

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 009-2023

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del seis de junio del dos mil veintitrés, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, la Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez y la Msc. Alejandra Rojas Calvo.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-373-23 (resolución RDE-020-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0020-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0011-2023	José Luis Hernández Monge	0115590235	Licenciatura Universitaria en Direcc. Empresarial énfasis Rec. Humanos, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR(UNICA), 21/11/2022	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	21/11/2022	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0020-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-373-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-020-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-374-23 (resolución RDE-021-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0021-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0012-2023	Laura Nazareth Matarrita Chaves	0116280377	Licenciatura Universitaria en Trabajador Social, Universidad Latina de Costa Rica, 20/08/2021	Perito Judicial 2 (Perito en Trabajo Social)	20/11/2022	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0021-202:,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-374-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-021-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-571-23 (resolución RDE-029-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0029-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0016-2023	Venancio Céspedes Hernández	0700990075	Licenciatura Universitaria en Administración de Recursos Humanos, UNED (Universidad Estatal de Distancia), 02/05/2016	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	16/12/2022	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0029-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-571-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-029-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-762-23 (resolución RDE-046-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0046-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Cabe indicar que, mediante correo del **18 de mayo de 2022**, el servidor judicial solicitó el reconocimiento de este componente salarial; sin embargo, por error, su gestión fue registrada con un tema diferente al de estudio de Dedicación exclusiva, razón por la cual no se había tramitado:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0030-2023	Luis Humberto Tencio Gamboa	0304380772	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 07/12/2021	Oficial de Investigación	18/05/2022	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0046-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-762-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-076-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1050-23 (resolución RDE-058-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0058-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0035-2023	Milady Montiel Velásquez	0701470664	Licenciatura Universitaria en Administración de Negocios, Universidad Latina de Costa Rica, 11/09/2020	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	26/12/2022	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0058-202:,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1050-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-058-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1054-23 (resoluciones RDE-060-23 y RDE-061-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remiten las resoluciones **No. PJ-DGH-CP-RDE-0060-2023** y **No. PJ-DGH-SAS-0061-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0037-2023	Tuly Alexandra Montero Quirós	0112210813	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 26/08/2019	Supervisor de Servicios O.I.J	16/01/2023	25%
PJ-DGH-SAS-0038-2023				Oficial de Investigación	01/03/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0060-2023



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0061-2023

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS--2023 con las resoluciones numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-060-2023 y PJ-DGH-CP-RDE-061-2023

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1253-23 (resolución RDE-069-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0069-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0039-2023	Mónica Fernández Vargas	0111410959	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Autónoma Monterrey, 09/12/2010	Perito Judicial 2 (Perito en Psicología)	10/01/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0069-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1253-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-069-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1255-23 (resolución RDE-070-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0070-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0040-2023	José Daniel Mora Varela	0113220092	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 12/04/2019	Oficial de Investigación	11/01/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0070-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1255-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-0070-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1256-23 (resolución RDE-071-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0071-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0041-2023	Mario Alberto Sánchez Leitón	0113890392	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 24/08/2020	Oficial de Investigación	13/01/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0071-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1256-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-071-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-565-23 relacionado con reajuste por reconocimiento de Dedicación Exclusiva presentado por la señora Virgita Valverde Arguedas, el cual indica:

*“Mediante correo de fecha 13 de diciembre de 2022, la servidora Judicial **Virgita Iris Valverde Arguedas**, portadora del documento de identidad **No. 01-0731-0194**, quien se desempeña en el puestos No. 103777, de Profesional 2 clase angosta Profesional Administrativa 2, solicita el reajuste del porcentaje de la Dedicación exclusiva, para ello expone lo siguiente: “[...] adjunto solicitud dedicación exclusiva para ajustes en ascenso en otra clase de puesto, la plaza 103777 profesional 1, se recalifico y pasa a profesional 2, por lo que tengo que firmar un nuevo contrato por tal razón extiendo la solicitud para lo que corresponda y me hagan llegar el contrato, de igual forma adjunto título de licenciatura e incorporación. [...]”*

Al respecto se rinde el siguiente informe:

1. Situación laboral de la servidora judicial:

1.1. Para el análisis de este caso se revisa la información existente en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), y se logra determinar que la señora Valverde Arguedas ingresó a laborar al Poder Judicial el día 05 de noviembre de 2007, de la Delegación Regional de Pérez Zeledón; posteriormente, es ascendida como profesional, a continuación se adjunta detalle de los periodos desempeñados en dichos puestos:

Clase Puesto	Puesto	Rige	Vence	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Profesional 1	103777	28/02/2022	08/04/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 1	103777	09/04/2022	10/04/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	01/10/2022	01/10/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	03/10/2022	03/11/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	04/11/2022	04/11/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	05/11/2022	13/11/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	14/11/2022	31/12/2022	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón
Profesional 2	103777	01/01/2023	28/02/2023	Interino	Delegación Regional de Pérez Zeledón

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

1.2. De conformidad con el Manual descriptivo de clases de puestos del Poder Judicial el cargo de Profesional 2 (Profesional Administrativo 2) tiene como requisitos académicos y legales los siguientes:

- ✓ Licenciatura en una de las disciplinas académicas de la Administración.

- ✓ Incorporación al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.

1.3. Según el expediente de personal la condición académica de la servidora judicial es la siguiente:

	Diploma	Institución	Fecha
Información Académica	Bach. en Contaduría	UMCA	03/11/2001
	Licenciatura en Contaduría Pública	UMCA	21/08/2004
	Licda. en Administración y Gerencia de Empresas	UMCA	21/08/2004
Incorporación Colegio Profesional	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de C.R 29/05/2015		

2. Antecedentes de la Gestión:

- 2.1. El 12 de mayo de 2022, la señora Valverde Arguedas, presenta por primera vez la solicitud para el pago del componente salarial denominado “Dedicación exclusiva” en el puesto de Profesional 1 (Profesional Administrativo 1) gestión a la que se le asignó la referencia No. 8297-2022.
- 2.2. En atención a dicha solicitud, la Unidad de Componentes Salariales procedió a rendir el informe de reconocimiento No. PJ-DGH-SAS-0046-2022, mismo que fue conocido por el Consejo de Personal en sesión **No. 09-2022**, celebrada el **31 de mayo de 2022, artículo IV** y aprobado mediante resolución No. PJ-DGH-CP-RDE-0077-2022.
- 2.3. El Consejo Superior en sesión **No. 072-2022**, del **25 de agosto de 2022, artículo XXXII**, acordó:

“1.) Reasignar los puestos que se detallan a continuación de la clase de “Profesional Administrativo 1” a la clase de “Profesional Administrativo 2” [...]. Es entendido que, las reasignaciones propuestas presentan recursos suficientes para cubrir el costo d ellos movimientos señalados y para los cuales se mantendrá la reserva presupuestaria requerida por el presente periodo presupuestario de 2022; [...]

2.) Corresponderá a la Sección de Administración Salarial; de conformidad con la competencia administrativa, cancelar a la persona servidora judicial

ocupante del puesto el salario base y los componentes salariales considerando entre uno de los elementos condicionales establecidas en la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166, 1957. Modificada mediante la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas [...]

- 2.4. La reasignación se aplicó en el mes de diciembre de 2022 con la acción de personal No. 2022518128 a partir del 25 de agosto de 2022; no obstante, a la fecha de la reasignación, la señora Valverde Arguedas no se encontraba nombrada en el puesto No. 103777.
- 2.5. Con el análisis realizado a la estructura de la Dedicación se logra determinar que el reajuste del porcentaje fue pagado de manera oficiosa con la aplicación de los nombramientos en los siguientes periodos:

Descripción	Rige	Vence
Dedicación Exclusiva Licenciatura 25% Ley 9635	01/10/2022	01/10/2022
Dedicación Exclusiva Licenciatura 25% Ley 9635	03/10/2022	13/11/2022
Dedicación Exclusiva Licenciatura 25% Ley 9635	14/11/2022	31/12/2022

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

3. Otras consideraciones:

- 3.1. Los artículos 2 y 3 del reglamento del régimen de la Dedicación exclusiva en el Poder Judicial establecen lo siguiente:

“Artículo 2.-La Ley N° 6451 del 1 de agosto de 1980 autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial – profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria – reconozca los beneficios que establecen los incisos a) o b) del artículo 1° de la Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal compensación se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado requiere de la <<dedicación exclusiva>>.

Artículo 3.- Para acogerse al régimen de «dedicación exclusiva», los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos.

- a) Que estén ocupando un puesto de una clase para el que requiera la condición de egresado, o, el título de licenciado incorporado al colegio respectivo.
- b) Que sean egresados universitarios como mínimo.

- c) *Que sean profesionales con el grado académico de Licenciatura.*
- d) *Que no estén recibiendo compensación por concepto de «prohibición» del ejercicio profesional y otros incentivos de similar naturaleza, a juicio de la Corte Plena.*
- e) *Que laboren a tiempo completo para el Poder Judicial.*
- f) *Que la naturaleza del trabajo que desempeña el funcionario esté acorde con el título profesional que ostenta.*
- g) *Que hayan firmado el contrato de «dedicación exclusiva» (énfasis agregado)*

3.2. La Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635, en su capítulo IV Dedicación Exclusiva y Prohibición, **artículo 28- Contrato de dedicación exclusiva**, establece lo siguiente:

“El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, exclusivamente, mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, conforme a la presente Ley.

[...] Una vez suscrito el contrato, el pago por dedicación exclusiva no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido; por lo que al finalizar la vigencia de este, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo. [...]”

3.3. Por otra parte, el **artículo 29 – Justificación**, la Ley antes mencionada, establece:

“Previo a la suscripción de los contratos, el jerarca de la Administración deberá acreditar, mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.”

3.4. El Consejo de Personal en sesión **No. 01-2020**, celebrada el **21 de enero de 2020**, **artículo X**, acuerda: *“[...] atender de forma individual los estudios de Dedicación Exclusiva por clase de puesto”*.

4. Conclusiones y recomendaciones:

- 4.1.** La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración, cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido; asimismo, es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.
- 4.2.** Asimismo, el pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio que puede ser consensuado o no por

las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral.

- 4.3. El contrato de dedicación exclusiva es de naturaleza accesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora, reviste carácter contractual bilateral y personalísimo. Además, nace como respuesta de cubrir a quienes no se encuentran bajo prescripciones de ley en materia de prohibición.
- 4.4. A la señora Valverde Arguedas se le reconoció de oficio la Dedicación exclusiva licenciatura 25% Ley 9635, por lo que, de aprobarse la firma del nuevo contrato en el puesto de Profesional 2 (Profesional Administrativo 2), a la servidora judicial no se le estaría adeudando pagos por cuanto percibió el porcentaje correspondiente de forma oficiosa en los periodos de nombramiento.
- 4.5. Ahora bien, de no aprobarse la firma del nuevo contrato, se deberá cesar los periodos señalados en el **punto 2.5** del presente informe, generándose un cobro por sumas pagadas de más.

Así las cosas, esta dirección remite el presente informe para lo que el Órgano Superior estime a bien disponer.”

