

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN VIRTUAL CJ-025-2023**

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas con treinta minutos del jueves 03 de agosto del dos mil veintitrés con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sr. Juan Carlos Segura Solís y la colaboración de las señoras Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-024-2024 celebrada el 19 de julio de 2023.

ARTÍCULO II

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

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

1) CARLOS EDUARDO ROJAS JIMENEZ, CED. 0112410657

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico, Juez 2 Ejecución de la Pena

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 05/12/2018 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 4 años, 7 meses y 25 días | Juez | 3.5676% |
| Tiempo efectivo reconocido: | 3 años, 6 meses y 25 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 1 Penal

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 21/02/2017 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 6 años, 4 meses y 18 días | Juez | 5.2981% |
| Tiempo efectivo reconocido: | 5 años, 3 meses y 18 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 27/02/2019 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 4 años, 5 meses y 3 días | Juez | 3.3398% |
| Tiempo efectivo reconocido: | 3 años, 4 meses y 3 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Genérico | 82.0511 | 85.6187 |
| Juez 1 Penal | 82.6186 | 87.9167 |
| Juez 2 Ejecución de la Pena | 80.5991 | 84.1667 |
| Juez 3 Penal | 84.5769 | 87.9167 |

2) MARIA ELENA GARCIA RODRIGUEZ, CED. 0113550139**EXPERIENCIA:****Juez 1 Familia**

| | | | |
|----------------------------|-------------------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 29/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 1 año, 8 meses y 7 días | Jueza | 1.6861% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Familia | 82.8236 | 84.5097 |

3) GRACE MARIA CORDERO SOLORZANO, CED. 0109090647**EXPERIENCIA:****Juez 3 Familia**

| | | | |
|----------------------------|------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 22/07/2021 | Puesto | |
|----------------------------|------------|--------|--|

| | | | |
|-------------------------|-----------------|-------|---------------------------------|
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | Porcentaje por reconocer |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 9 días | Jueza | 2.0250% |

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

| | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
| Juez 3 Familia | 87.7742 | 89.7992 |

4) VLADIMIR GUSTAVO SIBAJA FERRETO, CED. 0115580092

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

| | | | |
|----------------------------|---------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 19/07/2023 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Tiempo laborado tipo B: | 1 año y 1 mes | Profesional en Derecho 3B (Sala) | 0.1805% |

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

| | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
| Juez 3 Laboral | 81.9839 | 82.1644 |

5) MELISSA EUGENIA ARMIJO LOSILLA, CED. 0113000590

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

| | | | |
|----------------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 24/05/2023 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Tiempo laborado tipo B: | 3 meses y 14 días | Profesional en Derecho 3B (Sala) | 0.1926% |

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

| | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
| Juez 3 Laboral | 81.7849 | 81.9775 |

6) MELISSA CAMPOS GUZMAN, CED. 0114940419

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

| | | | |
|----------------------------|------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 29/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |

| | | | |
|-------------------------|----------------|-------|----------------|
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 1 día | Jueza | 2.0028% |
|-------------------------|----------------|-------|----------------|

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 89.9846 | 91.9874 |

7) KENNETH ALONSO MONGE PALMA, CED. 0701640503

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal, Juez 1 y Juez 3 Familia, Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil

| | | | |
|----------------------------|------------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 15/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 15 días | Juez | 2.0417% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 83.8119 | 85.8536 |
| Juez 1 Familia | 81.4681 | 83.5098 |
| Juez 3 Familia | 81.4681 | 83.5098 |
| Juez 3 Familia y Penal Juvenil | 81.4681 | 83.5098 |
| Juez 3 Penal | 83.8119 | 85.8536 |
| Juez 3 Penal Juvenil | 81.4681 | 83.5098 |

8) LUIS MARIANO ARGUELLO ROJAS, CED. 0206520387

EXPERIENCIA:

Juez 4 Civil

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 14/04/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años, 3 meses y 16 días | Juez 4 | 3.4417% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 4 Civil | 89.1420 | 92.5837 |

9) DEREK DOYLEY JACAMO, CED. 0112740796

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

| | | | |
|----------------------------|------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 07/04/2021 | Puesto | |
|----------------------------|------------|--------|--|

| | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------|---------------------------------|
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | Porcentaje por reconocer |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años, 3 meses y 23 días | Jueza | 2.3139% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 80.7579 | 83.0718 |
| Juez 3 Penal | 80.7579 | 83.0718 |

10) HELMER ENRIQUE CALVO GUTIERREZ, CED. 0304000842

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 19/07/2023 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Tiempo laborado tipo C: | 7 años, 6 meses y 20 días | Abogado Litigante | 3.7778% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 79.3555 | 83.1333 |

11) FANY VERONICA ELIZONDO MURILLO, CED. 0502920015

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 01/11/2016 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 6 años, 8 meses y 29 días | Juez 4 | 0.2347% |
| Tiempo efectivo reconocido: | 1 mes y 27 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 4 Penal | 86.4734 | 86.7081 |

12) ANDRES JESUS VARGAS ARAYA, CED. 0401720998

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|--|
| Fecha última calificación: | 15/12/2004 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 1 mes y 24 días | Juez | 10% |
| Tiempo laborado tipo B: | 17 años, 9 meses y 23 días | Defensor Público | |
| Tiempo efectivo reconocido: | año y días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|--|
| Fecha última calificación: | 21/06/2016 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 1 mes y 24 días | Juez | 2.7889% |
| Tiempo laborado tipo B: | 6 años, 11 meses y 18 días | Defensor Público | |
| Tiempo efectivo reconocido: | 4 años, 1 mes y 9 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 74.3083 | 84.3083 |
| Juez 3 Penal | 85.2694 | 88.0583 |

13) BENITO MARTIN JIMENEZ CARRANZA, CED. 0602220848**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico, Juez 3 Conciliador.**

| | | | |
|-----------------------------|-------------------|--------|--|
| Fecha última calificación: | 15/07/2021 | Puesto | Porcentaje efectivo por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 15 días | Juez | 0.1981% |
| Tiempo efectivo reconocido: | 2 meses y 12 días | | |

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Genérico | 86.9899 | 87.1880 |

| | | |
|--------------------|---------|---------|
| Juez 3 Conciliador | 86.6269 | 86.8250 |
|--------------------|---------|---------|

14) JOSE ALBERTO GONZALEZ GUTIERREZ, CED. 0110670442

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

| | | | |
|----------------------------|----------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 29/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 1 día | Juez | 2.0028% |

Juez 4 Penal

| | | | |
|----------------------------|----------------|--------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 29/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 2 años y 1 día | Juez 4 | 3.0041% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 81.2915 | 83.2943 |
| Juez 4 Penal | 78.3460 | 81.3501 |

15) LAURA MARIA CERVANTES OCAMPO, CED. 0111900856

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 01/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 1 mes y 14 días | Jueza | 1.3796% |
| Tiempo laborado tipo B: | 1 año, 10 meses y 19 días | Fiscalia Auxiliar | |

Juez 4 Penal

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 01/07/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 1 mes y 14 días | Jueza 4 | 1.6230% |
| Tiempo laborado tipo C: | 1 año, 10 meses y 19 días | Fiscalia Auxiliar | |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 83.3420 | 84.7216 |
| Juez 3 Penal | 83.3420 | 84.7216 |

| | | |
|--------------|---------|---------|
| Juez 4 Penal | 79.7657 | 81.3887 |
|--------------|---------|---------|

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.

16) **FRANCISCO DANIEL GONZALEZ SIBAJA, CED. 0205250140.**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

| Tema | Fecha | Horas | Otorgado | Porcentaje por reconocer |
|--|-------------------------------|------------|---|--------------------------|
| Introducción a la teoría del caso en el sistema penal acusatorio | 01/05/2023 - 29/06/2023 | 120 HRS | Instituto de Estudio e Investigación Jurídica - Nicaragua | 0.3% |
| Total de Horas | | 120 | | |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Genérico | 82.9814 | 83.2814 |

ACREDITACION SINAES: se otorga 0.5 puntosa aquellas personas que hayan obtenido el título de Licenciatura en Derecho y cuya universidad haya estado acreditada por SINAES al momento de obtener dicho grado.

17) **MAYLIN MARGOTH ROJAS BOZA, CED. 0207300766.**

ACREDITACION SINAES:

| Universidad | Grado Académico | Año | Porcentaje por Reconocer |
|-------------|-------------------------|------|--------------------------|
| ULACIT | Licenciatura en Derecho | 2016 | 0.5% |

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

| Tema | Fecha | Horas | Otorgado | Porcentaje efectivo por reconocer |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------|------------------|-----------------------------------|
| Flagrancia con justicia restaurativa | 06/09/2021 - 10/10/2021 | 32 HRS | Escuela Judicial | 0.1% |

| | | | | |
|-------------------------------------|-----------------|-----------|------------------|--|
| Acoso Sexual Callejero | 06/09/2021 | 32 HRS | Escuela Judicial | |
| Tutela Penal y Contravencional 1 | - 25/10/2021 | | | |
| Total de Horas | | 64 | | |

Nota: Alcanzó el puntaje máximo otorgado en este factor.

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 71.3927 | 71.9927 |
| Juez 3 Penal | 74.4492 | 75.0492 |

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.

18) JUAN CARLOS JIMENEZ MARIN, CED. 0110150474

DOCENCIA:

| Universidad | Cuatrimestre | Curso | Porcentaje por reconocer |
|-------------------------|-----------------|--------------------|--------------------------|
| Universidad de San José | III-2018 | Derecho Público | 0.1666% |
| Universidad de San José | I-2019 | Derecho de Familia | |
| Universidad de San José | II-2019 | Derecho Público | |
| Universidad de San José | III-2019 | Derecho de Familia | |
| Universidad de San José | I-2020 | Derecho Público | |
| Total | 20 meses | | |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 87.0804 | 87.2470 |

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.

19) ARMANDO JOSUE ARAYA CHING, CED. 0108100484

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 0 | 82.0212 |

20) LUIS CARLOS CASTRO ARAYA, CED. 0205190740

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

| | |
|---------------------------------|----------------|
| Nota anterior | 89.03 |
| Nota propuesta | 93.75 |
| Porcentaje por reconocer | 3.5363% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 87.5870 | 91.1233 |

21) ESTEBAN MAURICIO REAVES MONTOYA, CED. 0701410884

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 1 Penal | 0 | 85.2590 |

22) PAULA MITCHELLE MONGE SIBAJA, CED. 0111030517

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

| | | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 11/03/2020 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo A: | 4 meses y 22 días | Jueza Fiscal | 2.3648% |
| Tiempo laborado tipo B: | 2 años, 11 meses y 14 días | Fiscal Auxiliar | |

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 74.0667 | 76.4315 |
| Juez 1 Penal | 0 | 76.4315 |

23) IVAN ERNALDO SOLIS HUERTAS, CED. 0206440545

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

| | |
|---------------------------------|----------------|
| Nota anterior | 81.4450 |
| Nota propuesta | 86.7850 |
| Porcentaje por reconocer | 4.3799% |

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 11/03/2020 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo B: | 3 años, 4 meses y 22 días | Fiscal Auxiliar | 2.2630% |

Juez 4 Penal

| | | | |
|----------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Fecha última calificación: | 10/03/2021 | Puesto | Porcentaje por reconocer |
| Fecha corte actual: | 03/08/2023 | | |
| Tiempo laborado tipo C: | 3 años, 4 meses y 23 días | Fiscal Auxiliar | 1.7980% |

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

| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Juez 3 Penal | 74.5170 | 81.1599 |
| Juez 4 Penal | 74.8420 | 76.6400 |

24) MARIAM TATIANA CALDERON VILLEGAS, CED. 0206290923

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

| | |
|----------------|-----|
| Nota anterior | 90 |
| Nota propuesta | 100 |

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Porcentaje por reconocer | 0.5% |
|---------------------------------|-------------|

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

| | | |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Puesto y Materia | Promedio Anterior | Promedio Propuesto |
| Juez 1 Familia | 83.6400 | 84.1400 |

-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

La señora Jessica Jiménez Ramírez y el señor Gary Bonilla Garro, informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-014-2019 y CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ:

| # | Cédula | Nombre | Concurso | Nota de Entrevista |
|---|--------|----------------------------------|---|--------------------|
| 1 | | PERAZA LUNA EMMANUEL | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |
| 2 | | RAMIREZ ZUÑIGA PAULA SOFIA | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |
| 3 | | RUGAMA BALMACEDA MIGUEL ANGEL | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |
| 4 | | UBAU GARCIA DEYBIS ALEXANDER | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 85 |
| 5 | | UGARTE ARCE DENISSE | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|----|
| 6 | VALVERDE JIMENEZ MARIA SAMANTA | CJ-0019-2021 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 85 |
| 7 | VASQUEZ RAMIREZ ANA GABRIELA | CJ-014-2019 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |
| 8 | MONGE GARRO EMILY DE LOS ANGELES | CJ-014-2019 juez y jueza 1 genérico FIAJ | 90 |

-0-

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

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

ARTICULO IV

Las señoras Waiman Hin Herrera e Ivannia Aguilar Arrieta, Subdirectora interina de Gestión Humana y Jefa Gestión del desempeño, remiten copia del oficio PJ-DGH-SGD-076-2023 que literalmente indica:

**“PJ-DGH-SGD-076-2023
18 de abril del 2023
Ref.SICE: 6407-2023**

**Señoras y señores
Consejo de Personal
S. D.**

Estimados integrantes:

“Con ocasión de lo acordado en la sesión ordinaria del Consejo de Personal N°22-2022 del 29 de noviembre de 2022, artículo XXIV, donde se dispuso:

“...a.

b. Quedar a la espera del criterio jurídico solicitado para la toma del acuerdo respectivo...”

