

## ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA

### SESIÓN SCJ-046-2023

Sesión electrónica del veintinueve de noviembre de dos mil veintitrés con la participación de la señora Sandra Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sr. Juan Carlos Segura Solís, y la colaboración de la señora Lucrecia Chaves Torres de la Dirección de Gestión Humana.

#### ARTÍCULO I

Aprobación del acta ordinaria virtual SCJ-045-23 celebrada el miércoles 22 de noviembre 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) **JOSHUA MESAC ARTAVIA ZUÑIGA, CED. 0701830090**

#### **EXPERIENCIA:**

##### **Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	9 meses y 12 días	Juez, Fiscal	<b>1.9833%</b>
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 9 meses y 18 días	Fiscal Auxiliar	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	80.0198	82.0031

**2) JUAN DIEGO GONZALEZ AVILA, CED. 0204800815**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 4 Familia**

Fecha última calificación:	07/10/2021	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	5 meses y 18 días	Juez 4	<b>1.5959%</b>
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 8 meses y 13 días	Juez 3	
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 2 meses y 9 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 Familia	93.5400	95.1359

**3) RANDY MORERA GONZALEZ, CED. 0205310533**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	24/03/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 20 días	Juez 4	<b>2.6389%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.2365	86.8754

**4) GREIVIN MARCHENA SERRANO, CED. 0701930653**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 4 Penal**

Fecha última calificación:	10/03/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 4 meses y 19 días	Juez 4	<b>3.4125%</b>
Tiempo laborado tipo B:	1 año y 4 meses	Juez 3	

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

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

Juez 4 Penal	71.9235	75.3360
--------------	---------	---------

**5) SERGIO DAVID VARGAS ZUÑIGA, CED. 0115170837**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Laboral**

Fecha última calificación:	11/11/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 años y 17 días	Defensor Público	<b>1.3649%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	80.7656	82.1305
Juez 3 Laboral	80.7656	82.1305

**6) GERARDO DANIEL RODRIGUEZ CASTRO, CED. 0107570966**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	20/11/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 9 meses y 7 días	Juez	<b>3.7694%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	75.6641	79.4335

**7) WILBERT FELIPE GRANADOS MONGE, CED. 0303790987**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	06/10/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo B:	2 meses y 12 días	Defensor Público	<b>0.1333%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	73.0307	73.1640

**8) GRETTEL LIDIA FLORES BLANCO, CED. 0114780540**

**EXPERIENCIA:**

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

Fecha última calificación:	04/11/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 2 días	Jueza	<b>2.0055%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	91.5702	93.5757
Juez 3 Penal	91.5702	93.5757
Juez 2 Ejecución de la Pena	83.8202	85.8257

**9) HEINER EDUARDO BALTODANO SOLIS, CED. 0503560291**

**REAJUSTE DE EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	01/11/2023	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Tiempo laborado tipo C:	9 días	Juez	<b>0.0250%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	84.2804	84.3054

**10) JHONNY FRANCISCO ESQUIVEL VARGAS, CED. 0701380633**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Civil**

Fecha última calificación:	29/04/2020	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 7 meses	Juez	<b>3.5834%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	86.0409	89.6243
Juez 3 Civil	82.2910	85.8744

**11) REBECA CARVAJAL QUIROS, CED. 0206460738**

**EXPERIENCIA:****Juez 3 Penal Juvenil**

Fecha última calificación:	30/09/2020	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 16 días	Jueza	<b>2.1277%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal Juvenil	79.0680	81.1957

**12) LUIS ALEJANDRO ZUÑIGA BUSTOS, CED. 0402150599****EXPERIENCIA:****Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	28/10/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 1 día	Juez	<b>2.0861%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	91.5388	93.6249

**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.

**13) JAIRO GUILLERMO JIMENEZ SANDOVAL, CED. 0303900160****CAPACITACIÓN:****Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Errores Frecuentes en la Cartulación, sus Efectos Registrales y sus Correcciones	20/03/2018 - 31/03/2018	20 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.05%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>20</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	90.4799	90.5299

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

**14) GABRIELA DAYANA ARIAS GODINEZ, CED. 0304720339**

**POSGRADO:** se otorgan dos puntos por la Especialidad.

Especialidad en Derecho Notarial y Registral. Universidad Fidélitas.

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	29/11/2023		
Tiempo laborado tipo A:	8 meses y 16 días	Jueza	<b>0.7111%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	70.3708	73.0819
Juez 3 Penal	70.3708	73.0819

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

**15) LINETH ALEJANDRA VARGAS MONTERO, CED. 0109000222**

**CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 5 CIVIL DEL TRIBUNAL DE APELACIONES A JUEZ 4 CIVIL**

Nota anterior	85.0000
Nota propuesta	88.1250
<b>Porcentaje por reconocer</b>	<b>2.1875%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	84.4608	86.6483

-0-

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

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

### **ARTÍCULO III**

#### ***Documento: 23720-2023***

El señor Ulfrán Alfaro García, cédula de identidad (...), mediante correo electrónico del 17 de noviembre de 2023 manifestó:

“...Por este medio, yo Ulfrán Gerardo Alfaro García, mayor, casado una vez, abogado con carné (...), empleado judicial, portador de la cédula de identidad número (...) y vecino de Cañas, Guanacaste, me dirijo a ustedes con todo respeto, a fin de solicitarles se me excluya (sin sanción) de la convocatoria a la reprogramación del examen oral de juez 4 en materia penal, que me fue programada para el 20 de noviembre de 2023. Lo anterior, por cuanto se me presentaron situaciones propias de mi salud que me impiden asistir a dicha convocatoria, tal y como (de forma oportuna) le comuniqué al a funcionaria Maribel Quintero Ureña, según correo del 13 de noviembre del año en curso. Ello es así, puesto que tengo aproximadamente un mes que me encuentro incapacitado por (...) y tengo revaloración precisamente para el 20 de noviembre de 2023 a las 8 horas, situación que es importante para mí.

En tal sentido, adjunto documento (captura de pantalla) de la convocatoria que se establece en la plataforma EDUS de la CCSS...”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el señor Ulfrán Araya García, se encuentra inscrito en el concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 penal, dentro del cual se le asignó fecha de examen escrito para el 14 de noviembre del 2023. Y se le reprogramó para el 20 de

noviembre del año en curso a las cuales no se presentó por las situaciones antes descritas.

Se tiene a la vista incapacidad y comprobante de cita agendada.

-0-

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

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

[...]

**De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

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

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Ulfrán Araya García, y con base en los documentos de incapacidad, se considera atendible su gestión para que se le excluya del concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 Penal, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

**SE ACORDÓ:** Acoger la solicitud del señor Ulfrán Araya García y excluirle del concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 Penal, sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

#### **ARTÍCULO IV**

##### ***Documento: 23141-2023***

El señor Pedro Ramírez Sánchez, cédula de identidad número (...), mediante correo electrónico del 14 de noviembre del 2023, solicitó lo siguiente:

“...Sirva la presente para saludarles y a la vez para solicitarles de la manera más atenta, se me excluya de la realización del examen

oral dentro del concurso CJ-0008-2023, de Juez y Jueza Penal 4; lo anterior, debido a que desde el inicio mi intención lo era subir nota dado que ya cuento con nota en el escalafón de Elegibles para Juez y jueza penal 4 y siendo que mi examen escrito, por la nota obtenida, no me permitiría subir nota aunque califique con un 100 en la prueba oral, es que solicito de la manera más atenta, se me excluya sin ningún tipo de penalización de la realización del examen oral señalado para el día 14 de noviembre del 2023.-

Agradeciendo de antemano cualquier colaboración,”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Pedro Ramírez Sánchez, se inscribió en el concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 Penal y realizó la prueba escrita el 18 de agosto de 2023 y obtuvo una nota de 70.

Actualmente el señor Ramírez Sánchez se encuentra elegible para el cargo de juez 4 penal con un promedio de 80.3552, en dicho promedio cuenta con una nota de examen escrito de 75 y un 98.46 en el examen oral.

-0-

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

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

[...]

**De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

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

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Pedro Ramírez Sánchez, se considera de recibo su gestión dado que ya se encuentra elegible y que de conformidad con el resultado obtenido en la prueba escrita no existe la posibilidad de subir la nota de elegibilidad. En razón de ello y con el propósito de no incurrir en gastos presupuestarios, procede la exclusión del concurso, sin la sanción que establece el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

**SE ACORDÓ:** Acoger la solicitud del señor Pedro Ramírez Sánchez y excluirlo del concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 Penal, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

### **ARTÍCULO V**

De conformidad con lo que establece el artículo 71 de la Ley de Carrera Judicial, los nombramientos de los integrantes y suplentes del Consejo de la Judicatura vencen el próximo 31 de enero de 2024.

El artículo 71 mencionado indica:

**“Artículo 71.** El Consejo de la Judicatura estará integrado por:

- a) Un Magistrado, quién lo presidirá
- b) Un integrante del Consejo Superior del Poder Judicial
- c) Un integrante del Consejo Directivo de la Escuela Judicial
- d) Dos Jueces Superiores, que conozcan de diversa materia.

El Consejo se reunirá, ordinariamente, por lo menos una vez a la semana y en forma extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente, el quórum se formará con el total de sus miembros y las decisiones se tomarán por mayoría de votos.

Todos los miembros del Consejo serán nombrados por la Corte Suprema de Justicia para periodos de dos años; podrán ser reelegidos. De producirse una vacante antes del vencimiento del plazo, el nombramiento del sustituto se hará por el resto del período.”

La conformación actual de dicho Consejo es la siguiente:

<b>INTEGRACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA</b>		
	<b>Titular</b>	<b>Suplente</b>
Magistrado (Presidente)	Mag. Sandra Zúñiga Morales	Mag. Iris Rocio Rojas Morales
Integrante del Consejo Superior	Siria Carmona Castro	Dr. Gary Bonilla Garro
Integrante del Consejo Directivo de la Escuela Judicial	Dr. Juan Carlos Segura Solís	Licda. Magda Díaz Bolaños

Dos Jueces Superiores	Licda. Sady Jiménez Quesada	Msc. Rafael Ortega Tellería
	Dra. Jessica Jiménez Ramírez	Licda. Alejandra Vargas Montero

En razón de lo anterior, se citan a continuación las actividades más relevantes que fueran atendidas por este Consejo al 31 de octubre de 2023:

**1) Análisis de la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento, con el fin de presentar propuesta de modificación en lo relativo a los siguientes aspectos:**

- a) Sesiones de trabajo específicas para el análisis del Proyecto de modificación de la Ley de Carrera Judicial planteado por el señor Presidente de la Corte Suprema de Justicia y recomendaciones propuestas por las personas integrantes y suplentes del Consejo de la Judicatura.
- b) El sistema de Carrera Judicial es abierto, por lo tanto el ingreso a los escalafones es por cualquiera de los grados.
- c) No se encuentran considerados en la normativa de la Ley de Carrera Judicial, enunciados a través de los cuales pueda efectuarse el egreso de personas elegibles de los escalafones o listas de jueces y juezas suplentes.
- d) El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura está estructurado únicamente al cargo de juez y jueza 1 genérico. Por lo tanto, es necesario determinar la viabilidad de que el primer ingreso para todas las materias sea a través de este sistema.
- e) Ausencia de Programa o curso obligatorio paralelo a los contenidos del FIAJ para las personas que resulten nombradas en concursos ordinarios que no ingresan a través de este programa.
- f) Rotación constante en los puestos de trabajo con la consecuente afectación a las personas usuarias.

- g) La normativa actual no define la obligatoriedad del cumplimiento del período de prueba, de previo a optar por otros cargos.
- h) Los periodos de prueba a como están constituidos en el Estatuto son muy cortos y no permiten una evaluación exhaustiva del desempeño en el cargo.
- i) Período de prueba establecido para el ingreso a la Judicatura cuando se trata de un segundo nombramiento resulta insuficiente (tres meses).
- j) Valoración en forma conjunta con la Escuela Judicial sobre el diseño de capacitaciones o cursos de Formación por materia, cursos o talleres de inducción, etc. que resulten de interés institucional y que estén alineados con necesidades específicas de la Carrera Judicial.

**2. Otros aspectos que fueron regulados a través de acuerdos del Consejo de la Judicatura:**

- a) Con base en un análisis de los resultados que se han obtenido en los concursos para todas las categorías y materias, así como de los contenidos en las pruebas escritas y orales, y de acuerdo con el criterio técnico de la persona metodóloga que participa en el proceso de elaboración de exámenes, se determinó la necesidad de ajustar los valores porcentuales otorgados a dichas pruebas que permitan el equilibrio entre ellas. De tal manera que el mayor peso quedó concentrado en la prueba oral, constituida por el análisis de caso integrador y dictado de una sentencia, sin que ello implique modificación alguna en el puntaje que se otorga al factor de examen.
- b) Definición de instrumentos y protocolos validados metodológicamente, ajustados al nuevo sistema de evaluación, entre ellos la creación de un esquema o bosquejo para la aplicación de las entrevistas que son efectuadas por las personas integrantes y suplentes del Consejo de la Judicatura, actualización del curso de Inducción para las personas que deben de realizar el taller para tribunales examinadores y la

impartición del taller que ha sido asumida por la profesional en métodos de enseñanza destacada en el proceso de elaboración de pruebas para el acceso a la Judicatura.

- c) Análisis de la interpretación del artículo 77 de la Ley de Carrera Judicial que indica:

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

Del análisis efectuado del artículo 77 en mención, surgió una nueva interpretación del Consejo de la Judicatura, por lo tanto, se realizaron acciones para que las personas elegibles interesadas en los concursos de terna, manifiesten su interés a través del sistema establecido para ello y dentro del plazo otorgado. Esto ha permitido que las ternas puedan integrarse con las personas que realmente tienen interés en los concursos, sin que se tenga que incluir personas oficiosamente.

- d) Variación en los formatos de presentación en los oficios de terna e informes que contienen información para la toma de decisiones en una forma más ordenada.
- e) Con base en estudios de los resultados que se obtienen en los exámenes escritos (revisión de ítemes versus cantidad de respuestas que se aciertan y las que no) se han efectuado con el acompañamiento de la persona profesional en métodos de enseñanza, revisiones por parte de personas integrantes y suplentes de este Consejo a la estructura de las pruebas, lo que ha permitido éstas tengan mayor validez desde el punto de vista metodológico y asegurando una mayor comprensión por parte de las personas oferentes.
- f) Revisión de los rubros y puntajes asignados a cada uno de los factores que integran los promedios de elegibilidad en las distintas categorías y materias para los puestos de la judicatura, con el propósito de garantizar una adecuada

ponderación de factores esenciales en el idóneo ejercicio del cargo. Se presentó propuesta de modificación al Consejo de la Judicatura órgano rector de la Carrera Judicial.

- g) Realización de pruebas psicológicas por parte del área interdisciplinaria que atiende los concursos de la Judicatura, adscritos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial (medicina, psicología y trabajo social), en los concursos del FIAJ, para medir aspectos competenciales, lo que implica un ahorro muy significativo en el presupuesto para la realización de este programa.
- a) Profundización en los estudios UISA, (investigación de antecedentes) que se realizan en el proceso de preempleo, conformación de ternas, concursos de jueces y juezas suplentes, designación de tribunales evaluadores, entre otros, estudios que sirven de base en la toma de decisiones.

### **3) Beneficios esperados:**

- a) Normas reglamentarias ampliadas respecto del procedimiento para el ingreso y ascenso en la Carrera Judicial, así como la delimitación de causas para exclusión de los escalafones y listas de jueces y juezas suplentes cuando se trate de ceses por periodo de prueba o causas de índole disciplinario o penales comprobadas.
- b) Disminución en la rotación en los puestos de trabajo a través de la estabilidad de las y los jueces, propiciando una mayor calidad en el servicio, mejoramiento de la imagen institucional y satisfacción de la persona usuaria.
- c) Normativa específica que permita la exclusión de personas juzgadoras de los escalafones y listas de jueces y juezas suplentes, cuando se detecten situaciones de riesgo o temas de índole disciplinario que afecten la imagen y el interés institucional.
- d) Desarrollo de Programas FIAJ en función de las necesidades prioritarias de la institución según categoría y materia.

