenta yerros. Como punto de partida, al revisar el sistema de Evaluación del Desempeño para el período 2021, el plan de evaluación de la licenciada Seilin Yadira Lopez Gonzalez, en el factor de rendimiento, puntualiza dos metas, a saber: 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.”. Siendo de interés

en razón del reclamo formulado la segunda de ella, sobre la cual informa el Proceso de Gestión de Desempeño que, en cuanto al método de cálculo y fuente de la meta: *“Al décimo día hábil de concluido el semestre se debe presentar la evidencia de los cursos o capacitaciones. (sic) cada cursos tendrá un valor del 50% de la meta”* y *“Informe presentado.”*. Teniendo claro que el objeto del reclamo alude a la segunda de las metas, relacionada con el tema de la capacitación, es posible advertir dos aspectos que la afectaron, en su construcción y en su comunicación: **(i) En su construcción.-** Una simple lectura de la meta hace evidente la imposibilidad de precisar si esa actualización se dirige a la necesidad de que la persona evaluada curse programas de capacitación con el propósito de mantenerse actualizada en conocimientos pertinentes, necesarios o idóneos según su área de desempeño en la institución; o si por el contrario, expresa el deber de ejecutar actividades de capacitación para mantener actualizados a otras personas, como podría ser, personal de apoyo con el cual se labore, en áreas de interés institucional. La claridad y precisión en la descripción de la meta, resulta necesaria y fundamental para que sea válido el proceso de evaluación del desempeño; en este caso, si bien la evaluada nunca cuestionó el sentido de la interpretación y al parecer, se enfocó en buscar los mecanismos que le permitieran dar cumplimiento en los términos que le habían sido indicados; lo que finalmente nunca ocurrió por diversas circunstancias; ello no evita constatar la indeterminación en la descripción de la meta, que incluso pudo considerarse cumplida (en una interpretación a favor de la evaluada), de otras formas, por ejemplo, al capacitarse la evaluada para estar actualizada en sus conocimientos, con un curso en derecho procesal de familia que manifiesta recibió. De relevancia señalar que al formularse una meta, no solo es necesario cumplir con la claridad y precisión de la misma, deben ser posibles de realizar no solo al momento de definirse, sino al ejecutarse; siendo procedente realizar ajustes de diversa naturaleza, por ejemplo, en su periodicidad (por ejemplo, trimestral en lugar de semestral), su modo de desarrollo (verbigracia, en lugar de presencial,

virtual) o incluso, como lo hace ver Proceso de Gestión del Desempeño, hasta en una opción de no evaluar una determinada meta (que estimamos sería un supuesto excepcional y debidamente justificado), siempre y cuando la persona evaluada tenga otra meta, posible de considerar para el factor de rendimiento de la evaluación respectiva. Finalmente, otro factor medular al estructurar una meta, es que la misma sea atinente a las labores propias del despacho u oficina, a fin con los proyectos, con la naturaleza de las funciones, e incluso, en coherencia y proporción con las cuotas establecidas, con la misma oportunidad de justificar su cantidad en atención a la complejidad o cualquier otra circunstancia de importancia. Lo anterior, porque el proceso de evaluación es una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, que procura visualizar esas alternativas que luego se traducen en un plan de acción, para ofrecer un servicio de calidad, para cumplir con eficiencia el propósito del cargo, aunado desde luego, a la satisfacción personal que pueda generar, ese sentir de una labor cumplida con calidad, con empatía, con responsabilidad. Cuando el supernumerario es nombrado para un proyecto en específico, la evaluación del desempeño tendrá que responder al cumplimiento del proyecto y si el supernumerario sustituye a un juez ordinario de un despacho deberá de cumplir con los parámetros de evaluación del desempeño dispuestos para ese despacho. **(ii) En su comunicación.** Con los elementos probatorios ponderados resulta evidente la pobre coordinación entre el órgano evaluador (en este caso por tratarse de una jueza supernumeraria, del presidente del Consejo de Administración del Circuito) y la persona a evaluar, en varios sentidos. En primer instancia a partir de los propios alegatos expuestos por la gestionante y que no niega el evaluador, al asegurar que (i) nunca se dialogó con ella sobre el contenido de las metas, (ii) la comunicación de las metas se dio varios meses después de encontrarse laborando, (iii) cuando se acudió a exponer las dificultades sobre el cumplimiento de una de ellas, privó la ausencia de una orientación o readecuación, etc.. Sumado a ello, se detectan lagunas importantes, que acrecentaron la confusión de la persona evaluada, por ejemplo, si la

capacitación se pensó dirigir al personal técnico, era importante concretar el tema, las brechas que interesaban superar, en un contexto donde lo propuesto fuera realizable en términos de contenido, plazo previsto y otras circunstancias de modo, como fue en este caso, las medidas sanitarias impuestas a causa de la pandemia por COVID-19. En consecuencia, sin un diálogo simétrico y permanente, menos aún, sin espacio en el cual, la persona servidora judicial expresara su opinión o bien, cualquier inconformidad, resulta palpable que no se cumplió con una comunicación apropiada, situación que también afecta la validez de la evaluación realizada. De relevancia señalar, que la persona evaluada también debe tomar consciencia de ese rol activo que le corresponde asumir, procurando la comunicación con su evaluador para cumplir con éxitos las metas fijadas; en búsqueda entre otros, del mejoramiento continuo de nuestra función. En razón de lo indicado, se recomienda declarar con lugar el recurso de apelación formulado por la señora Seilin López González, en consecuencia, anular la evaluación de desempeño realizada a su persona en el año 2021 y se devuelvan los autos a la autoridad evaluadora para que proceda con la evaluación de desempeño como en derecho corresponde.

POR TANTO

Se recomienda declarar con lugar el recurso de apelación formulado por la señora Seilin López González, y en consecuencia, anular la evaluación de desempeño realizada a su persona en el año 2021 y que se devuelven los autos a la autoridad evaluadora para que proceda con la evaluación de desempeño correspondiente.”

-0-

Se acoge el informe de la señora integrante Sandra Eugenia Zúñiga Morales y por lo tanto, procede anular en todos sus extremos la evaluación de

desempeño realizada en el año 2021 a la señora Seilin López González. En razón de ello, se dispone devolver los autos a la autoridad evaluadora para que proceda con la evaluación del desempeño según corresponde.

SE ACORDÓ: Acoger el informe de la señora Sandra Eugenia Zúñiga Morales en todos sus extremos y se declara con lugar el recurso de apelación formulado por la señora Seilin López González, en consecuencia, se anula la evaluación de desempeño realizada a su persona en el año 2021 y se devuelven los autos a la autoridad evaluadora para que proceda con la evaluación de desempeño correspondiente.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.