Debe indicarse que, mediante el criterio DJ-C-78-2023 del 28 de febrero del año el curso, la Dirección Jurídica atendió la solicitud misma que fue conocida en sesión del Consejo Superior n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV, considerando que se habían presentado varias gestiones por personal de otras oficinas ante el órgano superior, y dentro de lo que se remite el resumen de las valoraciones realizadas, en dicho criterio:

“...En el desarrollo de la actividad evaluativa, las jefaturas como órganos competentes del proceso evaluativo, deben establecer las metas anuales en consenso con la persona evaluada, desarrollar las acciones de seguimiento y la evaluación parcial -si fuere necesaria- y, por último, realizar la evaluación final (Art. 14 inciso b del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, publicado bajo la circular número 204-2019 en que se da a conocer el contenido del artículo XV de la sesión 43-19 del 14 de octubre de 2019 de la Corte Plena y sus reformas, publicado en el Boletín Judicial número 239 del 16 de diciembre de 2019 y sus reformas). Si se cumple con ese conjunto de acciones, entonces, se puede afirmar que se ha realizado la evaluación del desempeño, de lo contrario, el deber de la realización de la evaluación del desempeño se habría omitido, en perjuicio del interés público y de los derechos de las personas servidoras judiciales...”

“...Es criterio de esta Dirección Jurídica que el módulo informático creado y administrado por la Dirección de Tecnología de la Información, posee la naturaleza jurídica de registro, es decir, un mecanismo o soporte que permite dejar constancia a terceros de la existencia de la evaluación del desempeño respecto del personal judicial. Debe tenerse claridad en el hecho de que el acto que se registra es distinto del registro mismo.

Por lo anterior, es importante distinguir que el o los **actos propios de la evaluación del desempeño**, son distintos en su naturaleza, **de la registración de los mismos dentro del sistema informático** y que, en consecuencia, es posible que un acto evaluativo se pueda dar en tiempo, pero su registración oficial para efectos informativos de terceros ante toda la entidad judicial, se haga de manera posterior incluso posterior al vencimiento del plazo evaluativo. ..”

“...Quizás, en la práctica, se realice materialmente el acto de evaluación y de manera concomitante, se empiece a cumplimentar la información requerida en el módulo informático respecto de la

evaluación y así, se pueda generar una percepción distorsionada de modo tal que se llegase a considerar que el cumplimentar la información en el módulo informático y el acto evaluativo, fueran una misma cosa, cuando en realidad son dos actos distintos...”

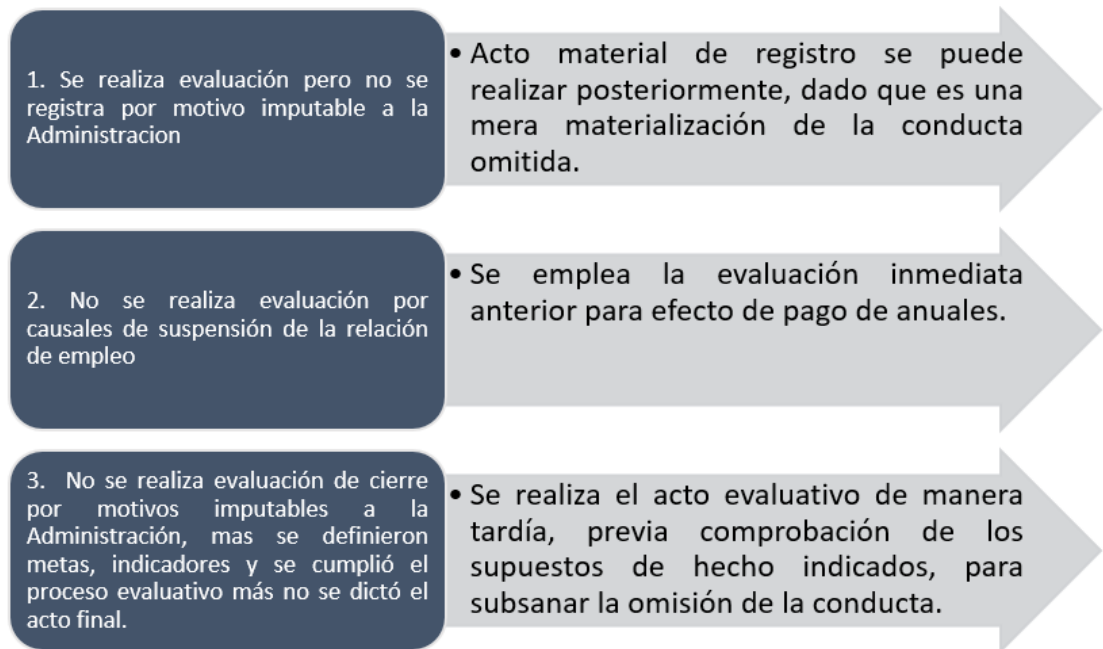
“...Por lo que, en aplicación de esta norma que regula deberes de los registradores, esta Dirección Jurídica interpreta que ante la carencia de una norma que expresamente regule ese tema dentro del ente judicial, ha de entenderse que el plazo que poseen las jefaturas evaluadoras para proceder a la registración del o los actos evaluativos de desempeño que hayan realizado, será de ocho días naturales, contados a partir de la fecha en que ha realizado el acto evaluativo y que, si no se cumpliera con ese deber en el período citado, esa omisión constituiría falta grave a los deberes del cargo o puesto, según corresponda.¹ (se agregaría en los Lineamientos y así cerrar el portillo que vengas años después)...”

“...Asimismo, puede ser que un acto sea válido, pero ¿qué sucede si a pesar de que el acto se haya dictado por funcionario competente y dentro del plazo fijado por norma, la evaluación del desempeño no se ha registrado en el sistema informático respectivo? En ese caso, el acto evaluador, aunque válido, carecería de eficacia, al menos parcial, toda vez que, por ejemplo, hasta que no esté debidamente registrado, no se ha oficializado para que surta efectos para lo relativo al reconocimiento de anualidades de la persona servidora judicial evaluada o para poder iniciar la procedimentación necesaria ante una calificación deficiente, o para que la persona evaluada pueda ejercer su derecho a impugnación, etc.² ...”

“...Escenarios posibles ante la inexistencia de registración de una evaluación del desempeño

¹ Puesto para el caso de las jefaturas de oficinas y cargo para el caso de las personas juzgadoras coordinadoras de los despachos judiciales.

² A guisa de ejemplo, véase el artículo 49 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (ley número 2166 del 09 de octubre de 1957 y sus reformas, ante todo la operada con la ley 9635 de “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”. Se aclara que el tema de las consecuencias derivadas de la evaluación del desempeño es un tema distinto que no es objeto del presente criterio.



...”

Conclusiones y recomendaciones

“...4. Debe revisarse si lo que hay es una tardía registración de una evaluación del desempeño realizada en tiempo o si, por el contrario, lo que sucede es que no se realizó el acto de evaluación del desempeño, de esa determinación se generarán consecuencias jurídicas distintas. En este sentido procede aplicar las tres alternativas de acción indicadas en el cuadro que antecede al acápite de conclusiones y en el entendido de que la última opción -sea la posibilidad de realizar el acto de cierre de evaluación de manera tardía correspondería ser habilitado mediante la ampliación del período respectivo por parte del Consejo de la Judicatura y del Consejo de Personal. Las opciones 1 y 2 pueden ser realizadas por los órganos técnicos respectivos. En todas estas opciones debe interpretarse que siempre se debe hacer cumplido ex ante con todo el procedimiento necesario para la evaluación, empezando por el respectivo plan para el período respectivo. ..”

“...6. Se sugiere que se realice una reforma normativa al “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, abordando los aspectos que se mencionan en el presente criterio, en procura de brindar mayor certeza y seguridad en materia de evaluación del desempeño en protección del interés público...”

Del análisis jurídico, se tienen los siguientes impactos para el proceso de evaluación del desempeño:

| | |
|--|---|
| Efectos del criterio jurídico | Acciones por implementar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño |
| <p>a) Gestionar una reforma en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, para integrar dentro del artículo 14, Responsabilidades de la persona evaluadora, el respectivo registro del proceso de evaluación del desempeño, en el módulo informático dentro de un plazo máximo de ocho días naturales contados a partir de la fecha en que se ha realizado el acto evaluativo, así como, adicionar la constitución de la falta grave, a los deberes del cargo. Esto en consideración de la carencia de norma que señaló el criterio DJ-C-78-2023.</p> | <p>a) Este Subproceso había presentado la reforma de otros artículos del Reglamento vigente, conocidos en sesiones ordinarias 13-2022 y 14-2022 del Consejo de Personal, por lo que se estima oportuno y conveniente, posponer la presentación del proyecto de reforma analizado en esas sesiones, hasta que se elaboré la propuesta de modificación del artículo 14, asimismo, considerando que, en el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, del viernes 10 de marzo de 2023, que dispuso:</p> <p><small>Transitorio VI. - Evaluación de Desempeño. Las instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán seguir utilizando los instrumentos en materia de evaluación de desempeño que se encuentre vigentes de previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, hasta que se emitan los nuevos lineamientos generales y modelo respecto a estos, en cuyo momento deberán hacerse las actualizaciones, reformas y modificaciones respectivas.</small></p> <p>Lo anterior, con el propósito de integrar las reformas recomendadas por la Dirección Jurídica y las que podrían sobrevenir producto de la reglamentación de la Ley Marco de Empleo Público N° 10.159.</p> <p>Asimismo, debe considerarse que en el acuerdo del Consejo Superior, se analizaron varios criterios de la Dirección Jurídica que podría generar cambios en el Reglamento vigente. No obstante, vía circular se deberá instruir al personal judicial, la inmediatez que debe realizarse entre los actos que componen el proceso de evaluación del desempeño y su respectivo registro en el módulo informático, según se reformaría el artículo 14 sobre Responsabilidades de la Persona Evaluadora y la Persona Evaluada.</p> |
| b) El establecimiento del proceso de constatación para determinar si el acto evaluativo, existió para efectos de permitir su registración, por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño | b) Para esto y con el propósito de tener la certeza y responsabilidad de las partes involucradas se diseñó un formulario(anexo) para remisión de la solicitud, en forma conjunta la |

