



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 21 de abril del 2025
N° 3023-2025
Al contestar refiérase a este # de oficio

Señora
M.Sc. Roxana Arrieta Meléndez
Directora de Gestión Humana

Estimada señora:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 17-2025 celebrada el **07 de abril de 2025**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXII

Documento N° 7076-2019, 12715-2024, 653-2025

En sesión del Consejo Superior N° 18-2024 celebrada el 7 de marzo del 2024, artículo XVIII, se conoció el oficio N° DJ-TR-39-2024 del 26 de febrero de 2024, suscrito por el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, director jurídico, en que hizo de conocimiento la publicación de la Directriz Ministerial 001-2024, plan denominado: “Metodología para la Creación De Planes de Empleo Público”.

La máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° 535-PJ-DGH-2024 del 21 de agosto del 2024 y remitido a esta Secretaría el 28 de octubre del 2024, rindió informe sobre el Plan de Empleo Público del Poder Judicial, 2024.

La licenciada Evelyn Quijano Eduarte, en correo electrónico de 23 de enero de 2025, manifestó:

“Siguiendo indicaciones de la MBA Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana; le solicito sustituir los documentos adjuntos al correo de fecha lunes 28 de octubre de 2024, por lo documentos que se adjuntan a este correo. Esto con el fin de que se incluyan en agenda para conocimiento de Corte en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público.

- Oficio N° PJ-DGH-054-2024 Metodología Plan de Empleo Público
- Oficio N° PJ-DGH-043-2025 Plan de Empleo Público 2025
- Archivo Excel Plan de Empleo Público 2025”.

El oficio N° 043-PJ-DGH-2025, literalmente indica:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

“Como es de conocimiento, con la Ley N° 10159 Marco de Empleo Público; las entidades y los órganos incluidos deben aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes. ⁽¹⁾

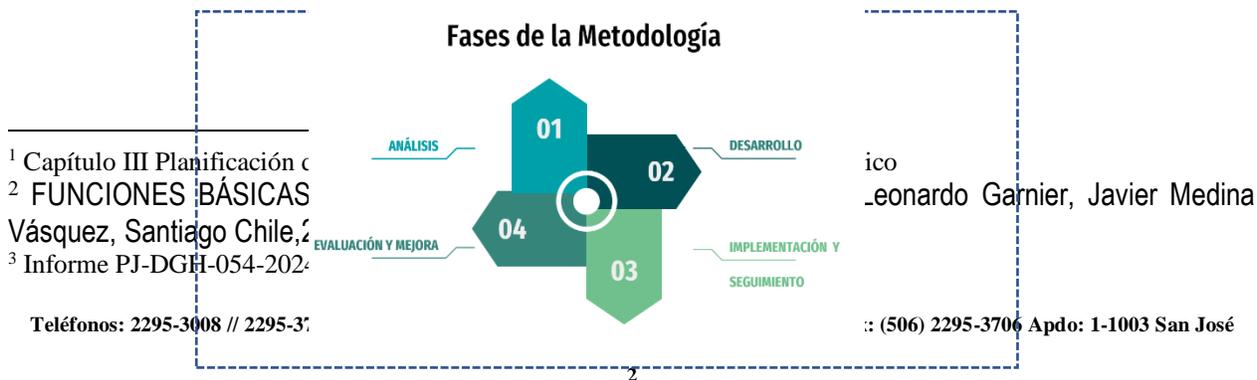
La planificación del empleo es una responsabilidad de las administraciones activas; y consiste en la determinación que haga la institución de las necesidades y disponibilidades cualitativas y cuantitativas de personal para un horizonte temporal, con el objetivo de alcanzar, en cada momento del tiempo, un ajuste entre ambas. En definitiva, se trata de conocer la oferta y la demanda; prever las necesidades de los recursos humanos para los próximos años y fijar los pasos necesarios para cubrir dichas necesidades. ⁽²⁾

Este proceso de anticipar y prever el ingreso, la permanencia y la salida de las personas colaboradoras de una organización; contribuye a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público. Esto implica utilizar los recursos de la mejor forma, en el lugar donde se necesitan y cuando se necesitan, a fin de alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Con la creación del Sistema General de Empleo Público, la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial y las oficinas de gestión institucional de recursos humanos y sus homólogos en las entidades bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público; pasa a ser un órgano de enlace, ejecutor y de participación activa en dicho sistema y por lo tanto; adquiere la responsabilidad de gerenciar el proceso de planificación del empleo y la gestión de recursos humanos a nivel funcional y estratégico.

