

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 01-2018

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del nueve de enero del dos mil dieciocho, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya, quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA. José Luis Bermúdez Obando Director a.i. de Gestión Humana.

ARTICULO I

La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-0003-2018 indica:

En atención al oficio N° 13675-17 de la Secretaría General de la Corte mediante el cual se comunica el acuerdo dispuesto por el Consejo Superior en el sentido de solicitar a la Dirección de Gestión Humana “*que en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la comunicación de este acuerdo, presente a este Consejo una propuesta para que estos servidores y servidoras puedan repetir las pruebas con motivo de que ha transcurrido el plazo previsto para ello y tienen derecho a volver a aplicarlas*”.

Al respecto, es interés de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana presentar una reconsideración al acuerdo tomado por el Órgano Superior, no sin antes exponer las razones que motivan dicha solicitud.

De seguido, nos permitimos recapitular algunos antecedentes de interés para una mejor comprensión de nuestra propuesta.

ANTECEDENTES:

El Consejo Superior en sesión N° 12-15 celebrada el 12 de febrero del año 2015, artículo LXV, aprobó la modificación al **Modelo Ordinario de Reclutamiento y Selección** aplicable para las clases de puesto operativo, ocupacional, apoyo administrativo, técnicos administrativos y técnicos jurisdiccionales.

Dicho modelo, en síntesis, establece la conformación de Registros de Postulantes, así como Registros de Elegibles y llenado de vacantes en una única etapa, con lo cual se publican convocatorias por zonas geográficas o circuitos judiciales, para las distintas clases de puestos que se consideran en este modelo, correspondientes a los niveles operativo, apoyo

administrativo y apoyo jurisdiccional, con excepción de los puestos de riesgo, a efecto de conformar ambos registros en forma simultánea.

Esta unificación permite, por un lado, verificar la idoneidad mínima del personal judicial y por otro lado constituir registros para la confección de las ternas para nombrar en propiedad las plazas vacantes generadas desde enero 2014 hasta la fecha.

Dicho modelo comprende distintas etapas; a saber:

- **Publicación de convocatorias.**

Las convocatorias serán publicadas a nivel nacional pero diferenciadas por zona geográfica (o Circuito Judicial) y el cartel contendrá el detalle de las condiciones que deberán cumplir las personas que deseen participar.

- **Revisión de requisitos.**

Una vez cerrado el periodo de inscripción de cada convocatoria, la Sección de Reclutamiento y Selección verificará que cada una de las personas participantes, cumplan con los requisitos académicos, de capacitación, legales, licencias u otros establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, según la clase de puesto para la que participe, con el fin de establecer si el participante puede continuar con el proceso evaluativo.

- **Aplicación de pruebas selectivas.**

Se convoca a las personas que reúnen todos los requisitos según las clases de puesto para las que participan a fin de que realicen las pruebas selectivas definidas; a saber: una evaluación sobre conocimientos generales del Poder Judicial, por ejemplo: políticas transversales de interés organizacional, tales como: ética, valores, estructura del Poder Judicial, política de género, accesibilidad, calidad en el servicio, entre otros. Asimismo, se consideran las competencias generales definidas institucionalmente, las cuales corresponden a: responsabilidad, iniciativa, compromiso, orientación al servicio y orientación a la calidad; todo ello orientado a evaluar las siguientes áreas:

a) Área Interpersonal: Comunicación, establecimiento de relaciones, negociación, influencia y trabajo en equipo.

b) Área desarrollo de tareas: Iniciativa, innovación y creatividad, orientación a resultados, capacidad de análisis y toma de decisiones.

c) Área entorno: Conocimiento e identificación con la institución, visión y orientación al cliente.

Dichas evaluaciones pretenden garantizar que quienes ingresen a nuestra institución cumplan con dichas condiciones y características, ajustándose a los criterios de idoneidad mínimos establecidos, y por consiguiente con el perfil requerido para laborar en esta institución; en concordancia con la normativa que rige el ingreso a la función pública.