| | |
|--|--|
| <p>de la Dirección de Gestión Humana, considerando lo analizado por la Dirección Jurídica, “... que independientemente de la responsabilidad que pudiera serle exigible a la jefatura o coordinación por realizar la registración en el módulo informático fuera del plazo jurídicamente aplicable, como registro, debería siempre permitirse la registración del acto evaluativo que se pueda acreditar que sí se realizó hecho en tiempo y forma, en procura de la satisfacción del interés público y en protección de los derechos de las personas servidoras judiciales. Eso sí, ha de quedar muy claro, la fecha y hora en que se registra la evaluación, precisamente, en función del régimen de derechos y responsabilidades de la jefatura en ejercicio de su función registral...”.</p> <p>Además, que “...sí debe tomarse en consideración que, si el acto final o de cierre de la evaluación no se realiza por motivos imputables a la Jefatura o titular subordinado que le correspondía, estamos en presencia de un incumplimiento del artículo 14 del Reglamento aplicable...”</p> | <p>persona evaluadora, como la persona evaluada objeto de la omisión, deberán aportar las pruebas materiales, tales como minutas, comunicaciones u otro elementos que se dispongan, y que constituyan evidencia sobre que se realizaron, las actividades que conforman el proceso de evaluación del desempeño anteriores a la registración, así como las situaciones que motivaron la omisión, para la valoración de la falta que tendría que comunicarse al órgano competente.</p> <p>Se tiene conocimiento de casos, en que las partes involucradas, ya no están en las oficinas o despachos judiciales o alguna de las partes, en que debió haberse aplicado la evaluación en el 2020 o 2021, y también, en donde, la persona evaluadora falleció o se desvinculó del Poder Judicial. En caso de que la persona que actualmente tiene la competencia para evaluar a la persona servidora judicial que le omitieron la evaluación, sea diferente a la que le correspondía, se podrá comunicar con la persona evaluadora anterior, para que brinde la información respectiva, y proceder con la registración efectiva, con esto evitar generar afectación a la persona trabajadora.</p> <p>Asimismo, incluir este proceso dentro del documento de Lineamientos en el Poder Judicial sobre evaluación del desempeño, que debe conformarse.</p> |
| <p>c) Autorización de los órganos rectores, de la habilitación del módulo informático para proceder con la registración de los actos del proceso de evaluación del desempeño. Dado lo indicado en: “... en el caso de análisis al no responder a un tema de política institucional, sino de modificación del período de aplicación, correspondería a los Consejos de Personal y de la Judicatura adoptar la decisión</p> | <p>Considerando el procedimiento de extensión de plazos que dispone el artículo 18 del Reglamento vigente, se estima necesario y oportuno, que se autorice para que el Subproceso de Gestión del Desempeño, habilite los periodos 2020 y 2021, de manera oficiosa, una vez analizado cada caso que se presente, considerando que se gestionarán por instancia de las partes, mediante el formulario diseñado, que contiene la motivación de la extensión</p> |

| | |
|---|---|
| <p>respectiva, si así lo estiman procedente...”</p> | <p>para registrar de manera tardía los actos del proceso de evaluación del desempeño y por medio de resolución administrativa que se dejé evidencia de la habilitación y que se dejará constancia en el expediente personal de la persona servidora judicial evaluada de manera tardía.</p> <p>En función de lo anterior, emitir una comunicación a la población judicial, que se encuentra en estas situaciones, que presente sus gestiones conforme el procedimiento antes referido.</p> |
| <p>d) Ante la ausencia de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño por motivo de suspensión de la relación de empleo de la persona evaluada (incapacidades, permisos sin goce y con goce, suspensiones), se reconozca el pago del anual, considerando el resultado de evaluación del desempeño del año anterior. Tomando la jurisprudencia del Servicio Civil.</p> | <p>En este caso, según lo aprobado por el Consejo Superior, refiere a un reconocimiento automático del pago del componente salarial, siempre y cuando, exista un resultado de evaluación del desempeño anterior y no se requiere por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, habilitar el módulo dado que es materialmente imposible realizar una evaluación para una persona servidora que no laboró en su puesto, cuando se haya laborado menos de seis meses, si fueron más, se puede habilitar el módulo para aplicar el proceso.</p> <p>Sobre este caso, se tiene que considerar que el Poder Judicial, inició el proceso de evaluación del desempeño, a partir de junio de 2020, por lo que, las personas que mantuvieron su relación laboral suspendida en 2020, no existe un resultado de evaluación anterior.</p> |
| <p>e) Otro escenario analizado son las personas servidoras judiciales que sí laboraron y a las cuales su jefatura no les aplicó ninguna actividad del proceso de evaluación del desempeño y por tanto, no existe posibilidad de realizar una registración de actos omitidos, según lo indicado en el criterio: “...o si, por el contrario, se está frente al escenario de que se ha omitido, de manera sustancial, la realización del</p> | <p>En este caso, debe tenerse presente los acuerdos de Corte Plena y Consejo Superior, sobre que para pago de anualidad, desde la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Pública, solamente se cancelará siempre y cuando se disponga de un resultado de evaluación del desempeño. (Corte Plena, sesión N° 10-2020 del 02 de marzo de 2020, artículo</p> |

| | |
|---|---|
| <p>acto de la evaluación del desempeño y no solo falta su registración. Por último, se reitera que la competencia para valorar y decidir lo pertinente en relación con la inquietud planteada en el oficio base de la consulta, corresponde, en forma exclusiva y excluyente, a la autoridad superior consultante de conformidad con el bloque de legalidad aplicable...”</p> | <p>VIII y Consejo Superior, en sesión N° 81-2021, artículo XXVIII).</p> |
| <p>d) Diligenciar ante las instancias correspondientes, para la determinación de la falta, según refiere que “... los órganos rectores también deberán valorar si se refiere a los órganos competentes las situaciones presentadas a efecto de determinar si existe dolo o culpa grave con motivo de la omisión de dictado del acto final o de cierre de evaluación en el plazo previsto...” Esto en función que, “Por lo que, en aplicación de esta norma que regula deberes de los registradores, esta Dirección Jurídica interpreta que ante la carencia de una norma que expresamente regule ese tema dentro del ente judicial, ha de entenderse que el plazo que poseen las jefaturas evaluadoras para proceder a la registración del o los actos evaluativos de desempeño que hayan realizado, será de ocho días naturales, contados a partir de la fecha en que ha realizado el acto evaluativo y que, si no se cumpliera con ese deber en el período citado, esa omisión constituiría falta grave a los deberes del cargo o puesto, según corresponda...”</p> | <p>Respecto al tema de la calificación de faltas por parte de la persona evaluadora, debe informarse que, dentro de los criterios conocidos por el Consejo Superior, criterio DJ-C-103-2023, el cual fue conocido y aprobado por el Consejo Superior, en sesión n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV, oficio 2886-2023 se analizó la responsabilidad de la persona evaluadora en los casos que no exista motivo para realizar la evaluación del desempeño representa una falta grave, conforme lo dispone el artículo 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, así reformado con la Ley 9635, que dispuso: “... Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable...” Norma que igualmente se mantuvo, dentro de la Ley Marco de Empleo Público N°10.159, en el Capítulo de XI Modificaciones y Derogaciones a disposiciones legales. Debe indicarse que por motivos de capacidad operativa, este Subproceso ha indicado en los informes de resultados, las oficinas y despachos judiciales, que no cumplieron dentro del tiempo, la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, más no ha sido posible remitir a los órganos disciplinarios el seguimiento de las omisiones detectadas, por el contrario,</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>para el cierre 2021, se hizo el seguimiento y se habilitó el módulo informático para concluir el proceso, pero siempre quedaron personas servidoras judiciales sin evaluar, puesto en conocimiento de este Consejo, en el artículo II de la sesión ordinaria N° 14-2022 del 09 de agosto de 2022 (informe N° PJ-DGH-SGD-112-2022 relacionado con informe de hallazgos de evaluación de cierre para el año 2021).</p> <p>Además, se informa al órgano rector, que sobre el período 2022, actualmente se está brindando el seguimiento por parte del equipo del Subproceso de Gestión del Desempeño, de conformidad con los reportes del módulo informático generados por la Dirección de Tecnología, siendo que venció el 31 de marzo de 2023 y se está aplicando una ampliación de plazo de manera oficiosa para que se concluya el proceso del acto final, tanto de la evaluación de cierre como del registro en el módulo informático.</p> <p>Respecto del período vigente y subsiguientes, se realizará el seguimiento y comunicación a los órganos disciplinarios respecto del incumplimiento de los plazos para los actos de evaluación y su respectiva registración en el módulo informático, por medio de una campaña de información. ...</p> |
|--|---|

SOBRE EL CASO DE ORIGEN DE LA CONSULTA

Se procedió a la revisión de los servidores judiciales, de la Administración de Liberia, en el sistema informático donde se determinó que:

| Nombre | Cédula | Estado | Acción |
|--|--------|---|--------------------------------|
| Alvarez Gutierrez Alvaro Enrique | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la |

| | | | evaluación de cierre 2020 |
|------------------------------------|-------|---|--|
| Angulo Sequeira Gustavo Antonio | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Apu Vargas Elías | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Contreras Lacayo Jorge Luis | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Elizondo Oviedo Gustavo Andres | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Guillen Flores Adalgisa del Carmen | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Jirón Viales Ginnette María | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Martinez Garcia Luis Gerardo | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Navarrete Matarrita Angel Huver | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Nuñez Blanco Victor David | (...) | Cuenta con plan de metas notificado 2020 y 2021 | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 y 2021 |
| Palma Delgado Ronald | (...) | Cuenta con plan de metas notificado 2020 | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |

| | | | |
|---------------------------------------|-------|--|---|
| Pérez Perez José Asdrúbal | (...) | Cuenta con plan de metas notificado 2020 | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Rodriguez Villalobos Minor Emilio | (...) | Cuenta con plan de metas notificado 2020 | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Solera Valle Raúl Alexander | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Valladares Medrano Iraida Virginia | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |
| Valladares Medrano Iraida Virginia | (...) | Cuenta con plan de metas notificado | Habilitar para registrar la evaluación de cierre 2020 |

De la revisión realizada, se determinó que todos están en el escenario, que cuentan con un plan notificado, más no con el registro de la evaluación de cierre y por tanto, se habilitará conforme el plazo que apruebe el Consejo de Personal.

Por lo anterior, se solicita al Consejo de Personal, como ente rector que:

1. Para la situación en particular de la Administración Regional de Liberia, que originó la consulta a la Dirección Jurídica, que de conformidad con el criterio jurídico criterio DJ-C-78-2023 y según la revisión realizada en el sistema informático, donde consta evidencia material del inicio del proceso de evaluación 2020, al haberse notificado las metas de desempeño, de las personas del cuadro anterior, se habilite el módulo informático para concluir con la registración de la evaluación de cierre.
2. Extender el proceso ante las instancias superiores, para la presentación del proyecto de reforma de algunos artículos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, analizado en esas sesiones ordinarias 13-2022 y 14-2022 del Consejo de Personal, hasta que se elaboré la propuesta de modificación del artículo 14 y otros que se estime conveniente a la luz de los criterios jurídicos aprobados por el Consejo de Superior, conocidos en la sesión n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV. Así como, estar a la espera de que se cumplan los plazos

definidos en Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, respecto a la evaluación del desempeño.

3. Continuar con el proceso de evaluación del desempeño 2023-2024, conforme las disposiciones de la circular N°PJ-DGH-CIRC-020-2022, emitida por la Dirección de Gestión Humana, considerando que la Corte Plena determinó que todos los puestos del Poder Judicial son exclusivos y excluyentes.
4. Que se autorice por parte del órgano rector, la extensión de los períodos 2020 y 2021, para presentar ante el Subproceso de Gestión del Desempeño, las solicitudes de las personas servidoras judiciales que se encuentre en alguno de los escenarios analizados en el informe, por un período de un mes y conforme el procedimiento establecido en el artículo 18 del Reglamento vigente y el formulario diseñado para los efectos de la personas que tienen que cumplir con la registración de los actos realizados de la evaluación del desempeño de algunas personas servidoras judiciales.
5. Que se autorice al Subproceso de Gestión del Desempeño, una vez analizado cada caso recibido, a habilitar el sistema informático por un plazo de ochos días hábiles, siempre y cuando, cumplan los presupuestos establecidos en el criterio jurídico. En caso de que se genere alguna impugnación, se deberá coordinar con el Subproceso de Gestión del Desempeño, para garantizar el debido proceso.
6. Que se apruebe el proceso de validación por medio del formulario habilitado(anexo), según los siguientes escenarios:

7.