- e) Pruebas escritas y orales equilibradas porcentualmente de acuerdo a criterio técnico y experiencia alcanzada según análisis de resultados obtenidos en las diferentes categorías y materias.
- f) Contar con instrumentos o protocolos para la realización de las entrevistas dispuestas en el artículo 31 del Reglamento de la Carrera Judicial, así como selección de las personas juzgadoras que conforman los tribunales examinadores y actualización, según sea necesario. Aumento de la objetividad en la valoración de los aspectos que son evaluados en la entrevista por parte de personas integrantes del Consejo de la Judicatura y que son parte de los factores que componen el promedio final de las personas oferentes.
- g) Mejoramiento en los resultados de las pruebas para el acceso a la Judicatura, con base en el equilibrio de éstas, basado en un análisis metodológico y mejoramiento en el esquema de las rúbricas de evaluación, que permita además una mayor comprensión a las personas oferentes de los contenidos de las pruebas.
- h) Aumento de personas elegibles en los distintos escalafones de la Judicatura para atender en forma oportuna las necesidades institucionales.
- i) Ahorro significativo a nivel presupuestario al no tener que contratar profesionales externos para que apliquen las pruebas por competencias en el Programa de Formación Inicial FIAJ.
- j) Contar con información oportuna que coadyuve en el proceso de nombramiento y toma de decisiones que realiza la Corte Plena y Consejo Superior y que esta se comprenda de manera fácil.

#### **4. Atención de Políticas institucionales:**

- Política Axiológica del Poder Judicial

En cuanto a la Política Axiológica se realizó las evaluaciones de preempleo comparativas, que responden a la existencia de un proceso de reclutamiento, inducción y selección que garantice la contratación del personal idóneo para el Poder Judicial, en concordancia con los valores compartidos.

- Política de Igualdad de Género en el Poder Judicial

En los concursos de ternas se consigna información relativa a la integración de los despachos judiciales con el fin de que los órganos competentes de realizar los nombramientos tengan conocimiento sobre la paridad de género en los distintos despachos judiciales.

- Política de Igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial

En cuanto a la Política de Igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial y en cumplimiento de la Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, se publicaron los concursos CJ-24-2023 de Juez y Jueza 1 Familia, CJ-25-2023 de Juez y Jueza 1 Civil y CJ-26-2023 de Juez y Jueza 3 laboral, exclusivos.

#### **4. Otras actividades de índole administrativo**

Se presenta a continuación un detalle general de asuntos, entre otros, que fueron atendidos por este Consejo durante el periodo del 09 de enero al 31 de octubre de 2023:

#### **Cuadro No. 1**

#### **Actividades ejecutadas del 08 de enero al 31 de octubre de 2023**

Actividades	2023
Sesiones realizadas	36
Sesiones de trabajo específicas para el análisis de la normativa	7
Concursos para acceso al escalafón de elegibles en las distintas categorías y materias	26

Listas de jueces y juezas suplentes confeccionadas para todos los despachos judiciales del país	78
Estudios de Recalificación de promedios aprobados	568
Entrevistas realizadas a personas oferentes	85
Concursos para integración de ternas interinas	215
Concursos de terna para puestos en propiedad	94
Cantidad de solicitudes de traslados y permutas atendidas	11
Cantidad de apelaciones de Evaluación del desempeño de jueces y juezas	06

Los asuntos indicados son aquellos que tienen mayor incidencia.

Se deja así rendido el informe de labores ejecutadas por este Consejo durante el año 2023.

Asimismo, informa la señora Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que consultó a las personas integrantes y suplentes de este Consejo sobre su interés en continuar siendo parte del mismo y que se obtuvo las siguientes respuestas:

<b>Nombre</b>	<b>Respuesta</b>
Sandra Zúñiga Morales	SI
Siria Carmona Castro	SI
Sady Jiménez Quesada	SI
Jessica Jiménez Ramírez	SI
Juan Carlos Segura Solís	SI
Iris Rocío Rojas Morales	SI
Gary Bonilla Garro	SI
Alejandra Vargas Montero	SI
Rafael Ortega Tellería	SI
Magda Bolaños	SI

Lo anterior para lo que a bien se tenga disponer.

**SE ACORDÓ:** Trasladar el informe a la Corte Plena para lo que corresponda.  
**Ejecútese.**

## ARTICULO VI

**Documento: 23584-2023**

El señor Carlos Toscano Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte Suprema de Justicia, trasladó mediante oficio N° 10468-2023 la siguiente gestión de las señoras Laura Hernández González y Kattia Vega Brenes:

“Cartago, 14 de noviembre del 2023

Para conocer con carácter de urgencia.

Señores (as)  
Integrantes del Consejo Superior  
Poder Judicial  
República de Costa Rica

Reciban un cordial y respetuoso saludo, deseándoles éxito en las funciones tan importantes que ustedes ostentan.

Quienes suscribimos este oficio, Laura Hernández González cédula (...), destacada actualmente en la Plaza Vacante de Jueza 4 número 111540 del Tribunal Penal de Cartago, sede Turrialba y Kattia Vega Brenes cédula (...), destacada actualmente en la plaza 350149 del Tribunal Penal de Cartago en sustitución del Juez Rolando Morales Valladares quien se encuentra incapacitado por enfermedad, respetuosamente nos dirigimos ante ustedes para gestionar la siguiente solicitud:

La Jueza Laura Hernández González se encuentra nombrada en el Tribunal Penal de Turrialba, sede Cartago desde el mes de enero del 2020 ocupando la plaza vacante número 111540, lugar al cual viaja todos los días desde su domicilio en San Pedro de Montes de Oca pues su situación personal y familiar no le permite domiciliarse temporalmente en Turrialba ya que es madre de tres niños menores de edad quienes cursan sus estudios en el Colegio

Calasanz en Montes de Oca y su dinámica familiar se concentra en este lugar, por lo que no podría trasladarse a vivir a dicho cantón.

La jueza Kattia Vega Brenes se encuentra nombrada en el Tribunal Penal de Cartago desde septiembre 2022, debido a la incapacidad por enfermedad del señor Juez Morales Valladares, a quien además se le prorrogó dicha incapacidad hasta el 07 de febrero del 2024. La jueza Vega Brenes también se desplaza todos los días desde su domicilio en Turrialba hasta la localidad de Cartago.

Tomando en consideración varios aspectos de ambas juzgadoras, es que sometemos ante esta honorable instancia, la solicitud de que se nos permita realizar el cambio o permuta temporal de nuestras plazas mientras se mantenga vigente la incapacidad de don Rolando Morales Valladares, para lo cual exponemos las siguientes situaciones familiares:

La Jueza Vega Brenes es también madre de familia, desde diciembre del año 2021 a través del Patronato Nacional de la Infancia ella y su esposo lograron que se les diera en adopción a su hija Eva María Vega Vega, en ese momento de dos años de edad, este proceso implica la necesidad de que los padres deban crear vínculos afectivos y de apego con los niños pasando el mayor tiempo posible con ella, sin embargo en el caso de doña Kattia y por circunstancias laborales, su esposo radica en la localidad de San Carlos de lunes viernes, por lo que el cuidado de la menor durante los días entre semana está a cargo de doña Kattia y de su señora madre, quien debe esperar que la jueza Vega Brenes se traslade desde Cartago hasta Turrialba para que recoja a su hija a eso de las 6:00 pm, sin embargo, en caso de que se autorice el cambio temporal de las señoras juzgadoras, esto facilitaría la labor que la señora Vega ha venido ejerciendo con su hija, ya que le permitiría ir a dejar a su centro de estudio en la localidad de Turrialba en las mañanas, recogerla y almorzar con la niña todos los días, considerando que en el Circuito de Turrialba se cuenta con 1 hora 30 minutos de almuerzo, pudiendo estar con la niña más tiempo, pues desde el edificio de Tribunales hasta su casa, demora un aproximado de 10 minutos, mientras que el traslado desde Cartago le implica más de 1 hora en la mañana y el mismo lapso en la tarde.

En el caso de la señora Hernández González, el traslado desde su domicilio hasta Turrialba le demora 2 horas, situación que se ha agravado en los últimos meses debido a las múltiples reparaciones que se están haciendo en carretera, concretamente en la localidad de La Galera, La Lima, Taras y Loyola, mismo tiempo que le conlleva llegar a su vivienda en las tardes, por lo que en ocasiones sus hijos deben permanecer solitos hasta que ella llegue de Turrialba a eso de las 7 u 8 pm ya que la persona encargada del

cuido debe retirarse a las 4:00 pm y su esposo en ocasiones debe atender labores fuera de San José.

Con base en lo anterior, y de la forma más respetuosa posible es que solicitamos a este Consejo autorizar que, mientras se mantenga incapacitado el Juez Morales Valladares y le sustituya la Jueza Vega Brenes ésta pueda permutar temporalmente y destacarse en el Tribunal de Turrialba, en tanto la Jueza Hernández González pueda destacarse temporalmente y mientras esa condición se mantenga en el Tribunal Penal de Cartago. Esto sin lugar a duda significaría un reconocimiento a la labor que ambas poseen como madres, mujeres y personas juzgadoras, pues al encontrarse más cerca de su domicilio les permitiría equilibrar de mejor forma la atención de las múltiples labores que diariamente deben desempeñar sin descuidar ninguno de los ámbitos personales, familiares y profesionales.

Esta variación temporal de las plazas ha sido consultada con la Licda. Magaly Orúe Rivera en su condición de Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Cartago y la sede Turrialba, quien ha manifestado su conformidad y acuerdo en que se autorice el cambio, pues al ser ambas plazas del mismo Tribunal, sólo que una de ellas destacadas en la sede, no afectaría la dinámica de ninguno de los despachos y representaría también una forma de distinguir y apoyar las distintas facetas que las mujeres juezas realizan diariamente en todos los ámbitos de su vida.

Debido a que se requiere realizar este cambio sin violentar ninguna disposición laboral, a fin de que no haya inconvenientes para ninguna de las involucradas, se solicita el aval de este Consejo, en su condición de superior jerárquico, para llevar a cabo el cambio temporal de las plazas 111540 y 350149, tomando en cuenta de que en el momento en que se reincorpore el Lic. Morales Valladares, las plazas volverán a su lugar de origen. En caso de que se autorice la gestión, se solicita que el cambio sea a partir del día 18 DE ENERO DEL 2024, día en el cual la Jueza Hernández González deberá reincorporarse a sus labores luego del cierre colectivo y del periodo de vacaciones que disfrutará (del 8 al 17 de enero del 2024).

Con muestras de consideración y respeto, quedamos atentas a lo que se resuelva.

Laura Hernández González  
Kattia Vega Brenes  
Juezas de Juicio del Tribunal Penal de Cartago y sede Turrialba.”

La señora Magaly Orúe Rivera, Jueza Coordinadora del Tribunal de Cartago mediante corre electrónico del 28 de noviembre de 2023 indicó:

*“Por este medio respetuosamente les saludo en mi condición de jueza coordinadora del Tribunal de Juicio de Cartago. Me dirijo a ustedes a efectos de informar, que no tengo inconveniente en que las juezas Kattia Vega Brenes (interina en sustitución de Rolando Morales Valladares) quien se destaca en Cartago y Laura Hernández González, jueza interina del Tribunal de Cartago, sede Turrialba intercambien de forma temporal el lugar donde cumplen su jornada laboral, toda vez que por circunstancias personales esto es más favorable para ambas. En ese sentido, la plaza que ocupa la Licda. Hernández permanecerá en Turrialba, pero ella deberá presentarse a laborar en Cartago, e igualmente la plaza que ocupa actualmente la Licda. Kattia Vega Brenes permanecerá en Cartago, no obstante, ella se presentará a laborar al Tribunal de Turrialba. Lo anterior, siempre y cuando, los titulares de los puestos no regresen a los mismos, momento para el cual debe revertirse este intercambio.*

*Quedo atenta a lo que se resuelva.”*

-0-

### **ASPECTOS A CONSIDERAR:**

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:  
“Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.
- Ley de Carrera Judicial:  
“Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:
  - a. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.
  - b. (...)

c. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso...”

- Reglamento de Carrera Judicial:

“Artículo 41: Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna.”

-0-

### **Aspectos Personales:**

<b>Nombre de las gestionantes</b>	<b>Laura Elisa Hernández González</b> (...)	<b>Kattia Gabriela Vega Brenes</b> (...)
Promedios de elegibilidad: (puesto y materia)	Jueza 3 Penal: 79.1749 Jueza 4 Penal: 80.3900	Jueza 4 Penal: 73.5864
Posición que ocupa en el caso de Juez (a) 4 Penal	La posición que ocupa en el escalafón de elegibles es la n° 351 de un total de 458 elegibles.	La posición que ocupa en el escalafón de elegibles es la n° 422 de un total de 458 elegibles.
Anuales reconocidos	18 anuales reconocidos al 07 de marzo de 2023.	17 anuales reconocidos al 01 de marzo de 2023.
Fecha de última propiedad y puesto:	Ostenta propiedad como Fiscalía en la Fiscalía General, plaza N° 34308, desde el 01 de octubre de 2013.  Se encuentra nombrada actualmente de manera interina por parte del Centro de Gestión y Apoyo hasta el 31/03/2024, en el Tribunal de Cartago, Sede Turrialba, plaza N° 111540.	Ostenta propiedad como Fiscalía Auxiliar en la Fiscalía General, plaza N° 24653, desde el 15 de junio de 2018.  Se encuentra nombrada actualmente de manera interina por parte del Centro de Gestión y Apoyo hasta el 07/02/2024, en el Tribunal de Cartago, plaza N° 350149
Experiencia profesional	9 años y 25 días como Fiscalía Auxiliar.	13 años, 2 meses y 16 días como Fiscalía Auxiliar.

	6 años, 7 meses y 24 días como Fiscal. 6 días como Fiscal Adjunta 1. 4 años, 1 mes y 7 días como Jueza 4 Penal. 26 días como Jueza 4 Penal – Flagrancia.	1 mes y 21 días como Fiscal. 1 año, 4 meses y 28 días como Jueza 4 Penal.
Indicador UI	El 22 de julio de 2019 obtuvo un resultado favorable por parte de la Unidad Interdisciplinaria.	El 14 de abril de 2021 obtuvo un resultado favorable por parte de la Unidad Interdisciplinaria.
Evaluación del desempeño	Excelente	Excelente
Domicilio actual	Montes De Oca Ciudad De San Pedro.	Cartago Turrialba
Sanciones	(...)	(...)

-0-

### **ANÁLISIS DE LOS PUESTOS A LOS QUE SOLICITA EL TRASLADO:**

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el concurso para la plaza vacante puesto no.111540 del Tribunal de Cartago, sede Turrialba fue solicitado por la Secretaria General de la Corte mediante oficio no. 3429-2023 de fecha 24 de abril de 2023, en sustitución del señor Franklin Ramírez Montero, quien pasó a otro cargo, la cual fue consultada del 23 al 28 de noviembre de los corrientes y se encuentra en trámite.

Se encuentra nombrada actualmente en dicha plaza la señora Laura Elisa Hernández González de manera interina por parte del Centro de Gestión y Apoyo, hasta el 31 de marzo de 2024.

Asimismo, la plaza interina no. puesto 350149 del Tribunal Penal de Cartago en sustitución del señor Walter Rolando Morales Valladares, quien se encuentra incapacitado hasta el 07 de febrero de 2024, fue solicitada mediante oficio no. 10536-2023 del pasado 16 de noviembre, la cual está próxima a salir a concurso.

Se encuentra nombrada actualmente en dicha plaza la señora Kattia Gabriela Vega Brenes de manera interina por parte del Centro de Gestión y Apoyo, hasta el 07 de febrero de 2024.

-0-

Los derechos en lo relativo a permutas y traslados son inherentes a cargos que se ocupen en propiedad, por lo tanto, la figura de intercambios de puestos temporales no está regulada en la Ley de Carrera Judicial. Ha de tenerse en cuenta que en este caso se trata de nombramientos temporales efectuados por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, ente encargado de este trámite en tanto se conforman los concursos. Por lo tanto, es a ese Despacho al que corresponde valorar si es posible se haga el intercambio de suplencias solicitado en tanto se culmina la tramitología de los concursos que ya fueron solicitados por terna.

