



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 04 de julio del 2023

N° 5926-2023

Al contestar refiérase a este # de oficio
secrecorte@poder-judicial.go.cr

Señora Magistrada
Dra. Damaris Vargas Vásquez, Coordinadora
Comisión de la Jurisdicción Civil

Estimada señora:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 49-2023 celebrada el **13 de junio del 2023**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XLVII

Documento N° 7688-2017, 5823-2023

Mediante el oficio N° 494-PLA-EV-2023, del 01 de junio del 2023, suscrito por el máster Erick Antonio Mora Leiva, Jefe del Proceso de Planeación y Evaluación, indicó lo siguiente:

“Mediante oficio 3713-2023 comunicado el 3 de mayo del presente año, la Secretaría General de la Corte hizo del conocimiento el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 28-2023, artículo XXII, en donde conoció el informe 228-PLA-EV-2023 sobre un estudio solicitado por dicho órgano superior (sesión 19-23, artículo XIX), referente al impacto de la modalidad de teletrabajo en los despachos judiciales de la jurisdicción de Cobro. A esos efectos, en sesión del 28-2023 indicada anteriormente, solicitó a la Dirección de Planificación, un estudio con los indicadores de gestión, para valorar el comportamiento antes y después de pandemia, con respecto al teletrabajo otorgado al personal del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, debido a lo anterior se remite lo solicitado.

En atención del acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 28-2023, artículo XXII, en donde solicitó a la Dirección de Planificación, un estudio con los indicadores de gestión, para valorar el comportamiento antes y después



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

de pandemia, con respecto al teletrabajo otorgado al personal del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, se procede a remitir lo solicitado.

Dirección de Planificación		Fecha:	01 de junio de 2023
Subproceso:	Evaluación	# Informe:	494-PLA-EV-2023
Temática:	Atención del acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 28-2023 del 11 de abril del 2023, artículo XXII, donde solicita un estudio de los indicadores de gestión del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica para valorar el comportamiento antes y después de pandemia del teletrabajo otorgado a dicho despacho.		
Para:	Secretaría General de la Corte		
Copias:	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica		
Oficios y referencias	Con este informe se da respuesta a la referencia interna 1108-2023		



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

Antecedentes

Consejo Superior sesión 103-2021 del 1 de diciembre del 2021, artículo XLVI	• Ratificó las recomendaciones vertidas en el informe 1274-PLA-EV-2021 relacionado con el Seguimiento del Modelo de Sostenibilidad del año 2020, -entre otros- reiteró al Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica cumplir con la cuota de 54 firmas diarias y 4 sentencias mensuales
Consejo Superior sesión 27-2022 del 29 de marzo del 2022, artículo LI	Trasladó al Tribunal de la Inspección Judicial el incumplimiento de las cuotas de trabajo por parte del licenciado Diego Meoño Piedra, Juez Coordinador del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica. A esos efectos dicho Tribunal mediante voto 1901-2022 del 1° de junio del 2022, desestimó la queja (ver anexo 1).
Consejo Superior sesión 90-22 del 18 de octubre 2022, artículo LVI	• Informe 801-PLA-EV-2022 seguimiento del plan de trabajo cobro-civil 720-PLA-EV-2022 y aprobó la prórroga del plan, trasladando temporalmente a una técnica de civil, a una técnica y juez supernumerario al Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica
Consejo Superior sesión 03-2023 del 17 de enero del 2023, artículo LXIV	• Dispuso a solicitud de la Comisión de la Jurisdicción Civil aclarar las generalidades al Modelo de Sostenibilidad y Seguimiento Institucional, en relación con el cumplimiento de cuotas en materia de Cobro Judicial, indicadores de gestión y forma adecuada de llenar la matriz y la bitácora a partir de las oportunidades de mejora identificadas del seguimiento a la materia.
Consejo Superior, sesión 19-2023 del 9 de marzo del 2023, artículo XIX	• Solicitó a la Dirección de Planificación que a través de la persona profesional encargada del Modelo de Sostenibilidad de la Zona Atlántica, realizará un estudio en los despachos judiciales de esa jurisdicción sobre el impacto de la modalidad de teletrabajo, para lo cual se le concedió el plazo de un mes para que informara ante el órgano superior.
Consejo Superior sesión 28-2023 del 11 de abril del 2023, artículo XXII	• En atención a lo anterior, se conoció el oficio 228-PLA-EV-2023 y acordó solicitar a la Dirección de Planificación, un estudio de los indicadores de gestión, para valorar el comportamiento antes y después de la pandemia del teletrabajo otorgado en el Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, lo anterior en el plazo de un mes.
Consejo Superior sesión 40-2023 del 11 de mayo del 2023, artículo XXXVIII	• Tomó nota del informe 220-PLA-EV-2023 y 1070-PLA-EV-2022 relacionado con el informe del Modelo de Sostenibilidad del 2021 y se aprobaron las recomendaciones -entre ellas- que deberá el CACMFJ y a la Comisión de la Jurisdicción Civil, brindar seguimiento al desempeño del Licenciado Diego Meoño Piedra, Juez Coordinador del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica
Acuerdos del Consejo de Administración	• El Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, mensualmente emite diversas recomendaciones al Consejo de Administración de dicho Circuito; en el siguiente link se muestran los acuerdos tomados por dicho Consejo: http://intranet.poder-judicial.go.cr/index.php/actas-limon



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Justificación

Atención del acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión 28-2023 del 11 de abril del 2023, artículo XXII, donde solicita un estudio de los indicadores de gestión del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica para valorar el comportamiento antes y después de pandemia del teletrabajo otorgado a dicho despacho.

Información Relevante.

Para el presente estudio se considera el período del 2019 (antes de pandemia) hasta el 2022; considerando que en el 2020 y parte del 2021 la institución implementó medidas sanitarias producto de la emergencia nacional del COVID-19; asimismo se analiza el último año 2022 en el cual se inicia con el retorno a la “normalidad” en los puestos de trabajo, para su respectiva comparación y comportamiento.

Comportamiento y análisis de los principales indicadores de gestión del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica antes y después de pandemia (2019 a 2022).

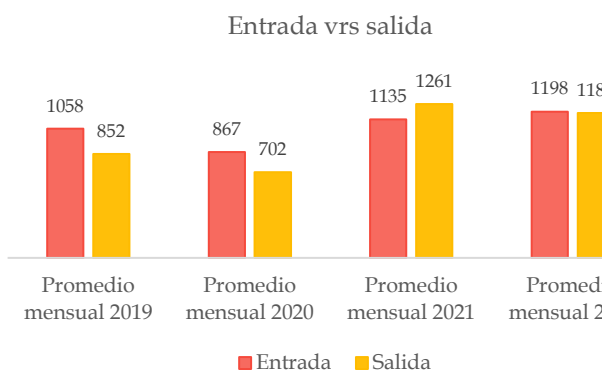
Los siguientes indicadores, representan los principales utilizados para la toma de decisiones y considerados para el análisis integral de los despachos que conforman el Circuito Judicial:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

JUZGADO DE COBRO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLÁNTICA

Entrada vrs salida



Nota: La Entrada= entrada+reentrados+reactivados+testimonios de pieza. La Salida=terminados+inactivos

Fuente: Datos tomados del SIGMA.

Se muestra un aumento del 12% en la entrada de asuntos entre el 2019 vrs 2022; siendo el 2020 con menor ingreso donde se asume que fue por motivo de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, comparando dichos períodos se identifica un aumento de asuntos terminados en un 72%, repercutiendo positivamente en el porcentaje de la relación salida versus la entrada, conforme se muestra a continuación:

Porcentaje de relación salida vrs entrada

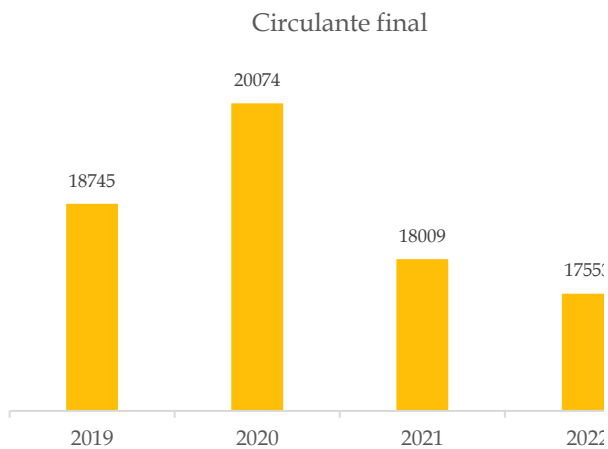
2019	2020	2021	2022
81%	81%	111%	118%

Circulante final

En tiempo de pandemia (2020) el circulante aumentó en un 7%; sin embargo, la tendencia en los últimos dos años es a la baja; representando una



Corte Suprema de Justicia Secretaría General



disminución del 10% en el 2020 y del 13% en el 2022. Comparando entre el 2019 (antes de pandemia) y el 2022 el circulante final ha disminuido en un 6%. Dichos datos contemplan el circulante en ejecución, por lo que al finalizar el 2022 el circulante contemplaba: 6 asuntos en la fase demanda, 15 en conclusiva, 4123 en ejecución (ejecución específica y con saldos en descubierto), 13355 inicial, 1 itinerado, 53 en remate/oposición.

Dicha disminución es debido al compromiso de la mayoría del personal del despacho, así como diversos planes de trabajo realizados en el despacho con personal supernumerario (entre ellos con personal juzgador supernumerario para firma y fallo de expedientes y con personal supernumerario técnico para trámite y depuración de expedientes).

Plazo de espera para el dictado de sentencia (días)

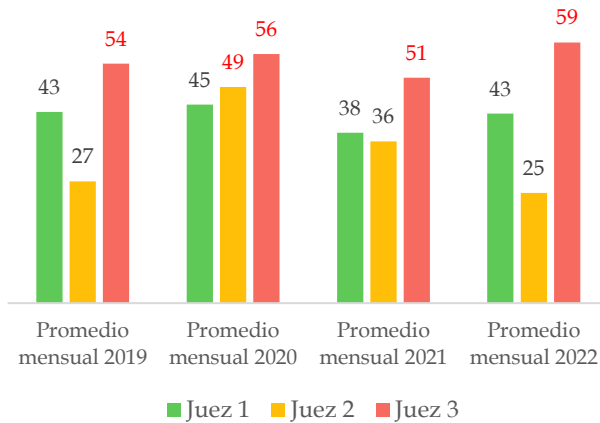
El rango máximo “a mejorar” es de 45 días, el estándar entre 45 a 15 días y “muy bueno” menor a 15 días

La persona juzgadora

Teléfonos: 2295-3845 // 2295-3711 Correo: secrecorte@poder-judicial.go.cr Fax: (506) 2295-3706 Apdo: 1-1003 San José



Corte Suprema de Justicia Secretaría General



1, en promedio mantuvo el indicador en 43 días, específicamente durante el 2019, 2020 y 2021 mantuvo el 67% del tiempo el indicador dentro del rango muy bueno, con un promedio de 43 días en el 2019 (antes de pandemia), 45 días en el 2020 (rango estándar) y de 38 días en el 2021. Mientras que en el 2022 el 50% del período estuvo dentro del rango muy bueno con un promedio de 43 días. Concluyendo que la persona juzgadora 1 al finalizar el 2022 regresa al mismo plazo de espera para el dictado de sentencia antes de pandemia, es decir a 43 días.

La persona juzgadora 2, en promedio mantuvo el indicador entre los 34 días durante el período, específicamente en el 2019 (antes de pandemia) y en el 2022 el 75% de los meses colocó el indicador dentro del rango muy bueno, con un promedio de 27 días en el 2019 y de 25 días en el 2022. En el 2020 (en pandemia) el 50% del período se posicionó dentro del rango muy bueno (en promedio el indicador estuvo en 22 días); sin embargo, promediando todo



***Corte Suprema de Justicia
Secretaría General***

el período fue de 49 días a mejorar. En el 2021 el 67% de los meses estuvo dentro del rango estándar con un promedio de 36 días. Por lo que, de manera general, se identifica un aumento del indicador en tiempo de pandemia; sin embargo, el mismo se posiciona para el 2022 conforme antes de pandemia.

La persona juzgadora 3, en promedio mantuvo el indicador en 55 días, para el 2019 el 50% del tiempo estuvo dentro del rango muy bueno; no obstante, promediando el plazo durante ese año fue de 54 días siendo a mejorar. Para el 2020 el 75% de los meses estuvo dentro del rango muy bueno; pero al concluir el período aumentó considerablemente el indicador posicionando el promedio anual en 56 días. Para el 2021 y 2022 el 58% de los meses estuvo dentro del rango muy bueno; sin embargo, el promedio fue de 51 días a mejorar en el 2021 y de 59 días en el 2022. Concluyendo que no se muestra cambios significativos en el indicador antes y después de pandemia y de forma general el



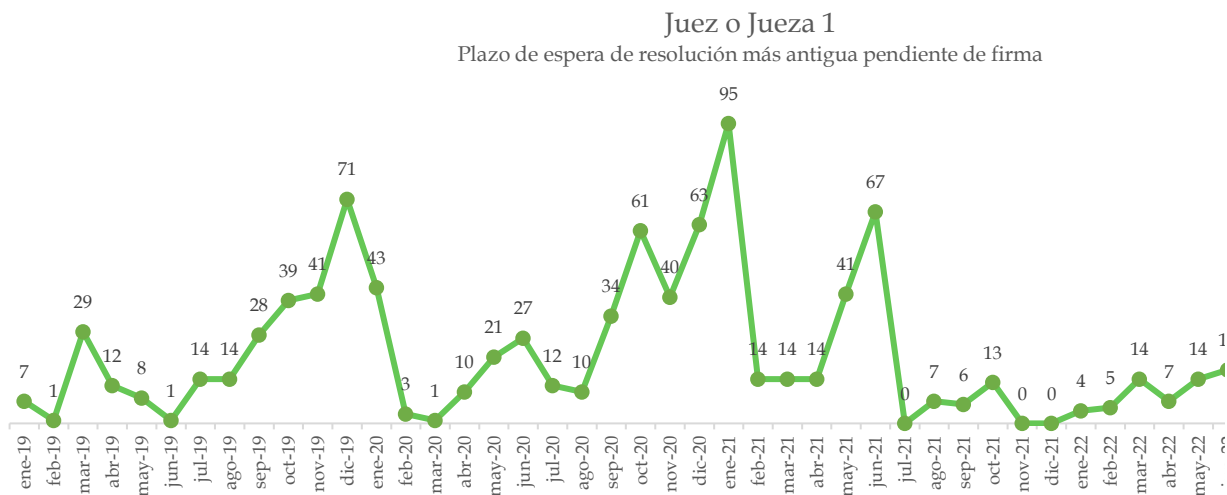
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

promedio mensual fue “a mejorar” durante todo el período.

Relevante destacar que desde el 2021 y hasta la fecha se han realizado 11 planes de trabajo con personal juzgador supernumerario para el dictado de sentencia, los mismos se han formulado cuando se detecta un aumento en la cantidad de expedientes pendientes de fallo lo cual repercuten directamente en el indicador de plazos de espera para el dictado de sentencia.

Plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma (días por persona juzgadora)

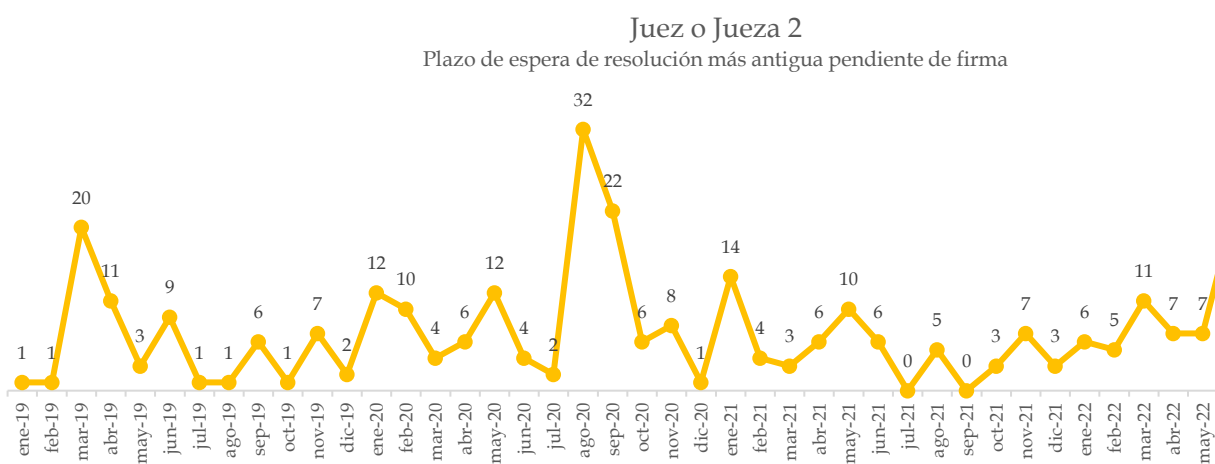
El rango “a mejorar” es cuando es igual o mayor a 14 días, el “rango estándar” es cuando es menor a 14 días y mayor a un día y finalmente el rango “muy bueno” es cuando es igual o menor a 1.





Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

El puesto de la persona juzgadora 1 mantuvo durante el 2019 el plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma en un 58% de los meses (7 meses) dentro del rango “muy bueno” con un promedio de 8 días, identificando únicamente setiembre hasta diciembre del 2019 que el indicador estuvo fuera del parámetro de 14 días. En el 2020 (tiempo de pandemia) el 58% del tiempo (enero, mayo, junio, setiembre a diciembre) superó el rango máximo de 14 días posicionando el indicador “a mejorar” con un promedio de 41 días; no obstante, para el 2021 y 2022 mejoró considerablemente el indicador siendo que durante el 2021 en promedio el plazo estuvo entre los rangos de 0 a 14 días (a excepción de mayo y junio) y en el 2022 en promedio dentro de los 12 días; es decir dentro del rango “muy bueno.” Por lo que antes de pandemia, específicamente diciembre del 2019 estuvo en 71 días y al concluir diciembre del 2022 en 12 días; es decir disminuyó un 83%.



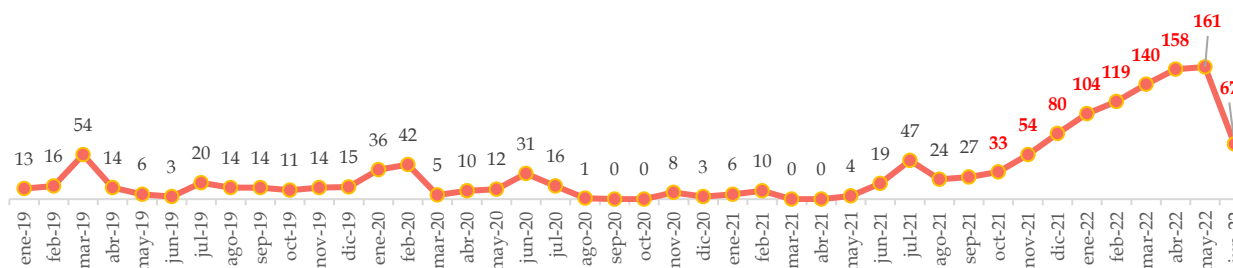
El puesto de la persona juzgadora 2, en el 2019 y 2021 en promedio posicionó el indicador dentro del rango “muy bueno” con un promedio de 5 días, igualmente para el 2020 un 83% del tiempo mantuvo un promedio de 10 días (“muy bueno”, a excepción de agosto y setiembre) a pesar de encontrarse en pandemia. Finalmente, para el 2022, el 91% del período mantuvo el indicador “muy bueno” con un promedio de 7 días. De tal manera que dicho puesto sobresalió en comparación con las demás personas juzgadoras del despacho y no tuvo afectación del indicador antes y después de pandemia.



Corte Suprema de Justicia Secretaría General

Juez o Jueza 3

Plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma



El puesto de la persona juzgadora 3 durante el 2019 en promedio posicionó el indicador en 16 días dentro del rango estándar. En el 2020, en enero, mayo, junio y de setiembre a diciembre se encontró “a mejorar” con un promedio de 41 días. A partir de julio del 2021 cambia la persona juzgadora Coordinadora y asume dicho cargo el licenciado Diego Meoño y es a partir de ese mes en donde el plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma muestra una tendencia ascendente posicionando el indicador “a mejorar” concluyendo el 2021 con 80 días y el 2022 con 237 días (al 22 de diciembre del 2022 tenía 3876 expedientes pendientes de firma). **Por lo que para este puesto en particular se muestra una desmejoría del 94% del indicador antes de pandemia (diciembre 2019) en comparación con diciembre del 2022.**

Al afectar dicho indicador, posiciona al despacho en una calificación ya sea crítica (supera el 100% del rango establecido en la matriz de indicadores) o crítica con buen rendimiento de personal (un indicador supera el 100% del rango establecido pero al menos el 80% del personal se encuentra dentro del rango estándar o muy bueno), más adelante se ampliará sobre el tema.

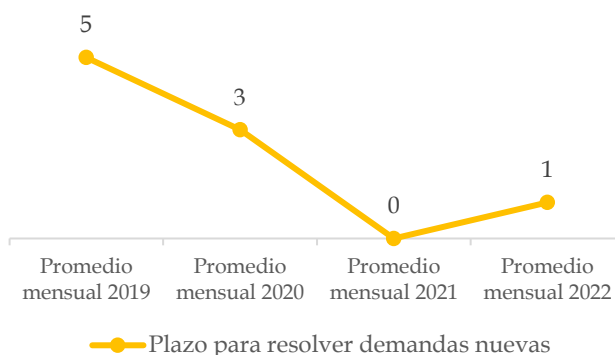
Plazo para resolver demandas nuevas (meses)

El rango “a mejorar” es mayor a 3 meses, el rango “estándar” es 2 meses y el rango “muy bueno” es igual o más de un mes

La tendencia del



Corte Suprema de Justicia Secretaría General



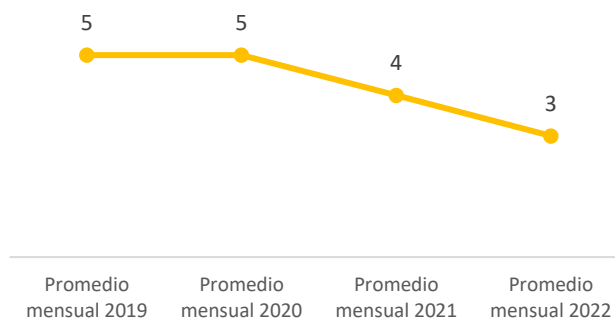
plazo para resolver demandas nuevas durante el 2019 al 2021 disminuyó en un 100% en promedio; lo anterior producto del esfuerzo del personal, así como de los diversos planes de trabajo realizados con el personal supernumerario.

Para el 2022 se muestra un leve aumento a un mes en promedio; sin embargo, el indicador se encontró dentro del rango estándar.

Por lo que el indicador mejoró considerablemente en un 80% en el 2022 comparándolo con el 2019 antes de pandemia.

Plazo para resolver escritos (meses)

El rango “a mejorar” es mayor a 3 meses, el rango “estándar” es de 3 meses a 2 meses y el rango “muy bueno” es igual o más de un mes



El plazo para resolver escritos muestra una disminución entre el 2019 (antes de pandemia) y el 2022 del 40%, posicionando el indicador a finales del 2022 en promedio en 3 meses dentro del rango estándar.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Siendo que el indicador disminuyó positivamente en un 40% en relación con el 2019 antes de pandemia y el 2022.

Importante acotar que durante el 2022 se tiene planes de trabajo con personal técnico en materia civil atendiendo asuntos en materia cobratoria, lo cual ha impactado positivamente en la disminución de los plazos.

Porcentaje de rendimiento del personal técnico judicial*

El rango “a mejorar” es menor a 90%, el rango “estándar” en igual o mayor al 90% y menor al 100%, el rango “muy bueno” es igual o mayor a 100%

Puesto de técnico o técnica	Promedio mensual 2019	Promedio mensual 2020	Promedio mensual 2021	Promedio mensual 2022
Técnico(a) 1	92 %	96 %	99 %	103 %
Técnico(a) 2	87 %	106 %	112 %	104 %
Técnico(a) 3	89 %	98 %	108 %	99 %
Técnico(a) 4	90 %	107 %	106 %	97 %
Técnico(a) 5	87 %	103 %	95 %	93 %
Técnico(a) 6	97 %	104 %	106 %	103 %

En el 2019 se evidenció que de enero a marzo, setiembre y octubre la mayoría del personal tuvo rendimientos por debajo del 90%, pero desde el 2020 al 2022 de forma general los rendimientos de las personas técnicas judiciales se han encontrado dentro rango “muy bueno” y “estándar”.

Igualmente se rescata que no hubo afectación en el indicador durante la pandemia, considerando que



Corte Suprema de Justicia Secretaría General

a) 6				
Promedio	90 %	102 %	104 %	100 %

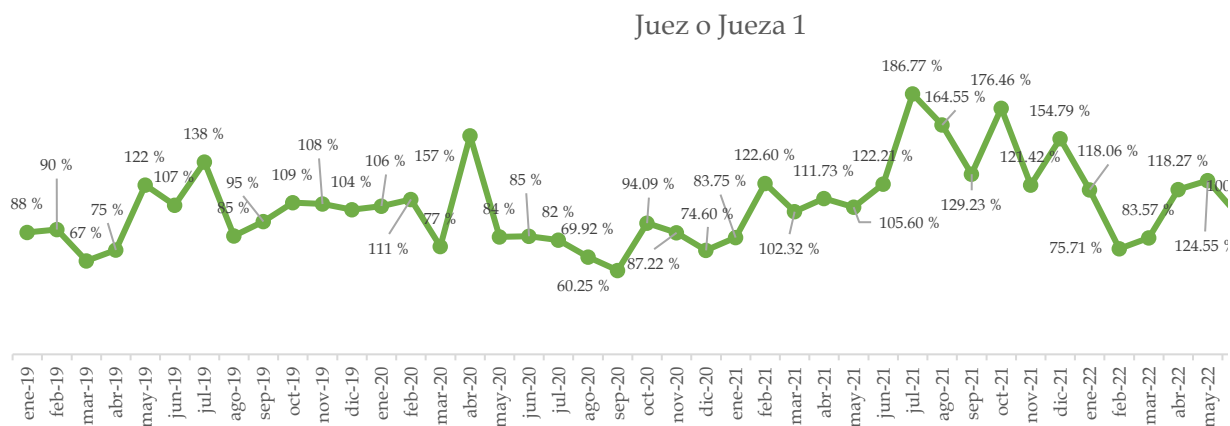
tuvieron reducción de horario (la cual fue considerado dentro de las cuotas de trabajo) y algunas personas técnicas laboraron en teletrabajo.

*El rendimiento de las personas técnicas judiciales es de 27 escritos diarios.

Porcentaje de rendimiento del personal juzgador*

El rango “a mejorar” es menor a 90%, el rango “estándar” en igual o mayor al 90% y menor al 100%, el rango “muy bueno” es igual o mayor a 100%

**El rendimiento del personal juzgador es de 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias; sin embargo, para el indicador del “porcentaje de rendimiento de personal juzgador solo considera las 54 firmas diarias*

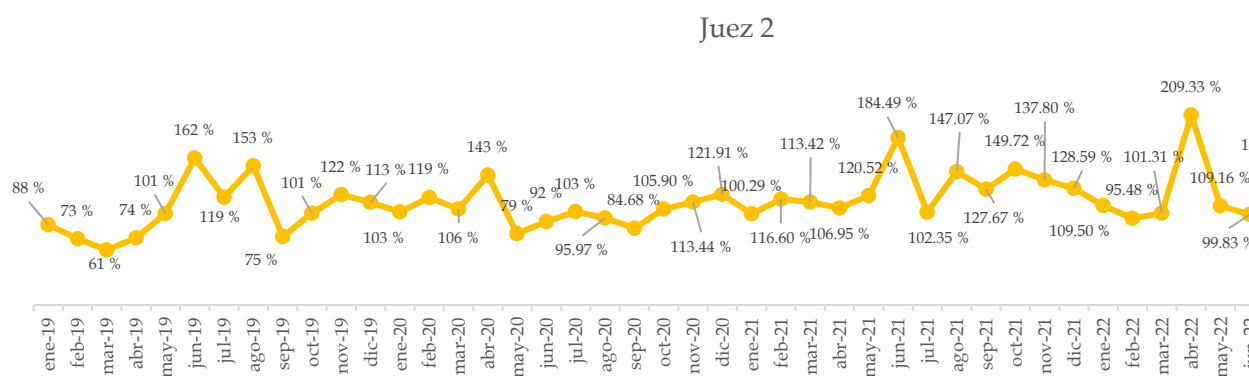


El puesto de persona juzgadora 1, en promedio mensualmente tuvo un rendimiento del 99% (rango estándar) en el 2019 (antes de pandemia), obtuvo una posición crítica de enero a abril y en agosto, para el 2020 (en pandemia) fue



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

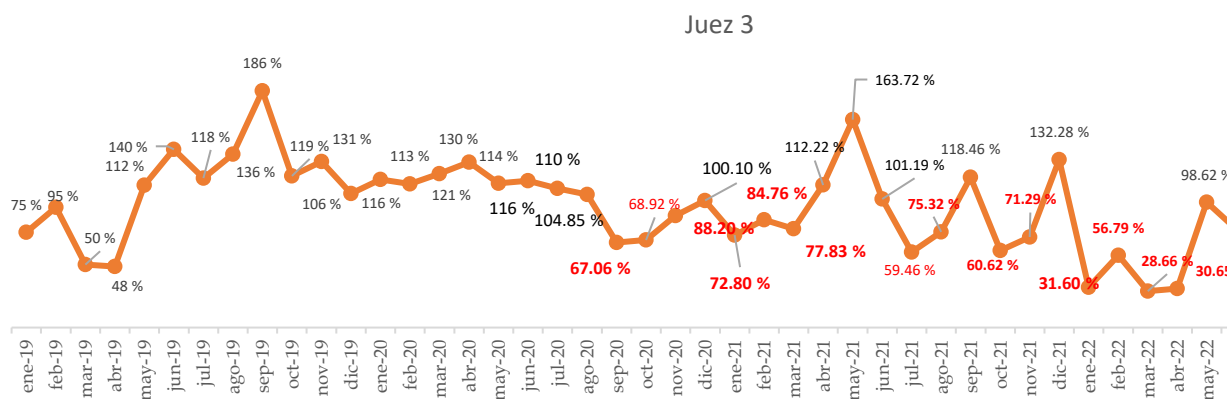
de un 91% (rango estándar) y estuvo con calificación crítica en marzo, de mayo a setiembre y de noviembre a diciembre, sin embargo para el 2021 se muestra una mejoría posicionando el indicador “muy bueno” en la mayoría del período con un 132% (solo en enero estuvo “a mejorar”) e igualmente en el 2022 un promedio 103% de “muy bueno” (mantuvo “a mejorar” febrero, marzo, agosto y diciembre). Por lo que comparando el rendimiento del puesto antes de pandemia versus el 2022 se identifica una mejoría del 4%, rescatando que durante el 2021 y 2022 sus rendimientos en promedio superaron el 100% de la cuota establecida.



Para el puesto de la persona juzgadora 2, durante el 2019 en promedio el rendimiento mensual fue de 104% (de enero a abril y setiembre “a mejorar”), para el 2020 obtuvo en promedio un 105% y estuvo “a mejorar” solo en mayo y setiembre. Para el 2021 obtuvo una calificación promedio del 128% y durante el período se mantuvo siempre dentro del rango “muy bueno” y para el 2022 obtuvo un promedio del 110% y únicamente en octubre obtuvo una calificación “a mejorar”. Ratificando que el puesto de la persona juzgadora 2 se ha destacado en comparación con las dos otras personas juzgadoras y no tuvo afectación alguna antes, durante pandemia y en el 2022.



Corte Suprema de Justicia Secretaría General



El puesto de la persona juzgadora 3 en promedio durante el 2019 obtuvo un rendimiento mensual de 100% (“muy bueno”), solo en los meses de enero, marzo y abril obtuvo una calificación “a mejorar”, para el 2020 obtuvo en promedio un 104% (“muy bueno” y de setiembre a noviembre posicionó el indicador “a mejorar” y fue en dicho período, específicamente en agosto del 2020 cuando el licenciado Diego Meoño retomó su puesto en el Juzgado, en el 2021 el rendimiento fue de 94% dentro del rango estándar y posicionó el indicador crítico en enero a marzo, julio, agosto, octubre y noviembre. **En el 2022 disminuyó su rendimiento en un 33% siendo que durante todo el período estuvo “a mejorar” a excepción de mayo obteniendo una calificación estándar. Por lo que existió una desmejoría en dicho puesto en relación con el 2019 antes de pandemia en un 67%.**

Finalmente, se consultó al Juzgado sobre los nombres de las personas juzgadoras que estuvieron laborando en el despacho, así como el rol de teletrabajo durante el período analizado cuya respuesta se adjunta en el anexo 2.

Modelo de Análisis de Indicadores del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica (MAIC).

Es importante aclarar, que los Indicadores de Gestión fueron implementados desde el octubre del 2018, sin embargo, la aplicación del Modelo MAIC, se realiza a partir de que la profesional de Planificación del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica

Teléfonos: 2295-3845 // 2295-3711 Correo: secrecorte@poder-judicial.go.cr Fax: (506) 2295-3706 Apdo: 1-1003 San José

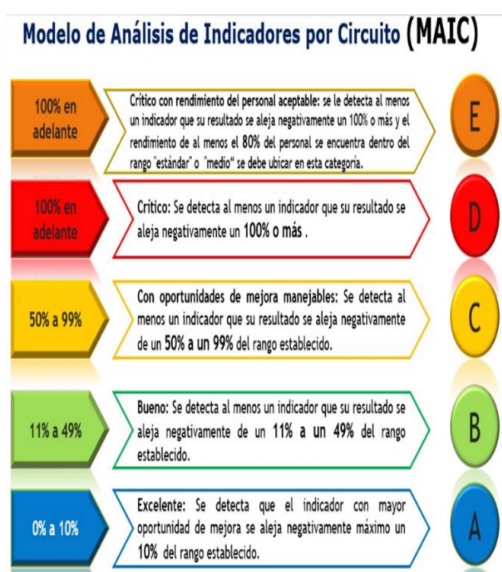


Corte Suprema de Justicia Secretaría General

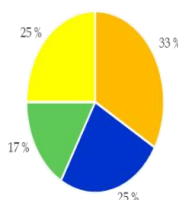
se destaca en Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica y esto fue a partir de febrero del 2020, es decir al inicio de la pandemia.

Debido a lo anterior se procede a brindar la información de las calificaciones obtenidas por el Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica a partir de dicho año, como se muestra a continuación:

Modelo de análisis de Indicadores del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica

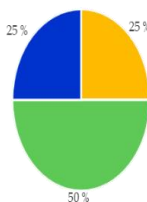


CALIFICACIONES DEL 2020



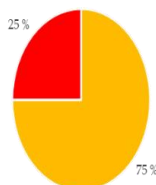
En promedio durante el 2020 el despacho obtuvo un 25% de calificación de excelente, un 17% de bien, un 25% con oportunidad de mejora y un 33% crítico con buen rendimiento de personal

CALIFICACIONES DEL 2021



Durante el 2021 el Juzgado recibió en promedio un 25% de calificación excelente e igualmente como crítico pero con buen rendimiento de personal y un 50% de bien

CALIFICACIONES DEL 2022



Para el 2022 el despacho se posicionó en promedio en un 75% de crítico pero con buen rendimiento de personal y un 25% de crítico.

Como se muestra la calificación de “bien” se mantuvo en un 25% entre el 2020 y el 2021; y luego la calificación de “bien” aumentó en el 2021 en 66% en relación con el 2020. Por otro lado, la calificación crítica con buen rendimiento de personal disminuyó en el 2021 con un 24%. Por el contrario, en el 2022 no obtuvo calificación de “excelente” ni de “bien”, aumentó a 75% la calificación “crítica con buen rendimiento de personal” y obtuvo un 25% “crítica”, lo anterior tiene relación con el indicador del “plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma” del puesto de la persona juzgadora 3, tal



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

como fue expuesto en el apartado 3.2 sobre el rendimiento del personal juzgador.

Recomendaciones dadas por parte del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad ante el Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica:

La Profesional de Planificación del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, mensualmente expone ante el Consejo de Administración de dicho Circuito, en donde se exponen las calificaciones que obtuvieron los despachos según el Modelo MAIC, Indicadores que posicionaron a los despachos dentro de esa calificación, hallazgos detectados en los documentos mensuales y sistemas judiciales, seguimiento de los planes de trabajo de las personas supernumerarias, seguimiento de los acuerdos tomados por dicho órgano superior y elaboración de recomendaciones. En relación con lo anterior, se muestra un resumen de las recomendaciones dadas atinentes al Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica:

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
542-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de enero 2022)	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Reconocer y felicitar al personal técnico y al personal juzgador 1 y 2 por sus buenos rendimientos durante enero del 2021 a enero del 2022, cuyo promedio del personal técnico fue de 104% y del personal juzgador 1 y 2 de 134% y 127,30% respectivamente.</i>	03-2022 del 24-02-2022, art. I (11-CAICJZA-2022)	Se aprobó



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Remitir al Consejo Superior, a la Comisión de la Jurisdicción Civil y al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional el incumplimiento de cuota de trabajo por parte del licenciado Diego Alejandro Meoño Piedra, Juez Coordinador del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por cuanto el Consejo de Administración le ha solicitado en múltiples ocasiones cumplir con las cuotas de trabajo, mediante actas 06-2021 del 25/02/21, acta 16-2021 del 29-07-21, acta 17-2021 del 26/08/21, acta 18-2021 del 30/09/2021, acta 19-2021 del 28/10/21, así como la presentación 2637-PLA-EV-TR-2021 en dónde se le recomendó al licenciado cumplir con sus cuotas de trabajo por cuanto se detectó que desde que se reincorporó al despacho en julio del 2021, su rendimiento en promedio ha sido de 78,46%. Así como el último acuerdo de la sesión celebrada el 27-01-22 que en lo conducente dice: “Reiterar al licenciado Diego Meoño, que según acuerdo del Consejo</i>		Se aprobó



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		<i>Superior en sesión 95-2021 del 4 de noviembre del 2021, artículo XXXIII, se aprobó el plan de cobro-civil por lo que el personal técnico titular del despacho debe cumplir con sus cuotas de trabajo. Adicionalmente licenciado Diego deber de cumplir con la cuota mínima de 54 expedientes diarios y 1 dictado de sentencia mensual, dando prioridad a los expedientes de vieja data, por lo que de evidenciarse el no cumplimiento y compromiso por parte del personal titular del despacho se hará del conocimiento del Consejo Superior para los fines correspondientes, lo anterior según el acuerdo citado”.</i>		
1036-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de febrero y marzo 2022)	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Reiterar el deber de cumplir con las cuotas de trabajo establecidas de 54 escritos diarios y 4 sentencias mensuales por cada plaza juzgadora; así como justificar en la minuta de reunión lo que corresponda, con el fin de identificar si existió o no justificación en el incumplimiento de la cuota de trabajo.</i>	05-2022 del 28-04-22- Art- I (Oficio 41-CAICJZA-2022)	Se aprobó



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
2615-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de agosto 2022)	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Felicitar y reconocer el esfuerzo realizado por las personas técnicas judiciales de Cobro en el cumplimiento de sus cuotas de trabajo, por lo que se les insta en continuar con sus buenos rendimientos.</i>	16-2022 del 29-09-22. (Oficio 89-CAICJZA-2022)	Se aprobó
	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Deberá tomar las acciones correspondientes en relación con el bajo rendimiento del Juez 3 del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, lo anterior de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración.</i>		
		<i>Reiterar al Juez 3 del Juzgado de Cobro el deber de cumplir con sus cuotas de trabajo, que corresponde a 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias.</i>		
2890-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de setiembre 2022)	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Deberá tomar las acciones correspondientes en relación con el bajo rendimiento del Juez 3 del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica quién obtuvo un rendimiento del 3.26% para los indicadores de setiembre, lo cual representa un faltante de 1104 (considerando el tiempo de las justificaciones dadas en la bitácora) y no dictó sentencias. Las cuotas de trabajo fueron aprobadas por el</i>	17-2022 del 27-10-22. (Oficio 101-CAICJZA-2022)	<i>Solicitar a la Dirección de Planificación que remita un informe respecto a los atrasos, promedios de rendimientos y otros del juez 3 y la Contraloría de Servicios remita al Consejo de Administración un informe de las</i>



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		<i>Consejo Superior en sesión 09-2022 del 1-02-2022, artículo XXXIX, las cuales son mínimo 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales. Lo anterior de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración.</i>		<i>quejas recibidas de los últimos tres meses. Dichas acciones se le delega a la Administradora para que coordine con la Dirección de Planificación.</i>
	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Reiterar al Juez 3 del Juzgado de Cobro el deber de cumplir con sus cuotas de trabajo, que corresponde a 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales.</i>		Se aprobó
		<i>Deberá el Juez 3 dar prioridad con la firma de los siguientes expedientes: 21-003101-1208-CJ, 21-000415-1208-CJ, 19-005519-1208-CJ y continuar firmando y fallando por orden de antigüedad, respetando las disposiciones de ley e institucionales en la atención prioritaria de personas vulnerables.</i>		
	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Remitir a conocimiento del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y a la Comisión de la Jurisdicción Civil para sus conocimientos.</i>		



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
3174-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de octubre 2022)	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	Deberá tomar las acciones correspondientes en relación con el bajo rendimiento del Juez 3 del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica quién obtuvo un rendimiento del 3.71% para los indicadores de octubre, lo cual representa un faltante de 1104 (considerando el tiempo de las justificaciones dadas en la bitácora) y no dictó sentencias; aunado a que al 22 de noviembre en curso tiene 3502 firmas pendientes y 20 expedientes pendientes de fallo. Las cuotas de trabajo fueron aprobadas por el Consejo Superior en sesión 09-2022 del 1-02-2022, artículo XXXIX, las cuales son mínimo 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales. Lo anterior de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración, así como el oficio 133-CACMFJ-JEF-2022 del Centro de Apoyo, Coordinación, Mejoramiento de la Función Jurisdiccional que en lo conducente dice: “Por lo que, conforme lo establecido en el punto 3.4.) del acuerdo mencionado, se considera que	18-2022 del 24-11-22. (Oficio 106-CAICJZA-2022)	Toma nota de la exposición realizada por la licenciada Arelys sobre el rendimiento de los jueces de cobro, solicitada en la sesión 17-2022. Tomar nota acerca del informe del Rendimiento de las personas juzgadoras del Juzgado de Cobro de Limón presentado por la profesional de la Dirección de Planificación y remitir directamente a la Inspección Judicial con el fin que investigue los incumplimientos de cuotas de trabajo del Juzgado de Cobro de Limón ya que han sido reiterados los



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		<i>el Consejo de Administración podría trasladar al Tribunal de la Inspección Judicial como ente disciplinario, los incumplimientos de cuotas de trabajo cuando son reiterados mes a mes y de manera constante, posterior a la puesta en práctica de medidas remediales por parte de los despachos judiciales”.</i>		<i>informes y recomendaciones recibidos por el Departamento de Planificación así como afectaciones del servicio producto de los informes rendidos por la Contraloría de Servicios del circuito. Acuerdo firme.</i>
	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Reiterar al Juez 3 del Juzgado de Cobro el deber de cumplir con sus cuotas de trabajo, que corresponde a 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales, por lo que deberá de presentar ante este Consejo de Administración un plan remedial para disminuir los asuntos pendientes.</i>		Se aprobó
3500-PLA-EV-TR-2022 (indicadores de noviembre 2022)	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Deberá tomar las acciones correspondientes en relación con el bajo rendimiento del Juez 3 del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica quién obtuvo un rendimiento del 15,56% para los indicadores de noviembre, lo cual representa un faltante de 966 (considerando el tiempo de las justificaciones dadas en la</i>	03-2023 del 26-01-23 (Oficio 21-CAICJZA-2023)	<i>SE ACUERDA: Este Consejo está redactando un Oficio por las diferentes situaciones presentadas con el Informe del Rendimiento mensual del Juez 3 del Juzgado de</i>



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		<i>bitácora) y no dictó sentencias; aunado a que al 22 de diciembre en curso tiene 3876 firmas pendientes y 12 expedientes pendientes de fallo. Las cuotas de trabajo fueron aprobadas por el Consejo Superior en sesión 09-2022 del 1-02-2022, artículo XXXIX, las cuales son mínimo 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales. Lo anterior de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración, así como el oficio 133-CACMFJ-JEF-2022 del Centro de Apoyo, Coordinación, Mejoramiento de la Función Jurisdiccional que en lo conducente dice: “Por lo que, conforme lo establecido en el punto 3.4.) del acuerdo mencionado, se considera que el Consejo de Administración podría trasladar al Tribunal de la Inspección Judicial como ente disciplinario, los incumplimientos de cuotas de trabajo cuando son reiterados mes a mes y de manera constante, posterior a la puesta en práctica de medidas remediales por parte de los despachos judiciales”.</i>		<i>Cobro de Limón, por lo que se incluirán todas las recomendaciones emitidas por la Profesional de Planificación en dicho oficio.</i>



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Reiterar al Juez 3 del Juzgado de Cobro el deber de cumplir con sus cuotas de trabajo, que corresponde a 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales.</i>		Se aprobó
201-PLA-EV-TR-2023 (indicadores de diciembre 2023)	Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	<i>Deberá tomar las acciones correspondientes en relación con el bajo rendimiento del Juez 3 del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica quién obtuvo un rendimiento del 16,77% para los indicadores de diciembre, lo cual representa un faltante de 572 (considerando el tiempo de las justificaciones dadas en la bitácora) y solo dictó una sentencia; aunado a que al 25 de enero en curso tiene 4615 firmas pendientes y 8 expedientes pendientes de fallo. Las cuotas de trabajo fueron aprobadas por el Consejo Superior en sesión 09-2022 del 1-02-2022, artículo XXXIX, las cuales son mínimo 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales. Lo anterior de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración, así como el oficio 133-CACMFJ-JEF-2022 del Centro de Apoyo, Coordinación,</i>	03-2023 del 26-01-23 (Oficio 21-CAICJZA-2023)	<i>SE ACUERDA: Este Consejo está redactando un Oficio por las diferentes situaciones presentadas con el Informe del Rendimiento mensual del Juez 3 del Juzgado de Cobro de Limón, por lo que se incluirán todas las recomendaciones emitidas por la Profesional de Planificación en dicho oficio</i>



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		Mejoramiento de la Función Jurisdiccional que en lo conducente dice: “Por lo que, conforme lo establecido en el punto 3.4.) del acuerdo mencionado, se considera que el Consejo de Administración podría trasladar al Tribunal de la Inspección Judicial como ente disciplinario, los incumplimientos de cuotas de trabajo cuando son reiterados mes a mes y de manera constante, posterior a la puesta en práctica de medidas remediales por parte de los despachos judiciales”. Así como con el artículo 12 del Reglamento de los Consejos de Administración: “e) Analizar y proponer ante el Consejo Superior lo pertinente en cuanto al circulante de las Oficinas; verificar su rendimiento y el del personal que las conforman”.		
	Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	Reiterar al Juez 3 del Juzgado de Cobro el deber de cumplir con sus cuotas de trabajo, que corresponde a 54 firmas diarias y 4 dictado de sentencias mensuales.		Se aprobó
		Reconocer y felicitar por el cumplimiento en el porcentaje de los rendimientos de algunos servidores del Juzgado de		



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Número de Presentación	Despacho u órgano al que se dirige la recomendación	Recomendación	Acta	Resultado
		<i>Cobro de Limón, la Jueza 1 con un promedio de rendimiento del 103%, la jueza 2 con un promedio de rendimiento del 110%, la persona técnica judicial 1 con una 103%, técnica judicial 2 con un promedio de 105% y la persona técnica judicial 6 con un 104%</i>		

CONCLUSIONES

7.1. Para el 2019 (antes de pandemia) la relación salida versus entrada obtuvo un promedio mensual de un 81%; sin embargo, se muestra mejoraría en el 2021 con un 111% y para el 2022 con 99%, repercutiendo directamente en la disminución del circulante en un 6% (2019 vrs 2022).

7.2. Los plazos de espera para el dictado de sentencia antes de pandemia (2019) y al finalizar 2022, de forma general se mantuvieron muy similares en dichos períodos, la persona juzgadora 1 en promedio en 43 días (rango muy bueno), la persona juzgadora 2 en promedio en 34 días (rango muy bueno), y para la persona juzgadora 3 en promedio en 55 días (a mejorar).

7.3. El plazo de espera de resolución más antigua pendiente de firma, antes de pandemia y al finalizar el 2022, para la persona juzgadora 1 mejoró en un 83%, la persona juzgadora 2 no tuvo afectación alguna antes y después de pandemia debido a que mantuvo el indicador en promedio dentro del rango “muy bueno” y la persona juzgadora 3 desmejoró el indicador en un 94%, afectando la calificación del despacho.

7.4. El plazo para resolver demandas nuevas y el plazo para resolver escritos también mostraron una mejoría dado que disminuyeron un 80% y en un 40%, respectivamente, en relación con el 2019 antes de pandemia y el 2022 (para este 2022 se tienen planes de trabajo en donde personal técnico en materia civil



***Corte Suprema de Justicia
Secretaría General***

tramita asuntos en materia cobratoria).

7.5. El porcentaje del rendimiento del personal técnico no tuvo afectación con el indicador antes y después de pandemia, ya que se posicionaron de forma general dentro del rango “muy bueno”, es decir superaron el 100% del rango establecido y de sus cuotas de trabajo.

7.6. El porcentaje del rendimiento de las personas juzgadoras, comparando antes de pandemia y el 2022, se concluye que la persona juzgadora 1 mejoró un 4%, la persona juzgadora 2 se ha destacado en comparación con las dos personas juzgadoras del despacho superando el 100% del rendimiento de forma general por lo que no tuvo afectación alguna antes, durante pandemia y en el 2022. La persona juzgadora 3 desmejoró en un 67% su rendimiento pasando de 100% de rendimiento en promedio en el 2019 a 33% durante el 2022.

Sin embargo, es importante mencionar que durante el período analizado ha existido rotación del personal juzgador, por lo que los rendimientos no son atribuibles a solo una persona, sino por aquellas que se han desempeñado en cada puesto (para más detalle del personal que laboró en el despacho ver anexo 2). En relación con lo anterior, el Consejo Superior en sesión 40-2023, del 11 de mayo del 2023, artículo XXXVIII, tomó nota del informe 1070-PLA-EV-2023 sobre el informe del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad del citado Circuito y aprobó -entre otros- que la Dirección de Gestión Humana efectúe un estudio integral del Circuito sobre la rotación constante de los nombramientos del personal juzgador.

7.7. Aunado a lo anterior, a pesar de que en el 2020 y parte del 2021 la institución se encontraba con las medidas sanitarias, la mayoría del personal técnico y juzgador 1 y 2 tuvieron buenos rendimientos tanto al encontrarse en la modalidad de teletrabajo o bien en jornada reducida.

7.8. Según el criterio técnico solicitado, se destaca que los indicadores tuvieron una mejoría a partir del 2020; año en que la Profesional de Planificación se destaca en el Circuito, e inicia a dar seguimiento al despacho mensualmente, así como a trabajar en la formulación de planes remediales con el personal de la oficina, así como planes de trabajo con el personal supernumerario o personal en materia civil.

7.9. Finalmente señalar, que si bien mediante una comparación de los resultados de los indicadores de gestión cuando se laboraba bajo la modalidad



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

presencial frente a los resultados obtenidos bajo la modalidad de teletrabajo permite conocer el comportamiento de los datos obtenidos y determinar si las cifras resultantes en cada mes se mantienen, se reducen o aumentan, tal y como se evidencia en el análisis realizado, no puede afirmarse que esta variabilidad obedezca únicamente a la implementación del teletrabajo, es decir que sea esta modalidad de laborar, la que afecte única y directamente la variable de rendimiento.

Al respecto, se hace necesario disponer de indicadores elaborados para esta finalidad que combinen un conjunto de variables establecidas previamente y que estén orientadas a ese objetivo en particular, ya que al construir un indicador se deben revisar (entre otros aspectos) cuál será la finalidad del indicador, qué tipo de indicador será, qué objetivo organizacional apoya el indicador, qué busca medir y cómo apoyará la toma de decisiones, qué tipo de datos se han de recopilar y las variables necesarias para generarlos, la frecuencia con que se hará la medición y establecer de forma explícita la relación que existe entre objetivos y el fin que persigue el indicador.

7.10. Los indicadores de gestión son solo un tipo de indicadores, actualmente implementados en los despachos, que se diseñaron para medir cuantitativamente el comportamiento y desempeño de los recursos asignados a la atención de las diversas materias para las cuales fueron desarrollados, **pero no se diseñaron para medir el impacto del teletrabajo sobre el rendimiento laboral**, lo cual corresponde no a indicadores de gestión sino más bien a indicadores de resultados para medir efectos o impacto.

7.11. Como se indicó en el oficio 228-PLA-EV-2023, el Poder Judicial aún no cuenta con los insumos necesarios por parte de la Dirección de Gestión Humana como Órgano rector y competente en este tema, para realizar una evaluación de resultados sobre la modalidad de teletrabajo, según lo solicitado por Corte Plena en sesiones 28-2022 celebrada el 06 de junio de 2022, artículo VIII y 60-2022 celebrada el 28 de noviembre de 2022, artículo XX.

7.12. Si bien es cierto que ya se dispone de manera preliminar de un conjunto de indicadores que se definieron por parte del Programa de Teletrabajo de la Dirección de Gestión Humana, así como del análisis sobre los indicadores que se proyectan para el futuro, estos indicadores compilan los resultados



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

obtenidos de manera global en el Poder Judicial, por lo tanto, adicionalmente para cumplir con el requerimiento, es importante que el Programa de Teletrabajo, construya nuevos indicadores por Circuito, oficina y puesto de trabajo, que permitan medir el impacto de la modalidad del teletrabajo en el rendimiento laboral.

Con base en lo anterior se da por rendido el informe solicitado por el Consejo Superior en sesión 28-2023 del 11 de abril del 2023, artículo XXII.
[...].”

-0-

En sesión N° 103-2021 celebrada el 01 de diciembre del 2021, artículo XLVI, se tuvo por rendido el informe 1274-PLA-EV-2021 relacionado con el Seguimiento del Modelo de Sostenibilidad en el Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica correspondiente al año 2020.

Seguidamente, en sesión N° 19-23 celebrada el 9 de marzo de 2023, artículo XIX, se solicitó a la persona profesional de la Dirección de Planificación, encargada del Modelo de Sostenibilidad de la Zona Atlántica, realizar un estudio en los despachos judiciales de esa jurisdicción sobre el impacto de la modalidad de teletrabajo.

En la verificada N° 28-2023 celebrada el 11 de abril de 2023, artículo XXII, se solicitó a la Dirección de Planificación un estudio con los indicadores de Gestión, para valorar el comportamiento antes y después de la pandemia del teletrabajo otorgado en el Juzgado Especializado del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Finalmente, en sesión N° 40-2023 celebrada el 11 de mayo del 2023, artículo XXXVIII, se tomó nota del oficio N° 220-PLA-EV-2023 de fecha 16 de marzo de 2023, suscrito por el Máster Erick Antonio Mora Leiva, Jefe del Proceso de Planeación y Evaluación de la Dirección de Planificación y del informe N° 1070-PLA-EV-2022, relacionado con el informe de Seguimiento del Modelo de Sostenibilidad en el Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica correspondiente al año 2021 y se aprobaron las recomendaciones.

Manifiesta la integrante Carmona Castro: “Muy importante la indicación que se hace en cuanto los indicadores de gestión, que no pueden permitirnos definir la bondad o la eficiencia del despacho durante la pandemia, sino que se tiene que hacer otro planteamiento. Pero, por lo menos, ya avanzamos en cuanto a qué herramientas vamos necesitando para tener un diagnóstico de la utilización de esta herramienta.

Es ahí donde me llama la atención, que nosotros tenemos que tener mayores sustentos para



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

ver a qué le aplicamos el retiro del teletrabajo, no a todo el despacho, porque ahí si venían trabajando muy bien; les voy a decir algo, yo que he sido coordinadora y me han tocado asuntos bastante difíciles que han venido acá y ustedes dicen, ¡otra vez! ; asumir una tarea de coordinación, sabiendo que existe una persona con esas características realmente no hay plata que lo pague, es más, las responsabilidades que uno tiene como coordinador, no hay dinero, no hay diferencia salarial que lo pague, y con la misma cuota que el resto de los compañeros y con mayores responsabilidades.

Entonces, ya sabemos que la persona, en este caso, ha venido fomentando problemas, no solamente al interno del despacho, sino con la comunidad jurídica de lugar, porque hasta problemas con el Colegio de Abogados, o sea, con los abogados que han estado gestionando a nivel del colegio, a nivel de la judicatura, a nivel del consejo. Es realmente comprarse un problema, subir una coordinación en un despacho donde parte del recurso humano está integrado por una persona como esta, entonces, hay que considerar las características propias de la organización”.

Indica la integrante Pizarro Gutiérrez: “Vemos que solamente un juez, porque todo es de forma conjunta, según el análisis que hace la Dirección de Planificación vemos que solamente una persona juzgadora del puesto tres que se indica, hace que toda la estadística caiga. Entonces, es un trabajo conjunto o todos vamos o le decimos, bueno, usted, señor, trabajemos hombro a hombro, porque si no el despacho es el que se cae, vemos que dice que la persona juzgadora tres desmejoró en un sesenta y siete por ciento en su rendimiento de cien por ciento en promedio al dos mil diecinueve, a treinta y tres por ciento durante el veinte veintidós.

Entonces, en esto, como un equipo, todos tienen que ayudarse, si definitivamente la cabeza es el que dando menos rendimiento, yo creo que es parte de la responsabilidad de ese equipo de trabajo, decir, este, bueno, no, o alguno de los otros, sí está cumpliendo, inclusive, el más del cien por ciento, asumir el liderazgo del equipo, de la coordinación, porque no se vale, esto va en detrimento de ellos mismos, porque el despacho no va a sacar nunca las estadísticas del cien por ciento, porque hay uno que no lo está cumpliendo.

Me parece que sí, en forma conjunta, ellos tienen que ver y hacer notar o entre ellos mismos buscar o dar la solución a esta situación”.

Añade la integrante Carmona Castro: “Yo comprendo toda esta preocupación y comprendo cabalmente lo que dice la integrante Pizarro, sin embargo, es una realidad, sea quien sea, ya cuando la persona tiene esta condición y esta disposición o esta predisposición, porque vean que esa persona estuvo en otro despacho y en cada despacho en qué estado, es el mismo problema. Entonces, por más que usted se organice, la persona no va a cambiar, la persona va a seguir trabajando lo mismo y los otros van a tener que estar recargados.



***Corte Suprema de Justicia
Secretaría General***

Aquí lo que hay que hacer es sinceramente, que se proceda con la Inspección Judicial, que se haga una valoración, de la mano con la Dirección de Gestión Humana, ya aquí está demostrado y, entonces, aplicar el régimen sancionatorio, porque hay un incumplimiento de las cuotas de trabajo.

Esto mismo se suscitó y lo tenemos aquí, ejemplo, de otros compañeros judiciales jueces que vienen, igual complican el despacho, perdón, el término que acabo de utilizar, pero es una realidad, el mismo coordinador que es ejemplar en otros despachos viene e insiste en que necesita ayuda, en que no sabe qué hacer con su compañero, se le reasignan nuevas cargas de trabajo, tampoco las cumple.

En este caso, es una situación ya personal, el resto del despacho no puede hacer en nada, ya se ha determinado, él no va a cambiar, y si no, ¿qué es lo que tienen que hacer los otros compañeros?

Asumir la carga del trabajo de él, nosotros somos los responsables también en ese sentido, de determinar que se hace con esas personas, hay un régimen disciplinario que puede venir a colaborar en cuanto a la determinación de, si hay una falta, o no hay falta disciplinaria”

Prosigue la integrante Pizarro Gutiérrez: “Comprendo perfectamente lo que lo que dice la integrante Carmona, sin embargo, como equipo yo no me sentiría a gusto, que me lidere la persona más que está con los índices más bajos del lugar donde yo estoy realizando mis labores, yo me sentiría mal.

Parte de la proactividad de lo que tenemos que hacer es, bueno, si yo tengo un rendimiento hasta de un ciento cuatro por ciento y simplemente por las razones personales o recargas de trabajo, permito que me lidere el que está más débil en el equipo, por no decirle el más malo, no estoy queriendo asumir realmente también las responsabilidades que tengo.

De mi parte, por lo menos, yo sí le diría, o sea, uno tiene que querer también su lugar de trabajo y las funciones que uno realiza, mantener a una persona que está demostrado estadísticamente que es el que tiene al despacho, en una situación que no cumple con el nivel esperado, porque es solamente una persona, y a esa lo tengo como líder, me parece que no estoy mandándole un buen mensaje al patrón”.

Manifiesta la Presidenta en ejercicio, magistrada Vargas Vásquez: “Yo quisiera comentarles en mi condición de Coordinadora de la Comisión de la Jurisdicción Civil, que un grupo de abogados litigantes de la zona, y otras zonas, pero que litigan también en ese despacho, nos pidió que fuéramos a Limón a reunirnos con ellos; nos dio una serie de información y críticas en



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

relación con el desempeño de una de las personas juzgadoras, que van más allá de ineficiencia en la gestión que realiza y e inclusive se recibió un informe de los gestores civiles y estuvo la Contraloría de Servicio, de la Administración Regional, del Consejo de Administración que también fue invitado, de la Dirección de Planificación en la zona, determinándose que esa persona que coincide precisamente con el cargo en la coordinación del despacho tiene una producción abismalmente diferente al resto de las de los jueces.

No en relación con la emisión de sentencias, que en eso está muy bien, sino en la revisión de las propuestas de resolución que hacen las personas técnicas, que no tiene la misma celeridad, tiene un importante acumulado de asuntos pendientes de estudio, entonces los abogados de la zona, nos pedían que tomáramos cartas en el asunto, porque decían que no era la primera vez que la Comisión de la Jurisdicción Civil iba a Limón y se reunía con ocasión de esa misma situación que se estaba enfrentando. La Comisión conoció el tema, lo planteo al seno y se tomó un acuerdo que no se ha comunicado a este Consejo, de igual manera se están dando los seguimientos respectivos.

Me parece importante para que ustedes valoren y trasladar este informe a conocimiento de la Comisión y de la gestoría civil para que retroalimentemos al Consejo Superior en relación con esta experiencia que tuvimos en ese despacho.

Recordarán ustedes que también les invitamos, pero fue con posiblemente con muy poco tiempo de diferencia y ustedes están muy muy ocupados y ocupadas entonces, no pudieron asistir, era presencial en Limón, pero también era virtual porque se conectaron abogados de otras regiones del país, se los planteaba en ese sentido.

Comentarles que esos informes se estilan siempre decir, juez uno, juez dos y juez tres, nunca se dice quién es uno, quién es dos y quién es tres. Vieran que cuando uno trabaja en despacho y trata de mantener la oficina de una manera decente o con una buena producción, no tendría ningún temor de que pongan el nombre de uno y yo creo que si uno es ineficiente, tampoco debería tener temor porque no tienen que asumir las consecuencias de sus actos.

A mí me parece que debería reflejarse el nombre de la persona juzgadora, hay sentencias de la Sala Constitucional que dice que los nombres de los jueces, defensores, fiscales no es no es un dato sensible, que podría evidenciarse, a mí me parece que esto de alguna manera evidenciaría quién está trabajando y quién está trabajando mal de en alguna oficina para la toma de decisiones de este Consejo Superior, lo comento porque también es una línea que tiene la Dirección de Planificación en aras, imagino, de mantener las buenas relaciones con los despachos, pero realmente no nos están suministrando toda la información, porque no sabemos con ese informe quién es, juez uno, juez dos y juez tres.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Imagino, por los niveles de rendimiento, coincide con la persona que los abogados y abogadas, de Limón, nos pidieron, nos reuniéramos para atender ese tema, que es una problemática integral en la zona que nos señalaban, y ese es un detalle de todas las quejas que formularon en esa reunión que tuvimos.

Entonces, en síntesis, la propuesta sería que forma previa a conocer esto, pedirle a la Comisión de la Jurisdicción Civil y a la Gestoría Civil un informe en relación con la situación de ese despacho”.

Manifiesta la integrante Orozco Álvarez: “Cuando leí este informe de la Dirección de Planificación, se clarifica mucho lo que está sucediendo allá en el Juzgado Especializado de Cobro de Limón, porque ya vimos en sesiones anteriores, en las actas de visita la Inspección Judicial y de Control Interno que estaban fatales, de ahí la decisión de quitar el teletrabajo.

Lo que pasa es que, con este informe, en realidad uno se pregunta, bueno, debimos de hacerlo para todos o debió haber sido solo para la persona. En realidad, yo creo que este es un aprendizaje y una enseñanza que deberíamos de tomar en cuenta para futuros casos y, pues, buscar, esos indicadores de gestión de los profesionales, jueces y decidir de acuerdo a los resultados que estén dando.

Con respecto a lo que viene de propuesta en este artículo, en el punto dos de trasladar al programa de teletrabajo para que defina los indicadores, me parece, es que no es un programa, es una Comisión de Teletrabajo, la que existe, y no tenemos como una estructura con un equipo de personas que trabajan para hacer este tipo de trabajo.

Me parece a mí que podríamos considerar si más bien es la Dirección de Planificación quien debe de definir esos indicadores, lo que pasa es que ya deberían de irse realizando ese tipo de indicadores, porque el teletrabajo llegó y llegó más abruptamente por la pandemia, entonces, podríamos considerar el tener esos indicadores es muy importante”.

Añade la integrante Carmona Castro: “Es un mandato de la Ley Orgánica que cuando nosotros tenemos conocimiento de una posible falta disciplinaria hay que comunicarlo a la Inspección judicial, en este caso, es evidente que el compañero incumplió con la cuota laboral en perjuicio del servicio público, no es si queremos o no, es que hay que comunicarlo y que procedan como corresponda”.

Previamente a resolver lo que corresponda, **se acordó:** Solicitar a la Comisión de la Jurisdicción Civil y a los gestores en materia civil, presenten a este Consejo en el plazo de 10 días un informe con relación a lo expuesto por el máster Erick Antonio Mora Leiva, Jefe del Proceso de Planeación y Evaluación, mediante el oficio N° 494-PLA-EV-2023 del 01 de junio del 2023;



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

acerca de los indicadores de gestión del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, para valorar el comportamiento del teletrabajo otorgado a dicho despacho antes y después de pandemia.

Hacer de conocimiento de la Inspección Judicial para lo que corresponda de acuerdo con sus competencias.”

Atentamente,

Lic. Carlos T. Mora Rodríguez
Subsecretario General Interino
Corte Suprema de Justicia

Cc: Dirección Planificación
Juzgado de cobro del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica
Lic. Minor Delgado Sanchez, Gestor de la Comisión de la Jurisdicción Civil
Lic. Luis Diego Romero Trejos, Gestor de la Comisión de la Jurisdicción Civil
Diligencias (7688-2017, 5823-2023)
Kperezme
PT