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: acoger en todos sus extremos el oficio N°PJ-DGH-SAS-565-23 presentado por la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1273-23 (resolución RDE-073-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0073-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0043-2023	Flora Cecilia Cascante Arias	0112300552	Licenciatura Universitaria en Administración en Gestión y Serv. de inf, Universidad San Juan de la Cruz, 30/04/2020	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2) <i>Sección de Análisis y Ejecución</i>	19/01/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0073-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1272-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-073-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1282-23 (resolución RDE-074-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0074-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0044-2023	Diana Raquel Cordero Villalobos	0115710814	Licenciatura Universitaria en ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS, Universidad Hispanoamericana, 26/05/2018	Profesional 2 (Profesional en Planificación) <i>Unidad de Evaluación Estratégica</i>	25/01/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0074-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1282-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-074-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1286-23 (resolución RDE-076-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0076-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0045-2023	Kenet Guillermo Flores Barrantes	0115220016	Licenciatura Universitaria en Contaduría, Universidad Metropolitana Castro Carazo (U.M.C.A.), 19/02/2021	Profesional 1 (Profesional Administrativo 1) <i>Jefatura Defensa Publica</i>	25/01/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0076-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1286-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-076-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1289-23 (resolución RDE-078-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0078-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0047-2023	Raquel Rebeca Salazar Matamoros	0114100946	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 24/08/2018	Oficial de Investigación (Oficial de Investigación JEDO) Unidad de Protección de Víctimas y Testigos	02/02/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0078-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1289-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-086-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1295-23 (resolución RDE-079-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0079-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0048-2023	José Antonio Prado Calderón	0114320521	Licenciatura Universitaria en Administración de Empresas con Énfasis en Gerencia, Universidad Libre de Costa Rica, 02/12/2022	Jefe Administrativo 2 (Jefe Sección Administrativa 2) Oficina de comunicaciones judiciales I CJ San José	14/02/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0079-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1295-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-079-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1422-23 (resolución RDE-086-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0086-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0053-2023	Emilce Milena Jiménez Aguilar	0112620820	Maestría Universitaria en Criminología con Énfasis en Seguridad Humana, Universidad para la Cooperación Internacional, 26/04/2019	Oficial de Investigación (Dirección General O.I.J)	06/06/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0086-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1422-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-086-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1141-23 relacionado con reajuste por reconocimiento de Dedicación Exclusiva presentado por la señora Rossy Denisse Mora López, el cual indica:

“El 08 de marzo del año en curso, la servidora judicial **Rossy Denise Mora López**, portadora del documento de identidad **No. 01-1184-0351**, quien se desempeña como Profesional 2 (Profesional en Comunicación Institucional) del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, presenta la solicitud para el reconocimiento de la Dedicación exclusiva en el Poder Judicial; por lo tanto, se rinde el siguiente informe:

1. Situación laboral de la servidora judicial:

1.1 Para el análisis de este caso se revisa la información existente en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), determinando que la señora Mora López, ingresó a laborar al Poder Judicial de manera interina el día **07 de marzo de 2023**, y ha mantenido los siguientes nombramientos:

Clase Puesto	Puesto	Rige	Vence	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Profesional 2	359171	07/03/2023	10/03/2023	Interino	Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional
Profesional 2	359171	13/03/2023	10/05/2023	Interino	Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional

1.2 De conformidad con el Manual descriptivo de clases de puestos del Poder Judicial el cargo de Profesional 2 – Profesional Comunicación Instituciones, tiene como requisitos académicos y legales los siguientes:

- ✓ Licenciatura en una de las disciplinas académicas: Relaciones Públicas, Publicidad, Periodismo, Diseño Publicitario, Ciencias de la Comunicación Colectiva y Comunicación de Mercadeo.
- ✓ Incorporación al Colegio respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.

1.3 Según consta en el expediente de personal de la servidora judicial, la condición académica es la siguiente:

Grados académicos	Diplomas	Institución	Fecha
	Bachiller en Periodismo	UIA	09/03/2005
	Licenciatura en Periodismo	UIA	22/03/2007
Incorporación Colegio de Profesionales	Colegio de Periodistas y Profesionales en Comunicación Colectiva, 29/01/2008		

2. Antecedentes del trámite:

2.1 El **08 de marzo de 2023**, mediante correo electrónico la señora **Rossy Denise Mora López**, presenta ante la Dirección de Gestión Humana el formulario de solicitud para el reconocimiento de la Dedicación exclusiva en el cargo de Profesional 2 (Profesional en Comunicación Institucional).

2.2 El **10 de marzo de 2023**, anexa a su solicitud oficio No. AL-DRHU-OFI-450-2023

emitido por la Asamblea Legislativa, documento que señala lo siguiente: “[...] *Mediante artículo 30 de la sesión No. 039-2023, celebrada el 7 de marzo del 2023, el Directorio Legislativo conoció el Oficio AL-FPLP-12-OFI-133-2023 [...] mediante el cual solicita realizar varios movimientos de personal, y tomó el siguiente acuerdo: [...] 1. Aceptar la renuncia presentada por la señora Denise Mora López, cédula No. 1-929-306, en el puesto No. 113657 de Asesor Especializado AR, a partir del 06 de marzo del 2023 [...]*

- 2.3** Además, presentó la certificación No. Cert. 117-2023, emitida el 09 de marzo por el Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, donde se certifica lo siguiente:

[...] laboró para la Asamblea Legislativa en los siguientes periodos:

Del 1 de junio del 2013 al 30 de abril 2014.

Del 01 de mayo de 2018 al 30 de abril 2022.

Del 16 de mayo 2022 al 06 de marzo de 2023.

[...] durante el tiempo laborado no disfruto de permisos sin goce de salario. [...]

*Que, de acuerdo con el expediente personal de la exfuncionaria **MORA LOPEZ** se le reconoce un **55%** por concepto de **Dedicación exclusiva** [...]*

- 2.4** Por otra parte, el **17 de marzo de 2023**, adjunta la certificación No. Cert.125-2023 de fecha 13 de marzo, junto los contratos de Dedicación exclusiva firmados por la señora Mora López, el primero firmado el 07 de junio del año 2013 y el segundo firmado el 21 de mayo de 2018, ambos firmados antes de la entrada en vigor de la Ley 9635.

3. Disposiciones Administrativas:

- 3.1** La Corte Plena en sesión No. 11-2019, del 18 de marzo de 2019, artículo XIV, aprueba el Criterio legal No. DJ-824-2019, emitido por la Dirección Jurídica, en relación con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y en lo respecta al componente de Dedicación Exclusiva acordó lo siguiente:

“Dedicación Exclusiva o Prohibición:

***1.a.)** Para efectos del reconocimiento del pago de dedicación exclusiva o prohibición se aplicarán los porcentajes establecidos en la Ley 9635 a las personas que ingresen o reingresen al Poder Judicial a partir de su vigencia o que no cuenten con dicho reconocimiento a dicho momento.*

***1.b.)** En el caso de personas con derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas al amparo de un contrato de dedicación exclusiva o prohibición vigente, se les deberá mantener los porcentajes establecidos en la normativa existente previa a la vigencia de la ley 9635. [...] (el énfasis es agregado)*

- 3.2** El Consejo Superior en Sesión **N° 102-2019 del 21 de noviembre de 2019, artículo XXVIII**, donde se acuerda lo siguiente:

[...] 2.) Indicar a la Dirección de Gestión Humana, que el plazo para que se materialice la ruptura de una relación laboral, será cuando **entre un nombramiento y otro ha transcurrido un plazo mayor a un mes**, lo anterior, de confinidad con el voto de las quince horas diez minutos del primero de noviembre del 2019, emitido por la Sala Segunda. En ese sentido se tiene por modificado el acuerdo tomado en sesión N° 82-19 celebrada el 19 de setiembre del 2019, artículo XXV. Se declara acuerdo firme.” (el énfasis es agregado)

4. Disposiciones Legales:

4.1 El Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H, en el **artículo 5 – Servidores con contratos de dedicación exclusiva previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635**; establece lo siguiente:

“De conformidad con lo dispuesto en los transitorios XXV y XXVIII, los porcentajes regulados en el artículo 35 de la Ley N°. 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, no serán aplicables a:

a) Los servidores que previo la publicación de la Ley N° 9635, contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre y cuando el funcionario cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral y no implique un cambio en razón del requisito académico. [...] (el énfasis es agregado)

4.2 Igualmente el Decreto No. 42163-MIDEPLAN-H: artículo 2 . Adiciónese los incisos m), n) y o) al artículo 1 y un inciso c) al artículo 10 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 de 3 de diciembre de 2018, referente a empleo público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H, de 11 de febrero de 2019, para que se lean de la siguiente manera:

“Artículo 1- Definiciones: [...]

n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado. [...]

5. Conclusiones:

5.1. La Dedicación Exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente

un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido; asimismo, es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.

- 5.2. El pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio puede ser consensuado o no por las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral.

6. Criterio Técnico:

Así las cosas y por lo anteriormente expuesto, partiendo del hecho de que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo realiza aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas y consiga la responsabilidad de sus funcionarios aplicadores, siendo que la señora **Rossy Denise Mora López**, de previo a la entrada en vigencia de la Ley 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, estuvo sujeta al régimen de la Dedicación exclusiva y presenta continuidad con el Estado, tal y como se indica en las certificaciones No. Cert.117-2023, No. Cert.127-2023 y el oficio No. AL-DRHU-OFI-450-2023, esta dirección determina, salvo mejor criterio, reconocer la **Dedicación exclusiva licenciatuara 65%, a partir del 08 de marzo de 2023, fecha en la cual realiza su solicitud ante esta Dirección.**

Lo anterior, hasta tanto mantenga la continuidad laboral con el Estado, de contar con una ruptura superior a los 30 días naturales, deberá realizar una nueva solicitud y acogerse a los porcentajes dispuesto en la Ley No. 9635 y la nueva Ley Marco de Empleo Público.”

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar en todos sus extremos el oficio N°PJ-DGH-SAS-1141-23 presentado por la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1132-2023 relacionado con informe de puntos por carrera profesional solicitado por el señor Eugenio Solis Rodriguez, el cual indica:

N° PJ-DGH-SAS-1132-2023
17 de Mayo del 2023



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica de la servidora	Colegio Profesional (Requisito Legal del Manual de Puestos)	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado Adicional a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
3305-2023	17/02/2023	Eugenio Solis Rodriguez	112860862	Clase ancha: Profesional 2 Clase angosta: Gestor Ambiental	• Bachiller en Ciencias Biológicas con énfasis en Ecología y Desarrollo Sostenible. Universidad Latina 15/01/2010 • Maestría en Gestión de Recursos Naturales y Tecnologías de - Rodación, Tecnológico de Costa Rica, 22/02/2012	Incorporación al Colegio de Biólogos de Costa Rica 17/03/2010	• Licenciatura en Ingeniería en Gestión Ambiental, Ingeniería Ambiental, Salud Ambiental, Biología, - Química. • Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	• Maestría en Manejo y Conservación de Bosques Tropicales y Biodiversidad en el Centro Agronómico de Investigación y Enseñanza, el 26/03/2014	22/5/2019	11 puntos

Consideraciones importantes:

1. Para la elaboración del estudio de reconocimiento del Grado Académico Adicional, se toma en consideración el criterio legal n° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV
2. En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema Visión 2020, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.
3. Por las características del caso que nos opera y dada la afinidad existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de Maestría en Manejo y Conservación de Bosques Tropicales y Biodiversidad y la naturaleza funcional del puesto, la cual es la ejecución de labores profesionales de alguna complejidad relacionadas con el campo de la ingeniería y salud ambiental (Gestión Ambiental). Se recomienda reconocer el grado de Maestría en Manejo y Conservación de Bosques Tropicales y Biodiversidad, pues los conocimientos adquiridos le van a permitir tener mejor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento que se le asigne.

Lo anterior tomando en consideración que la Administración Pública esta sujeta a la necesidad de organizar a su personal en Manuales Descriptivos y que por ello existe una descripción completa y detallada de las atribuciones y deberes para cada clase en particular, así como también los requisitos mínimos de cada clase. Por otra parte, las funciones pueden quedar configuradas en las descripciones de las clases que no necesariamente realizan todos los funcionarios nombrados bajo esa misma denominación obligando a que, el reconocimiento de un título profesional sea por la afinidad de las actividades que deba atender a las funciones que de manera efectiva realiza el servidor en el cargo que se le designe.

Conclusiones y Recomendaciones

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 11 puntos por el grado académico adicional de Maestría en Manejo y Conservación de Bosques Tropicales y Biodiversidad al servidor judicial **Eugenio Solis Rodriguez**, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita el reconocimiento le va a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores en el puesto que desempeña en el Poder Judicial.

Licda. María Ester Ferrero Villa
Coordinadora de Unidad a.i

Licda. Maureen Siles Mata
Jefe Administración Salarial

Licda. Olga Guerrero Cordoba
Subdirectora a.i. de Proceso Administración Humana

Realizado por: Karolain Agüero Quesada
Técnica Administrativa 2

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de 11 puntos por grado académico adicional al señor Eugenio Solis Rodriguez.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIX

Oficio N°PJ-DGH-SAS-1142-2023 relacionado con informe de puntos por carrera profesional solicitado por la señora Mariel Alfaro Vargas, el cual indica:

N° PJ-DGH-SAS-1142-2023
Mayo del 2023



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica de la servidora	Colegio Profesional (Requisito Legal del Manual de Puestos)	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado Adicional a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
7069-2023	13/04/2023	Mariel Alfaro Vargas	116460240	Clase ancha: Perito Judicial 2 Clase angosta: Perito en Psicología	• Licenciatura en Psicología • Maestría en Resolución de Conflictos y Mediación en la Universidad Europea del Atlántico, el 04/03/2019	Incorporación al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica 15/06/2018	• Licenciatura en Psicología. • Incorporado al Colegio respectivo, cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.	• Maestría en Psicología Forense (Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica 15/06/2018)	13/4/2023	11 puntos

Consideraciones importantes:

1. Para la elaboración del estudio de reconocimiento del Grado Académico Adicional, se toma en consideración el criterio legal n° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV

2. En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema Visión 2020, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.

3. Por las características del caso que nos opera y dada la atinencia existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de Maestría en Psicología Forense y la naturaleza funcional del puesto, la cual es Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo de la Psicología. Se recomienda reconocer el grado de Maestría en Psicología Forense, pues los conocimientos adquiridos le van a permitir tener mejor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento que se le asigne.