-0-

**SE ACORDÓ:** Comunicar a la Secretaría General de la Corte que al tratarse de nombramientos temporales realizados por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, corresponde a ese despacho analizar la gestión planteada por las señoras Laura Hernández González y Kattia Vega Brenes, con la observación de que los concursos por terna ya fueron solicitados y se encuentran en trámite. ***Ejecútese.***

## **ARTICULO VII**

El Consejo de la Judicatura en la sesión SCJ-044-23 celebrada el 15 de noviembre de 2023, artículo XI, conoció el siguiente asunto:

“En la sesión CJ-024-2023 celebrada el 19 de julio de 2023, artículo XIV, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

**“Documento: 7467-23**

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

**“Documento: 7467-2023**

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

**“Consejo de la Judicatura  
PODER JUDICIAL**

Estimados señores y señoras integrantes:

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

Los tribunales de trabajo se han pronunciado sobre el tema de la evaluación del desempeño y el cumplimiento del debido proceso.

Así entre otras, en la sentencia **No 000929 – 2021** el **TRIBUNAL LABORAL DE APELACIONES DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. SECCIÓN PRIMERA**, de las ocho horas con veinticinco minutos del día diecisiete del mes de agosto del año dos mil veintiuno, indicó:

*“Cabe señalar en cuanto al primer agravio, que uno de los principios en todo actuar de la administración, sobre todo cuando de conformidad con el numeral 308 de la Ley General de la Administración Pública, crea, modifica o extingue un derecho subjetivo del administrado es el principio del debido proceso, y dentro de sus subprincipios se encuentra el de la comunicación de tales conductas administrativas con el fin de que la parte, pueda ejercer el derecho de defensa, pues de lo contrario se procedería infringiendo también el principio de legalidad. Pues bien, de la prueba que obra en los autos, tanto documental como testimonial no ha quedado demostrado que la Jefatura del Departamento de Nutrición siguiera el procedimiento establecido para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño; al realizar las evaluaciones de desempeño de la actora, como funcionaria de la accionada de los períodos 2011-2012, y 2013-2014, vulnerando el principio del debido proceso.”*

## **I. FUNDAMENTO EL PRESENTE RECURSO EN LOS SIGUIENTES MOTIVOS:**

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

Es evidente que esta evaluación del desempeño se llevó a cabo violando la normativa que rige en el Poder Judicial la evaluación del desempeño. Lo cual además me ha causado un grave perjuicio, indefensión, y no refleja la realidad de mi rendimiento como jueza. Debe tenerse presente que esta evaluación, debe responder a un proceso sistemático para medir y evaluar mi trabajo de manera absolutamente imparcial u objetiva, dirigida desde el punto de vista ético a mejorar mi desempeño, en estrecha relación con los objetivos institucionales.

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

El artículo 14 inciso b) punto 3 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño establece que como parte del procedimiento se debe hacer lo siguiente: “**3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación.**” Por su parte el artículo 5 incorpora como parte sus principios: participación, información y transparencia. Por el ejemplo el de principio de información que debe cumplirse señala: i) Información: Las personas servidoras judiciales serán informadas de previo a su aplicación, y de forma oportuna, clara, comprensible y accesible sobre los instrumentos y la metodología del sistema de evaluación, así como los parámetros con que se medirán el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en el tema.

En mi caso la reunión para revisar el resultado final se me notificó estando incapacitada el día 28 de marzo, que dicha reunión se llevaría a cabo el día 24 de abril en curso. Adjunto transcripción correo electrónico de la licenciada Andrea Gutiérrez:

**De:** Andrea Gutiérrez Vargas <(...)>

**Enviado:** martes, marzo 28, 2023 9:56 a. m.

**Para:** Angela K. Minero Akiya <(...)>

**Asunto:** REUNIÓN PARA RESULTADO FINAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2022

Buenos días

Licda. Angela Minero Akiya

Espero se encuentre bien.

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

Saludos

Msc. Andrea Gutiérrez Vargas

Jueza de Trabajo

Pese a lo anterior de forma sorpresiva, siendo yo una jueza regular del despacho, que tengo propiedad, y que me encuentro totalmente localizable, **el 28 de marzo del 2023**, se me comunica por parte de la misma jueza Gutiérrez Vargas el resultado final de la evaluación, sin que se llevara a cabo la reunión a la cual me había convocado; con el agravante de que es un resultado deficiente, el cual no pude en ningún momento conocer, ni hacer las observaciones que tenía para ejercer mi defensa.

Se viola con esta actuación el Reglamento, ya que las normas tienen una clara finalidad permitir al funcionario o funcionaria evaluada, poder verificar con la persona evaluadora los parámetros que se tomaron en cuenta, y verificar que los datos sean correctos.

Sin embargo, en mi caso esto no se cumple, y se me deja sin conocer, sin poder discutir y aportar la prueba que era oportuna y debía conocer la persona evaluadora, sobre todo en mi caso, pues ya había informado a Licda. Gutiérrez algunos hechos relevantes que me estaban afectando en el despacho.

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

El Colegio de Jueces del despacho donde laboro decide el 17 de marzo del 2023, que la jueza subcoordinadora sea la persona que me aplique la evaluación del desempeño. Lo anterior se decide sin tomar en consideración lo que indica el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, es decir la evaluadora fue nombrada en propiedad en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial a partir del pasado 9 de enero de este año.

Por tanto, al momento de hacer la evaluación la jueza Gutiérrez Vargas indudablemente no había cumplido con el requisito reglamentario de haber completado un trimestre de laborar en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Nótese que es hasta el pasado 9 de abril del presente año completó los tres meses de estar en el despacho, según lo requiere el citado Reglamento.

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

Esta evaluación corresponde al año 2022, y en ese período es evidente que ella no estuvo en el despacho, y cuando se designa para que me evalúe tiene poco más de dos meses de haber sido nombrada como jueza. Por tanto, ¿de qué forma puede tener la información que corresponde a mi rendimiento y a los eventos que sucedieron en el año 2022? ¿Cuáles fueron sus fuentes de consulta?

No se cumple con la normativa en cuanto a la idoneidad en la designación de la persona que realiza la evaluación del desempeño, y por tanto esta evaluación es absolutamente nula.

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

No se cumplen los principios del artículo 5 del Reglamento.

Yo siempre he estado totalmente dispuesta a ser evaluada porque tengo la obligación de rendir cuentas. Sin embargo, la forma en que se decide cómo se hará mi evaluación de desempeño, la forma en que se hace y la participación del juez coordinador, contra quien tuve que interponer una denuncia por hostigamiento laboral, hacen que todo el proceso sea nulo. No cumplieron los principios

que sustentan este proceso de evaluación de desempeño, que tiene que ver con la mejora continua y el cumplimiento del servicio público de justicia pronta y cumplida.

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

En mi caso, el Consejo de Jueces del despacho donde laboro, celebrado el pasado 17 de marzo en curso, encontrándome incapacitada, decidió que la subcoordinadora del despacho realizara mi evaluación del desempeño, a pesar de que solicité enfáticamente que no se tratara el tema hasta que estuviera de nuevo en el despacho, lo anterior en razón de la denuncia de acoso laboral que interpusé en contra del licenciado Armando Elizondo Almeida juez coordinador de ese Juzgado de Trabajo.

No obstante lo anterior y sin que yo estuviera presente el colegio de jueces decidió tratar el tema. Según consta en la grabación de la reunión, el denunciado hizo una serie de comentarios sobre mí, y sobre unas denuncias que él había planteado en mi contra, que se están conociendo en el Tribunal de la Inspección Judicial, de las cuales incluso una de ellas hasta fue desestimada y él nuevamente la presentó para insistir en un asunto ya fallado y que data del año 2020. Este hecho y otros originaron la interposición de la denuncia de acoso laboral. Es dicha reunión los jueces y las juezas presentes, escucharon la versión del Lic. Almeida, totalmente subjetiva de los hechos denunciados, al punto que se cuestionó mi ausencia y se cuestionó la incapacidad realizada por la médico de empresa. Esto se puede escuchar de la grabación de dicho consejo de jueces que quedó registrada, todo ello lo hizo este señor para justificar que yo cometí irregularidades, que no son ciertas como lo demostraré ante la Inspección Judicial, y que se supone sucedieron antes de la fecha que me realizaron la evaluación del desempeño.

Por acuerdo de Consejo Superior, notificado en oficio 2490-2023 del 21 de marzo de 2023 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia se estableció la legalidad de que fuera el

Consejo de Jueces que tomara la decisión sobre mi evaluación del desempeño, tomando en consideración los lineamientos establecidos en el Reglamento de Evaluación del desempeño, no obstante lo anterior, estos lineamientos no se siguieron, como se puede verificar. En ese Consejo de Jueces, en el que estuvo presente la jueza evaluadora, todo el proceso se vició, pues se perdió totalmente la objetividad, y jamás se respetaron los principios que deben regir este proceso de evaluación de desempeño, pues previamente a poder exponer mis argumentos, ya el coordinador denunciado por acoso laboral, había dado los lineamientos a seguir en cuanto a mi evaluación, pues como se puede comprobar, r comparando lo que se indica en esta evaluación y las quejas que se presentaron en mi contra, se trata de los mismos hechos. Muchos que ni siquiera corresponden al año de evaluación.

Por lo anterior, el juez coordinador, al estar denunciado por acoso laboral, no debió ni debe intervenir de ningún modo en asuntos relacionados con mi desempeño. Y tampoco dar ningún tipo de información, pues como estoy demostrando ante el Tribunal de la Inspección Judicial es sesgada y no se ajusta a la realidad, y se violentan mis derechos como persona trabajadora.

2) IMPUGNACIÓN DE LOS RUBROS EVALUADOS.

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

1. Factor: Rendimiento

Porcentaje asociado: 80%

Porcentaje Obtenido: 30.00%

Listado de metas de cumplimiento:

4 Metas Aplicadas.

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

Sobre dichas calificaciones se indicó:

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

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

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

Se trata de una evaluación que no tiene sustento técnico, y que me causa un gran perjuicio, y si la finalidad es la mejora continua, con una evaluación como esta, eso no se logra.

Llama poderosamente la atención que la evaluadora indicó que no cumplí con los plazos legales para el dictado de las sentencias, que no encontró evidencias que respalden que realicé o implementé acciones administrativas tendientes a mejorar el servicio de manera permanente que, se constató por medio del sistema informático que emití plantillas que tuvieron que ser anuladas por resolución de trámite, generando inconsistencias en los reportes de labores y que en el informe de visitas realizada por la inspección judicial se verificaron otros casos con esas mismas inconsistencias. Todo lo que pretende justificar la jueza Gutiérrez, versa sobre los mismos argumentos denunciados por el juez coordinador ante la Inspección Judicial, los cuales, además de falsos, incluso datan de fechas anteriores del 2022, situación que se podrá constatar en los expedientes que se llevan en dicho

Tribunal disciplinario. Aunado a lo anterior a que, en el informe de visitas de la Inspección Judicial no se indica ni se señala en forma precisa que las inconsistencias sean producto propiamente de mis actuaciones funcionales, asunto que, de todas maneras, debe ser discutido en la vía correspondiente.

Estos resultados contrastan en forma total con la evaluación del año 2021 efectuada de manera integral e imparcial por parte de otro juez coordinador. Nótese como a pesar que mucho de lo que señala en este resultado se encuentra en la actualidad pendiente de resolver el Tribunal de Inspección Judicial, me ha afectado considerablemente en la evaluación del año 2022, pues no se siguieron los lineamientos del Reglamento.

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

## II. PETITORIA:

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

1. Por los motivos expuestos, y ante las múltiples violaciones al Reglamento de Evaluación del desempeño que se han generado en mi perjuicio, solicito que todo el proceso de evaluación de desempeño sea declarado absolutamente nulo, incluido su resultado.
2. Solicito que se disponga para garantizar el cumplimiento de los lineamiento que deben regir en este proceso evaluativo, que dicha valoración sea realizada por la misma persona encargada de efectuar la evaluación a los jueces y juezas del Centro de Apoyo y Mejoramiento en las labores jurisdiccionales, ya que, la mayor parte del tiempo en que ejecuté mis funciones de Jueza en el año 2022, fue para el Programa de descongestionamiento. Además considerando el evidente estado de indefensión provocado, por cuanto, en el Consejo de Jueces resultó imposible poder aportar mis argumentos en contra de lo manifestado por el coordinador y que ha influenciado e incidido negativamente en mi evaluación del desempeño.

## III. PRUEBA

1. Autorizo la consulta de los expedientes disciplinarios (...) mediante los cuales se puede corroborar en forma categórica la manera en que he sido tratada por el juez coordinador, y donde consta la prueba que acredita mi desempeño. Incluso pueden revisar lo referente al proceso judicial (...), que se sigue incluyendo solo para

perjudicarme. De ser necesario los aportaré de forma directa ante el Consejo de la Judicatura.

2. Asimismo, se puede verificar que en el expediente (...). figure como denunciante por acoso laboral.
3. Solicito se consulten los informes de labores que rendí durante el año 2022, que se encuentran en el despacho y en el Centro de Apoyo.”

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

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

Sin embargo de la lectura del documento presentado por la Licda. Minero Akiya quisiera realizar las siguientes consideraciones, las cuales podré ampliar posteriormente de ser así requerido:

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

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

c) Previo a la evaluación del desempeño la suscrita se comunicó con la Licda. Karla Infante quien es una de las profesionales relacionadas con la evaluación del desempeño para la guía

respectiva y hacer la evaluación apegada al procedimiento establecido.

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

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

Quedo atenta a cualquier ampliación o consideración que requieran.

Sin otro particular, se despide de Ustedes atentamente,

-0-

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

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

-0-

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

(...)

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

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

-0-

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

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

ANTECEDENTES: La Licda. Angela Keiko Minero Akiya, en su condición de jueza propietaria del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, formuló recurso de apelación en

contra del resultado de la evaluación del desempeño realizada por la jueza subcoordinadora de la citada oficina. Indica que el acto impugnado le fue notificado el 29 de marzo de 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días

hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

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

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

Órgano competente. Según el artículo 19 del Reglamento, tratándose de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

-0-

El acuerdo anterior le fue comunicado a la señora Minero Akiya mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0953-2023 y resolución N° CJ-005-2023, ambos documentos del 13 de julio del presente año.

-0-

La señora Minero Akiya, en oficio del 17 de julio de 2023, manifestó lo siguiente:

“RECURSO DE REVISIÓN Y RECONSIDERACIÓN AL EXISTIR ERROR EN EL CÓMPUTO DE PLAZOS.

Consejo de la Judicatura  
PODER JUDICIAL

Estimados señores y señoras integrantes:

La suscrita Angela Keiko Minero Akiya, cédula de identidad número (...), jueza propietaria del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, presento recurso de revisión y reconsideración al existir UN GRAVE ERROR EN EL CÓMPUTO DE LOS PLAZOS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO N° 0005-2023 DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA. San José, a las 15:00 horas 00 minutos del 13 de julio de dos mil veintitrés notificada el pasado viernes 14 de julio en curso.

El en acto administrativo señalado se resuelve indicando que el recurso de apelación interpuesto por la suscrita se encuentra extemporáneo por indicar que el pasado 29 de marzo de 2023 se me notificó la evaluación del desempeño y no es si no hasta el 21 de abril que interpongo el recurso de apelación lo cuál no es cierto.

Se indica en dicha resolución que: “La alzada se presentó mediante correo electrónico el 21 de abril de 2023. Así fue consignado en la sesión CJ-014-2023 celebrada el 10 de mayo de 2023, artículo XI, de este Consejo, indicándose que el número de documento corresponde al 7467- 2023, lo cual está errado. La persona encargada de estudiar mi recurso no tuvo el cuidado de realizar el cómputo de los plazos conforme indica el artículo 19 del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial” se establece que:

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

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

Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación. (El subrayado no corresponde al texto original).-

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.

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

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

El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura. Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

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

Como se desprende de lo subrayado y resaltado el plazo que tenía la suscrita de presentar la apelación era de 3 días y debía presentarlo ante el órgano que me realizó la evaluación, en este caso era ante la licenciada Andrea Gutiérrez Vargas en su calidad de subcoordinadora del despacho y quien me notifica mi evaluación del desempeño.