PROPUESTA PLAN DE EMPLEO PÚBLICO, 2025

De conformidad con la metodología aprobada por la Comisión para la Implementación de la Ley Marco de Empleo Público en sesión de fecha miércoles 03 de abril de 2024⁽³⁾.





Entorno

Entorno

Retroalimentación

A continuación, se presenta una propuesta de Plan de Empleo Público para el Poder Judicial (ver adjunto); este es un documento que define lo siguiente:

- **QUÉ** tareas hay que repartir: ACCIONES
- **CUÁNDO** hay que entregar las tareas: TIEMPO
- **CÓMO** se van a conseguir los objetivos: ESTRATEGIA
- **DÓNDE** se van a realizar las acciones: CANALES
- **QUIÉN** lo va a hacer: RESPONSABILIDADES
- **CUÁNTOS** recursos van a ser necesarios: HUMANOS, TÉCNOLÓGICOS.
- **QUÉ** se espera conseguir (objetivos).
- **CÓMO** sabremos si hemos cumplido los objetivos: KPI

El plan de empleo público tiene el propósito de gestionar personas en función de los objetivos estratégicos de la institución; y cumple con las medidas mínimas que define la Ley Marco de Empleo Público en su artículo 11:

“1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

3) *Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.*

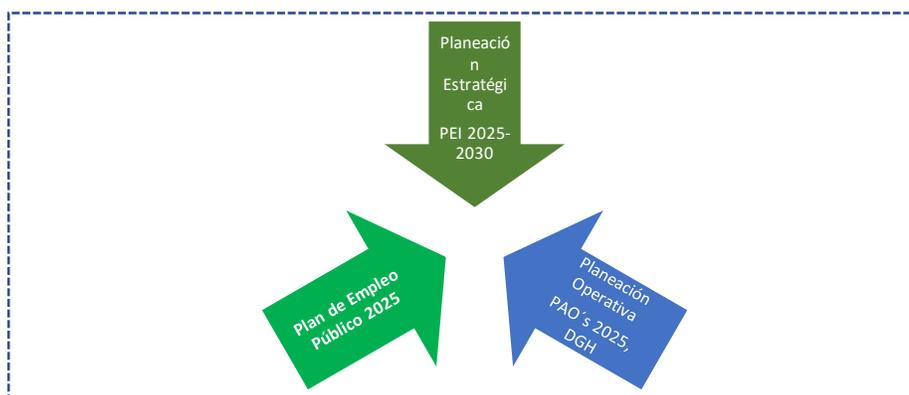
4) *Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.*

5) *La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.*

6) *La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.”*

Asimismo, el plan propuesto, está alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, aprobado por Corte Plena en sesión 55-2024 del 18 de diciembre de 2024, artículo XIV. La vinculación se da específicamente con el tema estratégico denominado **“Gestión de Talento”** y el objetivo estratégico relacionado con **“Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial de manera integral, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia”**.

Las acciones para desarrollar en atención a esta propuesta; también se asocian con los Planes Operativos (PAO's) de la Dirección de Gestión Humana definidos para el año 2025.





Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Los retos establecidos se ajustan a los esfuerzos que actualmente se desarrollan desde cada oficina de la Dirección de Gestión Humana en atención al PEI; específicamente en temas relacionados con la optimización de los procesos técnicos de la gestión humana, la implementación de estrategias de capacitación y formación para mejorar las competencias y los conocimientos del personal; y mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por medio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal judicial.

La inclusión de estos compromisos en los instrumentos de planificación institucional (PAO'S), facilita el desarrollo del plan y permite identificar con claridad los entregables, responsables, plazos y en general los resultados esperados, entre otros aspectos que resulten de interés.

Al respecto es importante indicar que la planificación del empleo demanda nuevas tareas e importantes esfuerzos para la Dirección de Gestión Humana y hasta tanto no se ajuste su estructura y organización; y se dote del recurso humano indispensable para atender oportunamente este nuevo requerimiento denominado Plan de Empleo; el desarrollo y gestión de los planes de empleo público para los años siguientes y las acciones correspondientes para su cumplimiento deben ser asumidas por los procesos, subprocesos y unidades actuales con las limitaciones operativas y presupuestarias existentes.