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Persona servidora judicial con suspensión de la relación laboral, por licencia de maternidad, permiso con salario por beca fuera del PJ, suspensión, durante todo el período de evaluación</p> | <p>Persona servidora judicial que no se le aplicó evaluación de cierre, pero consta en el módulo informático que se le notificaron metas de desempeño</p> | <p>Persona servidora judicial que laboró durante el periodo de evaluación, pero la persona evaluadora no registro ninguno de los actos en el módulo informático, pero tiene prueba material o testimonial de haberlo realizado</p> | <p>Persona servidora judicial que no se le aplicó ningún acto de evaluación del desempeño.</p> |
| <p>Procedimiento: Gestionar ante la Subproceso de Administración Salarial, sujeto a análisis que cumpla con los presupuestos para reconocimiento del anual,</p> | <p>Procedimiento: Completar el formulario de solicitud y presentarlo al Subproceso de Gestión del Desempeño, sujeto a análisis que cumpla con los presupuestos para que por medio de</p> | <p>Procedimiento: Completar el formulario de solicitud y presentarlo al Subproceso de Gestión del Desempeño, sujeto a análisis que cumpla con los presupuestos para que por medio de</p> | <p>Dentro del criterio jurídico se señala que los órganos rectores tendrán que decidir sobre los efectos de no disponer de una evaluación del desempeño, sin embargo, conforme los</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>según resultado de evaluación del año anterior.</p> <p>La persona servidora judicial, debería tener un resultado de muy bueno en la evaluación anterior y no pudiera ser evaluada por tener menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado. Caso contrario, que tenga los seis meses laborados, se le podría habilitar el módulo informático y procedería el segundo escenario, que tuvo un plan de metas notificado. Se pagaría por medio de resolución administrativa y se dejará constancia en el expediente personal.</p> | <p>resolución administrativa se habilite el módulo de evaluación y se proceda con el registro de la evaluación de cierre por parte de la persona evaluadora competente. Se dejará constancia en el expediente personal y se comunicará a la Sección de Administración Salarial.</p> | <p>resolución administrativa se habilite el módulo de evaluación y se proceda con el registro de las metas de desempeño y evaluación de cierre por parte de la persona evaluadora competente, según las evidencias que tenga la persona evaluadora responsable. Se dejará constancia en el expediente personal y se comunicará a la Sección de Administración Salarial</p> | <p>acuerdos de los órganos superiores, señalados e en la primera columna, al no existir una evaluación del desempeño, no podría reconocerse el pago del componente salarial de anualidad.</p> |
| <p>Con excepción de los casos del 2020, que no existió evaluación del desempeño en 2019, por lo cual se solicitará ampliación del criterio de la Dirección Jurídica.</p> <p>Debe considerarse que tanto para las personas incapacitadas en 2020, nos enfrentamos a esta situación, que es oportuno y conveniente comunicar las situaciones que ha venido enfrentando el Poder Judicial, desde la aplicación de la Ley 9635 en relación con la evaluación del desempeño, que impactan la operativización del acuerdo y la recomendación de la Dirección Jurídica:</p> <p>1. Que para el período 2019, el Poder Judicial mantenía suspendida la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, por tanto, ninguna persona servidora judicial fue</p> | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>objeto de una evaluación de su desempeño, dado que en ese período se avocó la Dirección de Gestión Humana en conjunto con la Comisión de Evaluación, a la actualización del Reglamento, para iniciar su implementación en el 2020, como se realizó.</p> <p>2. Que la Corte Plena, en la sesión número 10-2020 del 02 de marzo de 2020, artículo VIII, conoció orden emitida por la Contraloría General de la República, respecto a: "...Girar las instrucciones a las instancias internas competentes del Poder Judicial para asegurar la aplicación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma, para la totalidad de los funcionarios del Poder Judicial sin distingo de la fecha de incorporación, así como definir los mecanismos de seguimiento para asegurar dicho cumplimiento...", mismo que se acogió en todos sus extremos.</p> <p>3. Que el Consejo Superior, en sesión número 81-2021, artículo XXVIII, conoció el criterio DJ-C-793-2020, que en lo que interesa dispuso sobre el pago del componente salarial de anualidad que: "...d) Tener por rendido y avalar el criterio jurídico DJ-C-793-2020 del cual se extrae que cualquier pago de anualidades posterior a la vigencia de la Ley 9635 debe ser pagado</p> | | | |
|---|--|--|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>conforme a sus disposiciones. (numerales 48 y 49) ...”, sea que se disponga de un resultado de muy bueno en la evaluación del desempeño. Y que ha generado que, desde marzo de 2020, a ninguna persona servidora judicial se le reconozca el pago del componente salarial de anualidad por ausencia del proceso de evaluación del desempeño, en el 2019.</p> | | | |
|---|--|--|--|

8. Que para el período de evaluación 2024, se incluya dentro de la circular de inicio del período, los Lineamientos del Proceso de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, con los supuestos aprobados por el Consejo Superior y los supuestos y procedimientos.
9. Que se realice por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, campaña de información sobre los escenarios, procedimientos y plazos aprobados por el ente rector, así como, sobre la responsabilidad establecida tanto en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño y del Estatuto del Servicio Judicial, para las personas evaluadoras, respecto del incumplimiento de la aplicación de todas las actividades del proceso de evaluación del desempeño y la inmediatez del registro en el sistema informático.
10. Que se solicite ampliación de criterio de la Dirección Jurídica, en caso de que la persona servidora judicial, no tiene una evaluación del desempeño por omisión de la jefatura de realizarlo o bien, para las personas que tuvieron la relación laboral suspendida durante el 2020, que no existe una evaluación del desempeño del 2019.
11. Que se coordine con la Inspección Judicial, la determinación del proceso para el traslado de las situaciones por la registración tardía del proceso de evaluación del desempeño o la omisión del cumplimiento de todas las actividades realizadas y que según normativa relacionada generan falta grave para la persona servidora judicial.
12. Comunicar este informe al Consejo de la Judicatura, como órgano rector en evaluación del desempeño para personas juzgadoras que puedan encontrarse en alguno de los escenarios analizados por la Dirección Jurídica y el Consejo Superior.

(...)

1. Que para el período de evaluación 2024, se incluya dentro de la circular de inicio del período, los Lineamientos del Proceso de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, con los supuestos aprobados por el Consejo Superior y los supuestos y procedimientos.
2. Que se realice por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, campaña de información sobre los escenarios, procedimientos y plazos aprobados por el ente rector, así como, sobre la responsabilidad establecida tanto en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño y del Estatuto del Servicio Judicial, para las personas evaluadoras, respecto del incumplimiento de la aplicación de todas las actividades del proceso de evaluación del desempeño y la inmediatez del registro en el sistema informático.
3. Que se solicite ampliación de criterio de la Dirección Jurídica, en caso de que la persona servidora judicial, no tiene una evaluación del desempeño por omisión de la jefatura de realizarlo o bien, para las personas que tuvieron la relación laboral suspendida durante el 2020, que no existe una evaluación del desempeño del 2019.
4. Que se coordine con la Inspección Judicial, la determinación del proceso para el traslado de las situaciones por la registración tardía del proceso de evaluación del desempeño o la omisión del cumplimiento de todas las actividades realizadas y que según normativa relacionada generan falta grave para la persona servidora judicial.
5. Comunicar este informe al Consejo de la Judicatura, como órgano rector en evaluación del desempeño para personas juzgadoras que puedan encontrarse en alguno de los escenarios analizados por la Dirección Jurídica y el Consejo Superior.

-0-

La señora Ivannia Aguilar Arrieta a cargo del proceso de Gestión del Desempeño, hace una amplia explicación de los casos sobre los cuales es necesario el Consejo de la Judicatura emita criterio respecto de los escenarios planteados en los cuales personas juzgadoras no cuentan con evaluación registrada en el sistema.

Los escenarios indican:

- 1) Persona servidora judicial con suspensión de la relación laboral, por licencia de maternidad, permiso con salario por beca fuera del PJ, suspensión, durante todo el período de evaluación
- 2) Persona servidora judicial que no se le aplicó evaluación de cierre, pero consta en el módulo informático que se le notificaron metas de desempeño.
- 3) Persona servidora judicial que laboró durante el periodo de evaluación, pero la persona evaluadora no registro ninguno de los actos en el módulo informático, pero tiene prueba material o testimonial de haberlo realizado

Analizados todos los escenarios, este Consejo acoge la propuesta planteada por el Subproceso de Gestión del Desempeño para que a todas las personas juzgadoras que se encuentren en esos supuestos, se les habilite el sistema con el propósito de que se proceda con el registro de la evaluación según corresponda. A estos efectos ese Subproceso emitirá la resolución administrativa según sea el caso. Asimismo, se considera necesario que con el propósito de cubrir todo tipo de circunstancias que las personas juzgadoras pudieran tener y que por ello no fueron sujeto de evaluación, el Subproceso de Gestión del Desempeño emita un aviso, haciendo ver que todas las personas deben de contar con dicha evaluación y que de no ser así, lo comuniquen a ese proceso para que se analice la situación y se tomen las medidas que correspondan.

SE ACORDÓ: 1) Acoger la propuesta del Subproceso de Gestión del Desempeño y disponer que para todos los casos en los cuales las personas juzgadoras que por los motivos contenidos en los escenarios indicados no cuenten con la evaluación del desempeño, se les habilite el sistema para que puedan hacer los registros según correspondan. 2) Ordenar la publicación de un aviso en el que se informe que todas las personas juzgadoras deben de contar con la evaluación del desempeño, y que de no contar con ésta por alguna situación no definida en los escenarios señalados, se haga del conocimiento de ese Subproceso para su análisis y resolución según corresponda.

ARTÍCULO V

Las señoras Waiman Hin Herrera e Ivannia Aguilar Arrieta, Subdirectora interina de Gestión Humana y Jefa Gestión del desempeño, remiten copia del oficio PJ-DGH-SGD-083-2023 del 26 de abril del presente año, que literalmente indica

**“PJ-DGH-SGD-083-2022
26 de abril de 2023**

Señoras y señores
Consejo de Personal

Estimados integrantes:

Con ocasión de la experiencia en la implementación del proceso de evaluación del desempeño, y con el propósito de disponer de la ampliación de criterio para que sean insumo y mejora en los procedimientos del proceso de evaluación del desempeño, así como contar con el respaldo jurídico, para no afectar a ninguna persona servidora judicial, se gestionó mediante oficio N° PJ-DGH-SGD-215-2022 del 27 de octubre de 2022, consulta a la Dirección Jurídica, extendiendo algunos escenarios que no fueron considerados en criterios anteriores analizados para la propuesta de reforma a algunos artículos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, conocidos en sesiones ordinarias 13-2022 y 14-2022 del Consejo de Personal.