La nota mínima para superar la prueba de conocimientos generales de la organización y la evaluación psicolaboral basada en competencias es de 70.00 para cada una. En caso de que la persona obtenga una nota menor en alguna de ellas podrá repetirla una vez transcurrido un año desde su aplicación, siempre y cuando exista una convocatoria abierta en la cual podrá inscribirse.

Por otra parte, en caso de que una persona supere estas evaluaciones pero desee repetir alguna de ellas para mejorar su nota, podrá realizarla de nuevo transcurridos dos años desde su última realización y si existe una convocatoria abierta.

- **Revisión de experiencia.**

A las personas que superen positivamente las evaluaciones detalladas en el punto anterior, se les procederá a cuantificar el factor de experiencia, el cual se calificará por clase de puesto y nivel (o grado de categoría salarial), indistintamente de la materia, especialización u oficina, conforme las bases de selección que la Sección de Reclutamiento y Selección defina al efecto, en las cuales el nivel de exigencia aumenta de acuerdo con la mayor categoría de la clase evaluada. Asimismo cabe indicar que esta ponderación se establece en función de cada clase de puesto y según las necesidades institucionales.

- **Estudios universitarios**

Si bien, ninguna de las clases que comprende este grupo objeto de evaluación exige un grado académico universitario, se estima la calificación de este rubro como un valor agregado para aquellas personas que se esfuerzan por obtener un título universitario acorde con la naturaleza de las clases de su interés.

- **Otros.**

Tal como ya se indicó, la constitución de los diferentes criterios selectivos para cada clase de puesto se dispondrán en las bases de selección correspondientes, para lo cual la Sección de Reclutamiento podrá incorporar dentro de esas ponderaciones cualesquiera otros rubros o factores objetos de calificación cuantitativa y objetiva, a efecto de propiciar una diferenciación que vaya más allá de las pruebas de conocimientos generales y psicolaborales.

Una vez analizados los factores señalados, se podrán establecer dos grupos de personas:

1. Para las personas cuya sumatoria de todos los factores (pruebas psicolaborales, de conocimientos generales, experiencia, estudios adicionales y otros), su ponderación sea menor a 70%, no tienen la posibilidad de integrar el Registro de Elegibles y continuar con el

proceso para el llenado de vacantes; sin embargo, en virtud de haber superado las pruebas positivamente pueden integrar el Registro de Postulantes. Siendo que una persona del Registro de Postulantes una vez que complete la experiencia requerida para la clase de su interés, podrá solicitar oportunamente ante la Sección de Reclutamiento y Selección la ponderación de lo correspondiente y en caso de obtener un promedio igual o superior al 70% será trasladado al Registro de Elegibles.

2. Por otra parte, las personas que obtienen un promedio igual o mayor a 70.00% en la ponderación de todos los factores indicados, se incluyen en el Registro de Elegibles correspondiente, según la zona o circuito judicial y clase de puesto para la cual(es) la persona resultó favorable y de acuerdo al porcentaje que obtuvo.

7. Llenado de vacantes.

Una vez conformado el Registro de Elegibles de cada zona y clase de puesto, se procederá con el proceso de llenado de vacantes en forma oficiosa, es decir, sin necesidad de publicar un nuevo cartel, sino consultando a quienes se encuentren en el registro respectivo y que acepten integrar la terna en la medida en que su nota se lo permita, para lo cual se estará conformando la documentación correspondiente según las vacantes que existan al momento de concluir el proceso, a efecto que las jefaturas propongan a la persona que consideren apropiada para nombrar en dichas plazas.

Valga indicar en este punto que el Consejo Superior en sesión N° 53-16 celebrada el 31 de mayo de 2016, artículo LXXV, acordó aprobar la medida transitoria del llenado de vacantes por nómina para los puestos operativos, apoyo administrativo y apoyo jurisdiccional, de modo que los nombramientos que se están llevando a cabo con el modelo selectivo vigente se están realizando bajo esta modalidad.

Asimismo, la Sección de Reclutamiento y Selección procederá a realizar un estudio sociolaboral durante el periodo de prueba para las personas a quienes el Consejo Superior ratifique su nombramiento en propiedad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA APROBADA EN EL MODELO VIGENTE

“De la experiencia obtenida en procesos selectivos anteriores, se estableció que las personas que han laborado de manera interina en esta institución y aún no cuentan con propiedad, cuando obtienen resultados negativos en las evaluaciones aplicadas, recurren a mecanismos de apelación e interponen una serie de reconsideraciones, lo cual demora el proceso para el llenado de vacantes, toda vez que se deben atender los argumentos expuestos y confeccionar diversos informes dando cuenta de lo actuado para instancias superiores recurridas. Asimismo, se reflejó que pese que obtengan un resultado negativo la jefatura, en algunos casos, hace uso de la discrecionalidad otorgada por la norma (Estatuto Judicial) y continúa nombrando a esa persona interinamente.

Por lo cual consideramos conveniente establecer una disposición transitoria que permita introducir de forma asertiva el modelo selectivo y no genere acciones negativas en la población

sujeta de evaluación.

Por lo tanto, las personas que ya cuentan con tiempo servido en la institución al momento de su inscripción en la convocatoria y que no logren superar positivamente el proceso evaluativo no podrán integrar el Registro de Postulantes, pero tendrán la posibilidad de continuar realizando sustituciones en el Poder Judicial, en caso de que sus jefaturas así lo estimen conveniente, y hasta tanto el puesto que ocupen no sea concursado, dado que es claro que el servidor interino que no supere positivamente el proceso no tendrá la opción de optar por una vacante.

Tal disposición sería aplicable únicamente a los servidores que ya se encuentran en la institución pues para las personas que desean ingresar por primera vez al Poder Judicial, deberán superar previamente la evaluación correspondiente, tal y como se expuso en el punto anterior, lo que garantizará que quien ingrese a laborar contará con la idoneidad mínima demostrada.

Para el caso de puestos vacantes donde la plaza no haya salido a concurso, necesariamente deberá nombrarse a una persona que se encuentre elegible con este nuevo modelo de selección en la clase de puesto que corresponda, salvo que exista inopia comprobada, o no se cuente con candidatos en dicho registro, en cuyo caso se recurriría a la lista de postulantes respectiva.

COMPETENCIA DE LA SECCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Es importante traer a colación algunas generalidades en torno a la competencia de la Sección de Reclutamiento y Selección dentro de los procesos evaluativos, con el fin de facilitar el abordaje del tema que nos ocupa.

Estatuto de Servicio Judicial (Ley 5155)

Artículo 18.-Para ingresar al Servicio Judicial se requiere:

[...]

*d) **Demostrar idoneidad**, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o **que determine el Departamento de Personal.***

Artículo 23.- Corresponde al Departamento de Personal hacer la selección de los candidatos elegibles para ocupar cargos judiciales, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 24.- La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el capítulo V.

Para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.

Conviene también mencionar algunos otros pronunciamientos sobre el tema:

- **Consejo Superior. Sesión N° 57-06 del 03 de agosto de 2006, artículo XXVII**

*“Se acordó: 1) Tener por rendido el informe anterior y hacerlo de conocimiento del licenciado [...]. 2) **Manifiestar que los procesos de selección y reclutamiento de oferentes son competencia directa del Departamento de Personal.**”*

- **Informe de Auditoría N° 286-06-UJ-2009 (Área Jurídica), del 23 de marzo del 2009**

*“...Puede apreciarse que el nombramiento de los servidores públicos, debe ser llevado a cabo con base en la idoneidad comprobada de la persona y el mecanismo para determinar que existe la idoneidad es el concurso. La designación del funcionario judicial siempre debe ir orientada a este principio, de ahí que esa escogencia no puede implicar una decisión arbitraria, antojadiza o contraria a la ética en la función pública, sino que **la persona que ocupará el puesto debe cumplir con el perfil académico y de experiencia necesarios para desempeñar en forma óptima las responsabilidades del cargo, máxime si tales requerimientos están contemplados expresamente en un manual descriptivo sobre la materia, no necesariamente quien haya venido ocupando una plaza por un tiempo determinado resulta ser la persona más idónea para el puesto.**”*

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO SELECTIVO APROBADO

A partir de la puesta en marcha de este modelo selectivo, a la fecha se han emitido 18 convocatorias en total, mediante las cuales se ha pretendido abarcar todos los Circuitos Judiciales, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

<p>Publicación de Convocatorias (Nuevo Modelo de Reclutamiento y Selección)</p>
--

N° Convocatoria	Circuito Judicial-Zona Geográfica	Personas Inscritas
Año 2015		
CV-05-2015	Limón-Guápiles	453
CV-06-2015	Guanacaste (I y II Circuito Judicial)	404
CV-08-2015	Zona Sur (I y II Circuito Judicial)	441
CV-13-2015	Guanacaste (I y II Circuito Judicial) Puestos Especializados	18
CV-14-2015	Zona Norte (San Carlos, La Fortuna, Upala, Los Chiles y Guatuso)	159
CV-15-2015	Área Metropolitana (I-II-III Circuito Judicial de San José, Alajuela, Heredia, Cartago.	2635
CV-18-2015	Área Metropolitana (Puestos Especializados)	123
CV-24-2015	Investigador de la Defensa	158
CV-26-2015	Puntarenas-Aguirre y Parrita-Montes de Oro-Cóbano-Esparza-Garabito-San Mateo-Orotina-Monteverde	325
Año 2016		
CV-02-2016	I-II-III Circuito Judicial de San José	1339
CV-03-2016	I y II C. J. Zona Sur-Golfito-Osa	219
CV-04-2016	Alajuela (I-II-III Circuito Judicial-Zona Norte)	372
CV-05-2016	Heredia-San Joaquín-Sarapiquí	499
CV-06-2016	Cartago-Turrialba	196
CV-07-2016	Puntarenas	155
CV-08-2016	Guanacaste (I-II Circuito Judicial)	215
CV-09-2016	Zona Atlántica (I-II Circuito Judicial)	96
CV-11-2016	San Joaquín (Puestos Especializados)	195
Total General de Oferentes Inscritos		9002

Fuente: Base de datos electrónica de la Sección de Reclutamiento y Selección

De las convocatorias publicadas es importante analizar los siguientes aspectos:

1. El Poder Judicial cuenta a la fecha con 1709 oficinas activas distribuidas en todo el territorio nacional, y 395 clases de puestos. Específicamente de los grupos ocupacionales integrados en este Modelo Selectivo se tienen 103 categorías, las cuales han sido contenidas en las diferentes convocatorias publicadas.
2. Aunado a esta referencia, las estadísticas muestran como indicativo, la **participación simultánea de las personas oferentes**, según las clases de puestos y oficinas contenidas en la convocatoria, y a la vez en varias de ellas, por ende, la cantidad de registros por persona se incrementa de acuerdo con las clases de puesto para las que participe por cada circuito judicial.
3. Esta condición se puede ilustrar por medio de los resultados obtenidos, particularmente, en la convocatoria **CV^o 15-2015** publicada para la conformación de registros de postulantes y elegibles en el Gran Área Metropolitana, la cual contabiliza un promedio de **114.000 registros de participación** generados por **2635 personas inscritas**, lo cual implica la misma cantidad de calificaciones por realizar (**114.000**).
4. Específicamente para dicha convocatoria, los resultados de las evaluaciones aplicadas en los meses de octubre a diciembre de 2015, se entregaron en noviembre 2017, debido a la masividad de participación registrada, no solo a nivel de personas sino también a la cantidad de clases de puesto inscritas.

Al respecto, es dable señalar que, de las 2635 personas evaluadas, un 95% obtuvo resultado favorable en las evaluaciones aplicadas, como mínimo para uno de los puestos seleccionados en la convocatoria, lo cual demuestra la validez y confiabilidad del proceso evaluativo aplicado, así como también incrementa las posibilidades de que las personas puedan continuar siendo nombradas interinamente, ya sea en plazas vacantes o en cadenas de sustituciones, con base en la medida transitoria que ya se ha mencionado.

5. Ahora bien, a raíz de dicha comunicación y en virtud del resultado desfavorable de algunas pocas personas participantes, se recibieron en la Sección de Reclutamiento y Selección 95 recursos de reconsideración y/o apelación en contra de esas calificaciones, cuya resolución se encuentra supeditada a lo que se resuelva por parte del Consejo de Personal.
6. De igual manera, tenemos conocimiento de que se recibieron diversas gestiones en el Consejo Superior, relacionadas también con recursos de apelación así como solicitudes de revaloración de pruebas, siendo que este Órgano, en sesión N° 105-17 del 21 de noviembre de 2017, artículo LXX, al respecto dispuso:

“Solicitar a dicha Dirección que en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la comunicación de este acuerdo, presente a este Consejo una propuesta para que estos servidores y servidoras puedan repetir las pruebas con motivo de que ha transcurrido el plazo previsto para ello y tienen derecho a volver a aplicarlas.

Mientras se resuelve esa situación este Consejo autoriza a que dichas personas continúen nombradas interinamente y por consiguiente no se integren las ternas de los puestos que ocupan en razón de haber presentado gestión para repetir la prueba.

De igual forma, deberá contemplar en su propuesta si estas personas podrán continuar siendo nombradas y en qué condición, debido al tiempo que se ha demorado este proceso.”

Así las cosas, de seguido nos permitimos presentar la propuesta solicitada, con sus respectivas consideraciones para lo cual se plantean tres escenarios distintos y sus implicaciones, que sirvan de base para la toma de decisiones de los señores miembros del Consejo Superior.

Cabe indicar que dicha propuesta está enfocada particularmente en el trámite de las convocatorias pendientes de finalizar el proceso selectivo, tales como la del Gran Área Metropolitana y la zona de Puntarenas toda vez que el resto ya están siendo atendidas bajo esta modalidad, incluso se ha iniciado el llenado de plazas vacantes, como ya se indicó.

ESCENARIO N° 1

PROPUESTA

Mantener el modelo selectivo vigente tal cual fue aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV y de esta forma continuar con el proceso de calificación como se ha venido aplicando hasta el momento, incluso en otras zonas del país, resguardando la objetividad del proceso y atendiendo a la valoración de la idoneidad que se requiere para el ejercicio de la función pública, dispuesta inclusive, por nuestra Constitución Política.

CONSIDERACIONES:

1. El modelo actual pretende garantizar que quienes ingresen a nuestra institución se ajusten a los criterios de idoneidad mínimos establecidos, y por consiguiente cumplan con el perfil requerido para laborar en esta institución; en concordancia con la normativa que rige el ingreso a la función pública, amén de la labor objetiva, justa, eficaz y con ahorro de costos que debe realizar la Administración.
2. Del mismo modo, es importante señalar que las pruebas definidas para este modelo se respaldan en estudios científicos, que se basan empíricamente en fundamentos teóricos, es decir son confiables, válidas y capaces de discriminar según el nivel de competencia y características que hay que valorar.
3. La Sección de Reclutamiento y Selección como órgano técnico competente debe resguardar el cumplimiento de los derechos de las personas participantes y como tal, calificar a todas las personas por igual indistintamente de las situaciones que impidan concluir las diligencias en el corto plazo, de lo contrario se incurriría en actos discriminatorios en contra de quienes obtuvieron resultados favorables en las evaluaciones aplicadas en la primera ocasión. Lo anterior debido a que, si bien es comprensible la molestia e incertidumbre que pueda haber generado en la población judicial la tardanza en la resolución de este proceso, lo cierto es que las calificaciones que se hubiesen entregado en el 2015 (poco después de aplicadas las evaluaciones) serían las mismas que las comunicadas el mes pasado, de modo que el tiempo transcurrido no deber ser un elemento a considerar, pues más bien las personas que actualmente se encuentran nombradas interinamente en sus puestos se han garantizado el acceso al trabajo durante todo este periodo.
4. Como es sabido, tanto la infraestructura como el recurso humano de la Institución es escaso, de modo que la capacidad operativa para la atención de este tipo de procesos se reduce y por consiguiente no puede asumir la aplicación de pruebas constante y por separado, en el momento en que cualquier interesado individualmente lo solicite. De ahí la existencia de las condiciones que se han establecido en cuanto a la repetición de pruebas y que se ha venido reiterando en este informe.
5. Por otra parte, el modelo actual dispone de una medida transitoria que permite que las jefaturas puedan mantener nombradas de forma interina a las personas, siempre que lo estimen conveniente, aún y cuando tengan resultado desfavorable en alguna

de las evaluaciones aplicadas, precisamente, en procura de implementar la medida de manera paulatina y con ello no desproteger a la Institución del personal requerido en cada uno de los despachos, de ahí que no se causa perjuicio desde el punto de vista de aplicación del modelo selectivo como tal.

6. Actuar de la forma en que lo dispone el Órgano Superior en su reciente acuerdo, implica una contradicción con lo aprobado inicialmente para el modelo que se viene aplicando, específicamente en cuanto al plazo mínimo establecido de un año para la repetición de pruebas cuando se obtiene resultado desfavorable, aunado a la condición de que para ello también debe existir una convocatoria abierta. Así lo ha reiterado el mismo Consejo en recientes acuerdos, en los cuales se han conocido gestiones de personas que han solicitado la revaloración y se les ha denegado su petición, aduciendo lo dispuesto en el modelo selectivo vigente y que se ha venido señalando.
7. Con este modelo se resguardan intereses colectivos por encima de los particulares, pues estamos hablando de que solo un 5% del total de personas participantes en la convocatoria ha obtenido un resultado desfavorable en las pruebas (considerando ambas evaluaciones), de modo que la mayor parte de la población se encuentra en condiciones de continuar dentro del proceso selectivo, prevaleciendo los principios de proporcionalidad y razonabilidad que deben imperar en estos procesos.
8. El recurso humano que atiende la calificación de estos procesos es limitado y por ende ha debido realizar un esfuerzo significativo durante este tiempo para calificar alrededor de 114.000 registros, lo cual vale la pena apreciar en este momento, además de la inversión en plataformas de aplicación de pruebas, que a lo largo de este periodo se ha estimado en diez millones de colones, aproximadamente.
9. Con la aplicación del modelo tal cual se aprobó, se resguarda el derecho a integrar una nómina para nombramiento en propiedad de quienes lograron superar la nota mínima en las evaluaciones realizadas inicialmente, siempre que al final del proceso de calificación logren obtener su condición de elegible. Proceder como lo solicita el Consejo Superior es, a todas luces, discriminatorio e injusto para quienes lograron superar favorablemente esta primera etapa del proceso, debido a que reduce su posibilidad de ser elegidos, dado que se incrementa la cantidad de personas que estarían integrando los registros correspondientes, lo cual riñe con su derecho de acceso al trabajo bajo la igualdad de participación.
10. Cabe además indicar que, las plazas vacantes de la Zona Atlántica y la provincia de Guanacaste ya se ocuparon bajo la modalidad del proceso aprobado en el 2015, de modo que modificar en este momento las condiciones establecidas en todos los carteles de las convocatorias, lesiona el derecho de quienes no pudieron acceder a la misma oportunidad de revaloración en las zonas indicadas y por ende no pudieron integrar la respectiva nómina de elegibles, lo cual les impidió rotundamente la posibilidad de ser nombrados en propiedad, incluso ocupando plazas vacantes.

Asimismo, se encuentran en proceso de envío las nóminas de elegibles para nombramientos en propiedad en los circuitos judiciales de la Zona Sur y Zona Norte (San Carlos-Upala), proceso que se estima concluir en el mes de enero de 2018.

CONCLUSIONES:

En razón de lo expuesto, la Dirección de Gestión Humana considera que el modelo selectivo vigente debe mantenerse tal cual se aprobó, pues garantiza la comprobación de la idoneidad mínima requerida para el desempeño de los cargos que en él se contemplan, en congruencia con el principio de igualdad de participación para con todas las personas participantes en las convocatorias, quienes han venido superando cada una de las etapas selectivas del proceso, cumpliendo a cabalidad con los requisitos y lineamientos definidos para los efectos, amén de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

No obstante, con el fin de atenuar los efectos que puedan presentarse y mantener la validez del modelo selectivo, se estima pertinente que la oportunidad de revaloración aplique únicamente para las personas que en tiempo y forma presentaron ante la Sección de Reclutamiento y Selección alguna gestión relacionada con los resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas.

Aunado a lo anterior, se tiene conocimiento de que algunas otras gestiones de índole similar fueron presentadas directamente ante el Consejo Superior por lo que, en caso de que corresponda, siendo que cumplen con los plazos respectivos, se estaría considerando también a esas personas para aplicar la revaloración de las pruebas.”

Se acordó:

De conformidad con las atribuciones instituidas en el Estatuto de Servicio Judicial, artículo 12, inciso primero: “corresponde al Consejo de Personal conocer de los reclamos que se presenten por disposiciones o resoluciones del Departamento de Personal...”, el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 105-17 del 21 de noviembre de 2017, artículo LXX constituye un acto nulo en virtud de que la competencia técnica para este tipo de resoluciones corresponde al Consejo de Personal, tal como lo establece la norma.

Es así que, siendo la competencia un elemento indispensable en la constitución de un acto administrativo, estima este Consejo que el acuerdo tomado por el Órgano Superior es inválido, amén de que carece de motivación y por lo tanto debe mantenerse la aplicación del modelo selectivo tal cual fue aprobado originalmente y por ende permitir que las personas que obtuvieron resultado desfavorable en las pruebas selectivas aplicadas, puedan repetir las mismas una vez se cumplan las condiciones establecidas al efecto; a saber: que transcurra el plazo de un año y siempre que exista una convocatoria abierta, atendiendo al artículo 16 de la Ley General de Administración Pública.

Lo anterior, en resguardo del cumplimiento del principio de equidad pues no se justifica la diferencia de tratamiento en un proceso en el que debe calificarse a todas las personas por igual, en estricto apego a las condiciones señaladas en el respectivo cartel de publicación, las cuales fueron aprobadas por el Órgano Superior en el mes de febrero de 2015.

Asimismo, se pretende la protección de los derechos subjetivos adquiridos por las personas que obtuvieron resultado favorable en las pruebas aplicadas, prevaleciendo los intereses colectivos sobre los particulares, pues el porcentaje de desaprobación de las evaluaciones es ínfimo, siendo que la mayor parte de la población evaluada superó favorablemente las pruebas.

Finalmente, es interés de este Consejo reiterar que todos los actos emitidos por la Dirección de Gestión Humana que causen diferendo con la persona usuaria deberán ser atendidos por el Consejo de Personal, con base en la facultad que le concede el Estatuto de Servicio Judicial y de acuerdo con las competencias definidas para cada uno de los Órganos.

Se declara firme.

ARTICULO II

La Secretaría General de la Corte en el Oficio N° 13956-17 señala:

“Con instrucciones de la licenciada Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte, y para el trámite correspondiente, muy respetuosamente le remito correo electrónico del 13 de diciembre en curso, en que la servidora Diana Sofía Arguedas Mata, Auxiliar Administrativa en la Administración Regional de Turrialba, y Coordinadora de la Sub Comisión de Gestión Ambiental, solicita autorización para participar del Diplomado virtual: Objetivos de Desarrollo sostenible, impartido por el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), con Sede en Cartago, Turrialba, a desarrollarse del 16 de enero al 25 de marzo de 2018.”

La señora Diana Sofía Arguedas Mata Auxiliar Administrativa de la Administración Regional de Turrialba en oficio de fecha 13 de diciembre de 2017 indica:

“La suscrita, Diana Sofía Arguedas Mata, portadora de la cédula de identidad número 3-421-412, vecina de Turrialba, funcionaria judicial desde el año

2006, auxiliar administrativa en la Administración Regional de Turrialba y coordinadora de la Sub Comisión de Gestión ambiental de la misma localidad, muy respetuosamente dirijo a ustedes la presente solicitud.

Por mi desempeño como coordinadora de la Subcomisión de Gestión Ambiental, conozco los esfuerzos que realiza la institución en el tema ambiental procurando una gestión responsable, acción que aplaudo, apoyo y promuevo en lo que me corresponde.

Por mi compromiso personal y profesional con los valores de la institución, asumí el reto de lograr la participación y eventual reconocimiento del edificio de los Tribunales de Turrialba en los programas de responsabilidad ambiental Bandera Azul Ecológica y Sello de Calidad Sanitaria.

Por mi trabajo en la gestión Ambiental de la institución, que me ha permitido reafirmar mi compromiso con el ambiente, y adquirir conocimientos invaluable para el desarrollo e implementación de prácticas que podrían aportar a la meta país de la carbononeutralidad para el 2021 desde la institucionalidad del Poder Judicial, que solicito su visto bueno y aprobación para que la suscrita pueda participar del Diplomado virtual: Objetivos de Desarrollo sostenible, impartido por el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), con Sede en Cartago, Turrialba, a desarrollarse del 16 de enero al 25 de marzo de 2018.

Dicho diplomado tiene un costo de 550 dólares, monto que se sale de mis posibilidades económicas, por lo que agradecería profundamente la oportunidad de contar con apoyo económico por parte de la institución, para poder tener acceso a esta oportunidad de formación de alto nivel, que contribuiría con los objetivos institucionales, poniendo desde ya a su servicio, el conocimiento adquirido para lo que corresponda.

Siempre me he caracterizado por la excelencia en el desempeño de mis funciones, sin que mi formación académica represente más que beneficios para la institución, de lo cual puede dar fe mi jefe actual, la Licenciada Ivannia Moya León, Administradora Regional de los Tribunales de Turrialba, quien conoce de la intención de la suscrita por superarme así como de la presente solicitud, y mi anterior Jefe, el Licenciado Luis Solís Jiménez, actual Administrador Regional en Guápiles. Asimismo de mi compromiso con la gestión ambiental en la Institución puede dar referencia don Eugenio Solís Rodríguez, Gestor Ambiental Institucional.

Soy una funcionaria responsable con mi trabajo, nunca he sido sancionada por ningún tipo de falta, y nunca he solicitado este tipo de beneficio, que reitero no solo será para mi crecimiento profesional sino que estará a disposición de la institución, confiando en que, en un futuro no muy lejano, exista una Unidad de Gestión Ambiental en el Poder Judicial, desde donde podamos, en un esfuerzo conjunto de todos los circuitos del país, contribuir con la meta país hacia la carbononeutralidad.

Adjunto a la presente solicitud el plan de estudios del diplomado. Dejo a su disposición mi cuenta de correo institucional sarguedas@poder-judicial.go.cr como medio de notificación.”

*Luego de realizar la revisión de la documentación aportada **se acuerda:***

- 1. No recomendar el otorgamiento del permiso a la señora Diana Sofía Arguedas Mata, a la espera de la investigación asignada a la Dirección de Gestión Humana.*
- 2. Solicitar a la Dirección de Gestión Humana investigar si existen otras instituciones que impartan capacitaciones similares.*
- 3. En virtud de que se considera que la capacitación Diplomado virtual: Objetivos de Desarrollo sostenible, impartido por el Centro Agronómico*

Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), con sede en Cartago, Turrialba, es de interés institucional, se solicita a la Dirección Humana realizar las gestiones correspondientes ante el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), con el fin de valorar la posibilidad de que la capacitación sea impartida en la Institución virtualmente. En caso afirmativo y de contar con el presupuesto correspondiente, se deberá realizar la divulgación respectiva. En la cual podría participar la señora Arguedas Mata.

- 4. La Dirección de Gestión Humana deberá coordinar con la Comisión de Gestión Ambiental para determinar la importancia de la capacitación.*

Se declara firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Secretario a.í.