Al determinar de forma sistemática la provisión y demanda de personas que el Poder Judicial como institución requiere en el futuro; es posible definir las estrategias en relación con la organización del trabajo, rendimiento, compensación, empleo, desarrollo, relaciones humanas y sociales. Y consecuentemente, disponer de una base para la definición de políticas de empleo, sustituciones, formación, promoción, retribución y otros.

Así las cosas, se presenta para conocimiento y aprobación de Corte, la propuesta del Plan de Empleo del Poder Judicial para el año 2025, en atención a los requerimientos de la Ley Marco de Empleo Público.”

- 0 -

Documentación adjunta:



Oficio N°

PJ-DGH-054-2024 Me



PLAN DE EMPLEO

PUBLICO 2024 VALIDA



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Magistrado el presidente, magistrado Aguirre: "La Dirección de Gestión Humana nos ha remitido, ya tiene varias sesiones de venir pendiente esto, un plan de empleo público del Poder Judicial 2025 y esto es urgente porque está relacionado a otras cuestiones administrativas.

En este caso invitaríamos a la señora directora de Recursos Humanos, doña Roxana Arrieta, me parece, yo no sé si sería también don Rodrigo Campos Hidalgo.

Ustedes no pueden ver esto, porque tienen el recurso que está planteado allá. ¿Cómo quedaríamos de quorum? Sí, yo sé que tienen un recurso allá. Sí, pero no para todos los casos, es que este es un plan que presenta.

Sí hay suplentes, quedaríamos con quince, si ustedes salen mientras vemos esto entonces."

Agrega el magistrado Castillo: "Nosotros tenemos manifestación el miércoles para que votemos eso, entonces nos vamos a retirar".

SALEN LOS MAGISTRADOS CASTILLO, RUEDA, SALAZAR ALVARADO, ARAYA Y GARRO.

Consulta el presidente, magistrado Aguirre: "¿Quedamos con quórum? Sí quedamos con quórum, porque hay dos suplentes de ustedes que permanecen.

Entonces, artículo XVIII, es la Dirección de Gestión Humana que nos presenta o nos explica la propuesta de plan de empleo público del Poder Judicial 2025. Le damos la palabra a doña Roxana Arrieta, directora de Gestión Humana. Tiene usted la palabra doña Roxana".

Se concede el uso de la palabra a la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, quien expone: "Sí, muy buenas tardes don Orlando, señoras y señores magistrados.

Voy a permitirme a poner la presentación. Como parte de las responsabilidades que tenemos como organización está la implementación del plan de empleo público. Bueno, un plan de empleo público es un programa, una actividad que se debe de realizar anualmente.

Toda administración pública y las personas servidoras públicas, dentro del marco está constituido por todos aquellos puestos que laboran y se desempeñan como servidores públicos en la institución, gubernamentales y del poder de la República.

Su adecuada planificación es esencial para asegurar la eficiencia y eficacia de la administración pública. Esta es una herramienta para alcanzar eso.

Parte de las responsabilidades que nos encomiendan la Ley Marco Empleo Público en el capítulo tercero, es la planificación del empleo público en el artículo 11, donde nos habla de la planificación que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y en la prestación de bienes y servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Así como las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público, de mediano y largo plazo con fundamento en las disposiciones normativas y las regula. Este es un instrumento de planificación estratégica que tiene que velar por la estrategia nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables a cada una de las organizaciones y en conjunto con las políticas públicas de género.

Como parte de este proceso de empleo público, como parte de este proceso de planificación, tenemos como administración, la responsabilidad activa y consciente en la determinación que tiene que hacer la institución de las necesidades y disponibilidades cualitativas y cuantitativas del personal para un horizonte temporal, con el objetivo de alcanzar en cada momento del tiempo un ajuste entre ambos.

Se trata de conocer la oferta y la demanda, y previene las necesidades de los recursos humanos para los próximos años y fijar las estrategias para cubrir dichas necesidades.

Para esto es esencial garantizar una gestión eficiente de los recursos humanos, es crucial que se alinee con los recursos humanos, con la necesidad de la administración para prevenir, anticipar las salidas naturales de los procesos, de las relaciones laborales y trabajar con las vacantes.