Debe indicarse que los criterios resumidos a continuación, fueron conocidos y aprobados por el Consejo, en sesión n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV, oficio 2886-2023, de lo que se tiene las siguientes consideraciones y recomendaciones:

| Escenario | Resumen del criterio |
|--|--|
| Primer caso: Existe personal que durante el periodo de evaluación no laboró por cuanto estaba incapacitado, suspendido o con permiso sin goce de salario, no registran ni un solo día de trabajo, interpretamos que esa persona no es sujeta de evaluación por cuanto no laboró y para ese año no tiene un resultado final de evaluación del desempeño. | Esta inquietud fue atendida mediante criterio DJ-C-79-2023, donde se indica que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se adoptó lo dispuesto en jurisprudencia de la Procuraduría General de la República, en el dictamen C-073-2021, sobre el caso de una persona suspendida con goce de sueldo como medida cautelar |

| | |
|--|--|
| | <p>en un procedimiento de despido, y dictó, que el pago de las anualidades deberá hacerse con base a la calificación del desempeño de otros periodos, en caso que no haya sido evaluada por tal suspensión.</p> <p>Este escenario, se estimó aplicable a cualquier otra situación que implique la suspensión de la prestación del servicio en las que sean validas el cómputo del tiempo servido como factor determinante en el pago del aumento por mérito, de acuerdo con el artículo 12 inciso c) de la Ley de Salarios del Poder Judicial (LSPJ) exceptuados los permisos sin goce de salario tal y como lo determina dicho artículo e inciso. Lo anterior por cuanto, la suspensión con goce de salario como medida cautelar en un procedimiento disciplinario o de despido, se estima análoga a otras situaciones como la incapacidad o licencias que impliquen el pago de salario o subsidios, en virtud de que sus efectos sobre los derechos de las personas sometidas a una relación de sujeción especial son los mismos, en el sentido de que, no puede verse limitado el derecho al pago del aumento anual por mérito por las situaciones de suspensión que convergen en la imposibilidad de obtener el resultado evaluativo durante el lapso de la interrupción continua de la prestación de servicios.</p> |
| <p>Segundo caso: La persona es trabajadora activa, labora durante un lapso dentro del periodo de evaluación (ejemplo: enero hasta mayo), se presenta un problema en su salud que genera una incapacidad, o se suspende del cargo o pide permiso sin goce de salario y regresa a la institución en el segundo semestre del año siguiente. Periodo que según las directrices emanadas por el Ministerio de Planificación, ya no se pueden hacer evaluaciones de cierre y obtener un resultado final, por cuanto</p> | <p>Este escenario fue atendido mediante criterio DJ-C-80-2023, igualmente a que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se adoptó lo dispuesto por la Dirección General del Servicio Civil, DG-043-2021, en cuanto a:</p> <p>“1.8. La persona servidora que, por motivos de licencias o incapacidades, u otros que le generen una suspensión temporal de labores y a la fecha de</p> |

establecen que el período máximo para el cierre del proceso es en mayo, del año siguiente, esas personas no serían sujetas de evaluación, cuanto es el período mínimo que las personas deben laborar para la institución, para ser merecedoras de un resultado final, y ser merecedores de los efectos que se derivan de ella.

Sobre este supuesto, en otro criterio jurídico se indicó que una persona se puede evaluar hasta por un día, no obstante, ¿por un día laborado en el Poder Judicial tiene derecho a un resultado final?, como se indicó anteriormente siendo beneficiario de sus efectos.

calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, ante lo cual el Jefe de la dependencia correspondiente, registrará ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva la JUSTIFICACIÓN DE SU OMISIÓN, que apunte las razones de no contar con el tiempo mínimo necesario para su ejecución, que permitan solventar aspectos de gestión administrativa que requieran los resultados de este proceso...”.

Dada la claridad de la porción copiada de la resolución emitida por la DGSC se estima innecesaria una explicación más amplia de la misma, más que decir que alude a relaciones estatutarias con nombramientos continuos o en propiedad, puesto que, sería ilógico decir que la persona tiene una suspensión temporal de labores cuando no está nombrada.

Así las cosas, se sugiere al Subproceso de Gestión del Desempeño de la DGH conforme a sus potestades asesoras en materia de evaluación del desempeño judicial (artículo 8 inciso a RSIED) valorar la necesidad de proponer una reforma al RSIED en el sentido dictado por la DGSC, o, como bien puede hacerlo desde el punto de vista jurídico, resuelva la inquietud legal a partir de la resolución mencionada sin necesidad de la modificación reglamentaria, aspecto último que, considera esta Dirección Jurídica conveniente y oportuno...”

Corolario se considera que, con la salvedad expuesta y porque así se contempla en dicho Reglamento - aspecto que no está escrito en piedra-, todas las personas servidoras judiciales sujetas al Estatuto de Servicio Judicial,

deben ser evaluadas mediante el SIED, independientemente del plazo en que ocupen un puesto específico. En todo caso ya el artículo 13 párrafo tercero del RSIED valida la posibilidad de la realización de las evaluaciones parciales para quienes realizan nombramientos temporales en distintas clases de puestos y oficinas.

“... ”

En tal sentido, el artículo 17 en concordancia con el 11 inciso e) ambos del Decreto Ejecutivo 42087-MP-PLAN “Lineamientos generales de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas” vislumbra que las personas servidoras públicas cuyos nombramientos sean ocasionales por sustituciones temporales menores a un año, “deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado (quinto nivel)”. Ese “quinto nivel” alude a los objetivos y metas pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública lo cual es similar al “Cuarto nivel” que se establece en el artículo 15 del RSIED; de manera que, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que en su función asesora en materia de gestión del desempeño , valore plantear una reforma a dicho reglamento , es decir que se explore la posibilidad de ligar el factor de evaluación del desempeño nominado “Cuarto nivel” a las evaluaciones parciales en los nombramientos cortos y discontinuos, porque **considera esta Dirección Jurídica que ninguna persona servidora judicial cubierta por el Estatuto de Servicio Judicial (ESJ) está exenta de que se le evalúe su desempeño mediante el SIED.**

Recuérdese que en virtud de la exigencia constitucional y legal de que el servicio judicial sea eficiente (artículo 191 de la Constitución Política y 1, 8 inciso c), 21, 34, 42 y 43 del ESJ), **no puede pensarse en la valoración de**

| | |
|--|--|
| | <p><u>plazos mínimos para que una persona servidora judicial sea evaluada...</u></p> <p>“... Por otro lado, desde la visión de la DGSC no es posible que una persona con suspensión en la prestación de servicios que haga que el tiempo laborado sea menor a seis meses en un periodo evaluativo (caso distinto del criterio DJ-C-134-2021) pueda ser objeto de un resultado final de evaluación del desempeño. De modo que, se advierte que el corolario de la DGSC es únicamente aplicable a los casos en que la relación estatutaria es continua en los nombramientos y por tanto no tiene relación alguna con el criterio DJ-C-134-2021, de ahí que, es inadecuada la conexión que se hace del segundo caso con el criterio referido...”</p> |
| <p>Tercer escenario: Tenemos personas que laboran ocasionalmente para el Poder Judicial, haciendo nombramientos interinos, ya no se les puede considerar como de primer ingreso, ¿cuánto sería el periodo mínimo para considerar para que sean merecedores de un resultado final? Qué pasa si cuando se debe hacer el cierre de evaluación y generar el resultado final, ya no está laborando para el Poder Judicial, es importante mencionar que el cierre o la generación del resultado final, se debe hacer después de que el periodo de evaluación cierra, sea después del 31 de diciembre de cada año.</p> | <p>Este escenario fue atendido mediante criterio DJ-C-81-2023, igualmente a que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se adoptó lo dispuesto por la Dirección General del Servicio Civil:</p> <p>“...En tal sentido, el artículo 17 en concordancia con el 11 inciso e) ambos del Decreto Ejecutivo 42087-MP-PLAN “Lineamientos generales de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas” vislumbra que las personas servidoras públicas cuyos nombramientos sean ocasionales por sustituciones temporales menores a un año, “deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado (quinto nivel)”. Ese “quinto nivel” alude a los objetivos y metas pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública lo cual es similar al “Cuarto nivel” que se establece en el artículo 15</p> |

del RSIED; de manera que, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que en su función asesora en materia de gestión del desempeño , valore plantear una reforma a dicho reglamento , es decir que se explore la posibilidad de ligar el factor de evaluación del desempeño nominado “Cuarto nivel” a las evaluaciones parciales en los nombramientos cortos y discontinuos, porque considera esta Dirección Jurídica que ninguna persona servidora judicial cubierta por el Estatuto de Servicio Judicial (ESJ) está exenta de que se le evalúe su desempeño mediante el SIED.

Recuérdese que en virtud de la exigencia constitucional y legal de que el servicio judicial sea eficiente (artículo 191 de la Constitución Política y 1, 8 inciso c), 21, 34, 42 y 43 del ESJ), no puede pensarse en la valoración de plazos mínimos para que una persona servidora judicial sea evaluada. Los “objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador” ya constituyen en el RSIED un factor o componente de la evaluación por lo que no se encuentra obstáculo legal para que hasta por un día a una persona se le fije una meta y objetivo y por tanto pueda ser evaluada parcialmente. Eso sí, la fijación de metas y objetivos debe cimentarse en criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos (artículo 5 inciso c) RSIED), criterios e instrumentos que además deben adecuarse al principio constitucional de razonabilidad. También deberá comunicarse a la persona evaluada tal determinación según el principio de información que se enuncia en el artículo 5 inciso i) del RSIED”.

En ese criterio se consideró factible desde el punto de vista legal evaluar a una persona servidora pública en cada

| | |
|--|--|
| | <p>nombramiento en distintas clases de puestos y oficinas, dada la obligatoriedad que tiene de rendir cuentas y ofrecer sus servicios eficientemente, aunado a que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED) no restringe la posibilidad de evaluarla en virtud de la discontinuidad en los nombramientos ni prevé un tiempo mínimo de prestación de servicios para ser evaluada, sino que más bien presenta a la evaluación parcial como medio para la consecución de resultados evaluativos ante el cambio de puesto o ante aquellos otros supuestos que defina los “órganos competentes” (artículo 16.2.a y d RSIED)...”</p> <p>“...en el criterio antes citado, se considera nuevamente que no existe un periodo mínimo de servicios prestados en el Poder Judicial para ser sujeto de evaluación, salvo en el caso del personal de primer ingreso...”</p> |
|--|--|

Del análisis de los criterios anteriores, se estima conveniente integrar dentro del artículo 13 del Reglamento del SIED,

| | |
|--|---|
| Artículo 13 | Propuesta de Modificación del artículo 13 |
| <p>Artículo 13.- Personas sujetas a evaluación.</p> <p>Serán sujetas a la evaluación del desempeño, las personas con relación de servicio en el Poder Judicial, en propiedad o en forma interina, aun las que se encuentren dentro del período de prueba o puestos de confianza, con excepción del personal que se encuentra en condición de meritorio por cuanto en este caso no existe una relación laboral.</p> | <p>Artículo 13.- Personas sujetas a evaluación</p> <p>Serán sujetas a la evaluación del desempeño, las personas con relación de servicio en el Poder Judicial, en propiedad o en forma interina, aun las que se encuentren dentro del período de prueba o puestos de confianza, con excepción del personal que se encuentra en condición de meritorio por cuanto en este caso no existe una relación laboral.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Para ser evaluadas, las personas de primer ingreso al Poder Judicial deben tener por lo menos tres meses consecutivos de trabajar en el puesto.</p> <p>Las evaluaciones parciales se realizarán en el caso de que una persona haya laborado en varias oficinas o despachos durante el período de evaluación.</p> <p>Las personas que se encuentren desarrollando proyectos de interés institucional, serán evaluadas, por la jefatura inmediata o la persona encargada del proyecto.</p> | <p><i>Deberá considerarse que toda persona servidora judicial, indistintamente de su condición, será objeto de evaluaciones parciales, según las disposiciones establecidas en este reglamento y con el propósito de cumplir el principio de rendición de cuentas. Por tanto, toda persona servidora judicial, debe contar con su plan de metas notificado, en los puestos en que se desempeñe .</i></p> <p>Las personas que se encuentren desarrollando proyectos de interés institucional, serán evaluadas, por la jefatura inmediata o la persona encargada del proyecto</p> <p><i>Para efectos de la aplicación de una evaluación de cierre al final de cada período de evaluación, para las personas servidoras judiciales, se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:</i></p> <p>a) Cuando la persona que ha tenido continuidad laboral durante el período evaluado surge suspensión de su relación laboral, por situaciones de incapacidades, licencias o suspensiones, durante el plazo de cierre del período, será evaluado al momento de reincorporarse en su puesto, si tiene seis meses de tiempo efectivo laborado durante el período de evaluación. En caso de no cumplir este presupuesto, no podrá ser objeto de una evaluación de cierre y, para efectos del reconocimiento de anual se hará con el resultado del período anterior, cuando exista.</p> <p>b) Las personas servidoras judiciales de primer ingreso, se les aplicará una evaluación de cierre, solamente si la</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>suma de los nombramientos durante el periodo de evaluación, alcanzan los seis meses. De acuerdo con la normativa vigente.</p> <p>c) Las personas servidoras judiciales, que laboran de manera interina discontinua, solamente si la suma de los nombramientos durante el periodo de evaluación alcanza los seis meses.</p> |
|--|---|

Se deja rendido el informe y se solicita hacerlo también del conocimiento del Consejo de la Judicatura.

Cordialmente,”

-0-

La señora Ivannia Aguilar Arrieta hace una amplia explicación en relación con los escenarios planteados. Al respecto, se considera de recibo la propuesta en los términos propuestos para la modificación del artículo 13 del Reglamento de Evaluación del desempeño, con la recomendación de que se contemplen también las evaluaciones de cierre, de tal manera que la norma quede redactada de la siguiente manera:

Deberá considerarse que toda persona servidora judicial, indistintamente de su condición, será objeto de evaluaciones parciales, y de las de cierre cuando corresponda, según las disposiciones establecidas en este reglamento y con el propósito de cumplir el principio de rendición de cuentas. Por tanto, toda persona servidora judicial, debe contar con su plan de metas notificado, en los puestos en que se desempeñe.

SE ACORDÓ: 1) Acoger la propuesta de modificación del artículo 13 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los términos planteados con la observación que deberá de agregarse las evaluaciones de cierre, de tal manera que el párrafo al que se hace referencia se lea de la siguiente forma:

Deberá considerarse que toda persona servidora judicial, indistintamente de su condición, será objeto de evaluaciones parciales, y de las de cierre cuando corresponda, según las disposiciones establecidas en este reglamento y con el propósito de cumplir el principio de rendición de cuentas. Por tanto, toda persona servidora judicial, debe contar con su plan de metas notificado, en los puestos en que se desempeñe.

ARTÍCULO VI

Las señoras Waiman Hin Herrera e Ivannia Aguilar Arrieta, Subdirectora interina de Gestión Humana y Jefa Gestión del desempeño, remiten copia del oficio PJ-DGH-SGD-084-2023 de 21 de junio de 2023, que literalmente indica

“PJ-DGH-SGD-174-2023

21 de junio de 2023

Señoras y señores
Consejo de la Judicatura

Estimados integrantes:

En atención al oficio PJ-DGH-SGD-084-2023 del 26 de abril del año en curso, donde se remitió un resumen del criterio jurídico DJ-C-103-2023, el cual fue conocido y aprobado por el Consejo Superior, en sesión n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV, oficio 2886-2023, respecto de situaciones sobre personas evaluadas que se encuentren fuera de la institución por motivos legales, por ejemplo: vacaciones, incapacidades, becas y otros, además del proceso de impugnación, se les informa que cuando el informe fue conocido en el Consejo de Personal, el mismo sufrió las siguientes variaciones en la propuesta del artículo 18, que se remite para su conocimiento y aprobación.

| Artículo 18 Original | Propuesta de Modificación del artículo 18, enviada en oficio PJ-DGH-SGD-084-2023 | Propuesta modificada en sesión 09-2023 del Consejo de Personal del 06 de junio de 2023 |
|---|--|--|
| <p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Por única vez dentro de cada período de evaluación el evaluador podrá solicitar, antes de su vencimiento y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, dentro del plazo de tres días, deberá remitir al órgano rector su recomendación sobre la gestión planteada. El órgano rector contará con tres días para resolver.</p> | <p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Procederá la ampliación del plazo para ejecutar las evaluaciones de cierre o resultado final, en los siguientes casos:</p> <p>a) Por única vez dentro de cada período de evaluación la persona u órgano evaluador podrá solicitar, antes de la fecha de vencimiento de la etapa de cierre y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.</p> <p>b) Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del</p> | <p>Modificar en el inciso b, para adicionar lo marcado en negrita:</p> <p>b)Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión temporal de labores, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, dentro de la programación del cierre, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones, por el tiempo efectivo laborado y cumpla los presupuestos para ser objeto de</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>En todo caso la prórroga que se autorice se entenderá que corre a partir del vencimiento del plazo original</p> | <p>Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión de la relación laboral, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, estará autorizada para habilitar el sistema informático para que se registren las evaluaciones del personal judicial que se encuentren en los casos antes indicados y presenten la gestión respectiva, con el propósito de asegurar que todas las personas servidoras judiciales, cuenten con una evaluación de cierre.</p> | <p>una evaluación de cierre establecidas en este reglamento. Siempre y cuando no supere un nuevo período de evaluación.</p> |
|--|--|---|

Asimismo, como resultado del análisis de la propuesta de reforma del artículo anterior, las personas integrantes del Consejo de Personal, estimaron oportuno hacer la siguiente modificación al artículo 19, que se había aprobado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-037-2022, celebrada el 22 de setiembre del 2022, artículo VIII, de la siguiente forma:

| | |
|--|---|
| <p>Modificación del artículo 19 Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño, aprobada en 2022</p> | <p>Modificación aprobada por Consejo de Personal en sesión del 06 de junio de 2023</p> |
| <p>Artículo 19.-.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre.</p> <p>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.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona evaluadora u órgano que efectuó la evaluación.</p> <p>En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión de la relación laboral, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr en el momento en que se reincorporé en el servicio, para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.</p> <p>Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.</p> <p>Si se interponen ambos recursos a la vez, la persona evaluadora u el órgano</p> | <p>Modificar solamente el cuarto párrafo para que se lea de la siguiente forma:</p> <p>En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión temporal de labores, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr según lo establece la ley de notificaciones, en el correo personal señalado por el servidor judicial y al institucional. Salvo que la persona evaluada, tenga un impedimento para ejercer los recursos respectivos, en cuya hipótesis el plazo correrá a partir del momento, en que se encuentre en condiciones reales de ejercer su defensa para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.</p> |

que efectuó la evaluación o quien en su momento ostente la competencia para evaluar el desempeño, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará al superior de 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.

En los despachos judiciales, las personas evaluadas que no se desempeñen en puestos de judicatura, y que sean unipersonales, el recurso de apelación, cuando corresponda, será conocido por el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Para el resto de los despachos, el recurso de apelación, en caso de existir, será conocido por el Consejo de Juezas y Jueces del Despacho.

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 a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.” | |
|--|--|

...

-0-

Respecto de la modificación planteada al artículo 18 del Reglamento de evaluación del desempeño, este Consejo avala la propuesta en los términos propuestos, respecto de la modificación del inciso b), sin embargo no se comparte el criterio emitido por el Consejo de Personal en lo que respecta en el último párrafo que señala **“Siempre y cuando no supere un nuevo período de evaluación.”**

De tal manera que la redacción que se considera oportuna es la siguiente:

“Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión temporal de labores, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, dentro de la programación del cierre, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones, por el tiempo efectivo laborado y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento.”

Con relación a la modificación del artículo 19 que señala:

“En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión temporal de labores, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr según lo establece la ley de notificaciones, en el correo personal señalado por el servidor judicial y al institucional. Salvo que la persona evaluada, tenga un impedimento para ejercer los recursos respectivos, en cuya hipótesis el plazo correrá a partir del momento, en que se encuentre en condiciones reales de ejercer su defensa para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.”

Este Consejo está de acuerdo con la propuesta que se hizo inicialmente no así con la adición planteada por el Consejo de Personal porque se estima que es en perjuicio de la persona funcionaria judicial, sobre todo porque no es posible que las personas puedan defenderse de algo que no conocen y para que haya certeza de su conocimiento es cuando se acredite la efectiva notificación. Por lo tanto, se considera pertinente que la norma quede planteada de la siguiente manera:

En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión temporal de labores, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr una vez que el funcionario o funcionaria esté en condiciones reales de ejercer su derecho a defensa sujeto a prueba.

SE ACORDÓ: 1) Acoger la propuesta de modificación del inciso b del artículo 18 del Reglamento de Evaluación del desempeño con excepción en lo que respecta al último párrafo que señala “Siempre y cuando no supere un nuevo período de evaluación”, de tal manera que se acoge la siguiente redacción:

- b) Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión temporal de labores, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que

le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, dentro de la programación del cierre, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones, por el tiempo efectivo laborado y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento.

2) Recomendar que la redacción del artículo 19 del Reglamento de Evaluación del Desempeño sea la siguiente:

En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión temporal de labores, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr una vez que el funcionario o funcionaria esté en condiciones reales de ejercer su derecho a defensa, sujeto a prueba.

ARTICULO VII

La señora Vanessa Fernández Salas, Prosecretaria General de la Secretaría General de la Corte, en oficio No. 6671-2023 de 27 de julio del presente año, comunicó el acuerdo del Consejo Superior, sesión No.57-2023 celebrada el 11 del mismo mes, artículo XXXVI, que literalmente indica:

“Documento N° 5412-2021, 5083, 6691-2023

Mediante oficio N° 410-PLA-MI-PL-2023 del 15 de mayo de 2023, el Ing. Dixon Li Morales, Jefe a.i del Proceso de Ejecución de las Operaciones, remite el informe relacionado con el listado de plazas vacantes de jueza o juez 3 en los Juzgados Penales y si se debe proceder con el concurso correspondiente que literalmente dice:

“Mediante oficio 2058-2023, la Secretaría General de la Corte, comunica el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 17-2023 del 02 de marzo del 2023 artículo XXXIX, en el que se conoció el oficio PJ-DGH-SACJ-0231-2023, remitido por la Sección Administrativa de Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, donde remite el listado de plazas vacantes de jueza o juez 3 en los Juzgados Penales y consulta si se debe proceder con el concurso correspondiente, y el Consejo Superior en esa oportunidad acordó lo siguiente:

“Trasladar la consulta presentada por la máster Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0231-2023 del 22 de febrero de 2023, a la Comisión de la Jurisdicción Penal y a la Dirección de Planificación para que indiquen a este Consejo lo que corresponda. Se declara acuerdo firme.”

Conforme la lista remitida por la Sección Administrativa de Carrera Judicial, a continuación, se detallan las observaciones de la Dirección de Planificación:

Cuadro 1
Listado de plazas vacantes en los Juzgados Penales del país

| No. | No. puesto | Despacho | Condición | Observación por parte de la Dirección de Planificación |
|-----|------------|---|-----------|---|
| 1 | 367757 | Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José | Vacante | Se debe mantener la medida cautelar aprobada por el Consejo Superior en sesión 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, hasta tanto se aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.” |
| 2 | 103115 | Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur | Vacante | Salvo criterio contrario de la Comisión de La Jurisdicción Penal, es posible continuar con el proceso de concurso de esta plaza. |
| 3 | 350129 | Juzgado Penal de Buenos Aires | Vacante | Salvo criterio contrario de la Comisión de La Jurisdicción Penal, es posible continuar con el proceso de concurso de esta plaza. |
| 4 | 367765 | Juzgado Penal de Cartago | Vacante | Salvo criterio contrario de la Comisión de la Jurisdicción Penal, es posible continuar con el proceso de concurso de esta plaza. |
| 5 | 100835 | Juzgado Penal de Pavas | Vacante | Se debe mantener la medida cautelar aprobada por el Consejo Superior en sesión 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, hasta |

| No. | No. puesto | Despacho | Condición | Observación por parte de la Dirección de Planificación |
|-----|------------|--|-----------|--|
| | | | | tanto se aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “ <i>Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.</i> ” |
| 6 | 57085 | Juzgado Penal de la Unión | Vacante | Salvo criterio contrario de la Comisión de la Jurisdicción Penal, es posible continuar con el proceso de concurso de esta plaza. |
| 7 | 110378 | Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Primer Circuito Judicial de San José | Vacante | Se debe mantener la medida cautelar aprobada por el Consejo Superior en sesión 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, hasta tanto se aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “ <i>Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.</i> ” |
| 8 | 377366 | Juzgado Penal de Sarapiquí | Vacante | Salvo criterio contrario de la Comisión de la Jurisdicción Penal, es posible continuar con el proceso de concurso de esta plaza. |
| 9 | 110379 | Juzgado Penal de Turno Extraordinario de San José | Vacante | Se debe mantener la medida cautelar aprobada por el Consejo Superior en sesión 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, hasta tanto se aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “ <i>Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.</i> ” |
| 10 | 108625 | Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José | Vacante | Se debe mantener la medida cautelar aprobada por el Consejo Superior en sesión 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, hasta tanto se aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “ <i>Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.</i> ” |

Fuente: elaboración propia

De las 10 plazas consultadas por la Sección de Carrera Administrativa Judicial, considera la Dirección de Planificación es posible continuar con el proceso de nombramiento en propiedad de cinco plazas de jueza o juez 2, a saber: Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, Juzgado Penal de Buenos Aires, Juzgado Penal de Cartago, Juzgado Penal de la Unión y Juzgado Penal de Sarapiquí; no obstante, se considera que esa posibilidad también debe ser avalada por la Comisión de la Jurisdicción Penal.

Continuando con las plazas consultadas por la Sección de Carrera Administrativa Judicial, es criterio de la Dirección de

Planificación mantener la medida cautelar que impide el sacar a concurso las plazas vacantes de los siguientes despachos: Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, Juzgado Penal de Pavas, Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Primer Circuito Judicial de San José (2) y Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, lo anterior, hasta en el momento que sea aprobado por Corte Plena el oficio 195-PLA-MI(PL)-2023 denominado “Relacionados con el abordaje efectuado en las oficinas de Turno Extraordinario del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.”, el cual fue remitido a la Secretaría General de la Corte el 13 de marzo del 2023.

Recomendaciones:

Al Consejo Superior

1. *Mantener la medida cautelar aprobada en sesión de Consejo Superior 44-2021 del 27 de mayo de 2021, artículo LXXV, para las plazas vacantes de juez o jueza 3 de los siguientes despachos: Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, Juzgado Penal de Pavas, Juzgado Penal de Turno Extraordinario del Primer Circuito Judicial de San José (2) y Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, con la finalidad de que no sean consultadas para nombramiento en propiedad, hasta en el momento que se apruebe por Corte Plena el informe 195-PLA-MI(PL)-2023.*

2. *Para las plazas vacantes de los Juzgados Penales de: Primer Circuito Judicial de Zona Sur, Buenos Aires, Cartago, La Unión y Sarapiquí, es posible continuar con el proceso de consulta para nombramiento en propiedad, salvo criterio contrario de la Comisión de La Jurisdicción Penal.*

3. *En caso de que salgan a concurso las plazas vacantes de los juzgados penales, se recomienda incorporar la siguiente leyenda:*

*“Esta plaza por temas de carga de trabajo, interés institucional, maximización de recursos e ³incluso por cambios normativos a raíz de la entrada en vigencia de una norma, con criterio técnico de la Dirección de Planificación **estarán sujetas a variaciones de jornada], modificación de horarios por lo que podrían laborar en horarios vespertinos y hasta en jornadas semanales de cinco días que involucren los fines de semana,** traslados de las plazas a otra oficina, incluso a otra Jurisdicción (pero considerando prioritariamente la Jurisdicción a la que inicialmente pertenece la plaza) o incluso recomendarse técnicamente la reasignación del puesto por parte de la Dirección de*

³ Criterio DJ-C-62-2021 de la Dirección Jurídica, conocido en sesión del Consejo Superior 14-2021 celebrada el 18 de febrero del 2021, art. XXIV.

Gestión Humana de resultar necesario conforme a la estructura de la oficina en donde se asigne, de conformidad con lo que establezca los órganos competentes y sin que eso se pueda considerar un “ius variandi abusivo.”.

-0-

En respuesta a lo anterior, la magistrada Patricia Solano Castro, en su condición de Presidenta de la Comisión de la Jurisdicción Penal, mediante oficio número CJP082-2023 del 26 de junio de 2023, remitió:

“En mi condición de presidente de la Comisión de la Jurisdicción Penal, comunico el acuerdo adoptado en atención al oficio No. 2058-2023, en el cual se traslada el acuerdo adoptado en sesión N° 17-2023 celebrada el 02 de marzo del 2023, en el que se dispuso:

“Previamente a resolver lo que corresponda, se acordó: Trasladar la consulta presentada por la máster Marcela Zúñiga Jiménez, Jefa interina de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0231-2023 del 22 de febrero de 2023, a la Comisión de la Jurisdicción Penal y a la Dirección de Planificación para que indiquen a este Consejo lo que corresponda. Se declara acuerdo firme.”

De previo, debe señalarse a la Secretaría General de la Corte, que como es de su conocimiento, la Comisión de la Jurisdicción Penal cuenta con su propia cuenta de correo electrónico para recibir los requerimientos de informes por parte de los órganos superiores del Poder Judicial como de cualquier otro gestionante, siendo que en relación con este oficio, se echa de menos en la lista de destinatarios, que se haya remido el oficio a la cuenta oficial de la Comisión, lo cual puede implicar atrasos o fallos en la atención debida de los asuntos por parte de este órgano, ya que para la asignación en el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, las consultas se incluyen y se atienden según el ingreso al correo electrónico y los plazos designados.

Ahora bien, en relación con este acuerdo, la Dirección de Planificación puso en conocimiento el informe No. 410-PLA-MI(PL)-2023, el cual muestra las posibilidades de continuar con los nombramientos de estas plazas o suspenderlos, de acuerdo con el avance que se tiene actualmente en el Proyecto de Mejora Integral del Proceso Penal y otros aspectos de interés, por lo que la Comisión solicita la aprobación de las observaciones y recomendaciones de esa oficina para la decisión administrativa.

No obstante, en torno a la recomendación No. 3 dirigida al Consejo Superior, para que se incluya en el concurso de las plazas vacantes recomendadas la siguiente leyenda:

*“Esta plaza por temas de carga de trabajo, interés institucional, maximización de recursos e ^[2]incluso por cambios normativos a raíz de la entrada en vigencia de una norma, con criterio técnico de la Dirección de Planificación **estarán sujetas a variaciones de jornada, modificación de horarios por lo que podrían laborar en horarios vespertinos y hasta en jornadas semanales de cinco días que involucren los fines de semana**, traslados de las plazas a otra oficina, incluso a otra Jurisdicción (pero considerando prioritariamente la Jurisdicción a la que inicialmente pertenece la plaza) o incluso recomendarse técnicamente la reasignación del puesto por parte de la Dirección de Gestión Humana de resultar necesario conforme a la estructura de la oficina en donde se asigne, de conformidad con lo que establezca los órganos competentes y sin que eso se pueda considerar un “ius variandi abusivo.”*

Estima esta Comisión que si bien existe un interés institucional en cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley General de Administración Pública para optimizar los recursos asignados al Poder Judicial y se pueden condicionar los concursos para contratación del personal judicial, también lo es que deben respetarse las disposiciones legales contenidas en las leyes laborales a efectos de no incurrir en violaciones o cambios excesivos en las condiciones de trabajo del personal judicial, de manera que esa leyenda que se sugiere, debería de previo consultarse a la Dirección Jurídica, a efectos de no caer en excesos”.

- 0 -

Informa la Secretaría General de la Corte, que el comunicado al que hace referencia la gestión anterior fue debidamente informado a la magistrada Patricia Solano, a su despacho, así como a la licenciada Lucía Rebeca Chacón Sánchez.

Indica la integrante Orozco Álvarez: “El acuerdo previo de este Consejo, que fue el 02 de marzo del 2023, donde se conoció el oficio PJ-DGH-SACJ-0231-2023, remitido por la Sección Administrativa de Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, donde remite el listado de plazas, vacantes de juez y juez o jueza tres en los juzgados penales, y consulta si se debe proceder con el concurso correspondiente; es el criterio de la Comisión de

^[2] Criterio DJ-C-62-2021 de la Dirección Jurídica, conocido en sesión del Consejo Superior 14-2021 celebrada el 18 de febrero del 2021, art. XXIV.

Jurisdicción Penal, que se pida criterio a la Dirección Jurídica, lo cual me parece que es lo procedente.”

Refiere el integrante Bonilla Garro: Ahora bien, realizado el fondo, y tenemos que el informe nos indica cuales no y cuales otras posibilidades podrian salir con la indicación de que, por temas de carga de trabajo, intereses institucionales, entre otros, pueden sufrir alguna variación de jornada, modificación de horarios, entre otros, y también de trasladados a otros lugares.

Y la Comisión, nos viene indicando que se valore por parte de este Consejo la consulta a la Dirección Jurídica y ellos mencionan un criterio, pero ese criterio obedece a unos trasladados que se iban a hacer en el turno extraordinario.

A mí me parece, salvo mejor criterio, igual no tengo una opción ni otra, en este caso, me parece que, el tema de la variación o de los trasladados de las plazas ya ha sido avalado por la Sala Constitucional, y esta Sala ha indicado que incluso tratándose de plazas que se encuentran de manera propietaria por un interés institucional y con fundamento en elementos técnicos que así lo demuestren, pueden realizar el traslado sin ningún problema, eso así lo ha establecido esa Sala, incluso, tratándose de plazas en propiedad. Si nosotros además le agregamos el hecho de que desde antes que salga el concurso, pues se le hace la advertencia a la persona participante de estas circunstancias, podríamos tener el marco jurídico mucho más claro para que estas personas así lo establezcan, incluso así lo venimos haciendo; es decir, a partir de las recomendaciones que ha hecho tanto la Dirección Jurídica en casos concretos, cómo lo hace, en este caso, la Dirección de Planificación, me parece que la consulta jurídica podría estar de más, pero, en todo caso, como le digo, no tengo una opción ni una ni otra, respetaría lo que el órgano en su mayoría de terminar, pero en mi caso, me parece que lo procedente podría ser, admitir el criterio de la Dirección de Planificación y que salgan las otras plazas con indicación de lo indicado por parte de ellos y lo relacionado a la Comisión, reservarlo a estos votos constitucionales , que si son erga omnes, que ya existen en relación a que se pueden realizar estos traslados, siempre y cuando tengan fundamento técnico para realizar los traslados, sumando que en el concurso, así se indique.”

Aclara la integrante Orozco Álvarez Yo sí mantengo la posición de que se pida el criterio jurídico, porque si bien es cierto, como dice don Gary, hay resoluciones de la Sala sobre los traslados, incluso de personas en propiedad, por un interés público, sí me parece que lo que está indicando Planificación se excede a los trasladados, porque en realidad, este, me parece que excede y que sería, bueno, un criterio jurídico para tener la certeza

y la tranquilidad para las personas que se postulan que vayan a participar en esas plazas.”

Dice la integrante Rodríguez Bonilla: “Doña Damaris, también me uno a la posición de esperar y remitir el tema para criterio de la Dirección Jurídica.”

Interviene la máster Romero Jenkins: “Más bien, yo iba en la línea de revisar algunos antecedentes, es que a mí me parece que ya sobre este tema tenemos criterio; lo que recuerdo es que hay un criterio específico sobre la inclusión de esa cláusula en flagrancia, esa es la confusión que tengo, y que ya en ese sentido la Dirección Jurídica se había referido a la viabilidad de incluir esa cláusula en los concursos, en amparo a criterios de la Sala Constitucional, tal y como lo dice don Gary, tal vez revisar.”

Manifiesta la vicepresidenta, magistrada Vargas Vásquez: “Nosotros la valoramos en Corte para civil, pero después se sometió a análisis. Me parece que es importante que la Dirección Jurídica nos dé más certeza sobre el tema.”

Dice la integrante Orozco Álvarez: “Gracias, doña Damaris, sí, precisamente eso iba a decir que de previo a resolver conozcamos el criterio de la Dirección Jurídica. Es que no son simples trasladados, Es que habla de más situaciones.”

Señala la integrante Carmona Castro: “Sí, estoy de acuerdo, sin embargo, al igual que don Gary y doña Ana Eugenia, me parece que deberíamos revisar los antecedentes que tenemos en cuanto a este tema. Y también quería hacerles ver, que lo que nosotros resolvemos acá también a veces, o la mayoría de las veces, inciden en lo que el Consejo de la Judicatura también resuelve sobre los procesos o los concursos, por lo que, en esos casos, yo quería que se le comunicara con los acuerdos también al Consejo de la Judicatura.”

Finaliza la vicepresidenta, magistrada Vargas Vásquez: “Gracias, doña Siria. Entonces, lo aprobamos en esos términos. ¿Qué plazo le damos? Diez días. De acuerdo. Entonces, unimos los dos informes y hacemos este de previo por 10 días.”

-0-

Tener por recibidos los informes remitidos por la Dirección de Planificación y Comisión de la Jurisdicción Penal, en oficios N° 410-PLA-MI-PL-2023 y N° CJP082-2023, respectivamente, **se acordó: 2.)** Conforme lo recomienda la citada Comisión; trasladar a la Dirección Jurídica para que en el plazo de 10 días a partir de la comunicación del presente acuerdo, remita criterio sobre el tema de la variación y trasladados de las plazas en mención y recomiende a este Consejo Superior lo que corresponda. **3.)** Hacer

este acuerdo de conocimiento de la Dirección de Planificación y del Consejo de la Judicatura para lo que corresponda.”

-0-

Teniendo conocimiento del acuerdo tomado por el Consejo Superior en que se formula la solicitud de informe a la Dirección Jurídica, y en vista de la vinculación que se tiene con estos temas, este Órgano adiciona la petición para que se rinda el informe en los términos dispuestos y en el plazo establecido por ese Consejo. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mantendrá en suspenso la apertura de los concursos de terna en la categoría y materia indicada, hasta tanto se cuente con el informe requerido.

SE ACORDÓ: Tomar nota y adicionar la solicitud de informe a la Dirección Jurídica en los términos dispuestos y en el plazo establecido por el Consejo Superior. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mantendrá en suspenso la apertura de los concursos de terna en la categoría y materia indicada, hasta tanto se cuente con el informe requerido. ***Ejecútese.***

ARTICULO VIII

Documento: 14502-2023

La señora Hazel Espinoza Mora, mediante correo electrónico del 01 de agosto de 2023, manifestó:

“Señores:

Consejo de la Judicatura.

Sección Administrativa de Carrera Judicial.

Quien suscribe Hazel Espinoza Mora, en condición de juez penal 4 del Tribunal Penal de Corredores, requiero se me brinde información sobre las plazas:

| | | |
|--|---------------|---|
| <p>2. Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, Sede Corredores</p> | <p>369835</p> | <p>Plaza vacante, en sustitución de la señora Jeannette Zúñiga Rodríguez, quien pasó a otro cargo.</p> |
| <p>3. Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, Sede Corredores</p> | <p>369836</p> | <p>Plaza vacante, en sustitución del señor Oscar Cadenas Meza, quien</p> |

Actualmente las plazas se encuentran ocupadas por Licda. Diana Vargas Badilla y Lic. Luis Guillermo Miranda Blanco, quienes ostentan el cargo de juez de Tribunal elegibles en categoría de Juez 1.

PREAMBULO

Primero. Mediante oficio SACJ-0344-19 del 11 de marzo de 2019; se constituyó terna con el fin de realizar nombramiento en dichas plazas vacantes.

Segundo. Mediante oficio 9767-2020 Corte Plena acordó en relación a las plazas 369835 y 369836 ... “ **2)** En razón de las gestiones remitidas por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y de la licenciada

Yarmila Ulate Young, Jueza Coordinadora del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur y previamente a resolver lo que corresponda, remitir las plazas en materia de flagrancias N° s 369835 y 369836 a la Dirección de Planificación, para que verifique si las mismas ya cuentan con el rediseño de procesos aprobado por parte de esa Dirección, además de informar respecto a la condición presupuestaria y si responden a plazas vacantes permanentes o con un plazo definido. A esos efectos, se concede el plazo de 10 días hábiles a partir del recibido de la comunicación de este acuerdo, para rendir el informe solicitado.”.

Tercero. Mediante el oficio 19- CNFLAG-2022 la presidenta de la Comisión de Flagrancia magistrada Patricia Solano Castro remitió a Corte gestión que acordó “solicitar el levantamiento de medidas cautelares de suspensión sobre nombramientos en propiedad que pesa sobre las plazas de jueces y juezas de flagrancia de todo el país , con el fin de que de manera pronta se proceda con la designación de funcionarios calificados e idóneos para que ocupen dichas plazas en las condiciones señaladas.”, Mantener esta medida suspensiva únicamente para las siguientes plazas de jueces 4 367583, 367835, 367573 y 367576. **Comprende quien suscribe que al no enunciarse las plazas 369835 ni 369836; esta últimas no están cubiertas por la medida suspensiva. Si no es así ruego aclararlo.**

Cuarto. Mediante sesión 19-2022 celebrada el 25 de abril de 2022 de Corte Plena, se acordó: Acoger la solicitud de la Comisión Nacional de Flagrancia en oficio N° 10-CNFLAG-2022 de 21 de abril del año en curso, en los términos señalados, en consecuencia: levantar las medidas cautelares dispuestas para la suspensión de los nombramientos en propiedad de las plazas de jueces y juezas de flagrancia de todo el país, con excepción de las plazas de juez o jueza 4 N° 367583, 367835, 367573 y 367576. Lo anterior, a fin de que a la brevedad la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda a iniciar los concursos que

correspondan. A esos efectos, deberán indicar con claridad las condiciones de contratación de esas plazas, en el sentido de que aun cuando se destinen a las secciones de flagrancia del país, estas podrán y deberán realizar labores en materia ordinaria cuando así se determine. (el resaltado es propio)

Quinto. Las plazas 369835 ni 369836 no fueron incluidas en el concurso 0033-2022. Esto porque estas aún se encuentran pendientes de ser conocidas, tienen más de tres años de estar en tramite

Sexto. El Consejo de la Judicatura el 15 de marzo de 2023 sesionó y según artículo V sobre este tema acordó: hacer una atenta instancia a Corte Plena para que consulte a la Dirección de Planificación sobre el avance de los estudios a fin de que se resuelva en definitiva la situación de dichas plazas, sea que se devuelvan los oficios a la sección administrativa de carrera judicial a fin de que se verifique si las personas que conforman las ternas aun manifiestan su interés y así actualizar la información o en su defecto de existir una imposibilidad se devuelvan las ternas para que se formule concurso y se nombre de manera interina.

Sétimo. Motivada en la gestión del Consejo de la Judicatura realice consultas en la Secretaría de la Corte, se obtuvo respuesta de parte de prosecretaria de la Corte Catalina Conejo Valverde, quien remitió respuesta del funcionario Peña Barrantes asistente prosecretario quien informó que el oficio se encuentra condicionado a que la Dirección de Planificación remita informe de rediseño. Que dicho oficio no tiene actualización sobre el tema desde año 2021 y que se encuentra a espera del citado informe de planificación.

PRETENSIÓN.

Ruego recordar de manera atenta a la Corte que el oficio SACJ-0344-19 del 11 de marzo de 2019; (que se encontraba suspendido con medida cautelar), se encuentra en trámite y sin

movimiento desde el año 2021, **pese a que por acuerdo en sesión 19-2022 se ordenó levantar las medidas cautelares dispuestas para la suspensión de los nombramientos en propiedad de las plazas de jueces y juezas de flagrancia de todo el país, con excepción de las plazas de juez o jueza 4 N° 367583, 367835, 367573 y 367576.** Que dichas plazas ya **NO** gozan de medida cautelar así se desprende del punto tercero y cuarto de la presente gestión y que deben ser conocidas sea que se devuelvan los oficios a la sección administrativa de carrera judicial a fin de que se verifique si las personas que conforman las ternas aun manifiestan su interés y así actualizar la información o en su defecto de existir una imposibilidad se devuelvan las ternas para que se formule concurso y se nombre de manera interina

Notificaciones.

Al correo electrónico del cual se remite esta gestión y a la dirección (...)

-0-

Previamente a resolver verificar ante la Secretaría General de la Corte, cuál es el estado del concurso al que hace referencia la señora Hazel Espinoza Mora. Asimismo, señalar en cuanto a la solicitud que se plantea para que se verifique si las personas que conforman las ternas mantienen su interés en el concurso, esa es una actividad que de la Secretaría General de la Corte se hace de previo a que se conozcan las ternas.

SE ACORDÓ: **1)** Previamente a resolver, disponer que de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, se indague en la Secretaría General de la Corte, cuál es el estado del concurso al que se hace referencia. **2)** Aclarar a la señora Hazel Espinoza que respecto a su solicitud para que se verifique si las personas que conforman las ternas mantienen su interés en el concurso, esa es una actividad que se hace desde la Secretaría General de la Corte antes de que se conozcan las ternas.

ARTICULO IX

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

| DESPACHO | | |
|-------------------|--|---|
| Lista # 1. | | Pendientes por nombrar en lista principal |
| | (...) | |
| 1031 | TRIBUNAL DE FLAGRANCIA DE SAN JOSE - FLAGRANCIA | 14 |
| 30 | TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON - FLAGRANCIA | 8 |
| 30 | TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON | 12 |

| 1031 | | TRIBUNAL DE FLAGRANCIA DE SAN JOSE - FLAGRANCIA | | |
|------------------------|-----------------------|--|--------------------------------|---------------------------------|
| Lista Principal | | Faltante 14 lista principal | | |
| No. | Identificación | Nombre | Informe de antecedentes | Promedio de elegibilidad |
| 1 | | SALAS RODRIGUEZ MONICA AUXILIADORA | | JUEZ 4 Penal 90.9271 |
| 2 | | SAENZ JIMENEZ IVAN ALEXANDER | | JUEZ 4 Penal 86.4931 |
| 3 | | SOBRADO BARQUERO ADRIANA | | JUEZ 4 Penal 85.8191 |
| 4 | | WICIAK CHAVARRIA BIANKA | | JUEZ 4 Penal 83.9138 |
| 5 | | LEDEZMA SOLORZANO YERLING VANESSA | | JUEZ 4 Penal 82.8547 |
| 6 | | MARIN MONGE NANCY TATIANA | | JUEZ 4 Penal 81.3477 |
| 7 | | MATA MORA JENNIFER MARIA | | JUEZ 4 Penal 78.9329 |

| | | | | |
|---|--|---------------------------------|--|-------------------------|
| 8 | | MORA CALDERON GEINER ENRIQUE | | JUEZ 4 Penal 78.5783 |
|---|--|---------------------------------|--|-------------------------|

| 30 | | TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON - FLAGRANCIA | | |
|-----------------|----------------|---|-------------------------|--------------------------|
| Lista Principal | | Faltante 8 lista principal | | |
| No. | Identificación | Nombre | Informe de antecedentes | Promedio de elegibilidad |
| 1 | | GONZALEZ GUTIERREZ JOSE ALBERTO | | JUEZ 4 Penal 78.3460 |
| 2 | | CALVO VARGAS SILVIA HELENA | | JUEZ 4 Penal 74.0445 |
| 3 | | CHAVARRIA SEGURA ALEXANDER JESUS | | JUEZ 3 Penal 92.0044 |
| 4 | | VIQUEZ VARGAS ESTEBAN | | JUEZ 3 Penal 81.4327 |

| 30 | | TRIBUNAL I CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR - PEREZ ZELEDON | | |
|-----------------|----------------|---|-------------------------|--------------------------|
| Lista Principal | | Faltante 12 lista principal | | |
| No. | Identificación | Nombre | Informe de antecedentes | Promedio de elegibilidad |
| 1 | | MORA CALDERON GEINER ENRIQUE | | JUEZ 4 Penal 78.5783 |
| 2 | | GONZALEZ GUTIERREZ JOSE ALBERTO | | JUEZ 4 Penal 78.3460 |
| 3 | | CALVO VARGAS SILVIA HELENA | | JUEZ 4 Penal 74.0445 |
| 4 | | SOLIS HUERTAS IVAN ERNALDO | | JUEZ 4 Penal 73.9845 |
| 5 | | MARCHENA SERRANO GREIVIN | | JUEZ 4 Penal 71.7736 |
| 6 | | GARCIA QUESADA JUAN PABLO | | JUEZ 3 Penal 82.4667 |

Observaciones:

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

b) Se tomó en consideración lo acordado en la sesión del Consejo de la Judicatura del 03 de octubre del 2006, artículo II, donde se acordó: "Limitar las posibilidades

de nombramiento como suplente, a tres despachos judiciales por participante, salvo casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina.”.

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

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

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

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

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

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.