Lo anterior tomando en consideración que la Administración Pública esta sujeta a la necesidad de organizar a su personal en Manuales Descriptivos y que por ello existe una descripción completa y detallada de las atribuciones y deberes para cada clase en particular, así como también los requisitos mínimos de cada clase. Por otra parte, las funciones pueden quedar configuradas en las descripciones de las clases que no necesariamente realizan todos los funcionarios nombrados bajo esa misma denominación obligando a que, el reconocimiento de un título profesional sea por la afinidad de las actividades que deba atender a las funciones que de manera efectiva realiza el servidor en el cargo que se le designe.

Conclusiones y Recomendaciones

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 11 puntos por el grado académico adicional de Maestría en Manejo y Conservación de Bosques Tropicales y Biodiversidad la servidora judicial **Mariel Alfaro Vargas**, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita el reconocimiento le va a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores en el puesto que desempeña en el Poder Judicial.

Licda. María Ester Ferrero Villa
Coordinadora de Unidad a.i.

Licda. Maureen Siles Mata
Jefe Administración Salarial

Licda. Olga Guerrero Córdoba
Subdirectora a.i. de Proceso Administración Humana

Realizado por: Karolain Agüero Quesada
Técnica Administrativa 2

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, **se acordó:** aprobar el reconocimiento de 11 puntos por el grado académico adicional a la señora Mariel Alfaro Vargas.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1014-23 reconocimiento de grado académico adicional presentado por Geisel Soto González, el cual indica:

“En atención a la solicitud de reconocimiento de grado académico adicional presentada por Geisel Soto González, se remite el presente informe.

1. Datos de la persona solicitante:

Nombre:	Geisel Soto González
N° cédula:	0205200767
Clase ancha:	Perito Judicial 2 (01/01/2021)
Clase angosta:	Perito Auditor
Oficina:	Dirección General
Condición laboral:	Interina

2. Requisitos académicos y legales del puesto Perito Judicial 2

Requisito académico:	Licenciatura en Contaduría Pública. Licenciatura en Administración de Negocios o Empresas.
Requisito legal:	Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional

3. Grado académico solicita reconocer:

Grado académico:	Licenciatura en Derecho
Institución:	Universidad Latina de Costa Rica
Fecha del G.A.:	17 de agosto del 2015

Fecha solicitud:	06/01/2021
Fecha rige de pago:	06/01/2021
Puntaje según reglamento:	5 puntos (Licenciatura)

4. Condición de la persona solicitante:

Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Contaduría Pública	Instituto Tecnológico de Costa Rica TEC	09/09/2004
Licenciatura en Administración Financiera	Instituto Tecnológico de Costa Rica TEC	08/03/2001
Colegio de Contadores Privados de Costa Rica 19/02/2000		
Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica 11/10/2008		
Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica 18/05/2016		

Consideraciones importantes:

4.1 El artículo 11 del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, establece los puntajes para el reconocimiento de grados académicos adicionales según se detalla a continuación:

- Licenciatura adicional: **5 puntos**
- Especialidad adicional: 8 puntos
- Maestría adicional: 11 puntos
- Doctorado adicional: 14 puntos

4.2 Para la elaboración del estudio de reconocimiento del grado académico adicional, se toma en consideración el criterio legal N° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV.

4.3 La Ley N° 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el capítulo VII, artículo 53, establece:

Artículo 53- Incentivo por carrera profesional

El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años."

- 4.4** Para este estudio se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SICE Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes y Actas de Consejo Superior.

5. Justificación por parte de la jefatura:

Mediante correo electrónico de fecha 21 de abril anterior, la servidora Soto González hace llegar el documento realizado por el licenciado Alejandro Segura Rivera, Jefe a.i. de la Sección de Anticorrupción Delitos Económicos y Financieros, OIJ, en el cual justifica de forma detallada la relación que guarda el derecho con las tareas que se ejecutan a lo interno de esa oficina y manifiesta que la gestión para el reconocimiento de la licenciatura adicional en Derecho realizada por la señora Soto González, cuenta con su visto bueno.



VB Jefatura Geisel
Soto González.pdf

6. Recomendación:

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer a la persona servidora judicial Geisel Soto González, **5 puntos** a partir del 06 de enero del 2021 durante 5 años calendario y por una única vez, esto con base en el artículo 53 de la Ley N° 9635, y el criterio jurídico DJ-C-132-2021 aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 29-2021 del 15 de abril de 2021, artículo XLV; pues los conocimientos adquiridos en la disciplina señalada a lo largo del presente informe le va a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos que sean de su conocimiento como parte de las funciones que desempeña en su puesto de trabajo."

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAS-1014-23 presentado por la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1239-23 relacionado con estudio de Carrera Profesional, el cual indica:

N° PJ-DGH-SAS-1239-2023
17 de mayo del 2023



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica de la servidora	Colegio Profesional (Requisito Legal del Manual de Puestos)	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado Adicional a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
480-2021	06/01/2021	Geisel Soto Gonzalez	205200767	Clase ancha: Profesional 2 Clase angosta: Profesional Administrativo 2	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Contaduría Pública del Instituto Tecnológico de Costa Rica, 09/09/2004Colegio de Contadores Privados de Costa Rica, 19/02/2000Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, 11/10/2008	<ul style="list-style-type: none">Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en una de las disciplinas académicas de la AdministraciónIncorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en Administración Financiera del Instituto Tecnológico de Costa Rica, 08 de marzo del 2001	20/09/2018	5 Puntos

Consideraciones importantes:

- Para la elaboración del estudio de reconocimiento del Grado Académico Adicional, se toma en consideración el criterio legal n° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV
 - En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema Visión 2020, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.
 - Por las características del caso que nos opera y dada la atinencia existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de **Licenciatura en Administración Financiera** y la naturaleza funcional tanto del puesto de Profesional Administrativo 2 (*ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo administrativo*) como de Perito Auditor (*Ejecución de actividades especializadas de elaboración de pericias en materia de Delitos Económicos, Financieros, Legitimación de Capitales y otros para contribuir en la resolución de procesos judiciales*), es que el reconocimiento de este grado académico adicional le resulta útil al desempeñarse en ambas clases de puestos.
 - La gestión fue realizada por la servidora en fecha 06 de enero del 2021; no obstante, el rige del reconocimiento del grado académico adicional de **Licenciatura en Administración Financiera** se tiene a partir del 20 de setiembre del 2018, ya que al momento de su primer nombramiento como Profesional Administrativo 2 ya constaba en su expediente personal el atestado correspondiente.
- Lo anterior tomando en consideración que la Administración Pública esta sujeta a la necesidad de organizar a su personal en Manuales Descriptivos y que por ello existe una descripción completa y detallada de las atribuciones y deberes para cada clase en particular, así como también los requisitos mínimos de cada clase. Por otra parte, las funciones pueden quedar configuradas en las descripciones de las clases que no necesariamente realizan todos los funcionarios nombrados bajo esa misma denominación obligando a que, el reconocimiento de un título profesional sea por la afinidad de las actividades que deba atender a las funciones que de manera efectiva realiza el servidor en el cargo que se le designe.

Conclusiones y Recomendaciones

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer 5 puntos por el grado académico adicional de **Licenciatura en Administración Financiera** a la servidora judicial **Geisel Soto González**, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita el reconocimiento le van a permitir tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento al momento de ejecutar sus labores en el Poder Judicial.

Licda. María Ester Ferrero Villa
Coordinadora de Unidad a.i

Licda. Mauren Siles Mata
Jefe Administración Salarial

Licda. Olga Guerrero Córdoba
Subdirectora a.i. de Proceso Administración Humana

Realizado por: *Karolain Aguero Quesada*
Técnica Administrativa 2

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAS-1239-23 presentado por la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-071-2023 relacionado con resolución de impugnación N°01-2023, presentada por la servidora judicial VVA, sobre una serie de inquietudes para poder continuar el conocimiento del recurso de impugnación sobre la evaluación del desempeño, el cual indica:

“En atención al correo electrónico de fecha 28 de marzo del presente año, el máster José Rodolfo Barrantes Chan, Juez Gestor, con autorización de la máster Maricruz Chacón Cubillo, Directora del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, remite resolución de impugnación N°01-2023, presentada por la servidora judicial VVA, quién se desempeña como Técnica Judicial, en el Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de la Zona Sur, donde remiten una serie de inquietudes para poder continuar el conocimiento del recurso de impugnación sobre la evaluación del desempeño, que son las siguientes:

“ ...

A criterio de esta Dirección, existen aspectos importantes de considerar y que deben ser resueltos.

1. Por haberse acogido el Recurso de Revocatoria, que deje sin efecto el procedimiento de evaluación, cuál sería el órgano encargado de realizar la evaluación 2022 de la servidora VVA.

2. Cuando se formule una recusación y/o excusa para conocer el procedimiento evaluativo, bajo que supuestos es admisible dicha herramienta procesal.

3- Y, en los casos que se admisible, cuál es el procedimiento correspondiente, para aquella evaluación del desempeño que realicen despachos unipersonales.

A raíz de lo anterior, remítase las presentes diligencias al Consejo de Personal, tomando en consideración que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, es omiso respecto a los puntos indicados, o bien, no establece procedimiento a seguir, resultando esencial para la resolución del presente proceso de evaluación.

P O R T A N T O:

De conformidad con lo expuesto, y de conformidad con el artículo 7 del Reglamento SIED, se ordena remitir las presentes diligencias al Consejo de Personal, tomando en consideración que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, es omiso respecto a los puntos indicados, o bien, no establece procedimiento a seguir, para la resolución del presente proceso de evaluación...”

Antecedentes:

El recurso fue presentado por la señora VVA con cédula de identidad número 00000, quien se desempeñó para el periodo de evaluación del 2022, en los siguientes puestos:

TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	01/01/2022	13/02/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	14/02/2022	16/02/2022	Incapacidad por Enfermedad	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR

TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	17/02/2022	24/03/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	25/03/2022	25/03/2022	Incapacidad por Enfermedad	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	26/03/2022	26/03/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	27/03/2022	29/03/2022	Incapacidad por Enfermedad	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	30/03/2022	11/04/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	12/04/2022	13/04/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	14/04/2022	18/07/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	19/07/2022	19/07/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	20/07/2022	21/08/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	22/08/2022	22/08/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	23/08/2022	22/09/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	23/09/2022	23/09/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	24/09/2022	29/09/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	30/09/2022	30/09/2022	Permiso sin goce	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	01/10/2022	02/10/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	03/10/2022	01/11/2022	Permiso con sueldo Art 44	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
DEFENSOR PÚBLICO	34371	02/11/2022	04/11/2022	Activo	DEFENSA PUBLICA COBANO
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	05/11/2022	06/11/2022	Permiso con sueldo Art 44	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
DEFENSOR PÚBLICO	34371	07/11/2022	09/11/2022	Activo	DEFENSA PUBLICA COBANO
DEFENSOR PÚBLICO	359456	10/11/2022	04/12/2022	Activo	DEFENSA PUBLICA CARTAGO
TÉCNICO JUDICIAL 2	369900	05/12/2022	05/12/2022	Permiso con sueldo Art 44	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
DEFENSOR PÚBLICO	366192	06/12/2022	13/12/2022	Activo	UNIDAD DE DEFENSA DE PENALIZACION DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
DEFENSOR PÚBLICO	382313	14/12/2022	16/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA
DEFENSOR PÚBLICO	382313	17/12/2022	18/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA
DEFENSOR PÚBLICO	382313	19/12/2022	23/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA
DEFENSOR PÚBLICO	352093	24/12/2022	25/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA
DEFENSOR PÚBLICO	352093	26/12/2022	29/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA
DEFENSOR PÚBLICO	352093	30/12/2022	31/12/2022	Activo	JEFATURA DEFENSA PUBLICA

Fuente: Consulta en SIGA GH

La persona evaluadora que se registra en el módulo informático fue la señora Shirley Fabiola Alfaro Araya, con cédula de identidad número 01-1270-0750, que durante el periodo de evaluación del desempeño 2022, se desempeñó como Coordinadora Judicial del Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de San José.

Es importante indicar que la persona juzgadora coordinadora del despacho, es el licenciado Víctor Manuel Ortega Jiménez, con cédula de identidad número 06-0160-0422, para el periodo de evaluación estuvo con nombramiento activo, en los siguientes periodos:

JUEZ 3	369898	01/01/2022	07/03/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 5	369814	08/03/2022	11/03/2022	Activo	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL JUVENIL
JUEZ 3	369898	12/03/2022	13/03/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 5	369814	14/03/2022	22/03/2022	Activo	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL JUVENIL
JUEZ 3	369898	23/03/2022	04/04/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 5	369815	05/04/2022	08/04/2022	Activo	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL JUVENIL
JUEZ 3	369898	09/04/2022	11/04/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	12/04/2022	13/04/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	14/04/2022	28/04/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	29/04/2022	29/04/2022	Permiso con goce	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	30/04/2022	25/12/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	26/12/2022	30/12/2022	Disfrute de vacaciones	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR
JUEZ 3	369898	31/12/2022	31/12/2022	Activo	JUZGADO PENAL JUVENIL II CIRCUITO JUDICIAL ZONA SUR

Fuente: Consulta en SIGA GH

El despacho donde se desempeña la señora VVA, es un despacho unipersonal, siendo que el licenciado Víctor Ortega Jiménez, es la única persona juzgadora.