Administrar eficientemente la oferta y una demanda del personal.

Establecer metas claras para la dotación de este, y tenemos que asegurar que se tenga el talento adecuado para cumplir con sus funciones, garantizando una distribución equitativa y proporcionar una conexión para los diferentes subsistemas de recursos humanos.

Atraer, desarrollar y retener talentos calificados, entre otros.

Esta es la ruta de planificación que realizamos de este plan de empleo público y se hizo una cocreación con los socios estratégicos, llámense, todos los que intervienen, los jefes de programa, el Consejo Superior, la Comisión de Empleo Público, la triada, todos intervinieron en este proceso.

Se hace una alineación estratégica con el PEI 2025-2030, se analizan los objetivos y las políticas institucionales. Se hace un inventario de los recursos actuales, analizar la oferta laboral actual, las personas trabajadoras disponibles en el Poder Judicial e identificar las brechas y exceder.

También, tenemos que pronosticar la demanda, determinar las necesidades de talento humano futura, cuántas personas trabajadoras y de qué tipo necesitará el Poder Judicial en el futuro.

La necesidad de comparación de la previsión de la oferta y la demanda, si la demanda es mayor que la oferta, entonces hay atracción y retención o si la oferta es mayor que la demanda.

También necesitamos equilibrar, desarrollar y ejecutar un plan de empleo público donde la demanda y la oferta que se dispondrán, sean iguales, de tal forma que el talento humano sea, un frente de la actividad pronosticada, que pueda darle esa respuesta oportuna a las necesidades reales y equilibradas de la administración.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

También, hay que dar un seguimiento y evaluación a estos planes de empleo público a través de los PAOS y analizar si se presentan algunas desviaciones por situaciones propias del mercado, donde podemos obtener nuestra oferta.

Realizamos un análisis de necesidades buscando esa planificación que se requiere de un proceso que implica un análisis cuantitativo y cualitativo de esas necesidades que nos permitan comprender de forma más integral las necesidades de cada ámbito.

Dentro de los aspectos cuantitativos, incluye la previsión de la demanda de la oferta, utilizando factores como las tasas de rotación, las jubilaciones, renunciaciones, despidos, ascensos, incapacidades, traslados, entre otros.

Los aspectos cualitativos implican el análisis del puesto de trabajo, el perfil profesional o no profesional, el nivel de cualificación, idoneidad, las competencias, habilidades y actitudes indispensables para el desempeño eficiente del trabajo y capacidades esenciales que deben estar presentes. Esto nos obliga a estar conociendo no solo a nivel interno nuestras propias necesidades, sino también lo que la oferta nos da.

En el Plan de Empleo Público, es un instrumento alineado con el plan estratégico institucional, donde se establecen las estrategias y objetivos claros que guían la gestión de las personas y permite establecer un sistema racional en el que una vez definidas las actividades por realizar, se distribuyen entre el personal necesario para asumirlas y ejecutarlas. Se centra en el análisis de necesidades cualitativas y cuantitativas y permite anticipar la incorporación de este recurso en función de la oferta y la demanda.

¿Qué tareas hay que repartir? Todas las acciones. ¿Cuándo hay que entregar esas tareas? En tiempo. ¿Cómo? A través de una estrategia alcanzamos los objetivos. ¿Dónde? Todos los canales que tenemos para poder realizar estas acciones. ¿Quién lo va a hacer? Bueno, las responsabilidades que tenemos cada uno dentro de la dirección y fuera de la dirección, fuera nuestros socios estratégicos. ¿Cuántos recursos van a ser necesarios, humanos y tecnológicos? ¿Y qué esperar y conseguir con los objetivos? Y también, y algo muy importante, es cómo sabemos si hemos cumplido estos objetivos a través de los indicadores (KPIs), que en sus siglas en inglés son los indicadores claves del rendimiento.

Su impacto. ¿Cuál es el impacto de este plan? Pues el plan de recursos humanos es algo estructurado, tiene un sistema y subsistemas, que son los efectivos que conforman esta dirección, mejoran en la eficiencia operativa y la calidad de los servicios, el fortalecimiento de la institución al máximo del potencial humano, la inclusión del talento calificado en momentos críticos y la digitalización y sistematización de los procesos para optimizar la gestión.

¿Qué tenemos y qué obtenemos? La captación y la retención del personal, estrategias de reclutamiento bien definidas, criterios de selección claros, procesos de incorporación sólidos que permiten optimizar la integración de un nuevo personal, plan de llenado de vacantes eficiente,



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

evitar vacantes prolongadas que puedan impactar en la eficacia del servicio público, la gestión de la carrera profesional a través del rendimiento, competencias y experiencia, los criterios de ascenso, la formación, crecimiento y motivación, y los programas de capacitación para la promoción de las personas.

¿Cuál es la propuesta para este año inicial? Basados en la misión y la visión, en nuestro tema estratégico, que es la gestión de personas, pues el objetivo es mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial con el fin de alcanzar la excelencia en la administración de justicia.

¿Cuáles son nuestros objetivos operativos para alcanzar esta meta en este primer año? Después sería analizar las posibilidades de necesidad de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

Prever los cambios en los sistemas de organización del trabajo y las modificaciones de estructuras de los puestos de trabajo.

Convocar los concursos para el nombramiento de personas servidoras judiciales en los ámbitos prioritarios, así como las medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados, si así fuera necesario.

Desarrollar medidas de promoción interna y de formación de personas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

Prever la incorporación de recurso humano a través de la oferta de empleo público y asignar el presupuesto requerido para la materialización de los planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.

Implementar los programas de planes derivados de la implementación de la política integral y de bienestar y salud laboral.

Este sería el plan de empleo público, estos serían nuestros objetivos operativos que responden a este plan. Este es un proceso evidentemente que va madurando año a año y a partir de este 2025, que ya nacen las jubilaciones producto del cumplimiento de los extremos laborales necesarios para su designación, pues entonces ya tenemos una línea de diferentes puestos que por esta condición van a ir o pueden ir saliendo ya vacantes durante el año.

Cualquier consulta, con mucho gusto”.

**MIENTRAS SE HALLABA EN EL USO DE LA PALABRA LA MÁSTER
ARRIETA MELÉNDEZ, SALE EL SUPLENTE FERNÁNDEZ CALVO.**

Indica el presidente, magistrado Aguirre: “Magistrada Chacón”.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Indica la magistrada Chacón: “Doña Roxana, muchas gracias por la información, por el plan este que usted muestra hoy a la Corte.

A mí me parece que efectivamente la Dirección de Recursos Humanos tiene que hacer un monitoreo, para efectos de ir viendo las plazas que van quedando y cómo se va comportando el escenario y cómo va a ser el reclutamiento de nuevas personas.

Yo lo entiendo perfectamente, esto es un diseño global, general que hay que hacer y que tiene que existir obviamente, como ustedes lo han diseñado muy bien, pero quería hacerle... es una preocupación en términos del grupo de personas que está en el salario base más pluses, el pago de las anualidades que se están haciendo para las categorías que no están sobre el límite topado, que es lo que yo quiero preguntarle, si eso se ha venido aplicando como corresponde y... porque una vez que ya sobrepasan el techo que está establecido o más bien el tope que está establecido, no sé si ya no se aplican las anualidades, porque es lo que dispone la ley.

Luego la otra preocupación es en términos del salario global, el salario único que habla de una revaloración cada dos años, donde había que hacer un estudio de mercado, que creo que nadie ha incursionado en esa figura hasta el momento, porque no hay presupuesto como para pagar aumentos salariales y tampoco eso elevaría la categoría del salario global y no se permitiría que las personas que están en salario base más pluses puedan llegar a un cambio paulatino para pasar a la otra categoría de modelo salarial.

Entonces, si eventualmente el Poder Judicial está preparado también para el estudio ese de mercado, para los puestos del salario global que se aprobó, que se acordó, que rige ya en su totalidad, esa es una de las preguntas.

La otra pregunta es, si en el caso de las personas obviamente que tienen derecho a sus anualidades porque no han entrado en el monto máximo del tope de que ya no se les puede aumentar, si se están haciendo tal y como se están pagando común y corrientemente a todas las personas que así tienen derecho.

Esa sería una de las preguntas que quisiera hacerle, porque en realidad estos dos modelos se establecieron... yo no sé si también otra de las preguntas es si recursos humanos ha podido incursionar en los posibles ahorros que ha tenido esta implementación, porque yo creo que en estas etapas no hay ahorros que pueda uno acreditar y pasará muchos años para que eso pudiera llegar a ser una realidad.

¿Qué tan cierto es que este modelo de salario único haya tenido ahorros si no es más costoso al inicio de la implantación del sistema? ¿Y se ha visto alguna mejoría con relación al ahorro institucional en la planilla del Poder Judicial? Sí o no, para tal vez usted es tan amable, porque el modelo se ha ido implementando, ha ido madurando poco a poco, ya se deben tener algunas líneas importantes y yo quería preguntarle eso, si existe alguna claridad en cuanto a esos temas.”.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Manifiesta la máster Arrieta Meléndez: “Sí, gracias”.

Agrega el presidente, magistrado Aguirre: “Usted le puede responder doña Roxana”.

Añade la máster Arrieta Meléndez: “Sí. En el tema de las anualidades, efectivamente, aplicando la norma, se le viene cancelando a las personas que sí pueden obtener esta condición del pago del anual, siempre respetando el tema del tope, que sería el salario global de la clase, y que haya tenido una adecuada evaluación del desempleo.

¿Cuál es, digamos, la limitación que hoy tiene esta dirección? Pues que eso no es automático, porque como se tiene que clasificar a la persona y dependiendo de las condiciones de la persona, puede ser acreditado o no, el anual. Entonces, sí se hace de forma manual. Es un poco más lento, no es como antes que de forma automática usted sabía qué le tocaba en la primera o en la segunda quincena de un mes definido y sabía que le iba a llegar esa diferencia. En este momento eso no es posible, todo se hace manual, entonces sí lleva un proceso un poco más lento, pero sí se está haciendo efectivo.

En cuanto al tema del incremento o estudios de mercado, para salario global, en este momento no se están haciendo. Hicimos y hay un análisis previo que está en conocimiento de la Comisión de Ampliación de Magistrados de Empleo Público, perdón, la Comisión de Magistrados de Empleo Público, que esta... se hizo una primera presentación y se está a la espera de darle respuesta a unas inquietudes que se dieron en su momento.

Lo que sí es una realidad es que tanto para quienes están por componentes, por debajo del global y los que estén en el global, según las indicaciones del ministro de Hacienda para el año 2026, pues sí tendrían un incremento por costo de vida. ¿Cuál? Todavía no lo tienen definido, no nos lo han informado, pero sí está previsto para el 2026 en función de la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la viabilidad de un pago de incremento por costo de vida para ese grupo de personas. En cuanto a ahorros del global, en este proceso de transición eso no es viable. Estamos trabajando con las uñas como institución con el presupuesto que tenemos, es más costoso, la transición es muy costosa, ahorita no se puede decir que existan ahorros, porque incluso recuerden que hasta este año es que están empezando a salir las jubilaciones ya de forma natural, entonces no hemos tenido un ahorro. Lo que hemos estado es estirando el presupuesto en función de los movimientos de personal que tenemos, pero básicamente ahorro no ha existido”.

Aclara la magistrada Chacón: “Gracias”.

Refiere el presidente, magistrado Aguirre: “¿Alguien más desea hacer alguna consulta o intervenir? ¿Les parece que aprobemos este plan que nos presenta la señora directora de Recursos Humanos? Sí, entonces lo aprobamos. ¿Es necesario declarar esto firme doña Roxana, o hay tiempo?”.

Señala la máster Arrieta Meléndez: “Sí, es necesario porque esto hay que publicarlo en la plataforma del MIDEPLAN, es una exigencia que nos da la ley, entonces sí sería conveniente.”

Continúa el presidente, magistrado Aguirre: “Bueno, entonces lo declaramos firme.”



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Sin objeción alguna de las señoras magistradas y señores magistrados presentes, **se acordó:** Tener por recibido los oficios de la Dirección de Gestión Humana y hecha la exposición de la máster Arrieta Meléndez, en consecuencia, aprobar el Plan de Empleo del Poder Judicial para el año 2025 en los términos señalados, en atención a los requerimientos de la Ley Marco de Empleo Público. **Se declara acuerdo firme.”**

Atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

Cc: Despacho de la Presidencia
Dirección Jurídica
Dirección Ejecutiva
Diligencias / Refs: ()
iquesadac