Como se desprende de la siguiente seguidilla de correos remitió el respectivo recurso en fecha 12 de abril en curso, adjunto la siguiente seguidilla de correos para que se vea con claridad:

(...)

Dicho correo incluso se puede pedir y corroborar a cada uno de los remitentes que ahí se indican, incluyendo al órgano ante quien hice la apelación así como al mismo Juzgado de Trabajo a quien remití copia.

Según la ley de notificaciones en su artículo 38 se establece que: “Cómputo de plazo. Cuando se señale un correo electrónico, fax o casillero, la persona quedará notificada al día “hábil” siguiente de la transmisión o del depósito respectivo.

No obstante, todo plazo empieza a correr a partir del día hábil de la notificación a todas las partes.”

Ahora bien siendo que la evaluación me fue notificada:

El pasado 29 de marzo, quiere decir que según calendario con feriados el plazo se vencía el 12 de abril tal y como se puede ver en el siguiente calendario:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
MARZO							ABRIL						
27	28	1	2	3	4	5	27	28	29	30	31	1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31	1	2	24	25	26	27	28	29	30
3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7

(...)

Como se desprende de la norma, y aplicando los feriados (jueves y viernes santo, así como 11 de abril) sumado al cierre colectivo de Semana Santa obtenemos claramente que era el 12 de abril el último día de plazo para presentar la referida apelación, aunado a lo que establece el artículo 256 de la Ley General de la Administración Pública: 1. Los plazos por días, para la Administración, incluyen los inhábiles. 2. Los que son para los particulares serán siempre de días hábiles. 3. Los plazos empezarán a partir del día siguiente a la última comunicación de los mismos o del acto impugnado, caso de recurso. 4. En el caso de publicaciones esa fecha inicial será la de la última publicación, excepto que el acto indique otra posterior. (Lo subrayado no corresponde al texto original). Dicha norma se encuentra vigente y no ha sido derogada.

Importa destacar que la licenciada Gutiérrez Vargas fue quien remitió ante la Judicatura mi apelación el día 21 de abril en curso, pero como claramente indica el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial a quien yo debía de presentar dicha apelación era al órgano que me evaluó en tiempo, situación que sí se dio de manera que siendo así, solicito se revoque la resolución número N° 0005-2023 DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA. San José, a las 15:00 horas 00 minutos del 13 de julio de dos mil veintitrés y se entre inmediatamente a conocer el fondo de la apelación ya que existió una confusión en el cómputo de las fechas de presentación de la impugnación que presenté en tiempo y que no debe de atribuirme toda vez que de declarar la firmeza de la citada resolución estaría ocasionándose un grave perjuicio a mis intereses.-

Con base en lo expuesto, habiendo acreditado que el recurso de apelación fue presentado en tiempo y forma, solicito al Consejo de la Judicatura que se acoja la presente impugnación, se deje sin efecto el acto administrativo que lo rechazó por extemporáneo, y se conozca el Recurso de Apelación por cuanto todo el proceso de

evaluación de desempeño que se me aplicó contiene serios vicios que lo hacen absolutamente nulo, y por tanto el resultado obtenido también lo es.

Espero se resuelva de conformidad, por cuanto en este momento se me está causando un grave perjuicio, se me ha dejado en indefensión, sin poder recurrir como es mi derecho como jueza de una evaluación de desempeño que se hizo violando la normativa institucional y mis derechos como jueza y trabajadora.

ANGELA KEIKO MINERO AKIYA

JUEZA

JUZGADO TRABAJO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ

De previo a resolver, corresponde trasladar la presente solicitud a la integrante Alejandra Vargas Montero para su estudio e informe.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver trasladar la gestión presentada por la señora Angela Keiko Minero Akiya a la señora Alejandra Vargas Montero, para su estudio e informe a este Consejo.”

-O-

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

“Se conoce recurso de apelación formulado por ANGELA KEIKO MINERO AKIYA, en contra de la evaluación final del desempeño, realizada por la Msc. Andrea Gutiérrez Vargas en condición de órgano evaluador del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea.

I.- HECHOS PROBADOS: De importancia para resolver por el fondo este recurso, se enumeran los siguientes:

1. Desde el 23 de diciembre de 2019 y al menos hasta el 10 de octubre de 2023, Angela Keiko Minero Akiya, se ha desempeñado como jueza en propiedad en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Ver oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023.
2. Andrea Gutiérrez Vargas fue designada como jueza en propiedad en el mismo despacho, nombramiento que rige a partir del 16 de diciembre de 2022. Ver oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023.
3. El 28 de marzo de 2023, Andrea Gutiérrez Vargas envió correo electrónico a Angela Keiko Minero Akiya, mediante el cual le comunicó que le había sido encomendada la realización de la su evaluación del desempeño (ED), programando la reunión para revisar el resultado final, para el día 24 de abril de 2023 a las 2 pm. Ver correo electrónico aportado dentro del escrito de apelación.

4. El 29 de marzo de 2023, le fue comunicado a la señora Minero Akiya el resultado final de la ED, el cual fue de “insuficiente”. Ver información aportada por el Subproceso de Gestión del Desempeño, mediante oficio PJ-DGH-SGD-485-2023 de 29 de setiembre de 2023 y correo electrónico aclaratorio remitido por la misma dependencia el 31 de octubre de 2023.
5. El 12 de abril de 2023, Angela Keiko Minero Akiya formuló recurso de apelación en contra del resultado final de la ED. Ver documento expedido por la Msc. Andrea Gutiérrez Vargas, jueza coordinadora del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, de 30 de agosto de 2023.

### III.- SOBRE EL FONDO:

Procedimiento para la evaluación del desempeño de las personas juzgadoras:

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena en sesión 43-19 del 14 de octubre de 2019, artículo XV, circular No.204-2019 (en adelante el Reglamento), es la normativa a aplicar y que determina el procedimiento que debe ser seguido.

Los pasos a seguir son los siguientes:

	<b>Acción a realizar</b>	<b>Norma del Reglamento</b>
1	Determinación de las metas que comprenderán el factor rendimiento, que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrán un peso del 80%. Proceso liderado por el órgano evaluador, con participación de la persona evaluada.	Art. 14 a) 1 Art. 14 b) 1 Art. 15
	El órgano evaluador debe realizar reunión de	Art. 14 b) 9

	<p>inicio del proceso de ED, donde hace entrega del plan de evaluación a la persona evaluada. Deberá ser comunicada a esta última con al menos 8 días hábiles de anticipación.</p>	
2	<p>El órgano evaluador debe notificar el inicio del período a evaluar, el plan de evaluación.</p>	Art. 14 b) 3
	<p>La persona evaluada puede formular recurso de revocatoria en contra del plan de evaluación.</p>	Art. 19
	<p>El órgano evaluador debe realizar reunión de seguimiento. Deberá ser comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación.</p>	Art. 14 b) 3
	<p>El órgano evaluador</p>	Art. 16

	<p>debe realizar evaluación de seguimiento o parcial, esta última solo aplica en los casos establecidos en el Reglamento.</p>	
	<p>La persona evaluada puede formular recurso de revocatoria en contra de la evaluación de seguimiento o parcial.</p>	<p>Art. 19</p>
	<p>El órgano evaluador debe realizar reunión de cierre. Deberá ser comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación.</p>	<p>Art. 14 b) 3</p>
	<p>El órgano evaluador debe notificar del resultado final de la ED.</p>	<p>Art. 14 b) 9</p>
	<p>La persona evaluada puede formular recursos de revocatoria y apelación, dentro del</p>	<p>Art. 19</p>

	plazo de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.	
	El órgano evaluador debe resolver los recursos que se interpongan y elevarlos al superior.	Art. 14 b) 10

Todas las reuniones indicadas (de inicio, de seguimiento y de cierre), deben ser convocadas por el órgano evaluador, que en el caso de los puestos de la judicatura, corresponde al juez o jueza coordinadora (artículo 11 del Reglamento). Acorde con el numeral 9 ibidem, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo. Asimismo, el Consejo de la Judicatura, es uno de los órganos rectores de la ED, quien liderará la ED de los cargos de personas que administran justicia y cuenta con la competencia como superior en grado (artículos 7 y 19 del Reglamento).

En el caso concreto, la ED impugnada mediante el recurso de apelación, fue la siguiente:

- Oficina: Juzgado de trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea.
- Órgano evaluador: Msc. Andrea Gutiérrez Vargas.
- Apelante: ANGELA KEIKO MINERO AKIYA.
- Acto impugnado: resultado final evaluación del desempeño.
- Resultado de la evaluación: insuficiente.

Los agravios formulados están divididos en dos partes, la primera relativa a presuntas vulneraciones al debido proceso y la segunda atinente a la impugnación de los rubros evaluados. En los reproches correspondientes a la primera parte se denuncia:

A) La reunión para revisar el resultado final de la evaluación le fue notificada cuando se encontraba incapacitada y que de previo a dicho encuentro se le comunicó el resultado final.

B) La persona que realizó su evaluación, la jueza subcoordinadora no tenía tres meses de nombrada y tampoco estuvo en dicha oficina en el año 2022.

C) Denuncia una influencia negativa del juez coordinador, presuntamente plasmada en la reunión del Consejo de Personas Juzgadoras realizada el 17 de marzo de 2023.

Para seguir un orden lógico, se iniciará valorando dichos cargos.

Primer reproche: sobre el procedimiento seguido.

La impugnante denuncia, vulneración a los artículos; 14 inciso b) punto 3 y numeral 5 del Reglamento. Aduce, la reunión para notificarle el resultado final le fue notificada estando incapacitada, el día 28 de marzo, indicándole que se llevaría a cabo el 24 de abril del año en curso, esto mediante correo electrónico enviado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas. Explica, pese a lo anterior, el 28 de marzo de 2023 le fue comunicado por parte de la misma juzgadora el resultado final de su evaluación, sin que se llevara a cabo la reunión previamente convocada, con el resultado de que es un resultado deficiente, el cual no pudo conocer en ningún momento, ni hacer las observaciones que tenía que hacer en su defensa.

A criterio de este órgano decisor, el agravio es de recibo. De acuerdo con los hechos que se han tenido por demostrados, el procedimiento seguido en la ED de la servidora apelante, se apartó de lo establecido en el Reglamento, al menos en lo que atañe a su etapa final. Según la recapitulación efectuada líneas atrás, una vez concluido el período de evaluación, el órgano evaluador en este caso la jueza subcoordinadora, debía realizar reunión de cierre, la cual debía ser comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación y posterior a dicha reunión, el órgano evaluador debía notificar el resultado final de la ED. Ello acorde con lo regulado en el artículo 14 inciso b) subincisos 3 y 9 de la normativa de cita. No obstante, de acuerdo con el cuadro fáctico antes enunciado, en este asunto las actuaciones procesales no corresponden a lo regulado en el Reglamento. Nótese que, mediante correo electrónico enviado el 28 de marzo de 2023, por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas Angela, la impugnante fue convocada a reunión para revisar el resultado final, la cual se programó para el día 24 de abril de 2023, a las 2 pm. No obstante, de manera inexplicable, el 29 de marzo de 2023, le fue comunicado a la señora Minero Akiya el resultado final de la ED, el cual fue de “insuficiente”. Para este órgano de alzada, esta forma de proceder violenta lo dispuesto en el Reglamento, al dejar negarle la posibilidad a la evaluada de conocer los parámetros aplicados para llegar al desenlace indicado. El sentido o razón de ser de esta reunión, según la “Guía de Evaluación del Desempeño, Poder Judicial, mayo 2020”: “Constituye la exposición y argumentación de la persona evaluadora y la persona evaluada sobre el resultado de la evaluación del desempeño, lo más objetivas posible, respecto a los resultados obtenidos, y debe generar un acuerdo conjunto respecto a la evaluación que finalmente se establecerá en el sistema SSI.” Ergo, la citada reunión debe realizarse de previo a que la evaluación final esté realizada e incluida en el módulo informático destinado para esa finalidad por parte de Gestión Humana, correspondiendo a un acto procesal necesario para garantizar los

principios que rigen la ED. Se debe tomar en cuenta, que una de las características de la ED es la de ser sistémica, por lo cual conlleva acciones previas, durante y posterior al proceso de evaluación (numeral 4 del Reglamento). Además, la ED se caracteriza por un diálogo simétrico y permanente, que implica una constante comunicación entre la persona evaluada y sus resultados en el puesto de trabajo, siendo un proceso en el que esta puede y debe expresar su opinión ante cualquier disconformidad (ibidem), lo cual no fue cumplido en este caso, por haberse invertido el orden lógico previsto en la normativa que rige este proceso.

Al no haberse podido realizar la reunión de cierre, la persona evaluada no tuvo la posibilidad de conocer, de forma previa, clara y comprensible, sobre los parámetros utilizados para dar el resultado de la ED, con lo cual fue vulnerado el principio de información (artículo 5 inciso i) del Reglamento y tampoco tuvo a disposición, la información tomada en cuenta para su evaluación, lo que lesiona el principio de transparencia (artículo 5 inciso j) ejusdem). Lo anterior motivó, a que el 12 de abril de 2023, la recurrente tuviera que formular el recurso de apelación que conoce este Consejo, dado que, si se hubiera esperado a la fecha programada para la reunión (24 de abril de 2023), hubiera pasado el plazo de tres días establecido en el artículo 19 del Reglamento. Este proceder, vulnera el debido proceso y el derecho de defensa de la apelante, dado el trastorno ocasionado al primero dar una fecha para realizar la reunión de cierre, donde debían de ser analizados los factores tomados en cuenta para dar la evaluación final, y casi de inmediato, al día siguiente, comunicar dicho resultado final. Conforme a lo expuesto, se acoge el recurso de apelación y se anula el resultado final registrado por la persona evaluadora Andrea Cristina Gutiérrez Vargas el 29 de marzo de 2023, debiendo procederse a realizar una nueva evaluación, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento.

Segundo motivo de nulidad. Sobre la persona que realiza la evaluación.

Otro de los cargos expuestos por la apelante corresponde a que, la jueza Andrea Gutiérrez Vargas no contaba, al momento en que realizó la evaluación, con el mínimo de tres meses en el despacho judicial. Lo anterior no es de recibo. Según el oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023, dicha funcionaria fue designada como jueza en propiedad en el mismo despacho, nombramiento que rige a partir del 16 de diciembre de 2022. Tomando en cuenta que la ED cuestionada se realizó el 28 de marzo de 2023, se concluye, que para ese momento sí contaba con el requisito del artículo 9 del Reglamento, el cual indica que las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo. En lo que atañe al reproche de que, dicha juzgadora no estuvo nombrada durante el año 2022 en la

citada oficina, según el Reglamento esta situación no es un obstáculo para que efectúe la ED.

Tercer motivo de nulidad. Presunta influencia del juez coordinador.

Con relación al argumento de que, existe nulidad de todo el proceso de ED, no es de recibo. Como se aprecia del recurso de apelación, la señora Minero Akiya solo impugnó el resultado final de la ED. Conforme al artículo 19 del Reglamento, tendrán recurso de revocatoria las evaluaciones parciales: el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento. De una lectura del recurso se determina, que la quejosa no impugnó el plan de evaluación cuando correspondía, que según el norma de cita, era en el plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación. En los agravios tampoco se cuestiona lo relativo a este período inicial de la ED, que en todo caso estaría blindado por preclusión.

Sobre la participación del juez coordinador Lic. Armando Elizondo Almeida, el reproche tampoco es de recibo. Con relación a este funcionario argumenta que, tuvo que formular en su contra denuncia por hostigamiento laboral y que en el Consejo de Personas Juzgadas celebrado el 17 de marzo del año en curso, cuando se encontraba incapacitada, dicha persona decidió tratar el tema de quien debía realizar su ED (sin estar ella presente), además de que afirma, realizó una serie de comentarios sobre la recurrente, aludiendo a denuncias planteadas en su contra que se están conociendo en el Tribunal de la Inspección Judicial, de las que afirma, una fue desestimada. Indica, los integrantes de dicho consejo escucharon la versión subjetiva del juez coordinador, quien incluso cuestionó su ausencia e incapacidad. Asevera, todo eso se puede escuchar en la citada grabación, además de indicar, que lo dicho en su contra no es cierto. En su opinión, por estar presente en la misma la persona que la evaluó, perdió la objetividad.

En primer lugar, el Consejo de Judicatura valora, que el dicho de la apelante no fue demostrado. Nótese que, entre las pruebas ofrecidas, no consta el acta ni la grabación del Consejo de Personas Juzgadas realizado presuntamente el 17 de marzo de 2023. Asimismo, por las características propias del diseño de la ED, lo narrado per se, no vicia el proceso de ED. Acorde con el Reglamento, esta se basa en parámetros objetivos (artículo 2 a), por lo cual no es una evaluación de la personalidad, sino de conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto (artículo 4 ibidem), regidas por los principios contenidos en el artículo 5 de la citada normativa, entre los que destacan los de legalidad y objetividad. Ergo, en el plano hipotético de que lo indicado por la apelante haya sido cierto (lo cual no pudo ser verificado, ante la omisión en la carga probatoria), considerado de manera abstracta, no vicia al proceso de ED de nulidad, sino que debió realizarse un análisis, con base en las metas establecidas y las insumos valorados para dar la calificación, tendiente a

demostrar que se dio, una vulneración de las disposiciones del Reglamento.

Prueba ofrecida por la señora Minero Akiya. En el escrito de apelación, ofrece los siguientes expedientes:

(...), mediante los cuales asegura, se puede corroborar la manera en que ha sido tratada por el juez coordinador.

(...) “que sigue incluyendo solo para perjudicarme”

(...), donde figura como denunciante por acoso laboral.

Informes de labores que rindió durante el 2022, que se encuentran en el despacho y en el Centro de Apoyo.

Para el Consejo de la Judicatura, los expedientes indicados no configuran un elemento probatorio útil a este proceso, ya que la ED no corresponde a un proceso sancionatorio o una extensión del mismo, sino que en el mismo lo que se debe ponderar es el cumplimiento de las metas previamente establecidas, mediante la evaluación de parámetros objetivos. Respecto a los informes de labores, al haber sido anulado el resultado final de la ED, no resultan de interés.

Órgano que debe realizar la ED.

La apelante solicita, que la nueva evaluación sea realizada por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, ya que afirma, la mayor parte del tiempo en que ejecutó sus funciones de jueza en el año 2022, fue para el programa de descongestionamiento. Lo anterior no es de recibo, ya que fueron consultados en Gestión Humana, los nombramientos realizados por Angela Keiko Minero Akiya, siendo que según el oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023, desde el 23 de diciembre de 2019 y al menos hasta la data del citado oficio, la señora Minero Akiya solo se ha desempeñado como jueza en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. En todo caso, de haberse acreditado este hecho, sea que la apelante hubiera laborado parte del período evaluado en dicha dependencia, lo que hubiera procedido conforme a derecho, es que el Centro realizara una evaluación parcial o de seguimiento, conforme al numeral 16 del Reglamento.

En este escenario, valorando lo expuesto con anterioridad, la nueva evaluación deberá ser realizada por el órgano evaluador del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José.

Conforme a lo expuesto, se acoge parcialmente el recurso de apelación por razones procesales. Se rechaza la pretensión de anular en su totalidad todo el proceso de evaluación del desempeño. En su lugar, se anula de forma parcial, únicamente en cuanto al resultado final realizado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas a la funcionaria Angela Keiko Minero Akiya, incorporado el 29 de marzo de 2023 en el sistema informático de Gestión Humana. Proceda el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de

San José a realizar una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Se omite pronunciamiento sobre los agravios por razones de fondo, al haber sido anulada la evaluación final.

**POR TANTO:**

Se acoge parcialmente el recurso de apelación por razones procesales. Se rechaza la pretensión de anular en su totalidad todo el proceso de evaluación del desempeño. En su lugar, se anula de forma parcial, únicamente en cuanto al resultado final realizado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas a la funcionaria Angela Keiko Minero Akiya, incorporado el 29 de marzo de 2023 en el sistema informático de Gestión Humana. Proceda el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José a realizar una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Se omite pronunciamiento sobre los agravios por razones de fondo, al haber sido anulada la evaluación final.”

-0-

Analizado el informe rendido, procede acoger el informe de la señora integrante Alejandra Vargas Montero y por lo tanto, rechazar la pretensión de anular en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño de la funcionaria Angela Minero Akiya. Asimismo, se comparte el criterio de que se debe anular de forma parcial únicamente en cuanto al resultado final de la evaluación del desempeño, y por lo tanto, devolver los autos al Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José para que proceda con una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

**SE ACORDÓ:** 1) Acoger el informe de la señora Alejandra Vargas Montero en todos sus extremos, y rechazar la pretensión de anular en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño de la señora Angela Minero Akiya. 2) Anular de forma parcial el resultado final de la evaluación y devolver los autos al Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José para que proceda con una nueva evaluación final del desempeño, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. 3) Comuníquese el presente acuerdo a la señora Angela Keiko Minero Akiya. Ejecútese.”

-0-

El acuerdo anterior les fue comunicado a las partes interesadas, incluida la señora Ivannia Aguilar Arrieta, a cargo del proceso de Gestión del Desempeño mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1578-2023 de 24 de noviembre en curso.

Mediante correo electrónico de 27 de noviembre en curso, la señora Alejandra Vargas Montero indicó que a raíz de algunas consultas planteadas por la señora Aguilar Arrieta, considera procedente hacer algunas aclaraciones en la parte dispositiva del acuerdo de cita y propone se modifique la redacción en los siguientes términos:

**SE ACORDÓ:** **1)** Acoger el informe de la señora Alejandra Vargas Montero en todos sus extremos, admitiendo parcialmente el recurso de apelación. **2)** Rechazar la pretensión de anular en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño de la señora Angela Minero Akiya. **3)** Anular únicamente el resultado final de la evaluación y devolver los autos al Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José para que proceda con una nueva evaluación final del desempeño, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. **4)** En lo que atañe a su competencia, deberá el Departamento de Gestión Humana proceder a ejecutar este acuerdo, realizando el trámite respectivo en el sistema informático dispuesto para ese fin. **5)** Comuníquese el presente acuerdo a la señora Angela Keiko Minero Akiya.

***Ejecútese***

-0-

Analizada la recomendación planteada por la integrante Alejandra Montero Vargas, y con el propósito de que haya una mayor comprensión de los alcances de lo dispuesto, se considera de recibo su recomendación para que se modifique la redacción en la parte dispositiva del acuerdo adoptado en la sesión SCJ-044-23 del 15 de noviembre de 2023, artículo XI, siendo que esta modificación no altera el fondo de lo resuelto por este Consejo en la sesión de cita.

**SE ACORDÓ:** 1) Modificar la redacción del acuerdo adoptado en la sesión SCJ-044-23 celebrada el 15 de noviembre de 2023, artículo XI, para que se lea correctamente lo siguiente:

En la sesión CJ-024-2023 celebrada el 19 de julio de 2023, artículo XIV, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

**“Documento: 7467-23**

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

**“Documento: 7467-2023**

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

**“Consejo de la Judicatura**

**PODER JUDICIAL**

Estimados señores y señoras integrantes:

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

Los tribunales de trabajo se han pronunciado sobre el tema de la evaluación del desempeño y el cumplimiento del debido proceso.

Así entre otras, en la sentencia **No 000929 – 2021** el **TRIBUNAL LABORAL DE APELACIONES DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. SECCIÓN PRIMERA**, de las ocho horas con veinticinco minutos del día diecisiete del mes de agosto del año dos mil veintiuno, indicó:

*“Cabe señalar en cuanto al primer agravio, que uno de los principios en todo actuar de la administración, sobre todo cuando de conformidad con el numeral 308 de la Ley General de la Administración Pública, crea, modifica o extingue un derecho subjetivo del administrado es el principio del debido proceso, y dentro de sus subprincipios se encuentra el de la comunicación de tales conductas administrativas con el fin de que la parte, pueda ejercer el derecho de defensa, pues de lo contrario se procedería infringiendo también el principio de legalidad. Pues bien, de la*

*prueba que obra en los autos, tanto documental como testimonial no ha quedado demostrado que la Jefatura del Departamento de Nutrición siguiera el procedimiento establecido para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño; al realizar las evaluaciones de desempeño de la actora, como funcionaria de la accionada de los períodos 2011-2012, y 2013-2014, vulnerando el principio del debido proceso.”*

## **II. FUNDAMENTO EL PRESENTE RECURSO EN LOS SIGUIENTES MOTIVOS:**

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

Es evidente que esta evaluación del desempeño se llevó a cabo violando la normativa que rige en el Poder Judicial la evaluación del desempeño. Lo cual además me ha causado un grave perjuicio, indefensión, y no refleja la realidad de mi rendimiento como jueza. Debe tenerse presente que esta evaluación, debe responder a un proceso sistemático para medir y evaluar mi trabajo de manera absolutamente imparcial u objetiva, dirigida desde el punto de vista ético a mejorar mi desempeño, en estrecha relación con los objetivos institucionales.

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

El artículo 14 inciso b) punto 3 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño establece que como parte del procedimiento se debe hacer lo siguiente: “**3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación.**” Por su parte el artículo 5 incorpora como parte sus principios: participación, información y transparencia. Por el ejemplo el de principio de información que debe cumplirse señala: i) Información: Las personas servidoras judiciales serán informadas de previo a su aplicación, y de forma oportuna, clara, comprensible y accesible sobre los instrumentos y la metodología del sistema de evaluación, así como los parámetros con que se medirán el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en el tema.

En mi caso la reunión para revisar el resultado final se me notificó estando incapacitada el día 28 de marzo, que dicha reunión se llevaría a cabo el día 24 de abril en curso. Adjunto transcripción correo electrónico de la licenciada Andrea Gutiérrez:

**De:** Andrea Gutiérrez Vargas <(...)>

**Enviado:** martes, marzo 28, 2023 9:56 a. m.

**Para:** Angela K. Minero Akiya <(...)>

**Asunto:** REUNIÓN PARA RESULTADO FINAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2022

Buenos días

Licda. Angela Minero Akiya

Espero se encuentre bien.

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

Saludos

Msc. Andrea Gutiérrez Vargas

Jueza de Trabajo

Pese a lo anterior de forma sorpresiva, siendo yo una jueza regular del despacho, que tengo propiedad, y que me encuentro totalmente localizable, **el 28 de marzo del 2023**, se me comunica por parte de la misma jueza Gutiérrez Vargas el resultado final de la evaluación, sin que se llevara a cabo la reunión a la cual me había convocado; con el agravante de que es un resultado deficiente, el cual no pude en ningún momento conocer, ni hacer las observaciones que tenía para ejercer mi defensa.

Se viola con esta actuación el Reglamento, ya que las normas tienen una clara finalidad permitir al funcionario o funcionaria evaluada, poder verificar con la persona evaluadora los parámetros que se tomaron en cuenta, y verificar que los datos sean correctos. Sin embargo, en mi caso esto no se cumple, y se me deja sin conocer, sin poder discutir y aportar la prueba que era oportuna y debía conocer la persona evaluadora, sobre todo en mi caso, pues ya había informado a Licda. Gutiérrez algunos hechos relevantes que me estaban afectando en el despacho.

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

El Colegio de Jueces del despacho donde laboro decide el 17 de marzo del 2023, que la jueza subcoordinadora sea la persona que me aplique la evaluación del desempeño. Lo anterior se decide sin tomar en consideración lo que indica el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, es decir la evaluadora fue nombrada en propiedad en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial a partir del pasado 9 de enero de este año.

Por tanto, al momento de hacer la evaluación la jueza Gutiérrez Vargas indudablemente no había cumplido con el requisito reglamentario de haber completado un trimestre de laborar en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Nótese que es hasta el pasado 9 de abril del presente año completó los tres meses de estar en el despacho, según lo requiere el citado Reglamento.

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

un despacho como en el que laboro, que requiere de una permanencia para conocer su dinámica.

Esta evaluación corresponde al año 2022, y en ese período es evidente que ella no estuvo en el despacho, y cuando se designa para que me evalúe tiene poco más de dos meses de haber sido nombrada como jueza. Por tanto, ¿de qué forma puede tener la información que corresponde a mi rendimiento y a los eventos que sucedieron en el año 2022? ¿Cuáles fueron sus fuentes de consulta?

No se cumple con la normativa en cuanto a la idoneidad en la designación de la persona que realiza la evaluación del desempeño, y por tanto esta evaluación es absolutamente nula.

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

No se cumplen los principios del artículo 5 del Reglamento.

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

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

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

laboral que interpuso en contra del licenciado Armando Elizondo Almeida juez coordinador de ese Juzgado de Trabajo.

No obstante lo anterior y sin que yo estuviera presente el colegio de jueces decidió tratar el tema. Según consta en la grabación de la reunión, el denunciado hizo una serie de comentarios sobre mi, y sobre unas denuncias que él había planteado en mi contra, que se están conociendo en el Tribunal de la Inspección Judicial, de las cuales incluso una de ellas hasta fue desestimada y él nuevamente la presentó para insistir en un asunto ya fallado y que data del año 2020. Este hecho y otros originaron la interposición de la denuncia de acoso laboral. Es dicha reunión los jueces y las juezas presentes, escucharon la versión del Lic. Almeida, totalmente subjetiva de los hechos denunciados, al punto que se cuestionó mi ausencia y se cuestionó la incapacidad realizada por la médico de empresa. Esto se puede escuchar de la grabación de dicho consejo de jueces que quedó registrada, todo ello lo hizo este señor para justificar que yo cometí irregularidades, que no son ciertas como lo demostraré ante la Inspección Judicial, y que se supone sucedieron antes de la fecha que me realizaron la evaluación del desempeño.

Por acuerdo de Consejo Superior, notificado en oficio 2490-2023 del 21 de marzo de 2023 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia se estableció la legalidad de que fuera el Consejo de Jueces que tomara la decisión sobre mi evaluación del desempeño, tomando en consideración los lineamientos establecidos en el Reglamento de Evaluación del desempeño, no obstante lo anterior, estos lineamientos no se siguieron, como se puede verificar. En ese Consejo de Jueces, en el que estuvo presente la jueza evaluadora, todo el proceso se vició, pues se perdió totalmente la objetividad, y jamás se respetaron los principios que deben regir este proceso de evaluación de desempeño, pues previamente a poder exponer mis argumentos, ya el coordinador denunciado por acoso laboral, había dado los lineamientos a seguir en cuanto a mi evaluación, pues como se puede comprobar, r comparando lo que se indica en esta evaluación y las quejas que se presentaron en mi contra, se trata de los mismos hechos. Muchos que ni siquiera corresponden al año de evaluación.

Por lo anterior, el juez coordinador, al estar denunciado por acoso laboral, no debió ni debe intervenir de ningún modo en asuntos relacionados con mi desempeño. Y tampoco dar ningún tipo de información, pues como estoy demostrando ante el Tribunal de la Inspección Judicial es sesgada y no se ajusta a la realidad, y se violentan mis derechos como persona trabajadora.

## 2) IMPUGNACIÓN DE LOS RUBROS EVALUADOS.

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

1. Factor: Rendimiento

Porcentaje asociado: 80%

Porcentaje Obtenido: 30.00%

Listado de metas de cumplimiento:

4 Metas Aplicadas.

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

Sobre dichas calificaciones se indicó:

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

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

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

Se trata de una evaluación que no tiene sustento técnico, y que me causa un gran perjuicio, y si la finalidad es la mejora continua, con una evaluación como esta, eso no se logra.

Llama poderosamente la atención que la evaluadora indicó que no cumplí con los plazos legales para el dictado de las sentencias, que no encontró evidencias que respalden que realicé o implementé

acciones administrativas tendientes a mejorar el servicio de manera permanente que, se constató por medio del sistema informático que emití plantillas que tuvieron que ser anuladas por resolución de trámite, generando inconsistencias en los reportes de labores y que en el informe de visitas realizada por la inspección judicial se verificaron otros casos con esas mismas inconsistencias. Todo lo que pretende justificar la jueza Gutiérrez, versa sobre los mismos argumentos denunciados por el juez coordinador ante la Inspección Judicial, los cuales, además de falsos, incluso datan de fechas anteriores del 2022, situación que se podrá constatar en los expedientes que se llevan en dicho Tribunal disciplinario. Aunado a lo anterior a que, en el informe de visitas de la Inspección Judicial no se indica ni se señala en forma precisa que las inconsistencias sean producto propiamente de mis actuaciones funcionales, asunto que, de todas maneras, debe ser discutido en la vía correspondiente.

Estos resultados contrastan en forma total con la evaluación del año 2021 efectuada de manera integral e imparcial por parte de otro juez coordinador. Nótese como a pesar que mucho de lo que señala en este resultado se encuentra en la actualidad pendiente de resolver el Tribunal de Inspección Judicial, me ha afectado considerablemente en la evaluación del año 2022, pues no se siguieron los lineamientos del Reglamento.

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

### III. PETITORIA:

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

2. Por los motivos expuestos, y ante las múltiples violaciones al Reglamento de Evaluación del desempeño que se han generado en mi perjuicio, solicito que todo el proceso de evaluación de desempeño sea declarado absolutamente nulo, incluido su resultado.
3. Solicito que se disponga para garantizar el cumplimiento de los lineamiento que deben regir en este proceso evaluativo, que dicha valoración sea realizada por la misma persona encargada de efectuar la evaluación a los jueces y juezas del Centro de Apoyo y Mejoramiento en las labores jurisdiccionales, ya que, la mayor parte del tiempo en que ejecuté mis funciones de Jueza en el año 2022, fue para el Programa de descongestionamiento. Además

considerando el evidente estado de indefensión provocado, por cuanto, en el Consejo de Jueces resultó imposible poder aportar mis argumentos en contra de lo manifestado por el coordinador y que ha influenciado e incidido negativamente en mi evaluación del desempeño.

#### IV. PRUEBA

4. Autorizo la consulta de los expedientes disciplinarios (...) mediante los cuales se puede corroborar en forma categórica la manera en que he sido tratada por el juez coordinador, y donde consta la prueba que acredita mi desempeño. Incluso pueden revisar lo referente al proceso judicial (...), que se sigue incluyendo solo para perjudicarme. De ser necesario los aportaré de forma directa ante el Consejo de la Judicatura.
5. Asimismo, se puede verificar que en el expediente (...). figuré como denunciante por acoso laboral.
6. Solicito se consulten los informes de labores que rendí durante el año 2022, que se encuentran en el despacho y en el Centro de Apoyo.”

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

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

Sin embargo de la lectura del documento presentado por la Licda. Minero Akiya quisiera realizar las siguientes consideraciones, las cuales podré ampliar posteriormente de ser así requerido:

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

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

conflicto de interés. 3.) Notifíquese el presente acuerdo a la gestionante, así como al Consejo de Jueces (zas) del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Se declara acuerdo firme". Conforme lo señalado el Consejo de Juezas y Jueces decidió que la persona idónea para evaluar a la Licda. Minero Akiya fuera yo en mi calidad de Subcoordinadora del Juzgado de Trabajo.

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

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

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

Quedo atenta a cualquier ampliación o consideración que requieran.

Sin otro particular, se despide de Ustedes atentamente,

-0-

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

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

-0-

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

(...)

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

SE ACORDÓ: Designar a la integrante Alejandra Vargas Montero para que con base en la documentación presentada por la señora

Andrea Gutiérrez Vargas, realice un estudio e informe a este Consejo.”

-0-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá

resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.

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

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

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

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

Órgano competente. Según el artículo 19 del Reglamento, tratándose de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

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

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

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

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

En este escenario, el recurso se formuló de manera extemporánea, puesto que, tal y como lo indica la misma apelante, la evaluación le fue notificada el 29 de marzo de 2023. A partir de ese momento contaba con tres días hábiles para recurrir. Aplicando el numeral 38 de la Ley de Notificaciones Judiciales, si en esa fecha le fue transmitido el resultado de la evaluación, lo cual se realiza mediante correo electrónico, se le debe tener por notificada hasta el día hábil siguiente: el 30 de marzo, por lo cual el plazo de tres días inició el 31 de marzo y finalizó el 12 de abril,

tomando en cuenta el cierre colectivo por Semana Santa (del 3 al 7 de abril) y que el 10 de abril fue feriado, por el traslado del disfrute del 11 de abril. Dicho en otros términos: el día primero del plazo fue el 31 de marzo, día segundo el 11 de abril y tercero el 12 del mismo mes. No obstante, la apelación se presentó hasta el 21 de abril, lo que hace que esta gestión sea inadmisibles por presentarse fuera del plazo reglamentario.

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

-0-

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

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

-0-

El acuerdo anterior le fue comunicado a la señora Minero Akiya mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0953-2023 y resolución N° CJ-005-2023, ambos documentos del 13 de julio del presente año.

-0-

La señora Minero Akiya, en oficio del 17 de julio de 2023, manifestó lo siguiente:

“RECURSO DE REVISIÓN Y RECONSIDERACIÓN AL EXISTIR ERROR EN EL CÓMPUTO DE PLAZOS.

Consejo de la Judicatura  
PODER JUDICIAL

Estimados señores y señoras integrantes:

La suscrita Angela Keiko Minero Akiya, cédula de identidad número (...), jueza propietaria del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, presento recurso de revisión y reconsideración al existir UN GRAVE ERROR EN EL CÓMPUTO DE LOS PLAZOS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO N° 0005-2023 DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA. San José, a las 15:00 horas 00 minutos del 13 de julio de dos mil veintitrés notificada el pasado viernes 14 de julio en curso.

El en acto administrativo señalado se resuelve indicando que el recurso de apelación interpuesto por la suscrita se encuentra extemporáneo por indicar que el pasado 29 de marzo de 2023 se me notificó la evaluación del desempeño y no es si no hasta el 21 de abril que interpongo el recurso de apelación lo cuál no es cierto.

Se indica en dicha resolución que: “La alzada se presentó mediante correo electrónico el 21 de abril de 2023. Así fue consignado en la sesión CJ-014-2023 celebrada el 10 de mayo de 2023, artículo XI, de este Consejo, indicándose que el número de documento corresponde al 7467- 2023, lo cual está errado. La persona encargada de estudiar mi recurso no tuvo el cuidado de realizar el cómputo de los plazos conforme indica el artículo 19 del

“Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial” se establece que:

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

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

Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación. (El subrayado no corresponde al texto original).-

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.

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

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

El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura. Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

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

Como se desprende de lo subrayado y resaltado el plazo que tenía la suscrita de presentar la apelación era de 3 días y debía presentarlo ante el órgano que me realizó la evaluación, en este caso era ante la licenciada Andrea Gutiérrez Vargas en su calidad de subcoordinadora del despacho y quien me notifica mi evaluación del desempeño.

Como se desprende de la siguiente seguidilla de correos remitió el respectivo recurso en fecha 12 de abril en curso, adjunto la siguiente seguidilla de correos para que se vea con claridad:

(...)

Dicho correo incluso se puede pedir y corroborar a cada uno de los remitentes que ahí se indican, incluyendo al órgano ante quien hice la apelación así como al mismo Juzgado de Trabajo a quien remití copia.

Según la ley de notificaciones en su artículo 38 se establece que: “Cómputo de plazo. Cuando se señale un correo electrónico, fax o casillero, la persona quedará notificada al día “hábil” siguiente de la transmisión o del depósito respectivo.

No obstante, todo plazo empieza a correr a partir del día hábil de la notificación a todas las partes.”

Ahora bien siendo que la evaluación me fue notificada:

El pasado 29 de marzo, quiere decir que según calendario con feriados el plazo se vencía el 12 de abril tal y como se puede ver en el siguiente calendario:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
MARZO							ABRIL						
27	28	1	2	3	4	5	27	28	29	30	31	1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31	1	2	24	25	26	27	28	29	30
3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7

(...)

Como se desprende de la norma, y aplicando los feriados (jueves y viernes santo, así como 11 de abril) sumado al cierre colectivo de Semana Santa obtenemos claramente que era el 12 de abril el último día de plazo para presentar la referida apelación, aunado a lo que establece el artículo 256 de la Ley General de la Administración Pública: 1. Los plazos por días, para la Administración, incluyen los inhábiles. 2. Los que son para los particulares serán siempre de días hábiles. 3. Los plazos empezarán a partir del día siguiente a la última comunicación de los mismos o del acto impugnado, caso de recurso. 4. En el caso de publicaciones esa fecha inicial será la de la última publicación, excepto que el acto indique otra posterior. (Lo subrayado no corresponde al texto original). Dicha norma se encuentra vigente y no ha sido derogada.

Importa destacar que la licenciada Gutiérrez Vargas fue quien remitió ante la Judicatura mi apelación el día 21 de abril en curso, pero como claramente indica el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial a quien yo debía de presentar dicha apelación era al órgano que me evaluó en tiempo, situación que sí se dio de manera que siendo así, solicito se revoque la resolución número N° 0005-2023 DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA. San José, a las 15:00 horas 00 minutos del 13

de julio de dos mil veintitrés y se entre inmediatamente a conocer el fondo de la apelación ya que existió una confusión en el cómputo de las fechas de presentación de la impugnación que presenté en tiempo y que no debe de atribuirme toda vez que de declarar la firmeza de la citada resolución estaría ocasionándose un grave perjuicio a mis intereses.-

Con base en lo expuesto, habiendo acreditado que el recurso de apelación fue presentado en tiempo y forma, solicito al Consejo de la Judicatura que se acoja la presente impugnación, se deje sin efecto el acto administrativo que lo rechazó por extemporáneo, y se conozca el Recurso de Apelación por cuanto todo el proceso de evaluación de desempeño que se me aplicó contiene serios vicios que lo hacen absolutamente nulo, y por tanto el resultado obtenido también lo es.

Espero se resuelva de conformidad, por cuanto en este momento se me está causando un grave perjuicio, se me ha dejado en indefensión, sin poder recurrir como es mi derecho como jueza de una evaluación de desempeño que se hizo violando la normativa institucional y mis derechos como jueza y trabajadora.

ANGELA KEIKO MINERO AKIYA

JUEZA

JUZGADO TRABAJO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ

De previo a resolver, corresponde trasladar la presente solicitud a la integrante Alejandra Vargas Montero para su estudio e informe.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver trasladar la gestión presentada por la señora Angela Keiko Minero Akiya a la señora Alejandra Vargas Montero, para su estudio e informe a este Consejo.”

-O-

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

“Se conoce recurso de apelación formulado por ANGELA KEIKO MINERO AKIYA, en contra de la evaluación final del desempeño, realizada por la Msc. Andrea Gutiérrez Vargas en condición de órgano evaluador del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea.

I.- HECHOS PROBADOS: De importancia para resolver por el fondo este recurso, se enumeran los siguientes:

6. Desde el 23 de diciembre de 2019 y al menos hasta el 10 de octubre de 2023, Angela Keiko Minero Akiya, se ha desempeñado como jueza en propiedad en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Ver oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023.
7. Andrea Gutiérrez Vargas fue designada como jueza en propiedad en el mismo despacho, nombramiento que rige a partir del 16 de

diciembre de 2022. Ver oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023.

8. El 28 de marzo de 2023, Andrea Gutiérrez Vargas envió correo electrónico a Angela Keiko Minero Akiya, mediante el cual le comunicó que le había sido encomendada la realización de la su evaluación del desempeño (ED), programando la reunión para revisar el resultado final, para el día 24 de abril de 2023 a las 2 pm. Ver correo electrónico aportado dentro del escrito de apelación.
9. El 29 de marzo de 2023, le fue comunicado a la señora Minero Akiya el resultado final de la ED, el cual fue de “insuficiente”. Ver información aportada por el Subproceso de Gestión del Desempeño, mediante oficio PJ-DGH-SGD-485-2023 de 29 de setiembre de 2023 y correo electrónico aclaratorio remitido por la misma dependencia el 31 de octubre de 2023.
10. El 12 de abril de 2023, Angela Keiko Minero Akiya formuló recurso de apelación en contra del resultado final de la ED. Ver documento expedido por la Msc. Andrea Gutiérrez Vargas, jueza coordinadora del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, de 30 de agosto de 2023.

### III.- SOBRE EL FONDO:

Procedimiento para la evaluación del desempeño de las personas juzgadoras:

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena en sesión 43-19 del 14 de octubre de 2019, artículo XV, circular No.204-2019 (en adelante el Reglamento), es la normativa a aplicar y que determina el procedimiento que debe ser seguido.

Los pasos a seguir son los siguientes:

	<b>Acción a realizar</b>	<b>Norma del Reglamento</b>
1	Determinación de las metas que comprenderán el factor rendimiento, que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrán un peso del 80%. Proceso liderado por el	Art. 14 a) 1 Art. 14 b) 1 Art. 15

	<p>órgano evaluador, con participación de la persona evaluada.</p>	
	<p>El órgano evaluador debe realizar reunión de inicio del proceso de ED, donde hace entrega del plan de evaluación a la persona evaluada. Deberá ser comunicada a esta última con al menos 8 días hábiles de anticipación.</p>	<p>Art. 14 b) 9</p>
2	<p>El órgano evaluador debe notificar el inicio del período a evaluar, el plan de evaluación.</p>	<p>Art. 14 b) 3</p>
	<p>La persona evaluada puede formular recurso de revocatoria en contra del plan de evaluación.</p>	<p>Art. 19</p>
	<p>El órgano evaluador debe realizar reunión de seguimiento. Deberá ser</p>	<p>Art. 14 b) 3</p>

	comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación.	
	El órgano evaluador debe realizar evaluación de seguimiento o parcial, esta última solo aplica en los casos establecidos en el Reglamento.	Art. 16
	La persona evaluada puede formular recurso de revocatoria en contra de la evaluación de seguimiento o parcial.	Art. 19
	El órgano evaluador debe realizar reunión de cierre. Deberá ser comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación.	Art. 14 b) 3
	El órgano evaluador debe notificar	Art. 14 b) 9

	del resultado final de la ED.	
	La persona evaluada puede formular recursos de revocatoria y apelación, dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.	Art. 19
	El órgano evaluador debe resolver los recursos que se interpongan y elevarlos al superior.	Art. 14 b) 10

Todas las reuniones indicadas (de inicio, de seguimiento y de cierre), deben ser convocadas por el órgano evaluador, que en el caso de los puestos de la judicatura, corresponde al juez o jueza coordinadora (artículo 11 del Reglamento). Acorde con el numeral 9 ibidem, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo. Asimismo, el Consejo de la Judicatura, es uno de los órganos rectores de la ED, quien liderará la ED de los cargos de personas que administran justicia y cuenta con la competencia como superior en grado (artículos 7 y 19 del Reglamento).

En el caso concreto, la ED impugnada mediante el recurso de apelación, fue la siguiente:

- Oficina: Juzgado de trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea.
- Órgano evaluador: Msc. Andrea Gutiérrez Vargas.
- Apelante: ANGELA KEIKO MINERO AKIYA.
- Acto impugnado: resultado final evaluación del desempeño.
- Resultado de la evaluación: insuficiente.

Los agravios formulados están divididos en dos partes, la primera relativa a presuntas vulneraciones al debido proceso y la

segunda atinente a la impugnación de los rubros evaluados. En los reproches correspondientes a la primera parte se denuncia:

A) La reunión para revisar el resultado final de la evaluación le fue notificada cuando se encontraba incapacitada y que de previo a dicho encuentro se le comunicó el resultado final.

B) La persona que realizó su evaluación, la jueza subcoordinadora no tenía tres meses de nombrada y tampoco estuvo en dicha oficina en el año 2022.

C) Denuncia una influencia negativa del juez coordinador, presuntamente plasmada en la reunión del Consejo de Personas Juzgadoras realizada el 17 de marzo de 2023.

Para seguir un orden lógico, se iniciará valorando dichos cargos.

Primer reproche: sobre el procedimiento seguido.

La impugnante denuncia, vulneración a los artículos; 14 inciso b) punto 3 y numeral 5 del Reglamento. Aduce, la reunión para notificarle el resultado final le fue notificada estando incapacitada, el día 28 de marzo, indicándole que se llevaría a cabo el 24 de abril del año en curso, esto mediante correo electrónico enviado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas. Explica, pese a lo anterior, el 28 de marzo de 2023 le fue comunicado por parte de la misma juzgadora el resultado final de su evaluación, sin que se llevara a cabo la reunión previamente convocada, con el resultado de que es un resultado deficiente, el cual no pudo conocer en ningún momento, ni hacer las observaciones que tenía que hacer en su defensa.

A criterio de este órgano decisor, el agravio es de recibo. De acuerdo con los hechos que se han tenido por demostrados, el procedimiento seguido en la ED de la servidora apelante, se apartó de lo establecido en el Reglamento, al menos en lo que atañe a su etapa final. Según la recapitulación efectuada líneas atrás, una vez concluido el período de evaluación, el órgano evaluador en este caso la jueza subcoordinadora, debía realizar reunión de cierre, la cual debía ser comunicada a la persona evaluada con al menos 8 días hábiles de anticipación y posterior a dicha reunión, el órgano evaluador debía notificar el resultado final de la ED. Ello acorde con lo regulado en el artículo 14 inciso b) subincisos 3 y 9 de la normativa de cita. No obstante, de acuerdo con el cuadro fáctico antes enunciado, en este asunto las actuaciones procesales no corresponden a lo regulado en el Reglamento. Nótese que, mediante correo electrónico enviado el 28 de marzo de 2023, por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas Angela, la impugnante fue convocada a reunión para revisar el resultado final, la cual se programó para el día 24 de abril de 2023, a las 2 pm. No obstante, de manera inexplicable, el 29 de marzo de 2023, le fue comunicado a la señora Minero Akiya el resultado final de la ED, el cual fue de “insuficiente”. Para este órgano de alzada, esta forma de proceder violenta lo dispuesto en el Reglamento, al dejar negarle la posibilidad a la evaluada de conocer los parámetros aplicados para

llegar al desenlace indicado. El sentido o razón de ser de esta reunión, según la “Guía de Evaluación del Desempeño, Poder Judicial, mayo 2020”: “Constituye la exposición y argumentación de la persona evaluadora y la persona evaluada sobre el resultado de la evaluación del desempeño, lo más objetivas posible, respecto a los resultados obtenidos, y debe generar un acuerdo conjunto respecto a la evaluación que finalmente se establecerá en el sistema SSI.” Ergo, la citada reunión debe realizarse de previo a que la evaluación final esté realizada e incluida en el módulo informático destinado para esa finalidad por parte de Gestión Humana, correspondiendo a un acto procesal necesario para garantizar los principios que rigen la ED. Se debe tomar en cuenta, que una de las características de la ED es la de ser sistémica, por lo cual conlleva acciones previas, durante y posterior al proceso de evaluación (numeral 4 del Reglamento). Además, la ED se caracteriza por un diálogo simétrico y permanente, que implica una constante comunicación entre la persona evaluada y sus resultados en el puesto de trabajo, siendo un proceso en el que esta puede y debe expresar su opinión ante cualquier disconformidad (ibidem), lo cual no fue cumplido en este caso, por haberse invertido el orden lógico previsto en la normativa que rige este proceso.

Al no haberse podido realizar la reunión de cierre, la persona evaluada no tuvo la posibilidad de conocer, de forma previa, clara y comprensible, sobre los parámetros utilizados para dar el resultado de la ED, con lo cual fue vulnerado el principio de información (artículo 5 inciso i) del Reglamento y tampoco tuvo a disposición, la información tomada en cuenta para su evaluación, lo que lesiona el principio de transparencia (artículo 5 inciso j) ejusdem). Lo anterior motivó, a que el 12 de abril de 2023, la recurrente tuviera que formular el recurso de apelación que conoce este Consejo, dado que, si se hubiera esperado a la fecha programada para la reunión (24 de abril de 2023), hubiera pasado el plazo de tres días establecido en el artículo 19 del Reglamento. Este proceder, vulnera el debido proceso y el derecho de defensa de la apelante, dado el trastorno ocasionado al primero dar una fecha para realizar la reunión de cierre, donde debían de ser analizados los factores tomados en cuenta para dar la evaluación final, y casi de inmediato, al día siguiente, comunicar dicho resultado final. Conforme a lo expuesto, se acoge el recurso de apelación y se anula el resultado final registrado por la persona evaluadora Andrea Cristina Gutiérrez Vargas el 29 de marzo de 2023, debiendo procederse a realizar una nueva evaluación, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento.

Segundo motivo de nulidad. Sobre la persona que realiza la evaluación.

Otro de los cargos expuestos por la apelante corresponde a que, la jueza Andrea Gutiérrez Vargas no contaba, al momento en que realizó la evaluación, con el mínimo de tres meses en el despacho

judicial. Lo anterior no es de recibo. Según el oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023, dicha funcionaria fue designada como jueza en propiedad en el mismo despacho, nombramiento que rige a partir del 16 de diciembre de 2022. Tomando en cuenta que la ED cuestionada se realizó el 28 de marzo de 2023, se concluye, que para ese momento sí contaba con el requisito del artículo 9 del Reglamento, el cual indica que las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo. En lo que atañe al reproche de que, dicha juzgadora no estuvo nombrada durante el año 2022 en la citada oficina, según el Reglamento esta situación no es un obstáculo para que efectúe la ED.

Tercer motivo de nulidad. Presunta influencia del juez coordinador.

Con relación al argumento de que, existe nulidad de todo el proceso de ED, no es de recibo. Como se aprecia del recurso de apelación, la señora Minero Akiya solo impugnó el resultado final de la ED. Conforme al artículo 19 del Reglamento, tendrán recurso de revocatoria las evaluaciones parciales: el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento. De una lectura del recurso se determina, que la quejosa no impugnó el plan de evaluación cuando correspondía, que según el norma de cita, era en el plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación. En los agravios tampoco se cuestiona lo relativo a este período inicial de la ED, que en todo caso estaría blindado por preclusión.

Sobre la participación del juez coordinador Lic. Armando Elizondo Almeida, el reproche tampoco es de recibo. Con relación a este funcionario argumenta que, tuvo que formular en su contra denuncia por hostigamiento laboral y que en el Consejo de Personas Juzgadoras celebrado el 17 de marzo del año en curso, cuando se encontraba incapacitada, dicha persona decidió tratar el tema de quien debía realizar su ED (sin estar ella presente), además de que afirma, realizó una serie de comentarios sobre la recurrente, aludiendo a denuncias planteadas en su contra que se están conociendo en el Tribunal de la Inspección Judicial, de las que afirma, una fue desestimada. Indica, los integrantes de dicho consejo escucharon la versión subjetiva del juez coordinador, quien incluso cuestionó su ausencia e incapacidad. Asevera, todo eso se puede escuchar en la citada grabación, además de indicar, que lo dicho en su contra no es cierto. En su opinión, por estar presente en la misma la persona que la evaluó, perdió la objetividad.

En primer lugar, el Consejo de Judicatura valora, que el dicho de la apelante no fue demostrado. Nótese que, entre las pruebas ofrecidas, no consta el acta ni la grabación del Consejo de Personas Juzgadoras realizado presuntamente el 17 de marzo de 2023. Asimismo, por las características propias del diseño de la ED, lo narrado per se, no vicia el proceso de ED. Acorde con el Reglamento, esta se basa en parámetros objetivos (artículo 2 a), por lo cual no es una evaluación de la personalidad, sino de conductas

observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto (artículo 4 ibidem), regidas por los principios contenidos en el artículo 5 de la citada normativa, entre los que destacan los de legalidad y objetividad. Ergo, en el plano hipotético de que lo indicado por la apelante haya sido cierto (lo cual no pudo ser verificado, ante la omisión en la carga probatoria), considerado de manera abstracta, no vicia al proceso de ED de nulidad, sino que debió realizarse un análisis, con base en las metas establecidas y las insumos valorados para dar la calificación, tendiente a demostrar que se dio, una vulneración de las disposiciones del Reglamento.

Prueba ofrecida por la señora Minero Akiya. En el escrito de apelación, ofrece los siguientes expedientes:

(...), mediante los cuales asegura, se puede corroborar la manera en que ha sido tratada por el juez coordinador.

(...) “que sigue incluyendo solo para perjudicarme”

(...), donde figura como denunciante por acoso laboral.

Informes de labores que rindió durante el 2022, que se encuentran en el despacho y en el Centro de Apoyo.

Para el Consejo de la Judicatura, los expedientes indicados no configuran un elemento probatorio útil a este proceso, ya que la ED no corresponde a un proceso sancionatorio o una extensión del mismo, sino que en el mismo lo que se debe ponderar es el cumplimiento de las metas previamente establecidas, mediante la evaluación de parámetros objetivos. Respecto a los informes de labores, al haber sido anulado el resultado final de la ED, no resultan de interés.

Órgano que debe realizar la ED.

La apelante solicita, que la nueva evaluación sea realizada por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, ya que afirma, la mayor parte del tiempo en que ejecutó sus funciones de jueza en el año 2022, fue para el programa de descongestionamiento. Lo anterior no es de recibo, ya que fueron consultados en Gestión Humana, los nombramientos realizados por Angela Keiko Minero Akiya, siendo que según el oficio PJ-DGH-SACJ-1322-2023, de 10 de octubre de 2023, desde el 23 de diciembre de 2019 y al menos hasta la data del citado oficio, la señora Minero Akiya solo se ha desempeñado como jueza en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. En todo caso, de haberse acreditado este hecho, sea que la apelante hubiera laborado parte del período evaluado en dicha dependencia, lo que hubiera procedido conforme a derecho, es que el Centro realizara una evaluación parcial o de seguimiento, conforme al numeral 16 del Reglamento.

En este escenario, valorando lo expuesto con anterioridad, la nueva evaluación deberá ser realizada por el órgano evaluador del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José.

Conforme a lo expuesto, se acoge parcialmente el recurso de apelación por razones procesales. Se rechaza la pretensión de anular en su totalidad todo el proceso de evaluación del desempeño. En su lugar, se anula de forma parcial, únicamente en cuanto al resultado final realizado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas a la funcionaria Angela Keiko Minero Akiya, incorporado el 29 de marzo de 2023 en el sistema informático de Gestión Humana. Proceda el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José a realizar una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Se omite pronunciamiento sobre los agravios por razones de fondo, al haber sido anulada la evaluación final.

**POR TANTO:**

Se acoge parcialmente el recurso de apelación por razones procesales. Se rechaza la pretensión de anular en su totalidad todo el proceso de evaluación del desempeño. En su lugar, se anula de forma parcial, únicamente en cuanto al resultado final realizado por la jueza Andrea Gutiérrez Vargas a la funcionaria Angela Keiko Minero Akiya, incorporado el 29 de marzo de 2023 en el sistema informático de Gestión Humana. Proceda el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José a realizar una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Se omite pronunciamiento sobre los agravios por razones de fondo, al haber sido anulada la evaluación final.”

-0-

Analizado el informe rendido, procede acoger el informe de la señora integrante Alejandra Vargas Montero y por lo tanto, rechazar la pretensión de anular en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño de la funcionaria Angela Minero Akiya. Asimismo, se comparte el criterio de que se debe anular de forma parcial únicamente en cuanto al resultado final de la evaluación del desempeño, y por lo tanto, devolver los autos al Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José para que proceda con una nueva evaluación final, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

**SE ACORDÓ:** **1)** Acoger el informe de la señora Alejandra Vargas Montero en todos sus extremos, admitiendo parcialmente el recurso de apelación. **2)** Rechazar la pretensión de anular en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño de la señora

Angela Minero Akiya. **3)** Anular únicamente el resultado final de la evaluación y devolver los autos al Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José para que proceda con una nueva evaluación final del desempeño, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. **4)** En lo que atañe a su competencia, deberá el Departamento de Gestión Humana proceder a ejecutar este acuerdo, realizando el trámite respectivo en el sistema informático dispuesto para ese fin. **5)** Comuníquese el presente acuerdo a la señora Angela Keiko Minero Akiya.  
***Ejecútese***

## **ARTÍCULO VIII**

### **COMUNICACIONES VARIAS**

Oficios de la Secretaría General de la Corte, en que se comunican los acuerdos relativos a evaluaciones del período de prueba:

1. “Oficio 10282-2023 del 09 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 93-2023, celebrada el 07 de noviembre del 2023, artículo XXX:

#### **DOCUMENTO N° 11901-2023**

En sesión N° 103-2022 celebrada el 24 de noviembre de 2022, artículo LVI, se nombró de Juez (a) 1 Genérico del Juzgado Contravencional de Cañas, plaza N°96637, a partir del 16 de diciembre de 2022, a la licenciada Carolina Elio Quirós Jiménez.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1436-2023 del 31 de octubre de 2023, presentó la siguiente gestión:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Carolina Elio Quirós Jiménez, rendido por la Licda. Mariana Acuña Gámez, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Quirós Jiménez, fue nombrada en propiedad como jueza 1 en el Juzgado Contravencional de Cañas, a partir del 16 de diciembre de 2023. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 103-2022, del 24 de agosto de 2022, artículo LVI.

Durante el periodo de prueba la Licda. Quirós estuvo fuera del despacho un total de 7 meses y 24 días por vacaciones, nombramientos interinos en otros puestos y permisos. El periodo de prueba vence el 08 de noviembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

**A. Datos Generales**

**Nombre:** Carolina Elio Quirós Jiménez

**Cédula:** 503550539

**Número de puesto:** 96637

**Despacho:** Juzgado Contravencional Cañas

**Tipo de Período de prueba:** Tres meses

**Fecha de vencimiento del período de prueba:** 08 de noviembre 2023

**B. Estrategia Metodológica:**

El estudio sociolaboral se realizó mediante el envío de instrumentos al personal judicial del Juzgado Contravencional de Cañas, incluyendo a: Juez Coordinador, Coordinadora Judicial y 3 Personas Técnicas Judiciales, los mismos se diseñaron de manera particular para cada uno y tienen como objetivo recopilar información sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto. A partir de la información obtenida se construye una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio.

**C. Hallazgos:**

*Como parte de la revisión de los instrumentos recibidos por parte del despacho es posible identificar elementos positivos en el desempeño de la Licenciada Quirós Jiménez dado que se caracteriza por ser una profesional accesible y colaboradora que ha logrado establecer adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo, se destaca su capacidad de comunicación con el personal técnico a su cargo. Con respecto al trato con las personas usuarias, es posible determinar que siempre utiliza un lenguaje acorde con las características de la población a la que se dirige.*

*Aunado a ello, las fuentes consultadas coinciden en que es una persona puntual que cumple a cabalidad su horario, es respetuosa a las normativas del Poder Judicial y muestra apego a los valores institucionales con su accionar.*

*En el momento de la evaluación, no se hacen referencia de situaciones negativas asociadas a su desempeño.*

#### **D. Conclusiones:**

*A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Carolina Quirós Jiménez se ha adaptado de manera satisfactoria al despacho en el que se destaca y ha mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto.”*

*Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”*

- 0 -

**Se acordó: 1.)** Tomar nota de la comunicación anterior y hacerla de conocimiento de la licenciada Carolina Elio Quirós Jiménez, Jueza 1 del Juzgado Contravencional de Cañas. **2.)** Tener por aprobado el periodo de prueba de la licenciada Quirós Jiménez el cual vence el 8 de noviembre de 2023.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

2. Oficio 10245-2023 del 08 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 89-2023, celebrada el 24 de octubre del 2023, artículo XLI:

**Documento N° 10920-2023**

En sesión N° 95-2022 celebrada el 3 de noviembre de 2022, artículo LXIII, en lo conducente, se designó en propiedad en la plaza número 45154 en el Juzgado Contravencional del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a la licenciada Karina Rodríguez Moya como jueza 1 Penal a partir del 1 de diciembre de 2022.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, mediante oficio número PJ-DGH-SACJ-1283-2023 del 29 de setiembre de 2023, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Karina Rodríguez Moya, rendido por la Licda. Alba Solano Arguedas, Trabajadora Social a.i. de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Rodríguez Moya, fue nombrada en propiedad como jueza 1 en el Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 01 de diciembre de 2022, en sesión del Consejo Superior 95-2022 del 03 de noviembre de 2022, art. LXIII. El periodo de prueba vence el 01 de diciembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

## **Datos Generales**

*Nombre: Karina Rodríguez Moya.*

*Cédula: 206900808*

*Número de puesto: 45154*

*Despacho: Juzgado Contravencional del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.*

*Tipo de Período de prueba: 1 año.*

*Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de diciembre de 2023.*

## **Estrategia Metodológica:**

*El presente estudio sociolaboral se basó en resultados de entrevistas semi estructuradas efectuadas a: Juzgadora en período de prueba, personal judicial del Juzgado Contravencional de Limón y personas funcionarias judiciales de los Ámbitos Auxiliares de Justicia que se vinculan con la Sra. Rodríguez Moya en sus funciones como jueza de la República. Aunado a lo anterior, se realizó consulta a la Contraloría de Servicios del Circuito Judicial, a fin de indagar sobre gestiones interpuestas a nombre de la persona evaluada durante el período de prueba iniciado en fecha 01 de diciembre del año 2022.*

*La investigación efectuada, escudriñó aspectos relacionados con el proceso de adaptación al puesto, y apego al perfil competencial, lo anterior como parte de las competencias definidas para el cargo que ocupa.*

## **Hallazgos:**

*Partiendo de la evaluación desarrollada a la Licda. Karina Rodríguez Moya, producto del período de prueba en el cual se encuentra, fue posible identificar elementos que exhiben en la juzgadora el apego esperado a las competencias establecidas para*

*el puesto en el cual se desempeña, destacando una apropiada integración al grupo de trabajo, capacidad para liderar mediante la presencia de comunicación y escucha activa, trabajo en equipo y adecuada planificación y gestión del tiempo. En su ejercicio profesional evidencia dominio de la materia, y la vivencia de los valores institucionales de integridad, responsabilidad, iniciativa, excelencia, honradez y compromiso, así como el cumplimiento de normas y principios fundamentales de la institución en el ejercicio de su función.*

*En lo relativo al porcentaje de rendimiento expuesto por la persona Juzgadora, es importante destacar que al período de la evaluación el despacho no cuenta con el establecimiento de indicadores de gestión, no obstante, se evidenció acorde a la agenda de señalamientos un aproximado de doce audiencias semanales, y conforme al control de pase a fallo para la persona juzgadora, reporta un promedio mensual de treinta y tres sentencias dictadas (diciembre 2022-setiembre 2023).*

### **Conclusiones:**

*A partir de los hallazgos de la investigación efectuada, y conforme al perfil competencial, se concluye que la Licenciada Karina Rodríguez Moya exhibe comportamientos que determinan el apego positivo al puesto como Jueza 1 Penal del Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.”*

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.

- 0 -

**Se acordó: 1.)** Tener por conocido el oficio número PJ-DGH-SACJ-1283-2023 del 29 de setiembre de 2023, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el periodo de prueba de la

licenciada Karina Rodriguez Moya, en el puesto de Juez 1 Penal, el cual vence el 01 de diciembre de 2023.

El Centro de Apoyo, Coordinación para el Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y la Dirección de Gestión Humana, tomarán nota para los fines correspondientes.”

3. Oficio 10432-2023 del 15 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 94-2023, celebrada el 09 de noviembre del 2023, artículo XXVIII:

### **Documento N° 12048-2023**

En sesión N° 64-2023 celebrada el 03 de agosto de 2023, artículo XLVII, se nombró en propiedad a la licenciada Vivian Monge Herrera en el cargo de Jueza 1 Genérico en el Juzgado Contravencional de Santa Ana, plaza N° 96621, a partir del 16 de agosto de 2023.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio PJ-DGH-SACJ-1439-2023 del 1 de noviembre de 2023, informó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Vivian Monge Herrera, rendido por la Licda. Mariana Acuña Gámez, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Monge Herrera, fue nombrada en propiedad como jueza a en el Juzgado Contravencional de Santa Ana, a partir del 16 de agosto de 2023. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 64-2023, del 03 de agosto de 202, artículo XLVII. El periodo de prueba vence el 15 de noviembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

## **A. Datos Generales**

*Nombre: Vivian Monge Herrera.*

*Cédula: 01-1209-0082.*

*Número de puesto: 96621.*

*Despacho: Juzgado Contravencional de Santa Ana.*

*Tipo de período de prueba: tres meses.*

*Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de noviembre de 2023.*

## **B. Estrategia Metodológica:**

*El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial, incluido Juez Coordinador, Coordinadora Judicial y personal técnico judicial; además, se profundizaron hallazgos importantes mediante entrevistas con las personas que completaron los cuestionarios. Por medio de ellas, se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.*

## **C. Hallazgos:**

*Como parte de la investigación realizada es posible determinar que la Licenciada Monge Herrera es respetuosa a las normativas y valores del Poder Judicial y a la vez cumple a cabalidad las directrices institucionales en cuanto al cumplimiento del horario. Aunado a ello, muestra habilidades para el adecuado manejo de las materias a su cargo y es una profesional comprometida con el mejoramiento continuo del despacho.*

*Sin embargo, según información brindada por las fuentes, durante su período de prueba se han evidenciado debilidades relativas a la comunicación efectiva, dado que las directrices y correcciones que brinda son descritas por las personas entrevistadas como confusas lo que ha generado inseguridad en el*

*personal técnico y desconfianza para realizarle consultas, teniendo esta dinámica una incidencia en el ambiente laboral.*

*Con relación a ello, el personal judicial coincide en indicar que cuando se le pregunta sobre un tema en específico su respuesta no es clara teniendo esto como consecuencia diversas interpretaciones donde finalmente no se evacua de manera puntual la consulta. En razón de ello señalan que se realizó una reunión con la participación del Juez Coordinador, donde se le indicó a la Jueza estos puntos y la necesidad de corregir esta situación con el personal técnico judicial.*

*Con respecto al desempeño laboral de la Licenciada Monge Herrera cumple con las tareas que le competen y planifica sus funciones de manera efectiva, se destaca su capacidad de organización al cumplir de manera satisfactoria la cuota mensual establecida, esto tomando en cuenta solamente los 3 meses que corresponden por motivo de la investigación. Aunado a ello, se destaca el manejo adecuado de los sistemas informáticos que utiliza para realizar su trabajo.*

#### **D. Conclusiones:**

*A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Vivian Monge Herrera ha mostrado un apego positivo a las competencias técnicas del puesto, sin embargo, se evidencian debilidades en el proceso de comunicación, principalmente hacia el personal técnico judicial, elemento fundamental para su rol de persona juzgadora.*

*Cabe indicar que la evaluada tuvo atención por parte del equipo interdisciplinario de Seguimiento de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, donde se ha evidenciado un avance positivo en las áreas abordadas. De manera que, se insta a la Licenciada Monge Herrera a continuar con la formación y capacitación en temas relacionados con habilidades directivas, comunicación y liderazgo.”*

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá

gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

**Se acordó: 1.)** Tener por conocido el oficio N° PJ-DGH-SACJ-1439-2023 del 1 de noviembre de 2023, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el periodo de prueba de la licenciada Vivian Monge Herrera, en el puesto N° 96621 de Jueza 3 del Juzgado Contravencional de Santa Ana , el cual vence el 15 de noviembre de 2023. **3.)** Deberá la licenciada Monge Herrera, con continuar con la formación y capacitación en temas relacionados con habilidades directivas, comunicación y liderazgo.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines correspondientes. **Se declara acuerdo firme.”**

4. Oficio 10425-2023 del 15 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 94-2023, celebrada el 09 de noviembre del 2023, artículo XXIX:

**Documento N° 7817-2023 / 11909-2023**

En sesión N° 64-2023 celebrada el 03 de agosto de 2023, artículo XLVI, en lo conducente, se nombró a la licenciada Erika Amador Brenes, en la plaza en propiedad N° 102113, de Jueza 3 Agraria, en el Juzgado Agrario de Jicaral, a partir del 16 de agosto de 2023.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1429-2023 del 24 de octubre de 2023, remitió:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Erika Amador Brenes, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Amador Brenes, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Agrario de Jicaral, a partir del 16 de agosto de 2023. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 64-

2023, del 03 de agosto de 2023, artículo XLVI. El periodo de prueba vence el 15 de noviembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

**E. Datos Generales**

*Nombre: Erika Amador Brenes.  
Cédula: 5-0315-0447.  
Número de puesto: 102113.  
Despacho: Juzgado Agrario de Jicaral.  
Tipo de Período de prueba: tres meses.  
Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de noviembre de 2023.*

**F. Estrategia Metodológica:**

*El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la persona evaluada, el Coordinador Judicial y personal técnico judicial. Durante la investigación se indagó sobre el proceso de adaptación al puesto y el apego al perfil competencial, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas para el cargo que ocupa.*

**G. Hallazgos:**

*La Licenciada Amador, quien ha permanecido en el puesto de manera interina previo a su nombramiento en propiedad ha logrado consolidar el equipo de trabajo del despacho, así como, realizar mejoras en el servicio brindado, el personal que labora con ella coincide en destacar sus aportes positivos, es una Jueza experimentada, que conoce la materia y la zona de jurisdicción que es competencia del Juzgado, esto contribuye de manera importante al cumplimiento de las metas y el reconocimiento de las particularidades de la zona y la población usuaria. La Licenciada Amador, además, mantiene excelentes relaciones interpersonales, es respetuosa con el equipo de trabajo, durante las diligencias judiciales brinda un trato adecuado y en apego a la normativa y políticas de acceso a la justicia.*

*Se evidencia interés por mejorar los indicadores de gestión y se han efectuado mejoras para propiciar una mayor diligencia en la resolución de asuntos y en el trámite judicial.*

*Su rol como Jueza Coordinadora evidencia liderazgo, apertura y accesibilidad, responsabilidad por su función y habilidades para la gestión de conflictos. Al momento de la valoración no se hace referencia de elementos negativos en su función.*

## H. **Conclusiones:**

*A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Erika Amador Brenes ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Agrario en el Juzgado Agrario de Jicaral.”*

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

**Se acordó: 1.)** Tener por conocido el oficio N° PJ-DGH-SACJ-1429-2023 del 24 de octubre de 2023, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el periodo de prueba de la licenciada Erika Amador Brenes, en el puesto N°102113 de Jueza 3 en el Juzgado Agrario de Jicaral, el cual vence el 15 de noviembre de 2023.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines correspondientes. **Se declara acuerdo firme.”**

5. “Oficio 10743-2023 del 23 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 97-2023, celebrada el 21 de noviembre del 2023, artículo L:

### **Documento N°8284-2023, 12514-2023**

En sesión N°68-2023 celebrada el 17 de agosto del 2023, artículo LX, en lo que interesa, se nombró en propiedad a la licenciada María Fernanda Hernández Marchena, en la plaza N°379542 de Jueza en el Juzgado Civil de Puntarenas, a partir del 1 de setiembre de 2023.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1482-2023 del 10 de noviembre de 2023, remitió:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada María Fernanda Hernández Marchena, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Hernández Marchena, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Civil del Puntarenas, a partir del 01 de setiembre de 2023. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 68-2023, del 17 de agosto de 2023, artículo LX. El periodo de prueba vence el 30 de noviembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

**E. Datos Generales**

*Nombre: María Fernanda Hernández Marchena.*

*Cédula: 01-1330-0711.*

*Número de puesto: 379542.*

*Despacho: Juzgado Civil de Puntarenas.*

*Tipo de período de prueba: tres meses.*

*Fecha de vencimiento del período de prueba: 30 de noviembre de 2023.*

**F. Estrategia Metodológica:**

*El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.*

**G. Hallazgos:**

*La Licenciada Hernández Marchena se ha adaptado al equipo de trabajo de muy buena manera, destaca por su trato cordial y respetuoso, vivencia de los valores institucionales y compromiso hacia su función. El personal judicial coincide en destacar su responsabilidad y búsqueda de mejora continua, desde su rol de jueza coordinadora brinda directrices a todo el equipo de trabajo, constantemente dirige los procesos de planeación y procura la participación del personal judicial. En relación con las personas usuarias su trato es descrito como excelente, siempre considerando condiciones de vulnerabilidad social y directrices y políticas de acceso a la justicia.*

*Asimismo, se evidencia cumplimiento de la normativa institucional en cuanto a horario laboral, indicadores de gestión y cumplimiento de labores administrativas.*

*La totalidad del personal consultado califica de muy buena manera su desempeño durante el período de prueba y no se hace referencia de elementos negativos.*

#### **H. Conclusiones:**

*A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada María Fernanda Hernández Marchena ha mostrado un apego positivo al perfil del puesto como Jueza 3 Civil en el Juzgado Civil de Puntarenas.”*

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe”.

- 0 -

**Se acordó:** **1.)** Tener por conocido el oficio N°PJ-DGH-SACJ-1482-2023 del 10 de noviembre de 2023, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el periodo de prueba de la licenciada María Fernanda Hernández Marchena, en

el puesto N°379542 de Jueza en el Juzgado Civil de Puntarenas, el cual vence el 30 de noviembre de 2023.

El Centro de Apoyo, Coordinación para el Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y la Dirección de Gestión Humana, tomarán nota para los fines correspondientes. **Se declara acuerdo firme.”**

6. “Oficio 10763-2023 del 23 de noviembre, Sesión tomada por el Consejo Superior del Poder Judicial N° 97-2023, celebrada el 21 de noviembre del 2023, artículo LI:

#### **Documento N° 8284-2023 / 12517-2023**

En sesión N° 68-2023 celebrada el 17 de agosto de 2023, artículo LX, en lo que interesa, se nombró en propiedad a la licenciada Salazar Muñoz en la plaza número 33951 Jueza 3 en el Juzgado Civil del Tercer Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de setiembre de 2023.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, mediante oficio número PJ-DGH-SACJ-1481-2023 del 10 de noviembre de 2023, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre el periodo de prueba de la licenciada Sirlene Salazar Muñoz, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Salazar Muñoz, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Civil del III Circuito Judicial de San José, Desamparados, a partir del 01 de setiembre de 2023. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 68-2023, del 17 de agosto de 2023, artículo LX. El periodo de prueba vence el 30 de noviembre de 2023.

**“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad**

**A. Datos Generales**

Nombre: Sirlene Salazar Muñoz.

Cédula: 05-0300-0417.

Número de puesto: 33951.

Despacho: Juzgado Civil de Desamparados.

Tipo de período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30 de noviembre de 2023.

**B. Estrategia Metodológica:**

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial, incluido Juez Coordinador, Coordinadora Judicial y personal técnico judicial. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

**C. Hallazgos:**

A partir de la información recopilada en el despacho se concluye que la adaptación de la Licenciada al puesto ha sido muy buena, muestra amplio dominio de la materia y del trámite judicial, además, domina las herramientas tecnológicas y se ha incorporado en los procesos de cambio y mejora del Juzgado.

Se ha integrado al equipo de trabajo, es respetuosa y cordial, contribuye con ideas e iniciativas y procura brindar una atención adecuada a la población usuaria en apego a las políticas y normativas institucionales. Todo esto ha contribuido con la mejora del ambiente laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo en el despacho.

Además, la Licenciada Salazar cumple de manera efectiva con las tareas que le competen. Al momento de la valoración no se identifican aspectos negativos en su desempeño durante el período de prueba.

**D. Conclusiones:**

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Sirlene Salazar Muñoz ha mostrado un apego positivo al perfil del puesto como Jueza 3 Civil en el Juzgado Civil de Desamparados.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.

...”

- 0 -

**Se acordó: 1.)** Tener por conocido el oficio número PJ-DGH-SACJ-1481-2023 del 10 de noviembre de 2023, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2.)** Aprobar el periodo de prueba de la licenciada Sirlene Salazar Muñoz, en el puesto de Jueza 3 en el Juzgado Civil del Tercer Circuito Judicial de San José, el cual vence el 30 de noviembre de 2023.

El Centro de Apoyo, Coordinación para el Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y la Dirección de Gestión Humana, tomarán nota para los fines correspondientes. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

Procede tomar nota de los acuerdos anteriores.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.