La señora VVA, en el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, únicamente registra un plan de evaluación en el Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de la Zona Sur. Si bien existe un permiso con goce de salario, para desempeñarse en la Oficina de Justicia Restaurativa, no se evidencian registros de que en esa oficina se le haya realizado la planeación o metas de desempeño 2022.

De conformidad con la normativa vigente, se establece que cuando la persona servidora judicial se traslada otra oficina o despacho judicial o cambia de funciones, se le debe hacer una evaluación parcial y en la nueva oficina o despacho donde presta sus servicios, deben notificarle el nuevo plan de evaluación y en el caso que cuanto termina el periodo de evaluación y aún se mantiene en esa oficina deben hacerle la evaluación de cierre. El resultado final, se compone del ponderado de las

evaluaciones parciales y la de cierre existentes. Asimismo, se tiene que la servidora judicial de octubre a diciembre del 2022 también fue ascendida como Defensora Pública.

Así las cosas y al no existir un plan de evaluación tanto en la Oficina de Justicia Restaurativa ni de la Defensa Pública y en cumplimiento del artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. La evaluación del desempeño se realizó en el Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de Zona Sur, por el periodo del primero de abril al último día laborado en el despacho.

Sobre la resolución del Juez Coordinador

Ahora bien, en cuanto a la resolución emitida por el licenciado Víctor Manuel Ortega Jiménez el día nueve de marzo del 2023, en donde se resolvió revocar las evaluaciones realizadas por la Coordinadora Judicial, por cuanto no se cumplió con el deber de convocar a una reunión de seguimiento y o posible cierre de la evaluación, debe considerarse que el Reglamento indica que se deben realizar las reuniones de seguimiento y realimentación, además se dispone del criterio jurídico N°DJ-C-195-2022, de fecha 10 de mayo 2022, del cual se adjunta copia, donde manifiesta lo siguiente con respecto a la reunión de cierre:

“...d. Reunión de cierre. –

Por otra parte, como se indicó el objetivo central de cualquier procedimiento administrativo es la verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final y su fin es asegurar el mejor cumplimiento de los fines de la Administración. La evaluación del desempeño como procedimiento administrativo que es, consiste en la verificación del desempeño individual de una persona servidora judicial en un tiempo determinado y el efecto de dicho desempeño en el alcance de los objetivos, actividades y responsabilidades del cargo que ostente; todo con el propósito de generar indicadores, permitir la consecución de los objetivos institucionales, así como para complementar y fortalecer la toma de decisiones institucionales, generar una cultura de medición y rendición de cuentas y mejorar de forma permanente la prestación de servicios, entre otros fines públicos. La desvinculación de una persona del Poder Judicial no significa la desaparición del fin público buscado con la evaluación el desempeño, por ende el procedimiento debe finalizarse para garantizar el mejor cumplimiento de los fines que tiene el Poder Judicial.

Corolario no solo sería válida la comunicación de un resultado final de evaluación a una persona otrora servidora judicial, sino que además es obligatorio que se llegue a tal resultado y su notificación sin que se haya realizado la reunión de cierre. En tal caso, deberá garantizarse el ejercicio efectivo del derecho de defensa y del debido proceso...”

Adicional, en una de las conclusiones se indica que la desvinculación de una persona con el Poder Judicial que no permitió la reunión de cierre no supone una limitante para un resultado final y su comunicación y notificación, por lo que se interpreta que la no realización de una reunión de realimentación sea causa de la nulidad del acto de evaluación del desempeño. Igualmente, no se les impide el derecho de defensa, ya que mantienen su derecho a recurrir el resultado notificado, pudiendo puntualizar los agravios que consideren se realizaron en su evaluación del desempeño y solicitar su modificación.



DJ-C-195-2022 las
incapacidades y desvi

Dentro de dicha resolución, se indica que la recusación de las personas evaluadoras del despacho, se motiva en la presencia de proceso disciplinarios.

Resoluciones sobre tema de impugnaciones del personal técnico judicial

El Consejo de Personal, en sesión número 03-2021 del 02 de marzo del mismo año, artículo VIII, había conocido la impugnación de la evaluación del desempeño, de algunas personas que se desempeñaban como Técnicas Judiciales, y dispuso por una parte, que:

“ ...Por lo anterior, analizan los señores y señoras del Consejo de Personal que resulta de interés referir del procedimiento descrito, que el órgano o la persona competente para conocer el recurso de apelación será: “... El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia...” y el Consejo de Personal no es el superior jerárquico de los cargos de Técnicos Judiciales, así como de ningún puesto del Poder Judicial, siendo que su constitución corresponde según el Estatuto del Servicio Judicial, a un órgano superior de la Dirección de Gestión Humana, (artículo 11). Por otra parte, con el propósito de no generar indefensión para las personas servidoras judiciales que presentaron los recursos ante este Consejo, se recomienda en función del artículo 9 de la Ley General de Administración Pública, que refiere: “...1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios. 2. Caso de integración, por laguna del ordenamiento administrativo escrito, se aplicarán, por su orden, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios...”

Por lo anterior, se dispuso remitir consulta a la Dirección Jurídica, “...para que se asigne la competencia respectiva para el personal de apoyo de la Judicatura, debido al vacío existente en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, ante la particularidad de la estructura administrativa y el superior inmediato competente para conocer el recurso de apelación contra el resultado final de la evaluación del desempeño, para juzgados unipersonales”.

Sobre este acuerdo, la Dirección Jurídica emitió el criterio DJ-C-172-2021, donde se establecieron las siguientes conclusiones:

“... ”

a. Los recursos de apelación interpuestos en contra del resultado final de una evaluación del desempeño, deben ser conocidos por el superior inmediato de quien realizó la evaluación según la estructura organizacional de cada dependencia (artículo 19 del RSIED).

b. Las personas juzgadoras de los despachos unipersonales son las llamadas a evaluar al personal técnico de apoyo que se desempeña en dichos despachos (artículo 11 inciso d ídem).

c. Según la estructura organizacional y desde el punto de vista de las decisiones administrativas que toma la persona juzgadora en los despachos unipersonales, se considera al Consejo Superior como el superior inmediato que ha de conocer los recursos de apelación que interponga el personal auxiliar en contra de los resultados finales de la evaluación del desempeño.

d. Se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que estudie y proponga un cambio del RSIED en cuanto a la competencia para conocer los recursos de apelación interpuestos por el personal auxiliar en los despachos jurisdiccionales unipersonales; de manera que, contemple lo expuesto en el apartado b de este criterio sobre los Consejos de Administración de Circuito y lo regulado en el numeral 11 inciso e) del RSIED, respecto de la posibilidad de que sea únicamente quienes representen a la judicatura en esos consejos, los que conozcan en alza las apelaciones de los resultados finales objeto de análisis...”

Sin embargo, no se realizó la reforma recomendada, considerando que el Consejo Superior, dispuso en la sesión N°31-2021, del 20 de abril del 2021, artículo III, lo siguiente:

“... 1.) De conformidad con lo establecido en el artículo 11 y 19 del Reglamento de Evaluación de Desempeño, trasladar la gestión para conocimiento del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, debido a que realizó la evaluación impugnada, en este caso un juzgado unipersonal. 2.) Hacer este acuerdo de conocimiento de la Comisión de Evaluación del Desempeño, así como de la licenciada Kerling Vargas Medina, Jueza Coordinadora y la servidora Mayra Rodríguez Quesada, Coordinadora Judicial, ambas del Juzgado Contravencional de Bagaces. Se declara acuerdo firme...”

Sea que se designó al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, al conocimiento de las impugnaciones, en caso de juzgados unipersonales, como el caso de doña VVA.

Por otra parte, se tiene la circular emitida por la Inspección Judicial N°04-2022, misma que se dictó como consecuencia del “Informe de advertencia relacionado con el proceso de evaluación del desempeño institucional, cuando existen causas disciplinarias que limitan su materialización”, N° 1551-83-IAD-SAO-2021 de la Auditoría Judicial:

"Las medidas cautelares solicitadas dentro de los procesos disciplinarios en los que se encuentren en conflicto quien esté en el deber de realizar la evaluación y la persona a evaluar, el órgano director del proceso deberá hacer la prevención al Despacho en el que laboren las partes intervinientes en el proceso disciplinario de que se informe a este Tribunal de la Inspección Judicial y a la Dirección de Gestión Humana, Subproceso de Gestión del Desempeño, la persona competente a quien le corresponderá continuar con el proceso de Evaluación del Desempeño. Lo anterior con la finalidad de evitar interrupciones en el proceso de evaluación y asimismo, tampoco se vean afectados los derechos y obligaciones de las persona a evaluar. Lo anterior con la finalidad de cumplir con lo estipulado por el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial..."

También, por conocimiento de otra situación, la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial, en Oficio N°033-CO-OC-2021 emitido el día 27 de setiembre del 2021, del cual se adjunta copia, donde conocen una situación donde en un despacho judicial se presenta una situación similar, donde existen causas disciplinarias y alegan conflicto de intereses en los procesos administrativos del despacho y la Oficina determina en sus conclusiones lo siguiente:

“...VI. EN CONCLUSIÓN.

Recapitulando; con base en una valoración armónica e integral de la Regulación de conflictos de intereses, demás normativa, doctrina y jurisprudencia citada, se pueden identificar las siguientes ideas medulares:

1. Conforme a lo indicado en el inciso 10 del numeral 9 de la Regulación de conflictos de intereses, la persona funcionaria judicial debe abstenerse de actuar en aquellos asuntos de interés de una persona que sea o haya sido parte contraria en un proceso -jurisdiccional o administrativo-, incluyendo sus familiares.
2. El elemento central de este enunciado radica en la definición o contenido de la expresión “asuntos de interés de la persona”, ya que es lo que delimita la relación de partes contrarias.
3. Un “asunto de interés de una persona”, hace referencia a asuntos de intereses propios, a título personal y particular, interés amparado a la titularidad, legitimación y capacidad de actuar, es decir, refiere a asuntos ajenos o desligados de un interés de índole público o para los intereses de la institución.
4. Tratándose del procedimiento administrativo disciplinario, el denunciante no es técnicamente una “parte” del procedimiento, y es que el propósito es asegurar la observancia de las normas de subordinación y, en general, del exacto cumplimiento de todos los deberes de la función.
5. Las funciones que debe desempeñar la persona coordinadora del despacho judicial, deben estar estrictamente acometidas al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, por lo que deben ser ejecutadas con objetividad y probidad, así como en forma regular, continua y con altos estándares de calidad y eficacia en su funcionamiento, en resguardo de la satisfacción del interés general.
6. El deber de abstención se impone frente a aquellas situaciones donde es evidente el interés personal, directo e inmediato de la persona con poder de decisión; esto por estarse ante una oposición o identidad de intereses respecto a la otra persona, con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad de las decisiones públicas y que estas no surjan a la vida jurídica de forma viciada.
7. Finalmente, es importante tener presente, que la gestión de conflicto de interés corresponde resolverla al superior inmediato de las personas funcionarias vinculadas.”



OFICIO-033-CO-OC-
2021-CUMPLIMENTC

Además, este Subproceso había puesto en conocimiento de los órganos rectores, la propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento vigente, conocido en el Consejo de Personal en sesión N°13-2022 artículo único, en lo que interesa se tiene la siguiente reforma propuesta al artículo 9, sobre los órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño:

“ ...

En casos que exista un conflicto manifiesto y concreto por medio del trámite de un proceso judicial o administrativo, entre la persona u órgano evaluador y la persona evaluada, el órgano competente, será sustituido para ese proceso, por una persona evaluadora ad hoc, según la organización de la oficina o despacho judicial, cuyo nombramiento estará a cargo, por el órgano competente que nombró a la persona originalmente, encargada del proceso. Cuando el Consejo de Jueces y Juezas, no alcance un acuerdo de mayoría, o el caso de conflicto o impedimento, en el nombramiento de ese órgano ad hoc, será el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a quién le corresponderá aplicar la evaluación del desempeño.

...”

Al respecto debe indicarse, que la reforma aún no ha sido elevada a las instancias superiores, dado que, por oportunidad y conveniencia, se está a la espera de las disposiciones que se definan dentro de las reformas de la Ley Marco de Empleo Público y sus reglamentos. Pero se puede denotar, que ya dentro del seno de los órganos rectores se designó al mismo Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, resolver en este tipo de conflictos, respecto del personal técnico judicial.

Analizada la situación y la diferente información que se tiene del caso que nos ocupa, se presentan las siguientes opciones para consideración del órgano rector, de las siguientes interrogantes:

“ ...

1. Por haberse acogido el Recurso de Revocatoria, que deje sin efecto el procedimiento de evaluación, cuál sería el órgano encargado de realizar la evaluación 2022 de la servidora VVA.
2. Cuando se formule una recusación y/o excusa para conocer el procedimiento evaluativo, bajo que supuestos es admisible dicha herramienta procesal.
- 3- Y, en los casos que se admisible, cuál es el procedimiento correspondiente, para aquella evaluación del desempeño que realicen despachos unipersonales...”

Adicional, debe considerarse que el Código Procesal Civil, establece el procedimiento de la recusación (artículo 14.5), donde la misma puede ser aceptado o no, en este caso particular por el Centro de Apoyo, órgano establecido para atender las impugnaciones de los juzgados unipersonales, al no existir Consejo de Juezas y Jueces, por lo que se tiene:

Escenarios Propuestos

Se proponen las siguientes opciones para que la persona técnica judicial, tenga un resultado final de evaluación 2022:

Opción primera:

Considerando que la persona juzgadora en la coordinación es unipersonal y entró a conocer la apelación de la Técnica Judicial, pero a su vez, se dio por recusado en el proceso por un tema de conflicto, valorar que la recusación no sea válida por parte de las personas evaluadoras del despacho judicial, considerando las recomendaciones realizadas por la Oficina de Cumplimiento, establecidas en el oficio N°033-CO-OC-2021, sobre que: “...la aplicación del régimen disciplinario no constituye causa para abstenerse de aplicar la evaluación del desempeño, la potestad de supervisión, evaluación y disciplina de las personas con cargo jefaturas no puede eludirse sin que exista una justa causa. Esta legitimación administrativa debe ejecutarse con eficacia, en forma regular y con calidad, a fin de cumplir con los objetivos institucionales, garantizar la eficiencia de las operaciones de la organización judicial, y el adecuado desarrollo del ente judicial, lo que incluye asegurar la idoneidad de su personal, en resguardo del interés general...”, además que: “... un conflicto de interés [1] surge cuando el interés público colisiona con el interés particular de la persona funcionaria judicial; obstaculizándose, limitándose o influyéndose indebidamente en la objetividad, imparcialidad e independencia de las decisiones y el ejercicio de la función pública que se desempeña. Frente a esta disyuntiva -deber

público en colisión con el interés particular- y ante el riesgo razonable de no actuarse con imparcialidad, es que el deber de abstención cobra sentido y se impone frente a aquellas situaciones donde es evidente el interés personal, directo e inmediato de la persona con poder de decisión; esto por estarse ante una oposición o identidad de intereses respecto a la otra persona, con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad de las decisiones públicas y que estas no surjan a la vida jurídica de forma viciada, o en fraude de ley. En este sentido, cabe agregar que, en lo relativo a la evaluación del desempeño, este proceso cuenta con los mecanismos para asegurar el cumplimiento objetivo de este proceso, parámetros que pueden ser verificados por las partes, e incluso el derecho de realimentación y objeción a las calificaciones otorgadas...”, y por tanto, deben aplicar en el despacho la evaluación del desempeño de la señora VVA, por lo que la persona delegada para realizar la evaluación debería volver a realizar la evaluación de cierre, para enmendar el procedimiento, en cuanto al cumplimiento de la realización de la reunión de entrega de resultados, considerando que en la resolución de impugnación, se indica que se anuló por efectos de forma y no de fondo, según documentación aportada.

Opción segunda: Que sea aceptada la recusación planteada por ambas personas del despacho judicial, sea el Juez Coordinador y la Coordinadora Judicial, y considerando que es un despacho unipersonal, que se valore por parte del Centro de Apoyo Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, según se había propuesto en la reforma al artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, que en casos de conflicto se nombre un órgano ad hoc, teniendo como opción la recomendación que en su oportunidad había realizado la Dirección Jurídica, que se designe al Consejo de Administración del Circuito, para que se mantenga la segunda instancia de los técnicos judiciales en los despachos unipersonales.

Anexos:



Resolución Juzgado
Penal Juvenil Corredo,,

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, sobre correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2023 del máster José Rodolfo Barrantes Chan, Juez Gestor, quien con autorización de la máster Maricruz Chacón Cubillo, Directora del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, remite resolución de impugnación N°01-2023, presentada por la servidora judicial VVA, la cual se desempeña como Técnica Judicial en el Juzgado Penal Juvenil del II Circuito Judicial de la Zona Sur, donde se envían una serie de inquietudes para poder continuar con el conocimiento del recurso de impugnación sobre la evaluación del desempeño, propone dos escenarios para atender las inquietudes del Centro de Apoyo; sin embargo, la señora Magistrada Julia Varela solicitó que se

ampliara la situacion de conflicto presentada en el despacho, a lo cual doña Ivannia Aguilar, procede hacer lectura del escrito del Juez Coordinador donde resolvi3 la impugnaci3n de la servidora judicial VVA, y se determin3 que:

“... Actualmente en tramite ante Inspecci3n Judicial se encuentran las causas N3 22-002382-0031-DI y 22-002479-0031-DI, por diversas faltas de respeto y por Hostigamiento sexual donde mi persona figura como quejosa y el se3or Ortega Jimenez como denunciado. Procesos donde inclusive a fin de brindar protecci3n procesal, el Tribunal de la Inspecci3n Judicial considero oportuno otorgar medida cautelar mediante resoluci3n de las catorce horas cuarenta y uno minutos del diecisiete de octubre de dos mil veintid3s y que en la actualidad se encuentra vigente...”

Lo precedente, ocasion3 la solicitud de recusaci3n del Juez Coordinador y la Coordinadora Judicial, al respecto se analiza por las personas integrantes del Consejo de Personal, que el procedimiento realizado en el despacho judicial, fue err3neo y debe rectificarse, considerando que el recurso de impugnaci3n en primer instancia debi3 ser atendido por la Coordinadora Judicial que aplic3 la evaluaci3n de la se3ora VVA, y considerando que el Juez Coordinador en su resoluci3n no tiene competencia para asumir la recusaci3n de otra persona.

*Despu3s de analizado todo lo anterior, se **acord3**: devolver e indicar al Centro de Apoyo que la gesti3n presentada por la se3ora VVA, debe trasladarla al Juzgado Penal Juvenil de Corredores para que sean corregidos los procedimientos sobre la impugnaci3n presentada por la T3cnica Judicial VVA.*

ARTÍCULO XXIII

Se procede a conocer el oficio N3PJ-DGH-SGD-083-2023 relacionado con escenarios que no fueron considerados en criterios jur3dicos anteriores analizados para la propuesta de reforma a algunos art3culos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluaci3n del Desempe3o, el cual indica:

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

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

Escenario	Resumen del criterio
<p>Primer caso: Existe personal que durante el periodo de evaluación no laboró por cuanto estaba incapacitado, suspendido o con permiso sin goce de salario, no registran ni un solo día de trabajo, interpretamos que esa persona no es sujeta de evaluación por cuanto no laboró y para ese año no tiene un resultado final de evaluación del desempeño.</p>	<p>Esta inquietud fue atendida mediante criterio DJ-C-79-2023, donde se indica que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se adoptó lo dispuesto en jurisprudencia de la Procuraduría General de la República, en el dictamen C-073-2021, sobre el caso de una persona suspendida con goce de sueldo como medida cautelar en un procedimiento de despido, y dictó, que el pago de las anualidades deberá hacerse con base a la calificación del desempeño de otros periodos, en caso que no haya sido evaluada por tal suspensión.</p> <p>Este escenario, se estimó aplicable a cualquier otra situación que implique la suspensión de la prestación del servicio en las que sean validas el cómputo del tiempo servido como factor determinante en el pago del aumento por mérito, de acuerdo con el artículo 12 inciso c) de la Ley de Salarios del Poder Judicial (LSPJ) exceptuados los permisos sin goce de salario tal y como lo determina dicho artículo e inciso. Lo anterior por cuanto, la suspensión con goce de salario como medida cautelar en un procedimiento disciplinario o de despido, se</p>

	<p>estima análoga a otras situaciones como la incapacidad o licencias que impliquen el pago de salario o subsidios, en virtud de que sus efectos sobre los derechos de las personas sometidas a una relación de sujeción especial son los mismos, en el sentido de que, no puede verse limitado el derecho al pago del aumento anual por mérito por las situaciones de suspensión que convergen en la imposibilidad de obtener el resultado evaluativo durante el lapso de la interrupción continua de la prestación de servicios.</p>
<p>Segundo caso: La persona es trabajadora activa, labora durante un lapso dentro del periodo de evaluación (ejemplo: enero hasta mayo), se presenta un problema en su salud que genera una incapacidad, o se suspende del cargo o pide permiso sin goce de salario y regresa a la institución en el segundo semestre del año siguiente. Periodo que según las directrices emanadas por el Ministerio de Planificación, ya no se pueden hacer evaluaciones de cierre y obtener un resultado final, por cuanto establecen que el período máximo para el cierre del proceso es en mayo, del año siguiente, esas personas no serían sujetas de evaluación, cuanto es el periodo mínimo que las personas deben laborar para la institución, para ser merecedoras de un resultado final, y ser merecedores de los efectos que se derivan de ella.</p> <p>Sobre este supuesto, en otro criterio jurídico se indicó que una persona se puede evaluar hasta por un día, no obstante, ¿por un día laborado en el Poder Judicial tiene derecho a un resultado final?, como se indicó anteriormente siendo beneficiario de sus efectos.</p>	<p>Este escenario fue atendido mediante criterio DJ-C-80-2023, igualmente a que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se adoptó lo dispuesto por la Dirección General del Servicio Civil, DG-043-2021, en cuanto a: “1.8. La persona servidora que, por motivos de licencias o incapacidades, u otros que le generen una suspensión temporal de labores y a la fecha de calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, ante lo cual el Jefe de la dependencia correspondiente, registrará ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva la JUSTIFICACIÓN DE SU OMISIÓN, que apunte las razones de no contar con el tiempo mínimo necesario para su ejecución, que permitan solventar aspectos de gestión administrativa que requieran los resultados de este proceso...”.</p> <p>Dada la claridad de la porción copiada de la resolución emitida por la DGSC se estima innecesaria una explicación más amplia de la misma, más que decir que alude a relaciones estatutarias con nombramientos continuos o en propiedad, puesto que, sería ilógico decir</p>

que la persona tiene una suspensión temporal de labores cuando no está nombrada.

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

Corolario se considera que, con la salvedad expuesta y porque así se contempla en dicho Reglamento -aspecto que no está escrito en piedra-, todas las personas servidoras judiciales sujetas al Estatuto de Servicio Judicial, deben ser evaluadas mediante el SIED, independientemente del plazo en que ocupen un puesto específico. En todo caso ya el artículo 13 párrafo tercero del RSIED valida la posibilidad de la realización de las evaluaciones parciales para quienes realizan nombramientos temporales en distintas clases de puestos y oficinas.

“... ”

En tal sentido, el artículo 17 en concordancia con el 11 inciso e) ambos del Decreto Ejecutivo 42087-MP-PLAN “Lineamientos generales de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas” vislumbra que las personas servidoras públicas cuyos nombramientos sean ocasionales por sustituciones temporales menores a un año, “deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado (quinto nivel)”. Ese “quinto nivel” alude a los objetivos y metas pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública lo cual es similar al “Cuarto nivel” que se establece en el artículo 15 del RSIED; de manera que, se recomienda a la Dirección de

	<p>Gestión Humana que en su función asesora en materia de gestión del desempeño , valore plantear una reforma a dicho reglamento , es decir que se explore la posibilidad de ligar el factor de evaluación del desempeño nominado “Cuarto nivel” a las evaluaciones parciales en los nombramientos cortos y discontinuos, porque considera esta Dirección Jurídica que ninguna persona servidora judicial cubierta por el Estatuto de Servicio Judicial (ESJ) está exenta de que se le evalúe su desempeño mediante el SIED.</p> <p>Recuérdese que en virtud de la exigencia constitucional y legal de que el servicio judicial sea eficiente (artículo 191 de la Constitución Política y 1, 8 inciso c), 21, 34, 42 y 43 del ESJ), <u>no puede pensarse en la valoración de plazos mínimos para que una persona servidora judicial sea evaluada...</u></p> <p>“... Por otro lado, desde la visión de la DGSC no es posible que una persona con suspensión en la prestación de servicios que haga que el tiempo laborado sea menor a seis meses en un periodo evaluativo (caso distinto del criterio DJ-C-134-2021) pueda ser objeto de un resultado final de evaluación del desempeño. De modo que, se advierte que el corolario de la DGSC es únicamente aplicable a los casos en que la relación estatutaria es continua en los nombramientos y por tanto no tiene relación alguna con el criterio DJ-C-134-2021, de ahí que, es inadecuada la conexión que se hace del segundo caso con el criterio referido...”</p>
<p>Tercer escenario: Tenemos personas que laboran ocasionalmente para el Poder Judicial, haciendo nombramientos interinos, ya no se les puede considerar como de primer ingreso, ¿cuánto sería el periodo mínimo para considerar para que sean</p>	<p>Este escenario fue atendido mediante criterio DJ-C-81-2023, igualmente a que a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículos 9 y 10 de la Ley General de Administración Pública, se</p>

merecedores de un resultado final? Qué pasa si cuando se debe hacer el cierre de evaluación y generar el resultado final, ya no está laborando para el Poder Judicial, es importante mencionar que el cierre o la generación del resultado final, se debe hacer después de que el periodo de evaluación cierra, sea después del 31 de diciembre de cada año.

adoptó lo dispuesto por la Dirección General del Servicio Civil:

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

Recuérdese que en virtud de la exigencia constitucional y legal de que el servicio judicial sea eficiente (artículo 191 de la Constitución Política y 1, 8 inciso c), 21, 34, 42 y 43 del ESJ), no puede pensarse en la valoración de plazos mínimos para que una persona servidora judicial sea evaluada. Los “objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador” ya constituyen en el RSIED un factor o componente de la evaluación por lo que no se encuentra obstáculo legal para que hasta por un día a una persona se le fije una meta y objetivo y por tanto pueda ser evaluada parcialmente. Eso sí, la fijación de metas y objetivos debe

	<p>cimentarse en criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos (artículo 5 inciso c) RSIED), criterios e instrumentos que además deben adecuarse al principio constitucional de razonabilidad. También deberá comunicarse a la persona evaluada tal determinación según el principio de información que se enuncia en el artículo 5 inciso i) del RSIED”.</p> <p>En ese criterio se consideró factible desde el punto de vista legal evaluar a una persona servidora pública en cada nombramiento en distintas clases de puestos y oficinas, dada la obligatoriedad que tiene de rendir cuentas y ofrecer sus servicios eficientemente, aunado a que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED) no restringe la posibilidad de evaluarla en virtud de la discontinuidad en los nombramientos ni prevé un tiempo mínimo de prestación de servicios para ser evaluada, sino que más bien presenta a la evaluación parcial como medio para la consecución de resultados evaluativos ante el cambio de puesto o ante aquellos otros supuestos que defina los “órganos competentes” (artículo 16.2.a y d RSIED)..”</p> <p>“...en el criterio antes citado, se considera nuevamente que no existe un periodo mínimo de servicios prestados en el Poder Judicial para ser sujeto de evaluación, salvo en el caso del personal de primer ingreso...”</p>
--	---

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

Artículo 13	Propuesta de Modificación del artículo 13
Artículo 13.- Personas sujetas a evaluación.	Artículo 13.- Personas sujetas a evaluación

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

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

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

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

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

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

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

Para efectos de la aplicación de una evaluación de cierre al final de cada período de evaluación, para las personas servidoras judiciales, se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) Cuando la persona que ha tenido continuidad laboral durante el período evaluado surge suspensión temporal de labores, por situaciones de incapacidades, licencias o suspensiones, durante el plazo de cierre del período, será evaluado al momento de reincorporarse en su puesto, sí tiene seis meses de tiempo efectivo laborado durante el

	<p>período de evaluación. En caso de no cumplir este presupuesto, no podrá ser objeto de una evaluación de cierre y, para efectos del reconocimiento de anual se hará con el resultado del período anterior, cuando exista.</p> <p>b) Las personas servidoras judiciales de primer ingreso, se les aplicará una evaluación de cierre, solamente si la suma de los nombramientos durante el período de evaluación, alcanzan los seis meses. De acuerdo con la normativa vigente.</p> <p>c) Las personas servidoras judiciales, que laboran de manera interina discontinua, solamente si la suma de los nombramientos durante el período de evaluación alcanza los seis meses.</p>
--	--

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

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, se acordó: Aprobar el informe N°PJ-DGH-SGD-083-2023 en todos sus extremos, respecto a la reforma del artículo 13 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO XXIV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-084-2023 relacionado con ampliación del criterio DJ-C-195-2022, sobre mejora al artículo 19 del Reglamento de Evaluación

del Desempeño analizada por el Consejo de Personal, sobre los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución por motivos legales, el cual indica:

“Con ocasión del acuerdo adoptado por este Consejo en la sesión N° 14-2022 del 09 de agosto de 2022, artículo 1, donde se dispuso remitir consulta a la Dirección Jurídica, sobre ampliación del criterio DJ-C-195-2022, a la luz de la propuesta borrador de mejora al artículo 19 del Reglamento de Evaluación del Desempeño analizada por el Consejo de Personal, sobre los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución por motivos legales, por ejemplo: vacaciones, incapacidades, becas y otros, además del proceso de impugnación. Por lo anterior, se remite un resumen del criterio ampliado por dicha Dirección, que consta en el DJ-C-570-2022 del 08 de noviembre:

“...Como puede verse, dos de los supuestos planteados en aquel momento por la DGH, implican la comunicación del resultado final de la evaluación del desempeño y el improrrogable cómputo del plazo para recurrir ese acto final (artículos 255, 258, 259.1 y 346 de la Ley General de la Administración Pública -LGAP-), esto último de conformidad con el principio de autointegración dispuesto en el artículo 9 de ese cuerpo legal ante la ausencia normativa en el ordenamiento jurídico judicial que regulara esos supuestos en el procedimiento administrativo especial de la evaluación del desempeño. Por tanto, se consideró en el criterio DJ-C-195-2022 que, los plazos para impugnar el resultado final de la evaluación en aquellos casos, sólo se suspenderían por fuerza mayor y siempre que se garantizara el derecho de defensa y debido proceso.

En tal sentido sobre el primer y segundo supuesto en cuanto a las vacaciones, se dijo que no es posible la suspensión de los plazos establecidos en el artículo 19 del RSIED porque, el disfrute del periodo de descanso no es un evento imprevisible ni evitable, además una persona que se encuentre en vacaciones no está imposibilitada materialmente para hacer efectivo su derecho a impugnar el resultado final de su evaluación. Sobre las incapacidades se estimó, en tesis de principio, no implican per se la imposibilidad del ejercicio del derecho de defensa de la persona evaluada. La única forma de violentar ese derecho es cuando la incapacidad sea de tal grado que socave la capacidad psíquica, mental o de comprensión del destinatario del acto final evaluativo; o bien, suponga una imposibilidad material para recurrir. Ante ese último caso, la administración sí podría suspender la comunicación del resultado final o el plazo para recurrir, en virtud de la fuerza mayor y en aras de garantizar el derecho de defensa y debido proceso.

Por otra parte, sobre la tercera hipótesis, se valoró que la desvinculación que impediría la reunión de cierre no es un escollo para la determinación de un resultado final de la evaluación del desempeño y su posterior comunicación...”

...

“Ahora bien, el Estatuto de Servicio Judicial dicta que el desarrollo de los procedimientos e instrumentos para una mayor eficiencia del personal judicial deben ser determinados por la DGH (artículo 8 inciso c). Según ese mismo artículo e inciso, uno de esos procedimientos es la “calificación periódica de servicios” hoy evaluación del desempeño. Las reglas de ese procedimiento se amplían en el RSIED y se considera como especial de índole administrativo con posibles pérdidas de derechos subjetivos por los efectos constatables en el numeral 20 del RSIED y el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público que registró desde el 09 de marzo de 2023...”

...

“... Se infiere diáfamanamente la existencia y prevalencia de norma especial en materia del procedimiento evaluativo del desempeño cuyas regulaciones constituyen, por tanto, objeto de exclusión de las normas conexas al procedimiento administrativo general localizadas en el Libro Segundo de la LGAP conforme el mandato del artículo 367.2.e. ibidem. Tal exclusión no debe entenderse absoluta ya que, esa misma Sala ha expuesto que en los procedimientos administrativos que puedan tener por resultado la pérdida de derechos subjetivos, los elementos del derecho al debido proceso serán de acatamiento obligatorio en cualquier procedimiento...”

En otro orden de ideas, el procedimiento del cierre evaluativo puede normarse discrecionalmente por el jerarca institucional (artículo 215.2 LGAP), ejercicio que no permite la arbitrariedad y exige el respeto a la LGAP, así como los principios de racionalidad y razonabilidad (artículo 216.1 ídem).

“...Por lo dicho, puede contemplarse en el RSIED una norma en la que se permita interrumpir el procedimiento de cierre con motivo de las condiciones que suspenden la prestación de los servicios. No obstante, eso no suprime del todo el supuesto en el que deba comenzarse a computar el plazo para recurrir el resultado final de la evaluación, pues bien, se puede comunicar el acto final y al día siguiente la persona evaluada verse afectada por alguna de las condiciones de suspensión de la prestación de servicios, lo que haría que el plazo para recurrir sea simultáneo con la condición de suspensión dicha, hecho que precisamente parece querer evitarse.

“...Así entonces, se estima recomendar que la Dirección de Gestión Humana mediante el Subproceso de Gestión del Desempeño, proponga una norma reglamentaria adicional que valide la interrupción del plazo para recurrir el acto final de la evaluación del desempeño, si se dan las condiciones de suspensión de la prestación de servicios después de haberse comunicado el resultado final evaluativo. Una norma infra legal en tal sentido no iría en contra del Libro Segundo de la LGAP, en lo que al plazo para recurrir se refiere, porque como se indicó, esa misma ley permite exceptuar de la aplicación de las reglas del

procedimiento administrativo general contenidas en ese libro a los procedimientos especiales concernientes al personal regulados en reglamentos autónomos de trabajo, además de que como se dijo antes, el jerarca institucional puede normar de manera discrecional el procedimiento del cierre evaluativo, siempre y cuando no se viole el derecho de defensa o debido proceso de las personas evaluadas o las garantías mínimas del procedimiento administrativo general...”

Por otra parte, mediante oficio N° PJ-DGH-SGD-211-2022 del 19 de octubre de 2022, se remitió consulta a la Dirección Jurídica, considerando los siguientes escenarios, que no fueron considerados en el criterio el DJ-C-570-2022 del 08 de noviembre, Al respecto debe indicarse que la Dirección Jurídica remitió el criterio DJ-C-103-2023, el cual fue conocido y aprobado por el Consejo Superior, en sesión n°21-2023 del 16 de marzo de 2023, artículo XXIV, oficio 2886-2023, de lo cual se indicó:

Escenario	Resumen del criterio DJ-C-103-2023
<p>“...Se determinó como parte de hallazgos en la labor de seguimiento, que una cantidad de personas servidoras judiciales, antes de finalizar el periodo de cierre, solicitaron un permiso sin goce de salario, fueron suspendidos o se les otorgó algún tipo de incapacidad, entre otros, por lo que no pudieron ser evaluados. Por lo anterior, el Subproceso revisó el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN “Lineamientos Generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas”, en su artículo noveno, se indica que la evaluación será realizada a más tardar el último día hábil del mes de mayo del siguiente año, que cada institución y órgano del Sector Público, acorde a la programación de actividades podrá establecer las fechas de aplicación dentro del primer semestre de cada año. Ante esta situación nos surgieron varias interrogantes que se estima oportuno determinar:</p> <p>1. ¿Qué pasa con las personas que están en los supuestos mencionados anteriormente y regresan al Poder Judicial, después del primer semestre del año?, tomando de base dicha normativa, ¿Esa persona no sería sujeto de una evaluación del desempeño, del período vencido? ...”</p>	<p>Se recomendó por la Dirección Jurídica, que:</p> <p>“...1. La persona servidora judicial a evaluar, si bien cumplió con el plan anual de metas y objetivos acordado de forma consensuada con la respectiva jefatura, no puede ser evaluada en su desempeño antes de la fecha dispuesta por la norma, porque se encuentra ausente, debido a que está con permiso sin goce de salario, está suspendida o incapacitada, se toma en cuenta la calificación del período inmediato anterior (Artículo 23 del Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial)...”</p>

<p>2. ¿Qué pasa cuando por alguna razón la persona evaluadora no realizó la evaluación del desempeño durante ese período, sin tener ninguna justificación o entrar en los supuestos anteriores? Y las personas evaluadas, ponen al Subproceso en conocimiento de la situación, se entendería que debería comunicarse a la Inspección Judicial, el incumplimiento de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño y no operaría ninguna extensión de plazo para las evaluaciones de cierre.</p>	<p>En este caso, es que la persona evaluadora, sea la Jefatura o a quién se le haya delegado aplicar la evaluación del desempeño, no aplicó la misma, por lo que se refiere en el criterio, en lo que resulta de interés:</p> <p>“...En ese sentido, es importante dejar claros dos aspectos primordiales, primero, todo el funcionariado judicial, que consecuentemente tiene una relación de servicio con el Poder Judicial y con nombramiento en propiedad o en forma interina (incluyendo puestos de confianza), está sujeto al Principio de Rendición de Cuentas por medio de la evaluación del desempeño (artículo 13) y, segundo, todas las personas servidoras judiciales deben ser evaluadas por un órgano superior o jefatura inmediata. De esta manera, nace así un derecho y a la vez un deber de la persona servidora a ser evaluada, así como de la persona evaluadora de evaluar a sus subalternos, quien indudablemente también tendrá que ser evaluada por su superior jerárquico. La única excepción que hace la norma es sobre el personal que se encuentra en condición de meritorio, porque lógicamente no hay una relación laboral, y también las personas de primer ingreso, quienes deben tener al menos tres meses de laborar en el puesto de forma consecutiva para poder ser evaluadas...”</p> <p>2. Es responsabilidad de la jefatura inmediata o superior jerárquico realizar la calificación anual del desempeño de sus subalternos, así como de remitirla a la Dirección de Gestión Humana. La tardanza injustificada de esta obligación da lugar a que la Dirección de Gestión Humana ponga el hecho en conocimiento del órgano competente (Corte Plena, Consejo de Personal, Consejo de la Judicatura), para lo que corresponda. (Artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial, en relación con el artículo 7 del Reglamento del Sistema</p>

Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial) ...”

“... Por su parte, el artículo 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en relación con el tema de la evaluación del desempeño, dispone lo siguiente: “Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable...”

“...En ese sentido, como lo hemos visto, el **marco normativo no habilita a ninguna**

extensión del plazo para la evaluación del

cierre, más allá de la establecida en el

procedimiento definido en el artículo 18 del

Reglamento del Sistema Integrado de

Evaluación del Desempeño del Poder Judicial,

que consiste en que la persona evaluadora

solicite, por única vez, antes del vencimiento del

período de evaluación, y de manera justificada

ante la Dirección de Gestión Humana, la

ampliación del plazo hasta por quince días.

Obsérvese que el plazo de 15 días **comenzará a**

correr a partir del momento en que sea posible

realizar la reunión de cierre de la Evaluación

del Desempeño, es decir, que tanto la persona

servidora como su jefe inmediato, estén en

condición de realizarla. Otro aspecto

importante que debe señalarse es que el

precitado artículo 18 establece que, la

ampliación debe solicitarla la jefatura y que

debe estar motivada, esto es, que se dejará

constando el motivo por el cual se solicita la

ampliación del plazo; ahora bien, aquí hay que

resaltar que la norma no hace ningún tipo de

enumeración ni limita los motivos, de manera

	<p>que, no se puede distinguir donde la ley no lo hace. Esto tiene como consecuencia que, las causales son abiertas, no se trata de ninguna manera, de motivos taxativos ni cerrados...”</p>
<p>3. ¿Cuáles podrían ser las causales por las que el Subproceso Gestión del Desempeño, puede ampliar el plazo para realizar evaluaciones del periodo anterior y hasta cuando lo podría hacer, solicitadas después de vencido ese periodo (el indicado en los lineamientos emitidos por el MIDEPLAN) ?, máximo considerando que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, establece un procedimiento y plazo, en su artículo 18...”</p>	<p>Sobre este escenario, se replica lo analizado en el punto 2, en cuanto a que:</p> <p>“...En atención a esta consulta, se reitera lo señalado en el apartado anterior, en el sentido de que, el plazo de 15 días comenzará a correr a partir del momento en que sea posible realizar la reunión de cierre de la Evaluación del Desempeño, es decir, que tanto la persona servidora como su jefe inmediato, estén en condición de realizarla. Otro aspecto importante que debe señalarse es que el artículo 18 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial establece que la ampliación debe solicitarla la jefatura y que debe estar motivada, esto es, que se dejará constando el motivo por el cual se solicita la ampliación del plazo; ahora bien, aquí hay que resaltar que la norma no hace ningún tipo de enumeración ni limita los motivos, de manera que, no se puede distinguir donde la ley no lo hace. Esto tiene como consecuencia que, las causales son abiertas, no se trata de ninguna manera, de motivos taxativos ni cerrados.</p> <p>La vida presenta para los seres humanos diversas circunstancias que pueden incidir en la vida laboral de las personas, por ejemplo: una enfermedad repentina que incapacite a la persona servidora judicial o a su jefatura. Al respecto, debe pensarse en que si una jefatura trabajó con una persona servidora por un importante período de tiempo y justo para el momento de realizar la reunión de cierre de la evaluación de desempeño está incapacitada, para la persona jefe que realiza la sustitución por unos días, resulta difícil y no adecuado que haga la evaluación, porque en pocos días no tiene el panorama completo acerca del</p>

	desempeño de la persona a evaluar, como si lo tiene la persona jefe que está incapacitada y que observó el trabajo de la persona servidora que va a ser evaluada, porque le estableció las metas, estuvo pendiente de su trabajo y le hizo la reunión de seguimiento...”
--	--

Por todo lo anterior, el Subproceso de Gestión del Desempeño, en acatamiento a la recomendación de la Dirección Jurídica, remite para análisis y aprobación del Consejo de Personal, la siguiente modificación al artículo 18 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial de Evaluación, que permita integrar la modificación aprobada en el artículo 19, sobre la suspensión de los plazos cuando la persona evaluada, se encuentren fuera de la institución por motivos legales, por ejemplo: vacaciones, incapacidades, becas.

Artículo 18	Propuesta de Modificación del artículo 18
<p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Por única vez dentro de cada período de evaluación el evaluador podrá solicitar, antes de su vencimiento y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, dentro del plazo de tres días, deberá remitir al órgano rector su recomendación sobre la gestión planteada. El órgano rector contará con tres días para resolver.</p>	<p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Procederá la ampliación del plazo para ejecutar las evaluaciones de cierre o resultado final, en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Por única vez dentro de cada período de evaluación la persona u órgano evaluador podrá solicitar, antes de la fecha de vencimiento de la etapa de cierre y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días. b) Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha

<p>En todo caso la prórroga que se autorice se entenderá que corre a partir del vencimiento del plazo original</p>	<p>de cierre, por motivo de suspensión de la relación laboral, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, estará autorizada para habilitar el sistema informático para que se registren las evaluaciones del personal judicial que se encuentren en los casos antes indicados y presenten la gestión respectiva, con el propósito de asegurar que todas las personas servidoras judiciales, cuenten con una evaluación de cierre.</p>
--	---

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

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, expuesto por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, se acordó:

- 1. Aprobar el informe N°PJ-DGH-SGD-084-2023.*
- 2. Aprobar la reforma al artículo 18 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, según se indica a continuación:*

<p>Artículo 18 Original</p>	<p>Propuesta de Modificación del artículo 18, enviada en oficio PJ-DGH-SGD-084-2023</p>	<p>Propuesta modificada en sesión 09-2023 del Consejo de Personal del 06 de junio de 2023</p>
<p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Por única vez dentro de cada período de evaluación el evaluador podrá solicitar, antes de su vencimiento y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, dentro del plazo de tres días, deberá remitir al órgano rector su recomendación sobre la gestión planteada. El órgano rector contará con tres días para resolver.</p> <p>En todo caso la prórroga que se autorice se entenderá que corre a partir del vencimiento del plazo original</p>	<p>- Período de evaluación.</p> <p>La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.</p> <p>Procedimiento de ampliación del plazo.</p> <p>Procederá la ampliación del plazo para ejecutar las evaluaciones de cierre o resultado final, en los siguientes casos:</p> <p>c) Por única vez dentro de cada período de evaluación la persona u órgano evaluador podrá solicitar, antes de la fecha de vencimiento de la etapa de cierre y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.</p> <p>d) Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión de la relación laboral, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, se podrá gestionar la ampliación del período de</p>	<p>Modificar en el inciso b, para adicionar lo marcado en negrita:</p> <p>b)Para aquellos casos excepcionales en los cuales las personas sujetas a evaluación del desempeño se encuentren fuera del Poder Judicial, al momento de la fecha de cierre, por motivo de suspensión temporal de labores, por permisos, licencias, suspensiones, incapacidades, que le impidan a la persona u órgano evaluador concluir el proceso, dentro de la programación del cierre, se podrá gestionar la ampliación del período de evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones, por el tiempo efectivo laborado y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento. Siempre y cuando no supere un nuevo período de evaluación.</p>

	<p>evaluación, para concluirlo al momento que la persona evaluada se reincorpore a sus funciones y cumpla los presupuestos para ser objeto de una evaluación de cierre establecidas en este reglamento.</p> <p>La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, estará autorizada para habilitar el sistema informático para que se registren las evaluaciones del personal judicial que se encuentren en los casos antes indicados y presenten la gestión respectiva, con el propósito de asegurar que todas las personas servidoras judiciales, cuenten con una evaluación de cierre.</p>	
--	---	--

3. Aprobar la reforma al artículo 19 Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, según lo solicitado por este Consejo en la sesión N° 14-2022 celebrada el 09 de agosto de 2022, artículo I, de la siguiente forma:

<p>Modificación del artículo 19 Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño, aprobada en 2022</p>	<p>Modificación aprobada por Consejo de Personal en sesión del 06 de junio de 2023</p>
<p>Artículo 19.-.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre.</p> <p>Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona</p>	<p>Modificar solamente el cuarto párrafo para que se lea de la siguiente forma:</p> <p>En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión temporal de labores, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr según lo establece la ley de notificaciones, en el correo personal</p>

evaluadora u órgano que efectuó la evaluación.

En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión de la relación laboral, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr en el momento en que se reincorpore en el servicio, para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.

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, la persona evaluadora u el órgano que efectuó la evaluación o quien en su momento ostente la competencia para evaluar el desempeño, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará al superior de la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.

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

El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada

señalado por el servidor judicial y al institucional. Salvo que la persona evaluada, tenga un impedimento para ejercer los recursos respectivos, en cuya hipótesis el plazo correrá a partir del momento, en que se encuentre en condiciones reales de ejercer su defensa para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.

dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

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

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

En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO XXV

Oficio N°PJ-DGH-RS-1105-2023 relacionado con recurso de apelación presentado por la señora SMRS, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración psico-laboral para el proceso selectivo de Defensor, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el recurso de apelación presentado por la señora SMRS, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración psico-laboral para el proceso selectivo de Defensor (a) Público Penal/Familia, entre lo que interesada manifiesta, lo siguiente:

“PRIMERO: Que el 9 de agosto del año 2022 al ser las 16:38 horas y mediante correo electrónico se me notificó de la realización de las pruebas selectivas definidas al efecto a realizarse el día 30 de septiembre del año 2022 al ser las 13:00 horas. Además, se me indicó que los profesionales encargados de realizar la prueba serían Cristina y Rodrigo (La información contenida en el correo se limita a la sola mención de sus nombres). En el mismo correo se indica, en la sección denominada “Notas Importantes”, que no se requiere temario ni material de estudio, por cuanto las valoraciones están basadas en las condiciones propias de cada participante (Cita ad verbatim del contenido del correo)”.

“SEGUNDO: Que el día 30 de septiembre del año 2022 al ser las 13:00 horas me presenté en tiempo y forma a la realización de la prueba para la que se me convocó por medio del correo electrónico”.

“TERCERO: La prueba psico laboral del 30 de septiembre del año 2022, consistió en responder diversas preguntas en un ordenador, durante toda la duración de la prueba a todos los participantes se nos estuvo presionando de manera verbal y constante aduciendo a que si no respondíamos rápido no íbamos a poder terminar la prueba, por el límite de tiempo y que en caso de que no pudiéramos terminar uno de los cuestionarios, no se nos permitiría seguir adelante y perdíamos el puntaje de los demás, por lo que no podíamos devolvemos ni revisar bien la pregunta o la respuesta asignada. Ese tipo de aseveraciones se dieron de manera invariable por quienes estaban aplicando la prueba y hasta el final de esta”.

“CUARTO: Al salir de la prueba psico laboral aplicada el 30 de septiembre del año 2022, se me informó verbalmente por la persona que me aplicó la prueba que también tenía que realizar una entrevista por el medio electrónico Teams, por lo que se me consultó por disponibilidad horaria. Se convino que dicha entrevista quedaría para el 31 de Octubre de 2022 a las 8:30 horas”.

“ QUINTO: Al ser las 8:30 horas del día 31 de Octubre del año 2022 me apersoné en el tiempo y forma solicitadas y participé en la entrevista conducida por David Viquez Calderón, Profesional 2 de Psicología de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana”.

“SEXTO: El 10 de noviembre de 2022 al ser las 15:41 horas recibí un correo de la técnica administrativa 2 llamada Angelica Dittel Rojas donde se me indicaba que había obtenido una nota exacta de 61.38 sin ningún tipo de especificación, desglose, resultados o criterios objetivos en los que se basara para la obtención del puntaje mencionado. Solamente se me indicó en el correo que, como lo dice el Cartel CV006-2021, al no ser una nota superior a 70% quedaba excluida del proceso de reclutamiento”.

“SÉTIMO: El 11 de noviembre de 2022 manifesté mi inconformidad con la nota obtenida y solicité un desglose, rubros o criterios objetivos en los que estuviera basada esta, sin embargo, sólo recibí respuestas indicándome que remitirían mis solicitudes a otros profesionales, sin abordar el fondo de estas”.

“AGRAVIOS: Considero que en el presente proceso se está viendo severamente afectada mi carrera profesional y por lo tanto mi Derecho Constitucional a un trabajo digno, ya que, por una actuación discrecional y arbitraria de la Administración, basada en criterios subjetivos, estoy siendo excluida del libre ejercicio de mi profesión sin tomar en cuenta parámetros objetivos como mi rendimiento en los nombramientos que he realizado hasta la fecha”.

“PETITORIA: PRINCIPAL: Que sea reconsiderada la nota obtenida por mi persona en la prueba psico laboral y la entrevista realizada, por cuanto de manera subjetiva y arbitraria se me está excluyendo del proceso CV006-2021. SUBSIDIARIA: Que se eleve el presente recurso al Órgano Superior correspondiente, que es la Dirección de Gestión Humana para su conocimiento en vía de apelación para que se declare que los criterios utilizados no fueron objetivos ni técnicos en materia alguna y por tanto

se me tenga por aprobada; o en su defecto que se me vuelva a aplicar la prueba de manera adecuada, con criterios objetivos y conociendo los perfiles profesionales que busca la Administración, de previo a la repetición de la prueba”.

Con motivo del nombramiento, debe someterse al proceso selectivo establecido para el proceso selectivo de Defensor (a) Público Penal/Familia, el cual cuenta con una serie de fases selectivas, a saber:

- Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.
- Prueba técnica de dicho puesto realizada por Defensa Pública del Poder Judicial.
- Pruebas psicolaborales.
- Investigación Sociolaboral y de Antecedentes.

En virtud de lo anterior y en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado de las pruebas psicolaborales para dicho proceso selectivo, se informa que estas se le realizaron siguiendo el procedimiento establecido en el cartel de dicho puesto.

Aunado a lo anterior, el día de la aplicación de las técnicas selectivas leyó el documento llamado Consentimiento informado, en cumpliendo con el Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesional de Psicólogos (as) de Costa Rica, según artículo 9, se le dio para revisión por parte de su persona. Por lo cual, es importante indicar, que no hay evidencia de gestión alguna relacionada con el proceso de aplicación de la evaluada, más bien todo trascurrió según procedimientos con fluidez y sin inconvenientes.

Después de esta gestión se presenta una apelación en subsidio la cual ya fue contestada por la Máster Alejandra Jerez Soto quien ocupa el puesto de coordinadora 4 de la Unidad de Psicología y el licenciado David Víquez Calderón, profesional 2 en psicología encargado de dicha evaluación de dicha información la oferente no contestó nada a pesar de haberse enviado por correo electrónico la información, lo único que falta es hacer esto del conocimiento del Consejo de Personal, al ser una apelación en Subsidio.

ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:

1. Las pruebas psico-laborales no tienen temario de estudio, debido que este tipo de pruebas psico-laborales, no es necesario estudiar o prepararse previamente como en otro tipo de evaluaciones como son: académicas, conocimientos o técnicas, entonces el tema de preparación queda descartado.
2. Debe de tomarse en cuenta que una prueba psicológica de orientación laboral es un instrumento experimental que tiene por objeto medir o evaluar una serie de características psicológicas, rasgos generales de la personalidad de un individuo y competencias, con la finalidad de determinar la adecuación o inadecuación de un perfil laboral.
3. De acuerdo con su participación en la Convocatoria CV-006-2021, para la clase de Defensor (a) Público Penal/Familia de la Defensa del Poder Judicial, en el mes de noviembre del año pasado, la servidora judicial Angelica María Dittel Rojas, que ocupa el puesto de Técnica Administrativa, le comunicó a la interesada los resultados obtenidos en la fase de técnicas selectivas psico-laborales, en donde se indicaba el resultado no aprobado.
4. En efecto, la oferente SMRS, es postulante para la convocatoria del proceso selectivo de Defensora Pública Penal y Familia de la Defensa del Poder Judicial, debido a esto es que se le convoca mediante correo electrónico el día 30 de setiembre del 2023 y se le asigna su expediente psico-laboral al licenciado Víquez Calderón, que fue el profesional asignado para determinar la idoneidad de las técnicas psico-laborales con el respectivo cargo de interés. Dejando claro que el resultado adverso, por ende, el profesional Víquez Calderón, ya le ha remitido un informe psico-laboral en donde se le explica de forma exhaustiva los motivos de la inadecuación del puesto que aspira.
5. Conviene reiterar que, un informe psico-laboral, es un documento oficial elaborado en el marco de los convenios o tratados internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, las leyes y

reglamentos nacionales, así como en el Código de Ética y otros reglamentos/ documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología.

6. El objetivo de las técnicas selectivas psico-laborales es permitir determinar la idoneidad o no idoneidad de la persona al respectivo puesto que aspira, siendo esto parte de la metodología de la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección. Los instrumentos elegidos para los procesos de evaluación se encuentran dentro de los existentes en el mercado de la psicología, propiamente en el ámbito de la selección de personal, y se opta por los que poseen un mayor asidero científico y se conocen por ser elaborados por expertos profesionales en esta materia tanto a nivel nacional como internacional.
7. Es importante que la persona usuaria comprenda que una prueba psico-laboral, es una herramienta clave en el análisis del comportamiento y las características de las personas dentro de los diversos ámbitos donde interactúa, por lo cual son instrumentos de gran provecho para la toma de decisiones, ya que cuenta con información confiable y válida. ***Aunado, las mismas tienen tiempos aproximados para su realización presencial.*** Dichas pruebas se integran con la entrevista competencial, dependiendo del proceso selectivo con otros instrumentos y que, dentro de un marco de adecuada utilización y rigurosidad son fiables para indicar si alguien es aprobado o no aprobado en el momento de la evaluación psico-laboral.
8. Según, lo que se indagó es importante señalar, que durante el proceso de aplicación todo transcurrió en apego al procedimiento de atención. Aunado, logro conectarse sin inconvenientes y realizar las pruebas en los tiempos estipulados. Otro aspecto por recalcar es que durante todo el proceso de la aplicación de técnicas selectivas prevaleció un acompañamiento continuo lo que permitió mantener la comunicación fluida con su persona durante el procedimiento.
9. El profesional en psicología licenciado Víquez Calderón, siguió un formato de entrevista establecida y avalada por un grupo de profesionales expertos en la materia y se utilizó la modalidad pertinente que se le había avisado previamente, la cual no tenemos ninguna objeción

o solicitud que fuera de forma distinta. Cabe indicar, que las pruebas psico-laborales están automatizadas en todos sus extremos, mediante lineamientos, estructura, parámetros de medición y baremos afines a la población. Además, como medida de seguridad, todos los datos que se generan en función del uso de las diferentes plataformas se encuentran encriptadas en servidores AWS, vinculadas con el número de cédula de identidad de la persona oferente.

10. El resultado responde a un interés institucional el cual radica en la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado, con la finalidad que se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo que muchas veces llega contraponer con los intereses de la persona oferente), en especial cuando se habla de una institución de administración de justicia. La persona oferente debe tener claro que los procesos selectivos fueron creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual.
11. Se deja claro que desde el cartel de dicha convocatoria se establecía que para aprobar los “factores de calificación” se deben de obtener notas igual o mayor a 70.00%, para obtener la condición de idoneidad, por lo que resulta improcedente hacer un promedio simple de las calificaciones dado que las pruebas aplicadas son de distinta naturaleza. En este sentido, se respetará la exactitud de la calificación obtenida, incluso en los dígitos de los decimales, por lo que no es viable el redondeo de las calificaciones conseguidas por las personas que ofrecen sus servicios al Poder Judicial. Lo anterior de conformidad con el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016.
12. Lo que correspondía en el caso de la señora SMRS, es la redacción del informe técnico tal y como lo realizó el profesional a cargo licenciado David Víquez Calderón. Ahora bien, en caso de que su persona no esté de acuerdo con el criterio técnico externado por el profesional, se le indica que lo único que tiene derecho es a la opción de contratar un perito externo en la materia de psicología, el cual debe de cumplir las disposiciones legales y administrativas para realizar este tipo de tareas.

13. También, se le indicó a la señora SMRS, que tenía derecho a presentar una persona perita en psicología, para revisión del expediente y corroborar la información. Siempre y cuando siguiera el procedimiento administrativo y legal, fuera costeadado por la interesada.
14. Es importante indicar, que las justificaciones presentadas por la interesada se basan en una apreciación muy personal y carece de fundamento técnico, debido que el proceso de selección es una elección de acuerdo con un perfil previamente establecido, por lo que unas personas oferentes serán seleccionados y otras no serán elegidas, debido a que no cumplen las expectativas de los perfiles a participar. Por tal caso, pretender que todas las personas que optan ingresar a laborar en el Poder Judicial se ajusten al perfil, se convierte en algo utópico.
15. Por tanto, las pruebas psico-laborales y entrevista se ajustan al cumplimiento del mandato establecido en el Estatuto del Servicio Judicial, cuyo artículo 18, señala lo siguiente: “Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Incisos: (...) “b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.” (...) “d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. (El énfasis es nuestro). Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: “Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”.

CONCLUSIONES RELEVANTES DEL CASO:

En el caso que nos ocupa, no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra de la señora SMRS como oferente, tampoco hubo ningún tipo de discriminación, dado que esta oficina responde a los intereses del Poder Judicial, por lo cual cuenta con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad. Por lo que deniega cualquier petitoria de repetición de pruebas psico-laborales, debido que debemos de promover un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones.

Hay que recordar, que la señora SMRS, tiene la oportunidad de realizar estas pruebas psicológicas una vez transcurrido el plazo de seis meses, siempre y cuando haya proceso selectivo abierto, siempre y cuando se inscriba y cumpla lo pertinente.

En conclusión, la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, ha actuado conforme al ordenamiento estatutario, así como a los valores y principios consagrados en el Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otros interesados, para optar por puestos en la Administración Pública, de ahí que conforme a lo expuesto, de forma atenta y respetuosa **se solicita declarar sin lugar en todos sus extremos esta apelación en Subsidio**, toda vez que la Unidad de Psicología de la oficina de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial no ha infringido normas o derechos constitucionales en perjuicio ni agravio de la evaluada SMRS.

--- o ---

La Msc. Alejandra Jeréz Soto, Coordinadora Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, procede a exponer el informe anterior y aclara que este caso fue atendido a finales del 2022 y se gestionó todo lo pertinente; sin embargo, la señora SMRS no recibió al momento de la evaluación un resultado aprobado y apela que la evaluación no podría ser vinculante para el proceso del nombramiento en la Defensa Pública, ante esto se realiza consulta a esa oficina, recibiendo como respuesta que para ellos este proceso si es vinculatorio para nombramientos como Defensora. Sobre esto se le comunica a la interesada, pero no se recibió ninguna respuesta de su parte.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, consulta que si una persona sale mal en una prueba, y seis meses después opta por una nueva revaloración, ¿eso se hace sobre la base de la

valoración original o es una nueva valoración? ¿Es otra persona que hace la valoración o es el mismo profesional que anteriormente dio un resultado negativo?

Doña Alejandra Jerez Soto, explica que entra en una convocatoria nueva y no se toma ningún tipo de antecedente anterior porque se dejaría en desventaja a la persona, igualmente se cambia a la persona evaluadora, incluso si la persona solicita un ente jerárquico que realice la evaluación se puede también proceder.

*Por lo tanto, conocido el informe N°PJ-DGH-RS-1105-23, se **acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe expuesto y denegar la apelación en subsidio presentada por la señora SMRS.*

ARTÍCULO XXVI

La Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal, informa sobre recurso de apelación presentado por el señor JEAR al obtener resultado desfavorable.

*Conocido dicho informe por las personas integrantes del Consejo de Personal, se **acordó:***

- 1. Conceder audiencia al señor JEAR, misma que se llevaría a cabo mediante aplicación de Microsoft Teams y presidida por el Dr. Ricardo Antonio Madrigal Jiménez.*
- 2. Dejar la toma de decisión por la apelación presentada, para una próxima sesión del Consejo de Personal, una vez que se cuente con los resultados de la audiencia concedida al señor JEAR.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las doce horas y cuarenta y dos minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria