

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 019-2023

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

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2492-23 (resolución RDE-181-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-181-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-111-2023	Jeffry Méndez Jiménez	0110920098	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Hispanoamericana, 23/08/2022	Profesional 2 – Prof. Atenc. Víctima de Delito <i>(Ofic. Atenc. Víctima de Delitos)</i>	03/07/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-181-2023.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2492-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0181-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2603-23 (resolución RDE-187-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-187-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-112-2023	Maylith Campos Jara	0114300481	Licenciatura Universitaria en Administración de Negocios, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR(UNICA), 23/04/2020	Profesional 1 – Profesional Administrativo 1 (Adm. del Organismo de Investigación Judicial)	04/07/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-187-2023.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2603-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0187-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2609-23 (resolución RDE-188-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-188-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-113-2023	Keyla Patricia Kelly Leandro	0702120088	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad de Costa Rica, 08/08/2017	Profesional 2 – Prof. Atenc. Víctima de Delito (Ofic. Atenc. Víctima de Delitos)	05/07/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-188-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2609-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0188-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2611-23 (resolución RDE-189-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-189-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-114-2023	Anthony Josué Vargas González	0206530041	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 26/06/2010	Oficial de Investigación <i>(Dirección General O.I.J)</i>	11/07/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-189-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2611-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0189-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2613-23 (resolución RDE-190-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-190-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-115-2023	Andrey Alejandro Hernández Santana	0115310122	Licenciatura Universitaria en Derecho, Universidad Central, 05/12/2015	Oficial de Investigación <i>(Dirección General O.I.J)</i>	12/07/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-190-2023.,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2613-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0190-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2615-23 (resolución RDE-191-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-191-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-116-2023	Priscilla Patricia Dotti Carvajal	0112840348	Licenciatura Universitaria en Direcc. Empresarial énfasis Rec. Humanos, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR (UNICA), 25/04/2016	Profesional 2 – Prof. En Gestión de la Calidad (Centro Gestión de la Calidad)	12/07/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-191-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2615-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0191-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2617-23 (resolución RDE-192-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-192-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-117-2023	Mauricio Gerardo Ramírez Castro	0205190747	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 26/11/2016	Oficial de Investigación <i>(Dirección General)</i>	25/08/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-192-2023.,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2617-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0192-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2635-23 (resolución RDE-193-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-193-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-118-2023	Michael Alonso Garro Quirós	041940719	Bachiller Universitaria en Derecho, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR(UNICA), 06/09/2023	Oficial de Investigación <i>(Dirección General)</i>	11/09/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-193-2023.,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2635-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0193-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

La Unidad de Componentes Salariales del Subproceso Administración Salarial presenta el informe N°PJ-DGH-SAS-2800-2023, el cual indica:

“En la sesión **No. 18-2023**, celebrada el pasado martes 24, mediante el **artículo IX**, el Consejo de Personal conoció la gestión presentada por el señor **José Daniel Matamoras Jiménez**, portador del documento de identidad **No. 01-1260-0686**, para el reconocimiento de la Dedicación exclusiva en los periodos en los cuales se ha desempeñado como Oficial de Investigación.

En dicha sesión se le solicitó a esta Unidad la ampliación de dicho informe, por lo que se remite la información que se tiene respecto al caso:

1. Situación laboral y antecedentes de la gestión:

- 1.1. En acatamiento a lo solicitado por el Consejo de Personal, mediante correo del 25 de octubre, la Unidad de Componentes Salariales le solicitó al señor Matamoros Jiménez presentar una justificación sobre el porqué no se graduó de la carrera de bachiller en Derecho y decidió continuar directo con la licenciatura, a lo que el servidor judicial indica lo siguiente: *“En respuesta a su consulta es usual que los estudiantes de la Universidad Politécnica Internacional que estudian están cursando el bachillerato en derecho continúen con la licenciatura y no realicen la Tesina la cual es un requisito para optar por ese título, siendo que, en lugar de realizar el pago y todos los trámites administrativos, optan por continuar con la Licenciatura en Derecho y realizar la tesis respectiva, para no incurrir en un gasto doble, es por esa razón que el suscrito a la fecha está terminando la Licenciatura en Derecho y únicamente me falta realizar la tesis respectiva [...]” (el énfasis es agregado)*
- 1.2. Para tener mayor claridad de la situación académica del servidor, se remitió consulta a la Directora del área de registro de la Universidad Politécnica Internacional, por lo que, a continuación se presenta un cuadro con la información recopilada:

Consulta realizada	Respuesta de registro Universidad Politécnica Internacional
Cuantos créditos se requieren para la carrera de bachiller en Derecho.	La carrera de bachiller en Derecho equivale a <u>139 créditos</u> .
A la fecha cuantos créditos tiene el señor Matamoros Jimenez.	Al 25 de octubre del año en curso el señor Matamoros Jiménez cuenta con <u>171 créditos</u> .
Para graduarse de Licenciatura en Derecho cuantos créditos se requieren.	Para la obtención del diploma de Licenciatura se requieren <u>36 créditos</u> .
¿Por último, la universidad si extiende diplomas de bachiller en Derecho?	A la consulta si emite diplomas en la carrera de bachiller en Derecho, la Universidad Politécnica Internacional indica que <u>si emiten dichos certificados</u> .

- 1.3. Entre los antecedentes de un caso similar, citamos que el Consejo Superior en Sesión **No. 03-2019 del 15 de enero de 2019, con el artículo CV**, conoce una gestión con la presentación de una certificación de grado académico confeccionada por la Universidad Panamericana, institución de enseñanza superior que **no otorga diplomas de Bachillerato en Derecho**, acordando lo siguiente: *“[...] 2.) Al ser la condición de egresado en Derecho del Servidor [...], Oficial de Investigación del Organismo de Investigación Judicial, superior al grado de Bachiller en Derecho, autorizar al servidor [...] para que ocupe el puesto de Oficial de Investigación con derecho a los componentes salariales del*

puesto [...]” (el énfasis es agregado).

- 1.4. En línea con lo anterior, se tiene que, la Sección de Análisis de puestos recopiló mediante una encuesta realizada en el año 2019 a algunas universidades que imparten la carrera de bachiller en Derecho, la siguiente información:

Universidad	Otorga título bachiller			Observaciones
	Si	No	Optativo	
Universidad Central		x		Extienden una certificación de que cumple con el bachillerato con 132 créditos
ULACIT	x			***
Universidad Metropolitana Castro Carazo	x			***
Universidad Florencio del Castillo	x			Si se entrega el diploma pero queda a criterio del estudiante si lo solicita o si pasa directo a la licenciatura.
Universidad Internacional de las Américas		x		No otorga diploma de bachiller, si el estudiante lo solicita se confecciona una constancia indicando que cumplió con el programa que equivalente al bachillerato de 40 materias que equivalen a 160 créditos.
Universidad Católica	x		x	***
Universidad del Valle		x		Si el estudiante lo solicita, se le confecciona una certificación como egresado y que cumplió plan de bachillerato.
Escuela Libre de Derecho			x	Es optativo si el estudiante lo solicita y cancela se le emite.
Universidad Fidelitas			x	Es optativo si el estudiante lo solicita y cancela se le emite.
Universidad Latina		x		El estudiante sigue directamente hacia la licenciatura y lo que se emite, si lo solicita el estudiante, es una certificación de cursos aprobados de bachillerato que son 57 materias en total 224 créditos.
Universidad San José	x			El estudiante tiene la opción de seguir automáticamente a la licenciatura.
Universidad Hispanoamericana			x	Es opcional, pero si optan por el diploma de bachiller debe realizar una tesina, y por esto por lo general, pasan automáticamente a la licenciatura.
Universidad de Costa Rica			x	Queda a opción del estudiante si lo solicita o no.

- 1.5. El Consejo Superior en sesión **25-2022** celebrada el 22 de marzo del mismo año, **artículo XXX**, conoció el criterio No. DJ-C-224-2022 emitido por la Dirección Jurídica, en el cual se analiza el tema de los reconocimientos de pluses salariales con la presentación de una certificación, mismo que concluye con lo siguiente:

“[...] a. El artículo 31 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, exige como requisito ineludible la posesión de un título y grados académicos universitarios pero no la presentación de un diploma que acredite tal posesión.

b. La posesión del título y grado académico universitario puede demostrarse mediante certificaciones de las universidades en las que se indique claramente que la persona estudiante ha cumplido con todos los requisitos de graduación o de obtención de un grado y título y que resta únicamente la entrega del diploma.

c. En los casos en que sea imposible la obtención de un diploma, la posesión del título y grado quedará demostrada con que se certifique que la persona estudiante ha cumplido con todos los requisitos del grado y título respectivos.”

- 1.6. Cabe indicar que, el servidor cuenta con los siguientes periodos de nombramiento como Oficial de Investigación, no obstante, es importante señalar que, aun cuando la solicitud para el reconocimiento fue presentada por el señor Matamoros Jiménez el día 11 de abril del año en curso, a esa fecha no contaba con nombramiento, sino es hasta el 27 de abril que se le vuelva nombrar.

Clase Puesto	Puesto	Rige	Vence	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Oficial de Investigación	6520	03/04/2023	05/04/2023	Interino	Dirección General
Oficial de Investigación	6520	27/04/2023	27/04/2023	Interino	Dirección General
Oficial de Investigación	6520	28/04/2023	28/04/2023	Interino	Dirección General
Oficial de Investigación	15417	24/05/2023	11/06/2023	Interino	Dirección General
Oficial de Investigación	6584	03/07/2023	03/08/2023	Interino	Dirección General
Oficial de Investigación	47080	21/08/2023	20/09/2023	Interino	Dirección General

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

2. Conclusiones y recomendaciones:

- 2.1. La Dedicación Exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido; asimismo, es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.

- 2.2. El pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio puede ser consensuado o no por las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral.
- 2.3. El contrato de Dedicación Exclusiva es de naturaleza accesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora, reviste carácter contractual bilateral y personalísimo. Además, nace como respuesta de cubrir a quienes no se encuentran bajo prescripciones de ley en materia de prohibición.
- 2.4. El criterio legal DJ-C-224-2022, dispone que en los casos que sea imposible la obtención de un diploma para el reconocimiento de los pluses salariales la universidad deberá certificar que el estudiante cumplió con todos los requisitos de graduación u obtención del título y que únicamente está pendiente la entrega y juramentación del diploma.

3. Criterio Técnico:

Así las cosas, y por lo anteriormente expuesto, partiendo del hecho de que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, esta Dirección de Gestión Humana, salvo mejor criterio, recomienda aprobar el reconocimiento de la Dedicación exclusiva bachiller 10% ley 9635 a partir del **27 de abril del 2023**, pues sobre pasa en 32 en créditos los requeridos para la obtención del grado de bachiller en Derecho.

Advertir al señor **Matamoros Jiménez** que, una vez obtenido el diploma de la licenciatura en Derecho, deberá aportarlo a su expediente personal a efecto respaldar el reconocimiento otorgado, así como también de mantener actualizado el mismo.”

--- o ---

Discutido el informe anterior, se determinó que existen suficientes evidencias que comprueban que la cantidad de créditos sobrepasa lo requerido para la acreditación del grado académico de Bachiller en Derecho.

*Por lo tanto, se **acordó**: aprobar el informe N°PJ-DGH-SAS-2800-2023 y otorgar al señor José Matamoros Jiménez, el reconocimiento del 10% por concepto de Dedicación Exclusiva, con rige a partir del 27 de abril de 2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

El Subproceso Gestión de la Capacitación presenta el oficio PJ-DGH-CAP-497-2023, el cual indica:

“

**INFORME DE CUMPLIMIENTO
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO– BECA
SUBPROCESO GESTION DE CAPACITACION
DIRECCION DE GESTION HUMANA**

DATOS PERSONALES

Nombre: Sao Hinn Chavarría Lao

Cédula: 07-0167-0419

Puesto en el que se desempeña: Asistente Administrativa 2 (propiedad) en Sección Administración de Personal, Profesional 2 a.i. en el área de Gestión del Desempeño.

DETALLE DE LA ACTIVIDAD

Actividad: Maestría en Gerencia de Proyectos

Ente organizador: TEC

Fecha inicio: 17/09/2019

Fecha fin: 30/08/2021

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

- () Ayuda económica
- () Beca parcial
- (X) Beca completa
- () Permiso con goce de salario con sustitución
- () Permiso con goce de salario sin sustitución
- () Aval de participación
- () Otro - Especifique cuál:






Acuerdo del Consejo Superior: No. 62-19, celebrada el 11 de julio de 2019, artículo LX.

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 059-AD-19

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento:

Maestría en Gerencia de Proyectos (TEC)		Sao Hinn Chavarría Lao	
		07-0167-0419	
		059-AD-19	
CLÁUSULA	COMPROMISO	CUMPLIMIENTO	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso conferido por la universidad organizadora	Acto de graduación programado para el 24/11/2023	
Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder judicial en los lugares y despachos que determine "La Corte" según la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivo y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió la beca	En curso	

Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación podrá solicitar a "La persona beneficiaria" impartir los conocimientos adquiridos mediante cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que "La Corte" disponga.	El SGC no le ha solicitado a la persona beneficiaria lo correspondiente a este compromiso	
Tercera	Podrá el Subproceso Gestión de la Capacitación solicitarle a la "La persona beneficiaria" publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, guía, entre otros) según se requiera para la Revista judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.	 Artículo DGH.docx	
Cuarta	Presentar semestralmente ante el Consejo de Personal, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	 CERT-U-NOT-MAEST.pdf	
Quinta	"La persona beneficiaria" se compromete en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión de los estudios y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y al Subproceso Gestión de la Capacitación, un informe final con el detalle de los estudios realizados.	***Pendiente la obtención del título  INF-FIN-EST-BEC.pdf	
Quinta	Deberá presentar ante la Biblioteca Judicial un ejemplar del Trabajo Final de Graduación el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido al Subproceso Gestión de la Capacitación.	 COMPR-ENTR-TRAB-FIN-BIBL-.pdf  COMPR-ENTR-TRAB-FIN-BIBL- (2).pdf	

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal:

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas tercera, cuarta y quinta por la servidora Chavarría.
2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital de la servidora Chavarría."

Conocido lo anterior, **se acordó:** tomar nota y trasladar al Archivo de la Dirección de Gestión Humana para inclusión en el expediente personal de la señora Sao Hin Herrera Lao.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Para la decisión final, se retoma el estudio del Recurso de Apelación presentada por el señor SS contra la Resolución Administrativa RJP-136-2023 y el Informe Técnico ESLA-0985-UISA-2023; dado a conocer inicialmente mediante Oficio PJ-DGH-UISA-118-2023 de fecha 08 de setiembre de 2023, remitido por el señor Alex Guevara Meza y Rodolfo Castañeda Vargas, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, respectivamente:

RESULTANDO

I.- *Mediante Resolución Administrativa RJP-136-2023, la Dirección de Gestión Humana notificó al recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere esa dirección, resolvió RATIFICAR EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL ESLA-0985-UISA-2023 practicado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, y que, acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tiene como consecuencia lo dispuesto en el Art. 12 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en lo que interesa: “[...] la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe [...]” por un plazo de dos años.*

II.- *Con base al Informe Técnico ESLA-0985-UISA-2023 que sirvió como motivación de la resolución de cita, le Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado que contra el señor SS existen antecedentes judiciales y anotaciones policiales que cuestionan su idoneidad por dar cuenta de un comportamiento inapropiado por parte del valorado y*

que se contrapone con políticas y lineamientos institucionales importantes, y rñe con “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”. En cuanto a estos antecedentes, informó la UISA que mediante su investigación sociolaboral se constató que, consta en plataformas judiciales la existen de un Informe Policial de fecha 16 de enero de 2022 en donde se indica que se realizó detención del valorado en la vía pública por parte de policías de la Fuerza Pública, luego de haber sido alertados mediante sistema 9-1-1 de que dos mujeres solicitaban ayuda pues un sujeto, que resultó ser el señor valorado las estaba siguiendo camino a su casa de habitación tras presuntamente haber acosado a una de ellas cuando esta se encontraba esperando el transporte público. A raíz de la intervención policial, y el informe respectivo, con base a la notitia criminis se abrió causa penal contra el señor SS bajo el numeral 22-000031-1450-FC por el delito de Acoso Callejero; misma que conoció que en mediante Resolución de las trece horas dieciocho minutos del veintinueve de noviembre de dos mil veintidós el de la Juzgado Contravencional del la Unión de Tres Ríos, desestimó por imposibilidad de notificar a la parte ofendida.

Tal situación, para la UISA, reviste mayor gravedad dado que el señor SS no lo puso en conocimiento oportunamente, cuando mediante Formulario de Oferta de Servicios se le preguntó tanto de respecto de posibles causas penales en su contra, como por la existencia de partes policiales, informes o detenciones por parte de Fuerza Pública. Así las cosas, por tener acreditados hallazgos dentro de la investigación sociolaboral y de antecedentes que coincide con las causales de los **incisos a), b) y c) del numeral 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de antecedentes**; razón por la que se emitió un resultado **DESFAVORABLE**.

III.- Contra el anterior pronunciamiento, mediante diversos correos electrónicos y manifestaciones hechas de manera presencial, con fundamento en el artículo 348 de la Ley General de Administración Pública, se infirió la petición de revisión por parte de la persona oferente y tuvo por Recurso de Apelación.

IV.- Mediante Oficio PJ-DGH-UISA-118-2023, de fecha 08 de setiembre de 2023, remitido por el señor Alex Guevara Meza y Rodolfo Castañeda Vargas, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, respectivamente, se remitió para conocimiento y resolución el **Recurso de Apelación**

presentada por el señor SS contra la Resolución Administrativa RJP-136-2023 y el Informe Técnico ESLA-0985-UISA-2023.

CONSIDERANDO

I.- MOTIVOS DEL RECURSO: *En lo que interesa, sintéticamente, el señor SS presenta los siguientes agravios: 1) refiere que desconocía por completo la existencia de la causa penal que se siguió en su contra en su momento como producto de la intervención policial que motivó el informe a partir del cual se hizo la denuncia. 2) Asegura ser inocente de los hechos que se denunciaron en su contra y aclara que se trató de un mal entendido, ya que las cosas no sucedieron tal como lo indica el informe policial y la denuncia; puesto la joven presuntamente ofendida se encontraba completamente alterada cuando llamó al 911, y que los propios policías que lo detuvieron, tenía su perfil de facebook con algunas “insituciones” (Sic) y “publicaciones feministas contra los hombres”. 3) Afirma, que sus jefes inmediatos en la oficina donde intenta quedarse laborando puede mencionar que su conducta en los días que lleva nombrado esperando el resultado de las pruebas demuestra que es una persona que no presenta las conductas achacadas en la denuncia y el informe policial y que por el contrario ha sido satisfactorio su desempeño. 4) Reitera que se considera segura que por ser inocente de los hechos que se denunciaron en su contra, ahora que está enterado, inició gestiones ante la Fiscalía de la Unión y ante “Dactilares” del Ministerio de Seguridad Pública para subsanar esos registros que le están afectando ya que su deseo verdadero es aclarar y limpiar ese antecedente que considera falso y injusto. Como **Petitoria** especial solicita se le brinde un espacio con el Consejo de Personal para aclarar la situación y está dispuesto a lo que dicho órgano defina con tal de que se le permita seguir laborando.*

II.- INFORME TÉCNICO PARA MEJOR RESOLVER: *En sesión ordinaria del Consejo de Personal N°16-2023 celebrada el 12 de setiembre de 2023, artículo VI, mediante Oficio N°PJ-DGH-UISA-118-2023 el este órgano conoció en alzada el recurso del señor SS así como el Informe para Mejor Resolver de fecha 06 de setiembre de 2023 elaborado por la UISA a solicitud del mismo órgano, que literalmente dice:*

“Respecto a los alegatos planteados por señor SS en el Recurso de Apelación, esta unidad que, como primer punto, referente al argumento del recurrente de considerarse “inocente” en la causa penal 22-000031-1450-FC iniciada en su contra por Acoso Callejero; esta unidad considera que dicho argumento no es un hecho controvertido y no cambia el resultado del Estudio ya que el

criterio profesional no versó únicamente sobre la existencia del registro de la causa en mención, sino en un conjunto de elementos que fueron claramente desarrollados en el informe. Por otra parte, si bien se tomó en cuenta dicha causa, su consideración fue respecto de la existencia en sí del registro, siendo que en todo momento se reconoció con claridad que la causa como tal estaba desestimada, y su valoración a los efectos de los objetivos del estudio se realizó teniendo presente su estado de inocencia, sin cuestionarse de ninguna forma su responsabilidad sobre los hechos denunciados. Así las cosas, sin entrar a considerar la responsabilidad sobre la situación denunciada, sin violentar el principio de inocencia y teniendo claro el estado de la causa, lo que tomó en cuenta la investigación de la UISA fue el registro en sí mismo, así como sus características o contenidos; sea, el origen de la causa, la naturaleza de los hechos denunciados, así como la circunstancias en las que se da la “notitia criminis”. En este sentido, se valoró que dicha denuncia surgió como producto de una intervención oficial de la Fuerza Pública, a partir de una llamada de auxilio ingresada al 911, realizada por la presunta víctima. Además, se valoró el hecho de que las razones de la desestimación de la causa versan sobre la imposibilidad de contactar a la víctima y no por otras razones que a los efectos del estudio de la UISA desvirtúen el cuestionamiento que tal registro genera a la idoneidad ética y moral que el recurrente debe acreditar para obtener un resultado favorable a sus intereses; cuestionamiento este que se genera en virtud de la contraposición que tal registro provoca respecto de políticas y lineamientos institucionales relacionados con la no violencia hacia las mujeres y la búsqueda de la equidad de género.

Es de destacar, por otra parte, que lo que principalmente se reprocha en el informe técnico es el hecho de la omisión de información en la que incurre el señor SS al momento de la investigación sociolaboral que sustenta el presente estudio de la UISA, toda vez que no pone en conocimiento información tan importante como, precisamente, la existencia de un parte o informe policial (N°8512-2022 del 16-01-2022); que en su caso particular, determinó la interposición de una denuncia penal. Vale indicar sobre esto último que, no se reprocha la omisión de información respecto de la existencia del registro de la causa penal que en su momento se siguió en su contra y que luego se desestimó. No se está presumiendo que el señor SS estuviera en conocimiento de ello. La omisión que se reprocha es no haber puesto en conocimiento u omitir la información de haber sido sujeto de una intervención policial en su contra y acreedor de un parte policial. Hecho este que resulta evidente, ya que el mismo recurrente directamente confirma la existencia de esa intervención policial cuando se refiere a la situación que provocó dicha intervención de la autoridad en auxilio de la supuesta víctima; misma que por cierto incurre en denigrarla cuando intenta en la apelación desacreditar la denuncia, tal y como puede apreciarse en la siguiente cita textual extraída de los diversos correos que remitió a modo de apelación en fecha 03 de agosto del presente año:

“(…) Por Favor Añadir Que Estoy Anuente A Dirigirme Personalmente Para Aclarar Bien y Resolver Bien La Situación Ya Que No Es Como Se Denuncio El Supuesto Acoso Callejero Incluso La Muchacha Que Hizo La Acusación Por Medio De Su Perfil De Facebook Los Oficiales Comprobaron Que Lo Tenia Lleno De Insitaciones (sic)Y Publicaciones

Feministas Contra Los Hombres Y En Ese Momento Se Encontraba Completamente Alterada Y Me Vi Envuelto De Manera Injusta Y Mal Entendida En Esa Acusación (...)
(negrita y cursiva no es del original)

En tal sentido, es la omisión de información por parte del recurrente en lo relacionado a la detención y existencia del parte policial de cita; elemento este que coincide con uno de los supuestos como causal de desfavorable indicada en el artículo 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes, al no suministrar con transparencia los datos solicitados para el correcto desarrollo del proceso investigativo y a la existencia de un proceso contravencional por acoso callejero en su contra que contraviene con la reglamentación que rigen el comportamiento de toda persona funcionaria judicial, independientemente de su resolución final.

Es de recordar que la omisión de información es considerada una situación grave en los estudios como los que realiza la UISA, ya que además de reflejar falta de honestidad y transparencia, genera un riesgo de la mayor relevancia para la administración, puesto que pueda hacerla incurrir en error grave a la hora de seleccionar a su personal. Criterio este que ha sido establecido y ratificado en la jurisprudencia de la Sala Constitucional (ver Votos N°2011004173 del 29-03-2011 y N°2007-006587 del 15-05-2007, entre otros,) en donde se recalca la importancia de realizar una verificación exhaustiva de los antecedentes, vida y costumbre de las personas participantes de los procesos de reclutamiento dentro del empleo público y especialmente en el Poder Judicial.

Ahora bien, en cuanto al conjunto de elementos probatorio que presente el recurrente junto a sus escritos y con base a lo cual sustenta el argumento anteriormente expuesto, esta unidad es del criterio que éstos no constituyen prueba idónea que pueda ser considerada como respaldo a sus alegatos. En tal sentido, si bien se observa en la apelación que el señor SS ofrece a su favor una constancia expedida por la Fiscalía Adjunta del I CJSJ donde se menciona que “(...) revisando el sistema de Gestión de este despacho, el señor DSS, cédula de identidad xxxx, no aparece como imputado o investigado en causa alguna (...)”; dicho documento no aporta ningún elemento de prueba ya que lo único que acredita es que en esa Fiscalía en específico, el recurrente no registra ninguna causa; pero ello en nada hace referencia a la anotación que consta en los registros del Juzgado Contravencional de La Unión, despacho judicial donde fue tramitado el expediente. Adicional a esto, es conocido por la UISA que, en todo caso, la Fiscalía que se involucró en trámite fue la correspondiente a esa Jurisdicción y no la del Primer Circuito Judicial de San José; resaltando, además que entre las fiscalías territoriales del país no existe interconexión automatizada entre sus sistemas de registro, por lo que no es casualidad que en el despacho que expidió la constancia no se encontrada el registro de la causa comentada.

Finalmente, como otro de los elementos que figuran en el descargo que realiza el señor SS en sus escritos -que además se presentó de manera extemporánea- se tiene el argumento al respecto de las “buenas referencias” que según el recurrente tienen de él los jefes de la oficina donde tenía

expectativa de ingresar y donde estuvo nombrado, excepcionalmente, mientras esperaba el resultado del proceso selectivo; referencias estas que el recurrente ofrece como prueba a su favor.

Al respecto de este argumento y elementos de respaldo, a criterio de la UISA este argumento no es de recibo y su respaldo no constituye tampoco prueba idónea ya que el estudio sociolaboral y de antecedentes no versa sobre la idoneidad o competencia funcional que pudo haber demostrado el oferente durante el tiempo que estuvo nombrado, sino sobre sus antecedentes y la idoneidad a nivel ético y moral. Así las cosas, el criterio de esa jefatura respecto de la idoneidad funcional y el desempeño correcto de las labores que el aquí recurrente haya demostrado en el tiempo que estuvo nombrado es independiente del establecimiento o acreditación de idoneidad ética y moral que se busca con los estudios sociolaborales y de antecedentes.

Con base en los argumentos antes expuestos, considera la UISA reitera su criterio técnico y considera improcedente la petitoria realizada por el señor DJSS de reconsiderar la decisión plasmada en el informe ESLA-0985-UISA-2023.

III. En la misma sesión ordinaria de cita (N°16-2023, celebrada el 12 de setiembre de 2023, artículo VII) este consejo dispuso:

“(...)

1. Conceder solicitud de audiencia al señor SS por espacio máximo de cinco minutos para ser escuchado por el Consejo de Personal. Esta se llevaría a cabo mediante aplicación de Microsoft Teams y será presidida por la Msc. Alejandra Rojas Calvo, integrante del Consejo de Personal en conjunto con la persona que designe el Subproceso de Reclutamiento y Selección.

2. Reservar la toma del acuerdo definitivo sobre la apelación presentada para una próxima sesión del Consejo de Personal, una vez se cuente con los resultados de la audiencia concedida al señor SS. (...) ”

IV.- DE LA AUDIENCIA CONCEDIDA AL RECURRENTE: mediante Oficio PJ-DGH-RS-2238-2023 27 de octubre de 2023, la Sección de Reclutamiento y Selección informó a este Consejo:

“(...) El Subproceso de Reclutamiento y Selección, de conformidad con lo dispuesto por el Consejo de Personal, informa que la audiencia concedida por ese Órgano al señor DSS, para a lo a bien requiera referirse sobre el resultado obtenido en la valoración sociolaboral comunicado mediante la resolución UISA-RJP-134-2023, se programó para vía Teams el 04 de octubre del 2023 a las 08 horas con 30 minutos, quien por no contar con los medios tecnológicos para el desarrollo de la audiencia se convocó en el Primer Circuito Judicial de San José, tercer piso del edificio del OIJ, en las oficinas del Subproceso de Reclutamiento y Selección para facilitarle

los medios y condiciones requeridos a efectos de llevar a cabo la audiencia, sobre el tema, se remite un resumen de lo manifestado por el señor SS:

Al ser 08 horas con 30 minutos, se inicia la grabación de la audiencia, en la cual está presente:

- Máster. Alejandra Rojas Calvo, Miembro del Consejo de Personal.
- Máster. Rodolfo Castañeda Vargas Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.
- Lic. Damián Jiménez Camacho, Trabajador Social de la Unidad de Investigación sociolaboral y de Antecedentes.
- Señor DSS

Se da inicio a la audiencia.

Don Rodolfo presenta a las personas que participan, además explica a la SS la dinámica de la audiencia, se refiere que en la misma no se resuelve la apelación, a lo que el recurrente manifiesta estar de acuerdo.

Se concede la palabra al señor SS, quien agradece la oportunidad de referirse al asunto, sobre la apelación menciona que, al salir reflejado los datos aportados en la valoración, quiere aclarar que fue una denuncia falsa. Agrega que para él la situación es difícil, porque no tenía conocimiento de ello; aclara que se enteró de la existencia de los registros se le notificó el resultado de la valoración de la UISA. Refiere que cuando consultó en la Fiscalía de la Unión, le dijeron que eso estaba desestimado; nunca le fue notificado del asunto y nunca ha tenido nada igual, se siente incómodo con la situación dado que uno de los valores que considera que lo caracteriza es el respeto. Refiere hasta ahora se enteró que al parecer lo denunciaron por acoso callejero pero que es algo falso. Manifiesta que cuando llenó la oferta de servicios desconocía de los hechos. Indica que en seguimiento de su caso, una vez se presentó a la Dirección de Gestión Humana y habló con Doña Roxana (Directora de Gestión Humana) quien le indicó que en su caso pudo ser una falta de experiencia a la hora de llenar la Oferta de Servicios, lo que provocó que no informara acerca de la detención policial y la denuncia asociada, puesto que él se comentó que si hubiera tenido conocimiento de los registros en el momento del llenado lo hubiera expresado. Refiere que tiene alrededor de dos meses de haber iniciado gestiones para trabajar en Poder Judicial; lo considera como necesario para él, manifiesta que su jefatura inmediata, le comentó que ellos querían que siguiera trabajando para la institución, los dos meses han sido buenos, ha respetado a las personas, con compañeros, manifiesta que el trabajo es importante para él, para cumplir las metas que tiene, sacar bachillerato y ayudar a su familia. Refiere que le cuesta expresar lo que siente, ha buscado respuestas, fue a dactiloscopia le comentaron que iban a subsanar, tiene la expectativa que lo nombren más tiempo.

La MSc. Rojas: ¿está dispuesto a contestar lo que le pregunten? Teniendo claro que está en su disposición de responder o no, le explica que son algunas preguntas para llevar más claridad al Consejo.

R/ Sí estoy de acuerdo.

La MSc. Rojas consulta ¿usted supo cuando le hicieron el parte?

R/ Sí señora, sí tuve conocimiento.

La MSc. Rojas pregunta ¿recuerda que fue lo que pasó (relacionado con los hechos que generaron el parte policial). ¿Puede referirse a ello? ¿si conoce a la persona ofendida? ¿que fue lo que pasó?

R/El señor SS se refiere a los hechos que se le acusaron, los cuales se encuentran contenidos en el informe.

La MSc. Rojas, consulta ¿Usted tuvo la oportunidad de conversar con la persona ofendida en la causa penal?

El señor DSS expresa que no, que en el momento de ocurrir los hechos que se le acusaron, nunca supo nada de la ofendida, cuando salió de la comisaria un vehículo lo siguió, su hermana abordó a los perseguidores....

La MSc. Rojas Calvo consulta ¿usted fue pasado a la Fiscalía?

R/ el recurrente respondió que no, que de la delegación lo dejaron ir.

Consulta la MSc. Rojas ¿por qué no informo del parte?

R/ El oferente refirió que, ingresó el 30 de mayo del 2023, cuando llenó la oferta a él le ayudaron en la sección de Limpieza y Jardinería; no tenía conocimiento que se preguntara por eso; él no recuerda que se lo preguntara; el secretario fue quien le lleno la oferta en la computadora de la oficina.

Pregunta la MSc. Rojas ¿A usted le ayudaron a llenar el formulario?

R/ Refiere el oferente que él no lo llenó, fue el secretario preguntando de forma rápida.

Consulta la MSc. Rojas ¿Recuerda usted cuándo fue que pasaron los hechos que se acusaron?

R/El oferente responde que fue el 12 de enero del 2022.

La MSc. Rojas consulta ¿En que momento se enteró de las anotaciones?

R/El oferente refiere que el momento de obtener el resultado de la valoración sociolaboral.

La MSc. Rojas hace una recapitulación de los hechos, cómo fue que pasaron para tener claridad de que fue lo que se acusó.

R/Consulta la MSc. Rojas que ¿Cuándo ocurren los hechos que se le acusaron ya era empleado judicial?

R/ Manifestó el oferente que no.

Consulta la MSc. Rojas consulta sobre el grado de escolaridad del oferente,

R/ el recurrente responde que tiene título de noveno año obtenido mediante por madurez.

La MSc. Rojas ¿Pregunta la edad?

Responde que tiene 41 años

Fin de la sesión, se despiden las personas participantes.

De este modo, se da por atendido por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, lo dispuesto en el artículo VII de la sesión ordinaria del Consejo de Personal N°16-2023 celebrada el 12 de setiembre de 2023”

III. SOBRE EL FONDO: *Vistos los argumentos ofrecidos por la persona oferente, tanto en escrito de recurso de apelación, así como lo manifestado en audiencia oral que se llevó a cabo en fecha el 04 de octubre del 2023, teniendo en consideración también el criterio de UISA externado en el Informe para Mejor Resolver de fecha 06 de setiembre de 2023, procede este Consejo a dictar la resolución final del caso:*

Como primer elemento, este órgano tiene por acreditado que, tal y como lo expresó en audiencia oral, en el proceso del llenado de la Oferta de Servicios, producto de sus limitaciones académicas y de la dificultad en manejo de sistemas computarizados, el recurrente no llenó de manera personal y directa dicho formulario de Oferta de Servicios; sino que contó con la ayuda de un tercero perteneciente a la oficina donde se ubica el puesto al que deseaba ingresar. Se tiene por cierto, entonces que el aquí recurrente no tuvo acceso directo a las preguntas que se formulan en este documento (la Oferta), sino que respondió a las preguntas que le leía la persona que le ayudó con el trámite, y este último se encargó de completar la totalidad de espacios que contiene este instrumento de recolección de información. A partir de este hecho, mediante audiencia oral otorgada este consejo tiene por acreditado que desconocía la existencia de un proceso en sede judicial, así como del registro policial que consta en plataformas oficiales de Fuerza Pública que la UISA tuvo como prueba.

Específicamente en cuanto a los hechos que se consignaron en parte policial, este Consejo reconoce que el oferente en todo momento ha negado éstos, y además, en audiencia oral aseguró que el motivo por el que abordó el mismo autobús que la denunciante, es debido a que se dirigía a la misma comunidad ya que tanto su lugar de residencia como el de la presunta ofendida eran en la misma localidad, aunque en barrios distintos y por tanto, debían usar el mismo transporte público; asimismo, que dicha acusación es inconsistente con sus valores y costumbres, prueba de lo cual es que es la primera vez que se le involucra con una situación de esta índole.

Sobre este mismo aspecto de la valoración, es criterio de este órgano que, tomando en cuenta que la persona ofendida no mostró interés en el proceso judicial; considerando también la escasa prueba existente de lo ocurrido -en tanto que únicamente consta en parte policial lo relatado por la denunciante- estos elementos resultan insuficientes como para derivar de dichas pruebas un cuestionamiento a la idoneidad ética y aptitud moral del recurrente. Lo anterior, toda vez que con base a un registro de una cusa penal que fue desestimada, junto con el registro de un informe policial de Fuerza Pública que dio origen a la misma causa, no podría tenerse por acreditado un comportamiento o conducta por parte del recurrente que indique incompatibilidad alguna con políticas y lineamientos institucionales relacionados con el tema de equidad de género y erradicación de la violencia contra la mujer en entornos laborales. Toma en cuenta este órgano que se trata del único evento de esta naturaleza que consta en plataformas oficiales contra el aquí

recurrente, quien tiene 41 años de edad. Así las cosas, la existencia de estos dos registros relacionados con los mismos hechos, no podría ser suficiente para negar el acceso al trabajo a la persona valorada, por lo que, **lo pertinente es otorgarle el beneficio de la duda al recurrente**, máxime que éste asegura que no reportó tales registros ya que en uno de ellos -el penal- no sabía de la existencia de él; y en el otro, no fue nunca su intención omitir tal información, toda vez que no fue él quien llenó personalmente la Oferta de Servicios, y por tanto, no sabía que tal dato debía reportarse.

Adicional a lo anterior, este Consejo es del criterio que la situación reportada por la UISA, en correlación con el puesto al que aspira el aquí recurrente, no deriva de tal interacción de factores algún elemento objetivo de riesgo que pueda ser trasladado a la institución ante un eventual nombramiento del recurrente.

Así entonces, en una ponderación de las circunstancias que se expusieron, en las que media la duda de lo acontecido y en razón del principio de razonabilidad y proporcionalidad, así como tomando en cuenta factores tales como el puesto que aspira a ocupar, así como el hecho de que el reproche principal se deriva de la omisión de la información en el llenado de la oferta de servicios (elemento que se analizó en párrafos anteriores) y no por la descripción de los hechos que se consignaron en parte policial, se acoge el recurso de apelación interpuesto por el señor SS.”

Con base en todo lo discutido anteriormente y con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial; en observancia de lo previsto en el artículo 12, inciso e) de las Ley de Control Interno, y de conformidad con los acuerdos de Corte Plena N° 55-14, Art. XVIII y N° 30-17, Art. III, así como en atención al Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, **se acordó:** acoger el recurso de Apelación planteado y revocar lo dispuesto en la Resolución Administrativa RJP-166-2023 y el Informe Técnico N°1065-UISA-2023; debiendo permitírsele al señor SS continuar con el proceso de primer ingreso a la institución, sin restricción alguna para realizar nombramientos en la oficina que ofertó o en cualquier otra para cuyo puesto tenga los requisitos.

ARTÍCULO XII

Para la decisión final, se retoma el estudio del Recurso de Apelación presentada por la señora BH contra la Resolución Administrativa RJP-111-2023 y el Informe Técnico

ESLA-0646-UISA-2023; dado a conocer inicialmente mediante Oficio PJ-DGH-UISA-119-2023, de fecha 08 de setiembre de 2023, remitido por el señor Alex Guevara Meza y Rodolfo Castañeda Vargas, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, respectivamente:

RESULTANDO

*I.- Mediante Resolución Administrativa **RJP-111-2023**, la Dirección de Gestión Humana notificó a la recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere esa dirección, resolvió **RATIFICAR EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL ESLA-646-UISA-2023** practicado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, y que, acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tiene como consecuencia lo dispuesto en el Art. 12 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en lo que interesa: “[...] la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe [...]” por un plazo de dos años.*

*II.- Con base al **Informe Técnico ESLA-0646-UISA-2023** que sirvió como motivación de la resolución de cita, le Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado que dos hijos de la oferente registran procesos judiciales de materia penal, encontrándose al momento de emisión del informe sociolaboral, el primero de estos fallecido y el segundo registrando un total de 27 casusas judiciales en las que figura como imputado. De la totalidad de procesos judiciales de este último hijo mencionado, se le ha declarado autor responsable de los delitos de Robo Agravado, (expediente 10-001526-0066-PE), Agresión con Arma, Resistencia Agravada y Lesiones Leves (expediente 11-004062-0485-PE), y Venta de Drogas en la causa 12-001529-0066-PE; imponiéndosele sentencia privativa de libertad de cinco años y cinco meses. Además, actualmente el hijo de la aquí valorada figura como parte imputada en el proceso judicial 16-002460-0066-PE, en el cual la autoridad judicial dictó auto de apertura a juicio por el delito de Infracción a la Ley de Psicotrópicos en su modalidad de Transporte de Droga.*

Dichos antecedentes cobraron relevancia para la UISA, debido a que, en documentación contenida en causas penales y por medio de entrevistas a personal de Fuerza Pública y OIJ, se tuvo noticia de que, en diversos momentos, el hijo de la señora GBH ha utilizado

la referencia al puesto que ocupa su madre para intentar obtener alguna ventaja o evadir responsabilidad cuando ha sido intervenido por las autoridades.

En correlación con lo anterior, en el proceso de investigación sociolaboral, se tuvo evidencia de un actuar cuestionable por parte de la propia valorada, quien ha mostrado tendencia a no gestionar adecuadamente el conflicto de interés latente, derivado del interés privado por acudir al auxilio de su hijo en el marco de alguna investigación, proceso judicial o intervención policial y su condición de servidora judicial en general, así como de Fiscalía Auxiliar.

Estos hechos constan en procesos judiciales, causas disciplinarias y en un informe policial emitido por el Ministerio de Seguridad Pública, siendo estas situaciones a su vez, generadoras de una dinámica dificultosa entre la señora GBH y los cuerpos policiales de la zona; lo que, a su vez, incide en la prestación del servicio público, evidencia escasa transparencia en el actuar de la valorada, así como una actitud tendiente a incidir e involucrarse a favor de sus hijos.

*Además, refirió la UISA en informe técnico que estas conductas contravienen la competencia genérica denominada “Ética y Transparencia” que se le exige a cualquier persona colaboradora de la institución y por último, los hallazgos de la investigación evidenciaban comportamientos, actitudes y acciones que no se ajustan a los valores institucionales e inclusive, cuestionan la idoneidad ética y moral de la persona valorada. De esta forma, en apego a lo referido en la Circular N°72-2019 Reglamento denominado “Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial” específicamente en su artículo 13 y por tener acreditados hallazgos dentro de la investigación sociolaboral y de antecedentes que coinciden con la causal de resultado desfavorable del inciso f, artículo 11 del **Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de antecedentes** se emitió un resultado **DESFAVORABLE**.*

III.- *Contra el anterior pronunciamiento, en tiempo y forma, la señora BH presentó formal Recurso de Apelación.*

IV.- *Mediante Oficio PJ-DGH-UISA-119-2023, de fecha 08 de setiembre de 2023, remitido por el señor Alex Guevara Meza y Rodolfo Castañeda Vargas, Coordinador de*

la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, respectivamente, se remitió para conocimiento y resolución el **Recurso de Apelación** presentada por la señora BH **contra la Resolución Administrativa RJP-111-2023 y el Informe Técnico ESLA-0646-UISA-2023.**

CONSIDERANDO

I.- MOTIVOS DEL RECURSO: En lo que interesa, sintéticamente, la señora BH presenta los siguientes agravios: **1)** Refiere que no se tomaron en cuenta situaciones tales como el hecho de que no comparte domicilio con su hijo desde que este adquirió la edad de 18 años, por lo que, considera no se le debe vincular con las decisiones de este, las cuales desde su perspectiva, son ajenas a su trabajo y no se tomaron bajo el ejercicio de la patria potestad de la valorada. **2)** Al respecto de su hijo fallecido, agrega que este dato carece de interés actual siendo que el espíritu de la investigación es encontrar riesgos reales o proteger la penetración de organizaciones criminales por medio de lazos de sangre o afinidad. **3)** Agrega que no se tomó en cuenta que su hijo menor es un estudiante universitario sobresaliente, sin antecedentes judiciales, lo cual debe analizarse de manera favorable hacia su persona. **4)** Reitera que, la información que se evidenció en informe técnico relacionada con su hijo fallecido es ayuna de sustento y que no se establece con detalle el vínculo que supuestamente tenía con un sujeto que registraba amplio historial policial y judicial y que, en caso de tener conocimiento respecto a que su hijo se encontrara involucrado en hechos ilícitos, ella misma hubiese denunciado. **5)** Manifiesta que, en caso de que su hijo hubiese hecho manifestaciones a oficiales del Organismo de Investigación Judicial o de Fuerza Pública referentes al cargo que ella ocupa en la institución, esto es un asunto ajeno a su control y que en todo caso, esto no ha incidido en que su hijo sea detenido y procesado como corresponde e inclusive se le ha condenado por estos hechos. **6)** Niega que haya tenido problemas con el manejo de conflictos de interés, refiriendo que no ha sido sancionada por los hechos por los que se le ha acusado relacionados con su supuesta intervención ante autoridades judiciales para velar por intereses relacionados a su hijo y que además, son los oficiales de Fuerza Pública quienes la identifican como Fiscal, sin que en ningún momento interviniera para interceder en favor de su hijo. **7)** Refiere también que la razón por la que se constituyó en codefensora de su hijo en el año 2012 obedeció a que era la única manera en la que podía estar presente en la audiencia y por otra parte, refiere que su única intención era que su

hijo enfrentara la justicia. 8) Afirma que, de no contar con idoneidad para ejercer el cargo, el Ministerio Público pudo haber iniciado un proceso de inidoneidad, lo cual hasta el momento no ha ocurrido, razón por la que, suma un total de 15 años sirviendo al Ministerio Público. 9) Por último, alega que ha servido a la institución por un periodo total de 27 años, de los cuales, 15 se ha destacado en la labor de Fiscala Auxiliar sin mayores cuestionamientos; por lo a partir del informe de UISA dice sentirse víctima de discriminación en razón de ser mujer; puesto que no se tomaron en cuenta factores asociados a que, fue madre soltera, situación que ocasionó que ante sus deseos de trabajar y estudiar para ofrecer mejor calidad de vida a su familia, no le fue posible estar más presente en la vida de sus hijos mayores e inclusive, considera que los errores de sus hijos se le endosan a título personal; debido a que, se le está castigando con no tener estabilidad laboral.

II.- INFORME TÉCNICO PARA MEJOR RESOLVER: *En sesión ordinaria N°16-2023, celebrada el 12 de setiembre de 2023, artículo VII; mediante Oficio N°PJ-DGH-UISA-119-2023 este órgano conoció en alzada el recurso de la señora BH el Informe para Mejor Resolver de fecha 07 de setiembre de 2023 elaborado por la UISA a solicitud del mismo órgano, que literalmente dice:*

“(…) Antes de referirse en concreto a los argumentos y agravios que expone la señora BH en el recurso planteado, esta unidad considera necesario recordar que según el reglamento de la UISA al momento de presentar una apelación, la persona oferente debe ofrecer prueba; sin embargo, en el escrito de la valorada, no se adjunta ningún tipo de evidencia documental, y en tal sentido, se limitan las posibilidades de corroborar la validez o sostén de sus argumentos; máxime cuando muchos de estos son contrarios a los resultados del estudio, para los cuales esta Unidad sí tuvo a la vista la documentación de respaldo pertinente. A pesar de lo anterior, se procede a dar respuesta al descargo presentado por escrito por parte de la recurrente.

Como primer punto, acerca de la negación del vínculo o la opción por “desmarcarse” de la relación con su hijo José Eduardo Montero GBH, indicando que no vive con ella desde que cumplió la mayoría de edad (es decir desde el 2005) y que desde entonces es una persona absolutamente independiente de ella; para esta unidad técnica este alegato es contrario a lo que se tuvo por acreditado en la investigación sociolaboral con base a los siguientes elementos de prueba:

- Informes realizados con motivo del proceso de desinstitucionalización del señor José Eduardo cuando estuvo privado de libertad, elaborado por la Trabajadora Social del centro penal respectivo, de fecha 21 de octubre del 2015, donde se indica que durante el periodo que el señor José Eduardo Montero GBH descontando sentencia en ese centro en todo momento contó con el apoyo material y afectivo de su madre, incluso dentro del plan de egreso este es el recurso que se determina favorable para el señor Montero, en dicho estudio se concluye “(…) cuenta con el soporte emocional y material constante por parte de su familia de origen (...) en tanto se destacan condiciones de contención y autoridad que constituyen a la señora BH en un recurso capaz de establecer límites para la persona privada de libertad.”

- Por su parte en informe del Instituto Nacional de Criminología, elaborado por el Trabajador Social a solicitud de la Dirección del CAI de San Carlos, del 1 de octubre 2014, para valoración socio familiar y laboral, se tuvo por conclusiones que “Se ha logrado confirmar la existencia de apoyo externo para con su proceso de desinstitucionalización, mismo que proviene de su madre, hermanos y abuela paterna (...)”
- Otro elemento que a criterio de esta unida refuta el dicho de la oferente en este extremo de la apelación - específicamente en cuanto a la afirmación de que desde que cumplió la mayoría de edad (2005) no tiene mayor vinculación y no ha vivido más con ella- lo es el hecho de que, contrario a lo que ella afirma, se tiene por constatado que en 2012 la valorada acompañó a su hijo a una audiencia donde, según consta en expediente disciplinario que se abrió con motivo de la misma situación, inicialmente ella se presentó como codefensor, aunque posteriormente desistió de ese rol y solo se identificó como acompañante, pero sin apagar al trámite establecido para los efectos.
- Adicionalmente, el dicho de la recurrente a este respecto se contrapone al hecho de que, en diferentes oportunidades, en el marco de diversos procesos judiciales incoados en su contra, el hijo de la oferente reporta el mismo domicilio de su madre. Por ende, a criterio de la UISA se constata sin lugar a dudas la existencia del vínculo con su hijo.

Sobre este mismo alegato, es de destacar además que, con independencia del hecho que en la actualidad la recurrente y su hijo compartan domicilio; el informe de la UISA no reprocha la existencia en sí del vínculo consanguíneo, sino más bien, específicamente, las forma, manifestación o expresión el dicha relación ha tomado y cómo ello, en correlación con el historial judicial y penal de su hijo, ha determinado el surgimiento desde tiempo atrás, de un riesgo de conflicto de interés que ya se ha materializado en algunas ocasiones cuando la señora GBH ha mostrado una comportamiento inapropiado en virtud del puesto que ha venido desempeñando como Fiscal Auxiliar, toda vez que se encontraron hallazgos dentro de la investigación sociolaboral que indican la tendencia por parte de la valorada a mostrar una intervención indebida en procesos judiciales y diligencias policiales en las que se ha visto involucrado su hijo; actitud que se considera poco asertiva y acrítica, contrario a lo que se espera de una funcionaria judicial, siendo que su papel ha sido en cuestionamientos hacia las autoridades judiciales y policiales involucradas, materializándose así el conflicto de interés entre su papel de madre y fiscal.

Con respecto a los comentarios reiterados en la apelación planteada por la valorada en el sentido acusar que el informe de UISA se centra demasiado en la vida de sus hijos y no en su rol como funcionaria judicial, es criterio de esta unidad que, lo que primero que tiene que tenerse claro es que la valoración sociolaboral y de antecedentes está dirigida a determinar la idoneidad ética y aptitud moral de la persona estudiada y no la idoneidad funcional o desempeño profesional que valorada pueda tener a lo largo de su trayectoria; lo anterior por cuanto una valoración de esa otra naturaleza no es en lo absoluto competencia de esta unidad y ni siquiera de la Dirección de Gestión Humana.

Partiendo de esta premisa, he de recordarse además que, la vida y costumbres y antecedentes de la persona valorada en estos estudios, no puede desligarse del ámbito familiar, social y comunitario, ya que no sería correcto investigar a la persona únicamente en su individualidad, sino que tanto por la naturaleza misma del procedimiento como por la profesión y especialidad de las personas profesionales que realizan los estudios y pertenecen a esta unidad, la investigación sociolaboral y de antecedentes que sustenta estos estudios para la comprobación de la idoneidad en su aspecto ético y moral no podría sino tener por sujetos de la misma a la persona oferente vista en su integridad y en la totalidad de su entorno inmediato tanto laboral como comunitario y de relaciones sociales cercanas. Nótese en este sentido que, el reglamento que regula el accionar de esta unidad establece respecto a su alcance que: “(...) **Artículo 1.-Ámbito**

de aplicación: Las siguientes disposiciones tienen por objeto regular las relaciones entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), con las personas oferentes externas al Poder Judicial, las personas empleadas de esta Institución, las oficinas judiciales, las instituciones públicas, **así como familiares** y demás personas vinculadas con la persona sujeta de la investigación; con quienes esta oficina deba establecer cualquier tipo de contacto en el ejercicio de sus funciones, dentro del territorio nacional, o excepcionalmente, fuera de este, por medios tecnológicos o recurriendo a instancias diplomáticas.” (énfasis no es del original). Y precisamente, uno de los objetivos específicos a los que se orienta esta unidad y que encuentra sustento en el **artículo 5** de su reglamento es “(...) **Objetivos específicos 1. Indagar aspectos familiares**, laborales y sociales en general de la persona oferente y empleada judicial, en apego a los lineamientos de confidencialidad en el tratamiento de sus datos, a efectos de verificar el cumplimiento de su idoneidad ética y moral, **con el fin de coadyuvar en el blindaje institucional contra el crimen organizado y el narcotráfico.** (resaltado no es del original) y no sin razón, también, una de las causales de resultado DESFAVORABLE previstas en el mismo articulado, según ordinal 11 inciso f) es: “(...) Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable, o **bien si se comprueba que existe un alto riesgo para la Institución por su relación cercana con familiares o personas de su grupo de convivencia, ligadas con narcotráfico, crimen organizado o cualquier otro tipo de actividad delictiva.** (énfasis no es del original). Por todas estas razones, considera esta unidad que dicho argumento de la recurrente que acusa el centralismo de investigación en su ámbito familiar no lleva razón alguna ya que precisamente, según el propio reglamento de la UISA dicho ámbito o dimensión de la persona valorada es uno de los aspectos principales de la investigación.

Con respecto al comentario de la oferente de considerar el estudio “una investigación somera y básica”, es digno de mención que en el Informe Técnico remitido a la oferente junto con la resolución impugnada se incorporan ampliamente las razones o justificaciones del criterio esbozado pro la UISA, siendo que dentro del informe, en la sección denominada, “SÍNTESIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y VALORACIÓN PROFESIONAL”, e incluyó el razonamiento, la motivación, así como los elementos de juicio que determinaron el criterio profesional. Situación que es diametralmente opuesta a la fundamentación del escrito de descargo que presenta la recurrente, el cual, como ya se mencionó, se encuentra prácticamente ayuno de prueba que lo respalde.

En cuanto al alegato de la recurrente que reza sobre la contradicción de fondo que genera el criterio vertido por la unidad en comparación con su trayectoria laboral como servidora judicial en general y como Fiscalía Auxiliar en particular en donde según aduce nunca ha sido objeto de un proceso de inidoneidad o ha sido cesada en más de 15 años de su nombramiento como Fiscalía; sobre este extremo, esta unidad considera que no existe tal contradicción dado que en toda esa trayectoria, en muy pocas ocasiones la oferente ha sido objeto de un análisis como el que tiene por mandato hacer la UISA (que formalmente nació en 2015 y su reglamento entró a regir en setiembre de 2017); siendo que además, desde la UISA ella sí fue sujeta de una valoración anterior durante el año 2022, misma en la que para entonces, con los hallazgos que se tenían para ese momento, esta misma unidad (UISA) -mediante ESLA-986-UISA-2020, del 23 de junio de 2022-, se tuvo por acreditados parcialmente algunos de los elementos considerados en la presente valoración impugnada; pero que para entonces, solamente alcanzaron para un resultado “**FAVORABLE CON OBSERVACIONES**”; indicándose que, “Realizado el estudio sociolaboral a la oferente; desde la perspectiva de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de

Antecedentes, se estima que la señora BH exhibe a nivel familiar elementos que han trasladado riesgo a la institución, derivando en conflictos de interés, por lo que se considera que la aquí valorada tiene un resultado FAVORABLE CON OBSERVACIONES, siendo la observación orientada a considerar, que de continuar nombrada en el Ministerio Público, no ocupe cargos en la jurisdicción que corresponde a la provincia de Limón, así como procurar que la jefatura de seguimiento a esta consideración.”. Para el estudio que esta ocasión nos ocupa y el cual se recurre, en el estudio se contó con todos los elementos antes señalados y adicionalmente, se lograron recabar otros hallazgos que determinaron un alcance distinto al criterio técnico de la unidad y terminaron generando el resultado de **DESFAVORABLE**. Los elementos de convicción que se tuvieron adicionales a los del 2022, vale destacar, incluyeron, entre otros y tal y como se mencionó en el informe ESLA-ESLA-0985-UISA-2023, el criterio de autoridades del Ministerio Público que detallaron algunos incidentes en los que la recurrente se vio involucrada, que no fueron considerados en la primera ocasión; la percepción y el criterio que poseen los personeros de Fuerza Pública y OIJ de la zona sobre los comportamientos de la señora GBH, y finalmente, las consideraciones superiores actuales y anteriores que ha tenido la valorada, referentes específicamente al aspecto ético y el manejo de conflictos de interés latentes, derivados de situación jurídica y el historial judicial de su hijo. Por otra parte, aunque no de menos importancia para esa unidad, es de destacar el hecho de que si bien al momento de la valoración realizada, no se conoció de algún proceso de inidoneidad que se le haya practicado a la señora GBH; posteriormente, mediante consulta al Área de Valoración Psicosociolaboral (AVAL) del Ministerio Público, se conoció señora GH fue valorada por esta área en el año 2013 a solicitud de la Fiscalía General, obteniendo entonces un resultado “No recomendativo”.

Así las cosas, el criterio técnico vertido en el informe ESLA-646-UISA-2023 se sostiene, en tanto, se estima que la señora GBH ha tenido conductas en las que se materializa un conflicto de interés, posicionamiento que se fundamenta en el Reglamento denominado “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial” (artículos 1,5, 8 y 13, entre otros) mismo que a su vez trasfiere a esta Unidad, la responsabilidad de incorporar esta normativa dentro del proceso de investigación.

Se reitera entonces que, dentro de la investigación sociolaboral la cual da origen al informe N°0646-UISA-2023, se comprobó que la oferente ha tenido una relación estable, cercana, notoria, pública, sostenida en el tiempo con su hijo, quien posee en su historial judicial procesos penales que reflejan su vínculo con temas de narcotráfico, la cual según el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) en su Capítulo IV, artículo 11 sobre los resultados de la investigación, se indica que una de las causales de desfavorable obedece a la comprobación de la existencia de un alto riesgo para la institución por la relación cercana de la persona valorada con familiares o personas de su grupo de convivencia vinculadas al narcotráfico, crimen organizado o cualquier otra actividad delictiva grave.

Con base en los argumentos antes expuestos, considera la UISA reitera su criterio técnico y considera improcedente la petitoria realizada por la señora GBH de dejar sin efecto tanto el informe sociolaboral ESLA-646-UISA-2023 como la resolución administrativa N°RJP-111-2023.”

III. *En la misma sesión ordinaria de cita (N°16-2023, celebrada el 12 de setiembre de 2023, artículo VII) este consejo dispuso:*

1. Conceder solicitud de audiencia a la señora GBH por espacio máximo de cinco minutos para ser escuchada por el Consejo de Personal. Esta se llevaría a cabo mediante aplicación de Microsoft Teams y será presidida por el Dr. RMJ, integrante del Consejo de Personal en conjunto con la persona que designe el Subproceso de Reclutamiento y Selección.

2. Reservar la toma del acuerdo definitivo sobre la apelación presentada para una próxima sesión del Consejo de Personal, una vez se cuente con los resultados de la audiencia concedida a la señora GBH.”

IV.- DE LA AUDIENCIA CONCEDIDA AL RECURRENTE: *mediante oficio PJ-DGH-RS-2238-2023 del 27 de octubre de 2023, la Sección de Reclutamiento y Selección informó a este Consejo:*

“El Subproceso de Reclutamiento y Selección, de conformidad con lo dispuesto por el Consejo de Personal, informa que la audiencia concedida por ese Órgano a la licenciada GBH para a lo a bien requiera referirse sobre el resultado obtenido en la valoración sociolaboral comunicado mediante la resolución UISA-RJP-111-2023, se programó vía Teams para el 06 de octubre del 2023 a las 13 horas con 30 minutos, y de previo a iniciar la audiencia, la señora GBH, solicitó que fuera invitado el señor E.M.S, quien es su Abogado y que la acompañaría en la audiencia, por lo que luego de realizar las respectivas consultas a los señores RCV y RMJ, se accedió a que don EMS estuviera presente en la sesión, con la prevención que el tiempo concedido para la audiencia sería el mismo, para efectos de la administración de éste. Así las cosas, se remite un resumen de lo manifestado por la señora GBH:

Al ser 13 horas con 38 minutos, se inicia la grabación de la audiencia, en la cual está presente: Doctor. RMJ, Miembro del Consejo de Personal.

Máster. RCV Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Máster. ARC, Miembro del Consejo de Personal, quien solicitó la autorización de estar presente en la sesión.

Lic. DJC, Trabajador Social de la Unidad de Investigación sociolaboral y de Antecedentes.

Licda. GBH, persona que apela el resultado de la valoración realizada por la UISA.

Lic. EMS, Abogado invitado por la persona recurrente.

El doctor RMJ le comunica a la señora GBH que, se acepta la participación del señor EMS, sin embargo, el tiempo será el mismo de diez minutos, por lo que ellos tendrán que tomar en cuenta como se lo distribuyen, la recurrente indica que su invitado es meramente como apoyo emocional.

El doctor RJM refiere las reglas de la audiencia y da la palabra a la señora GBH para que proceda con sus alegatos sobre el resultado de la valoración apelada.

La señora GBH procede a exponer sus argumentos, dentro de ellos, sus impresiones sobre el resultado de la valoración, la cual expone que son datos imprecisos, subjetivos refiere que los resultados se aluden a hechos de su hijo que al momento de la presente contabiliza 34 años de edad, manifiesta que su hijo cumplió con la condena.

Manifiesta en resumido que, desde el 2002 realizó intentos por ser nombrada en propiedad, que ha concursado en alrededor de cuatro ocasiones, nunca ha logrado quedar en propiedad, tiene mucho tiempo de laborar para el Poder Judicial y asegura no es cierto que haya tenido problemas con los policías de Fuerza Pública o con OIJ. Manifiesta que en algún momento le abrieron un proceso de ineidoneidad, sin embargo, no se logró demostrar nada en su contra, y agrega que únicamente en un proceso disciplinario se le sancionó con una llamada de atención. Refiere que en algún momento más bien fue trasladada a Pococí, por que estando en Limón enfrentó maltrato por parte de un funcionario de la fiscalía. Expresa que, de no ser nombrada en propiedad, sería una injusticia porque ella tiene una gran trayectoria laboral en el Poder Judicial. Pide que no se apruebe el informe apelado, que es ambiguo y tiene presunciones tales que hacen que dicha valoración no tenga objetividad.

El doctor RJM retoma la palabra, cierra la participación de la señora GBH y refiere que el Consejo de Personal emitirá el respectivo informe en el tiempo establecido, consulta sobre la posibilidad de que alguno de los presentes, quiera aportar algo o realizar alguna consulta, a lo que ninguno de los participantes emitió ningún comentario, se cerró la sesión.

De este modo, se da por atendido por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, lo dispuesto en el artículo VIII de la sesión ordinaria del Consejo de Personal N°16-2023 celebrada el 12 de setiembre de 2023”.

III. SOBRE EL FONDO: *Vistos los argumentos ofrecidos por la recurrente, tanto en escrito de recurso de apelación, como en lo manifestado en audiencia oral que se llevó a cabo en fecha 06 de octubre del 2023, teniendo en consideración también el criterio de UISA externado en el Informe para Mejor Resolver de fecha 06 de setiembre de 2023, procede este Consejo a dictar la resolución final del caso:*

Se considera que el escenario fáctico que se conoció producto de la investigación sociolaboral y de antecedentes relacionado con la recurrente, cuestiona de manera indudable la idoneidad ética y aptitud moral de la oferente para ocupar el cargo de Fiscala Auxiliar, toda vez que además, los hallazgos evidencian riesgo para la institución en virtud del acceso a la información y sistemas institucionales que eventualmente tendría la oferente, lo cual es poco conveniente para quienes tramitan materia penal. Lo anterior, en virtud de la gestión inadecuada que ha realizado la oferente de cara a los procesos judiciales e intervenciones policiales que se han realizado en contra de su hijo, de lo cual se recabó suficiente prueba documental en el proceso de investigación sociolaboral.

Tómese en cuenta demás, que el criterio de este Consejo no se fundamenta en la existencia de antecedentes judiciales que registra el hijo de la valorada, sino en la gestión inadecuada y posición ética que se ha evidenciado por parte de la oferente de cara a las intervenciones policiales y judiciales de las que ha sido objeto el señor M.B.

Así entonces, en concordancia con lo que establece el reglamento denominado “Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, se considera que con base a lo indicado en el criterio de la UISA mediante Informe ESLA-646-UISA-2023 la recurrente no ha hecho una gestión adecuada de los conflictos derivados de la situación jurídica de su hijo, siendo que para el caso de la valoración que realizó la UISA, por ejemplo, en las preguntas del formulario de inscripción y Oferta de Servicios que debió llenar para el proceso selectivo, no consignó ningún dato que diera cuenta de su interés por evidenciar y exponer este aspecto; al tiempo que en el proceso de investigación se tuvo por acreditado que tampoco sus actuales jefaturas y figuras superiores no habían sido puestas en conocimiento, por parte de la recurrente, del interés privado y el conflicto latente que deriva de la relación con el hijo que presenta el historial judicial comentado. Por otra parte, pese a que no se está proponiendo para un circuito judicial en el que se han tramitado la totalidad de procesos judiciales en contra de su hijo, la señora BH, no puso en conocimiento de la Fiscalía General este hecho, con lo cual no se evidencia un actuar acorde con lo esperado por una persona servidora de este poder de la república.

Además, se considera que la dinámica que se ha presentado con los cuerpos policiales de la zona, a partir de las detenciones de su hijo y lo que refieren las fuentes consultadas, incide negativamente en la prestación del servicio público y resulta poco conveniente para la institución que la señora BH se desempeñe en el cargo que aspira a ocupar.

De esta forma, con fundamento en lo que establece el reglamento que regula las actuaciones de la UISA, y específicamente con las causales de resultado desfavorable previstas en el artículo 11, inciso f, el cual literalmente indica lo siguiente:

“(…)

(…)

f): Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable, o bien si se comprueba que existe un alto riesgo para la institución por su relación cercana con familiares o personas de su grupo de convivencia, ligadas con narcotráfico, crimen organizado o cualquier otro tipo de actividad delictiva.” (subrayado no es del original).

Es consideración de este Consejo que el criterio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) es correcto.

*Por lo tanto, con base a todo lo discutido anteriormente y con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial; en observancia de lo previsto en el artículo 12, inciso e) de las Ley de Control Interno y de conformidad con los acuerdos de Corte Plena en las sesiones N° 55-14, Art. XVIII; N° 30-17, Art. III y N° 14-19, artículo XIII; **se acordó:** rechazar el recurso de Apelación planteado y mantener lo dispuesto en la Resolución Administrativa RJP-111-2023 y el Informe Técnico ESLA-646-UISA-2023.*

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-2241-2023 relacionado con el recurso de apelación presentado por el señor DBA, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el recurso de apelación presentado el 28 de agosto del 2023 por el licenciado **DBA**, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración psico-laboral para el proceso selectivo CV-024-2022, Persona Defensora Pública en materia Penal, del cual a continuación se transcriben las siguientes pretensiones:

“1) Se me entregue toda la documentación, metodología y valor de todos y cada uno de los criterios utilizados por el evaluador para llegar al resultado DESFAVORABLE.

2) Al margen de la solicitud de revocatoria y apelación en subsidio que estoy presentando en este momento, me reservo el derecho que hasta que se me entregue lo solicitado, poder ampliar mis acciones recursivas sobre tales extremos y todos aquellos relacionados que me causen agravio.

3) Se acoja el presente recurso de revocatoria, o bien, la apelación en subsidio y, se deje sin efecto el resultado desfavorable de la prueba, se declare la nulidad de la totalidad del examen psico laboral, y se me repita el examen para que otro profesional imparcial lo practique de nuevo”.

Asimismo, el señor **DBA**, en correo electrónico del 18 de setiembre del 2023, y relacionado con el proceso selectivo CV-024-2022, de Defensor Público Penal, remite una nueva solicitud donde en resumen pretende se le revalore con base en jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional en diversas ocasiones, en su petitoria señala: “Solicito se una ordene una reevaluación psicológica en una oficina que no dependa de la Dirección de Gestión Humana, sea

Medicina Legal, Ministerio Público, Carrera Judicial o afín, para asegurar la objetividad y neutralidad del proceso.”

Aunado a lo anterior, el evaluado señala que durante la evaluación se presentaron algunas situaciones que le pudieron haber afectado al resultado de la prueba, tales como llamadas de atención por la forma de completar el consentimiento informado, entre otros.

Respecto a la participación a continuación se señalan algunas condiciones generales del proceso selectivo:

- El señor **DBA**, participó en el proceso selectivo dentro de la convocatoria CV-024-2022, para el puesto de Defensor Público en materia Penal, publicado entre el 22 y el 26 de agosto de 2022.
- Con motivo del nombramiento para este cargo, la persona interesada debe someterse a la evaluación establecida para el proceso selectivo de Defensor(a) Público(a), el cual cuenta con una serie de fases selectivas, a saber:
 - ✓ Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.
 - ✓ Prueba técnica escrita según la materia que corresponda.
 - ✓ Prueba técnica oral aplicada por un tribunal conformado por la Defensa Pública.
 - ✓ Pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.
 - ✓ Investigación Sociolaboral y de Antecedentes.
- En virtud de lo anterior, en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado de las pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual para dicho proceso selectivo, se informa que estas se le realizaron siguiendo el procedimiento establecido en el cartel de dicho puesto.
- Aunado a lo anterior, el día 18 de agosto del presente año, fecha de la aplicación de las técnicas selectivas se le leyó el documento llamado Consentimiento informado, en cumpliendo con el Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesional de Psicólogos (as) de Costa Rica, según artículo 9, se le dio para conocimiento y revisión de la persona interesada.
- Dicha evaluación psicológica a nivel laboral tiene un procedimiento establecido según su matriz selectiva, lo cual permite llegar a un análisis técnico y científico a nivel laboral para indicar que una persona es aprobada o no aprobada en dicho puesto. En el caso que nos atañe el resultado fue adverso.

I- ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:

1. Las pruebas psico-laborales no tienen temario de estudio, debido que este tipo de instrumentos no es necesario estudiar o prepararse previamente como en otro tipo de evaluaciones como son: académicas, conocimientos o técnicas, entonces el tema de preparación queda descartado, si no es la respuesta dada conforme a las características competenciales del individuo con respecto al cargo.
2. Debe de tomarse en cuenta que una prueba psicológica de orientación laboral es un instrumento científico que tiene por objeto medir o evaluar una serie de características psicológicas, rasgos generales de la personalidad de un individuo y competencias, con la finalidad de determinar la adecuación o inadecuación a un perfil.
3. En efecto, el oferente **DBA**, es postulante para la convocatoria del proceso selectivo de Defensora Pública Penal de la Defensa del Poder Judicial, debido a esto es que se le convoca mediante correo electrónico el día 18 de agosto del presente año y se le asigna el expediente psico-laboral al licenciado Vega Aguilar, que fue el profesional asignado para determinar la idoneidad de las técnicas psico-laborales con el respectivo cargo de interés.

4. De acuerdo con la participación en la Convocatoria CV-0024-2022, para la clase de Defensor (a) Público Penal del Poder Judicial, se le entregó mediante correo electrónico por parte de la profesional Grettel Corrales Calderón el resultado obtenido.
5. Por ende, el profesional Vega Aguilar, posteriormente al resultado le remitió un informe psico-laboral en donde se le explicó de forma exhaustiva los motivos de la inadecuación del puesto que aspira. Siendo posterior a esta comunicación que el señor **DBA** presentada apelación indicando no estar de acuerdo con el modelo selectivo y con las situaciones presuntamente presentadas al momento de la aplicación de las pruebas.
6. Conviene reiterar que, un informe psico-laboral, es un documento oficial elaborado en el marco de los convenios o tratados internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, las leyes y reglamentos nacionales, así como en el Código de Ética y otros reglamentos/ documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología.
7. Posteriormente, se le contestó una serie de correos electrónicos y una apelación, aunado se le dio acceso al expediente psico-laboral mediante la figura del peritaje externo, las fechas 22 y 26 de setiembre del año en curso por lo que se presentó la Máster Olga Marta Cordero Hernández, elegida y contratada por el interesado para que revisará el expediente el cual contenía las pruebas, gráficas, entrevista competencial, informes y otra documentación. Después de esto el señor **DBA**, no presentó ninguna otra gestión adicional.
8. El objetivo de las técnicas selectivas psico-laborales, es determinar la idoneidad o no idoneidad de la persona al respectivo puesto que aspira, siendo esto parte de la metodología de la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección. Los instrumentos elegidos para los procesos de evaluación se encuentran dentro de los existentes en el mercado de la psicología, propiamente en el ámbito de la selección de personal, y se opta por los que poseen un mayor asidero científico y se conocen por ser elaborados por expertos profesionales en esta materia tanto a nivel nacional como internacional.
9. Es importante que la persona usuaria comprenda que una prueba psico-laboral, es una herramienta clave en el análisis del comportamiento y las características de las personas dentro de los diversos ámbitos donde interactúa, por lo cual son instrumentos de gran provecho para la toma de decisiones, ya que cuenta con información confiable y válida. Aunado, las mismas tienen tiempos aproximados para su realización presencial. Dichas pruebas se integran con la entrevista competencial, dependiendo del proceso selectivo con otros instrumentos y que, dentro de un marco de adecuada utilización y rigurosidad son fiables para indicar si alguien es aprobado o no aprobado en el momento de la evaluación.
10. Según, lo que se indagó es importante señalar, que durante el proceso de aplicación todo transcurrió en apego al procedimiento de atención. Aunado, logró conectarse sin inconvenientes y realizar las pruebas en los tiempos estipulados. Otro aspecto por recalcar es que durante todo el proceso de la aplicación de técnicas selectivas prevaleció un acompañamiento continuo lo que permitió mantener la comunicación fluida con la persona durante el procedimiento.
11. El profesional en psicología licenciado Vega Aguilar, siguió un formato de entrevista establecida y avalada por un grupo de profesionales expertos en la materia y se utilizó la modalidad pertinente que se le había avisado previamente, la cual no tenemos ninguna objeción o solicitud que fuera de forma distinta. Cabe indicar, que las pruebas psico-laborales están automatizadas en todos sus extremos, mediante lineamientos, estructura, parámetros de medición y baremos afines a la población. Además, como medida de seguridad, todos los datos que se generan en función del uso de las diferentes plataformas se encuentran encriptadas en servidores AWS, vinculadas con el número de cédula de identidad de la persona oferente.

12. El resultado responde a un interés institucional el cual radica en la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado, con la finalidad que se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo que muchas veces llega contraponer con los intereses de la persona oferente), en especial cuando se habla de una institución de administración de justicia. La persona oferente debe tener claro que los procesos selectivos fueron creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual.
13. De esta manera, el procedimiento establecido ante un resultado negativo es la redacción del informe técnico tal y como lo realizó el profesional a cargo licenciado Vega Aguilar. Ahora bien, en caso de que la persona no esté de acuerdo con el criterio técnico externado por el profesional, se le indica que tiene derecho de contratar un perito externo en la materia de psicología, procedimiento que ya se cumplió dándole acceso a la Máster Cordero Hernandez, la cual durante dos días revisó de forma exhaustiva todo el expediente. Cabe señalar que a la fecha del presente informe no se recibió ninguna oposición respecto a la revisión efectuada por parte de la profesional externa contratada por la persona oferente.
14. Por tanto, las pruebas psico-laborales y entrevista se ajustan al cumplimiento del mandato establecido en el Estatuto del Servicio Judicial, cuyo artículo 18, señala lo siguiente: “Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Incisos: (...) *“b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.”* (...) *“d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”* (El énfasis es nuestro). Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: *“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”*.

II- CONCLUSIONES RELEVANTES DEL CASO:

En el caso que nos ocupa, no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra el licenciado **DBA**, tampoco hubo ningún tipo de discriminación, dado que esta oficina responde a los intereses del Poder Judicial, por lo cual cuenta con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad.

La Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, ha actuado conforme al ordenamiento estatutario, así como a los valores y principios consagrados en el Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otros interesados, para optar por puestos en la Administración Pública.

Por otra parte, el señor **DBA** el 20 de setiembre de 2023, registró una nueva participación para el proceso de Defensor Público en materia penal (convocatoria CV-009-2023), proceso por medio del cual se le someterá al proceso selectivo aprobado por Corte Plena en la sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, “Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública”.

Cabe indicar que, en los procesos selectivos para el cargo de Persona Defensora Pública que se publiquen posterior a la aprobación del “Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública”, las pruebas psicolaborales no serán un motivo dentro exclusión dentro del proceso, por el contrario, serán de carácter recomendativo para la jefatura de la Defensa Pública.

III- RECOMENDACIÓN:

Considerando el principio de idoneidad comprobada que establece la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, y en pro de garantizar un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas participantes, se recomienda de forma excepcional acoger la solicitud de revaloración del oferente, debido que prevalecieron situaciones en el procedimiento que han sido difíciles de corroborar por parte de la Administración. Por tanto, con la finalidad de propiciar objetividad y neutralidad en los procesos de selección, se considera que lo pertinente acoger la gestión del interesado para ser remitida a la Sección Administrativa de Carrera de Judicial para la respectiva revaloración, siendo que esta instancia es homóloga en los procesos de reclutamiento y selección que se aplican en este Subproceso.

Así las cosas, se remite el presente informe para lo que este Órgano Superior bien estime disponer.”

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la Msc. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora Unidad de Psicología del Subproceso Reclutamiento y Selección, agrega la Licda. Ashley Quesada Valerio, Jefa a.i. de Reclutamiento y Selección, que la persona interesada solicitó no ser evaluada por esta Unidad de Psicología sino que su solicitud sea revalore por una segunda instancia, esto tiene sustento en algunos votos de la Sala Constitucional, por ello la recomendación que para esto caso se haga por parte del Subproceso Administrativo de la Carrera Judicial, órgano que puede evaluar psicológicamente por la homologación existente entre ambos subproceso y del cual señor DBA también consideró.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, comenta que felicita a la Dirección de Gestión Humana en el sentido de que primero más bien lejos de cerrar opciones, está brindando un espacio de apertura para una nueva revaloración, incluso quitando cualquier duda de subjetivismo al enviarlo a otra dependencia que también pueda cumplir un rol evaluador. Veo un esfuerzo importante de tratar de decirle que si tiene dudas del examinador se le hará otro estudio, porque hay deseo de perjudicarlo.

La Mag. Julia Valera Araya señala el esfuerzo que hace el organismo técnico, precisamente ante las dudas para que dentro de lo que es viable institucionalmente, poder

dar una revisión total y absolutamente objetiva para brindar el veredicto correspondiente.

*Por lo tanto, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-2241-2023 y acoger el recurso de apelación presentado por el señor DBA para una nueva revaloración.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once horas y cuarenta minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria