

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 009-2025

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del trece de mayo de dos mil veinticinco, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Mtra. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-259-2025 relacionado con apelación presentada por MCH, al proceso selectivo del Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:

*“Se informa que la oferente M.C.H, cédula de identidad x0xxx0xxx, presentó una apelación como oferente del proceso selectivo del Primer Ingreso del Poder Judicial, cuya participación es para los puestos de **Técnico (a) Administrativo 1, Técnico (a) Judicial 1-2-3 y Técnico (a) Supernumerario**. Por ende, se presenta textualmente lo que interpuso la evaluada que será elevado a este distinguido Consejo Personal del Poder Judicial, se transcribe:*

“La suscrita M.C. H, mayor, soltera, cédula de identidad x0xxx0xxx, ante ustedes muy respetuosamente solicito la siguiente inicié labores en la Fiscalía de Alajuela, Alajuela, el día 16 de septiembre del 2024,

Debido a que no tenía exámenes por ser como indiqué (primer ingreso), el día 06 de noviembre recibí correo electrónico por parte de Gestión Humana, en donde se me convocó para realizar valoración psicológica y prueba sobre conocimientos generales del Poder Judicial; prueba señalada para el día 11 de noviembre del 2024.

La prueba de conocimientos generales se obtuvo un resultado satisfactorio del 100%, sin embargo, no obtuve el puntaje requerido en la prueba psicolaboral del Poder Judicial. Como indique, mi ingreso fue el día 16 de septiembre, y menos de dos meses de haber iniciado labores se me aplicó una prueba sobre materia que era totalmente desconocida para mi, donde no se brinda ningún tipo de material de preparación o ejemplificación de la prueba. El puesto

que estaba ocupando, requería mi atención diaria, en una labor de técnico judicial en la Fiscalía donde se demanda mucho tiempo y esfuerzo para mantener escritorio al día.

Este honorable Consejo, mediante Acuerdo en Sesión numero 95-15, celebrada el 27 de octubre del 2015, ARTICULO LXX, dispuso "una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el registro de postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; así mismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable, en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho período, sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos.

De acuerdo con el resultado desfavorable en mi prueba psicolaboral, la Sección de Gestión Humana, mediante oficio (Aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 20-2024, artículo XXI), me indicó que podría repetir la prueba hasta pasado seis meses de la realización.

AGRAVIO

Con todo ello se me está ocasionando una violación al debido proceso y continuidad en el servicio, debido a que no se me tomó en cuenta el tiempo limitado de la convocatoria lo que me imposibilitó prepararme de una manera adecuada.

1) Solicito que se suspendan los efectos del resultado del examen psico laboral del Poder Judicial que me realizaron, hasta que sea valorado el presente recurso por el Consejo de Personal.

2). Se me brinde una nueva convocatoria para realizar la prueba psico laboral del Poder Judicial, con un tiempo proporcional, lógico y razonado para la debida preparación de la prueba de conocimientos generales."

I- RESULTANDO

Se indica que la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó a la recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial le confiere en el artículo 18 que 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."* 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..."*.

Con base al informe psico-laboral se remite que mediante correo electrónico, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó a la oferente del resultado. Aunado, en conformidad a los derechos se le entregó un

informe psico-laboral de resultados el miércoles, 11 de diciembre de 2024, el cual fue realizado por el licenciado Luis Matamoros Carvajal. Hay que tomar en cuenta que este informe es la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica, la aplicación de los derechos humanos y la ética profesional.

Además, se indica que el 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 de Costa Rica.

Ahora bien, en todo momento la persona oferente tuvo conocimiento previo de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos de este proceso de selección, hay que reiterar que es la persona como oferente que se compromete a cumplir las condiciones solicitadas para la evaluación pertinente a este proceso y todas las implicaciones que tuviera.

Sobre el tema, se debe observar lo previsto en la Ley Marco de Empleo Público

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

...

b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.

c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.

A la persona oferente se le convocó el día 06 de noviembre del 2024 mediante correo electrónico para que realizará las pruebas psico-laborales el día 11 de noviembre del este mismo año, es relevante indicar que la interesada nunca refirió inconveniente alguno. Ahora bien, es importante indicar que este caso ya se le entregó un amplio informe psico-laboral el día 11 de diciembre de 2024. Adicional, se le transfirió la respuesta a la revocatoria el jueves 12 de diciembre del mismo año. Sin embargo; la oferente considera que requiere que se eleve su gestión de apelación por lo cual se hace conocimiento a este Consejo Personal del Poder Judicial.

II. CONSIDERANDO

Con respecto a los motivos del recurso de apelación se relacionan con una solicitud de suspender los efectos del resultado del examen psico laboral. Aunado. Que se le brinde una nueva convocatoria para realizar nuevamente el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, con un tiempo proporcional, lógico y razonado para la debida preparación.

En este caso hay que aclarar tres puntos:

Primer punto: Con respecto a las pruebas psico-laborales no se da un tiempo para estudiar, ya que para ser evaluado (a) en una prueba de psicología, no se requiere un estudio previo específico. Debido que la evaluación psicológica, se centra en la aplicación de instrumentos psicométricos. Además, la evaluación psicológica en el ámbito laboral no implica memorizar conceptos ni estudiar temas específicos, ya que se basa en la aplicación de técnicas y herramientas que una persona profesional en Psicología utiliza para obtener información sobre las correlaciones relacionadas con variables propias de una persona con respecto a las correlaciones que posee con las competencias genéricas y específicas de un perfil o perfiles de puesto (s) que se evalúan con un propósito selectivo.

Segundo punto: El resultado obtenido por la oferente es el reflejo de las pruebas psicolaborales aplicadas, de manera que obedecen a un método científico que solo puede ser objetado a partir de una explicación detallada de los argumentos de inconformidad y de las pruebas presentadas para socavar su validez o credibilidad, en este caso. Relevante indicar, en este apartado que el proceso selección está basado en una serie de normas legales y administrativas que rigen la función pública, (orientadas a la determinación de las competencias requeridas para un puesto específico, por ende se rigen por los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, en ocasión a las particularidades de cada caso en concreto, por lo que no es correcto señalar que la entrevista sea un elemento de la evaluación aplicable a todos los puestos) que tienen los mismos derechos y deben de cumplir los mismos procedimientos. Recordemos que las personas son iguales y equivalentes, esto significa en condiciones del proceso selectivo. Estos derechos son un punto importante para el acceso e inclusión en el Poder Judicial. Ahora bien, dentro del procedimiento administrativo hay un derecho de repetir las pruebas, el cual se le ha indicado previamente a la oferente desde que acepto las condiciones en el documento llamado consentimiento informado, en donde se le indicó que a partir de la fecha de evaluación tiene un plazo de seis meses.

Es importante, que la persona oferente 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. 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.

Otro dato que hay que dejar claro en este caso, es que las notas correspondientes a la evaluación psico-laboral que son inferiores a 70 el procedimiento indica que todo los “factores de calificación” deben ser igual o mayor a 70.00%, para obtener la condición de idoneidad, por lo que resulta improcedente hacer un promedio simple de las calificaciones dado que las pruebas aplicadas son de distinta naturaleza. En este sentido, se respetará la exactitud de la calificación obtenida, incluso en los dígitos de los decimales, por lo que no es viable el

redondeo de las calificaciones conseguidas por las personas que ofrecen sus servicios al Poder Judicial. Lo anterior de conformidad con el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016.

El resultado en la evaluación realizada 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.

Tercer punto: Se aclara, que en la convocatoria y en el consentimiento informado se le indicó que en caso de obtener resultado negativo en la evaluación, la persona tiene derecho a repetir las pruebas una vez transcurrido el plazo de seis meses a partir de la fecha de evaluación, para así garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades de las personas que participan en el proceso selectivo.

III.- INFORME TÉCNICO PARA MEJOR RESOLVER:

Se reitera, en este apartado que ha solicitud de la oferente se le ha dado respuesta con la entrega de un informe psico-laboral realizado por el profesional 2 en Psicología Luis Matamoros Carvajal. Además, se le envió una respuesta de revocatoria la cual fue contestada mediante correo electrónico desde diciembre del año pasado. Cabe indicar, que la persona oferente no presentó ninguna gestión relacionada con el informe técnico psico-laboral y la respuesta revocatoria.

IV. SOBRE EL FONDO:

Basados en los argumentos de respuesta de la revocatoria y en el informe técnico psico-laboral realizado por el licenciado Luis Matamoros Carvajal, se toma la decisión de elevar esta gestión al Órgano Superior que en este caso es el Consejo de Personal del Poder Judicial.

Se concluye, que las herramientas y competencias de las que dispone la Unidad de Psicología son objetivas, que se basan en un criterio profesional emitido producto de los hallazgos de la investigación, que suministran las distintas técnicas selectivas, por lo que, lo congruente es rechazar el recurso de apelación interpuesto por la persona oferente, así como los argumentos expuestos no son competencia de esta oficina. Además, se reitera que para realizar las pruebas psico-laborales no se da un tiempo para estudiar, ya que para ser evaluado (a) en una prueba de esta índole no se requiere un estudio previo específico.

Es así como, debido a lo consignado en el informe psico-laboral, así como el criterio desfavorable, son producto del análisis, integración e interpretación de las pruebas realizadas y contestadas por la propia oferente y revisados conforme a las competencias genéricas y específicas de un perfil o perfiles de puesto de trabajo.

POR TANTO

Con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial, y dado que por procedimiento administrativo establecido las pruebas referidas pueden repetirse **en un plazo de seis meses a partir de la fecha de evaluación**, así consentido previamente por la persona oferente desde que acepto las condiciones en el documento llamado consentimiento informado, **SE RECHAZA** el recurso de apelación y se mantiene incólume el resultado dispuesto en el informe técnico psico-laboral que indica que en el momento de realizar la evaluación psicológica la persona no obtuvo las notas según las disposiciones administrativas y legales que rigen este proceso de selección. Aunado, reiterar que esto es un proceso justo, igualitario y equilibrado a los criterios científicos y éticos establecidos por la Institución.”

--- 0 ---

Expuesto lo anterior por el Lic. Luis Matamoros Carvajal, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, se considera que el informe se encuentra bien fundamentado en los principios administrativos técnicos y legales establecidos para el proceso selectivo de primer ingreso al Poder Judicial.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** declarar sin lugar el recurso de apelación interpuesto por la señora MCH, mantener el resultado dispuesto en el informe técnico psico-laboral y se le brinda la oportunidad de repetir las pruebas, cumplido el periodo establecido de seis meses para dicho proceso siempre y cuando exista una convocatoria o concurso en trámite, realice la debida inscripción y cumpla con los requisitos del puesto que en su momento se establezcan.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-206-2025 relacionado con apelación presentada por MQC, al proceso selectivo de Defensor(a) Público(a) Penal – Familia, el cual indica:

“Se informa que la oferente M.Q.C, cédula de identidad 000000000, quien participó en el proceso selectivo de Defensor(a) Público(a) Penal – Familia, presentó la siguiente apelación:

“Quien suscribe, M.Q C, cédula de identidad 000000000, en mi calidad de postulante dentro del concurso CV-0005-2024 para el cargo de persona Defensora Pública en materia penal, en vista del comunicado de las catorce horas treinta y ocho minutos del doce de febrero del dos mil veinticinco, en la cual se me notifica que el resultado obtenido en las pruebas psicolaborales es No Aprobado, sin mediar explicación ni debida fundamentación de dicha condición, respetuosamente interpongo contra este acto conclusivo, recurso de revocatoria con nulidad concomitante, y apelación en subsidio por las razones que proceso a exponer:

En primer lugar, solicito se me entregue toda la documentación, metodología y valores de todos y cada uno de los criterios utilizados por la profesional a cargo, que la condujeron a considerar que las pruebas realizadas no fueron aprobadas y desde ya solicito se declare la nulidad de la totalidad del examen psicolaboral y en consecuencia se me realicen nuevamente las pruebas, esto por las circunstancias que de seguido relato:

PRIMERO: El día 06 de enero del año 2025 fui convocada por medio de correo electrónico para la realización de la evaluación psicolaboral correspondiente para el jueves 16 de enero del 2025 a las 07:45 horas. Ahora bien, en virtud de que mi persona ya había aprobado ambas pruebas de conocimiento del concurso en mención, la defensa pública el día 10 de enero del 2025 me ofrece un nombramiento del 13 al 22 de enero del 2025 en la zona de Santa Cruz, Guanacaste, mismo que fue aceptado por mi persona. Al recordar en ese momento la convocatoria para el día 16 de enero le pregunte a la compañera de la Unidad de Nombramientos, como procedía en ese caso, a lo cual me manifestó que debía de solicitar una reprogramación o bien coordinar con el despacho en donde me iba a encontrar nombrada.

SEGUNDO: Por lo anterior, el 13 de enero del 2025 ya encontrándome en la localidad de Santa Cruz, Guanacaste, comuniqué mediante correo electrónico a la Licda. Eugenia Mora Morales la situación y lo complicado que me era presentarme en virtud de la lejanía de donde me encontraba laborando como defensora pública, con la zona de San José, la misma de manera muy atenta me remitió lo siguiente: “Como parte del proceso selectivo para el cargo de persona Defensora Publica en materia Penal CV-0005-2024, se le está enviando un enlace de la plataforma Microsoft Forms para que complete la información que se le solicita. El formulario está relacionado con su disponibilidad y anuencia para realizar las pruebas psicolaboral y entrevista competencial en modalidad en línea

TERCERO: Una vez abierto el formulario el cual copio el link para corroborar lo expuesto (<https://forms.office.com/r/e5DrtvA0nv>) se indica literalmente lo siguiente: “La unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección, le brinda la posibilidad de realizar las pruebas selectivas en línea desde su domicilio y con la asistencia de un profesional en psicología durante todo el proceso, por lo que requiere conocer su disponibilidad, anuencia y si cuenta con los recursos técnicos mínimos y de espacio para ser atendido en esta modalidad.”

Posterior a ello se solicitan datos personales y una vez ingresada dicha información se consulta lo siguiente “¿Le interesa realizar las pruebas selectivas (pruebas y entrevista psicolaboral) para el proceso de defensor público bajo la modalidad en línea desde su domicilio?, a lo cual mi persona respondió que Sí, por lo que el cuestionario continúa preguntando ¿Cuenta con una computadora de escritorio o portátil con conexión a internet residencial y estable para realizar las pruebas?, ¿La computadora que utilizaría cuenta con cámara web y audio para mantener constante comunicación con el profesional que se le asignaría para su atención?, ¿Está de acuerdo en ser atendido por un profesional en psicología quien le guiará durante todo el proceso evaluativo a través de video conferencia en la plataforma TEAMS?,

¿Cuenta con un espacio tranquilo, sin interrupciones, iluminado y ventilado donde realizar la evaluación?, todo a lo cual respondí que Sí, porque efectivamente cuento con todas estas condiciones en mi domicilio. Y para finalizar el formulario se indica lo siguiente “En caso de contar con los requerimientos solicitados, en días posteriores a la recepción de sus respuestas, se le estará contactando vía correo electrónico para indicarle el día, hora y profesional que estará a cargo de la aplicación de las pruebas psicológicas. Así mismo se le hará llegar el enlace para que se conecte el día de la evaluación con el profesional asignado. Finalicé enviado la información.

CUARTO: El lunes 27 de enero del 2025 al ser las 11:09 horas, recibí correo electrónico de parte de la Licda. Raquel Bonilla Cascante informándome que se me convocó para la realización de las pruebas mediante la modalidad en línea, según lo consignado en el punto anterior, para el viernes 31 de enero del 2025 a las 08:00 horas. Pese a lo anterior mi persona comunicó el día 28 de enero del presente que me encontraba nombrada en la localidad de Pavas desde el 24 de enero y que para la hora y fecha de la convocatoria contaba con dos señalamientos en agenda, incluso uno de ellos, con persona detenida. La Licda. Bonilla Cascante en atención a mi solicitud me pidió que les indicara una fecha cercana en la que contara con disponibilidad para poder agendar las pruebas y coordinar con el profesional a cargo de las mismas. Siendo así, ubiqué un espacio en la agenda de la plaza del defensor público que me encontraba cubriendo para la primera audiencia del 05 de febrero del 2025 y así lo comuniqué, en virtud de lo anterior el día 29 de enero se me confirmó la ejecución de las pruebas psicolaborales para dicha fecha.

QUINTO: El día 05 de febrero del 2025, me presenté a la oficina de la defensa pública de Pavas, como correspondía, pues como hice mención, me encontraba nombrada hasta el 09 de febrero de 2025. Previo al inicio de la prueba dejé una nota a la secretaría en su escritorio (pues la misma aún no se había presentado) informando que a partir de las 08:00 horas y durante la primera audiencia me iba a encontrar realizando las pruebas psicolaborales de la defensa y que no podría atender llamadas ni usuarios. Inicié la prueba. Sin poder precisar el momento exacto, pero calculo que, a mitad de las pruebas, la Licda. Laura Rojas Solano me

indicó que si deseaba ir al baño podía hacerlo, a lo cual indiqué que sí, por lo que fui. Una vez que salí de la oficina, en las afueras se encontraba la asistente de la defensa, pues la secretaria no se presentó a trabajar por incapacidad, la cual rápidamente me manifestó que había una persona detenida por un delito de Homicidio correspondiente a la causa. penal N° 25-000202-0053-PE que me correspondía atender, que ya se encontraba en las celdas de los Tribunales de Pavas, y que a las 13:30 horas el Juzgado Penal de Pavas estaba señalando audiencia de medidas cautelares, situación que puede ser corroborada con la oficina y despacho que realizó la audiencia de la que hago mención.

SEXTO: Un par de minutos después regresé del baño a continuar con las pruebas y posterior la entrevista competencial.

SÉTIMO: El 12 de febrero del presente año recibí por medio de correo electrónico el resultado de no aprobado de la prueba aquí aquejada, sin documentación alguna, retroalimentación, desglose, calificación o insumos que me permitan conocer, como creo es mi derecho, cuáles fueron los parámetros utilizados para arribar a dicha conclusión.

Según los antecedentes anteriormente descritos, considero que se me causó un grave agravio realizando las pruebas de manera virtual, toda vez que tal y como lo describen los documentos que me fueron enviados, la unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección, brinda la posibilidad de realizar las pruebas selectivas en línea desde el domicilio, y efectivamente ante la pregunta ¿le interesa realizar las pruebas selectivas (pruebas y entrevista psicolaboral) para el proceso de defensor público bajo la modalidad en línea desde su domicilio? Manifesté que sí, es decir que sí aceptaba realizar la prueba de manera virtual desde mi domicilio, donde tengo un ambiente seguro y controlado de lo que pasa a mi alrededor. Si bien es cierto, mi persona llenó un formulario dando anuencia realizar las pruebas en línea, sin embargo, hubo un cambio de circunstancias y la convocatoria para las mismas llegó, cuando yo ya me encontraba asumiendo un nuevo nombramiento en la localidad de Pavas y por razones obvias debía de cumplir con el mismo por lo que, debido a estar en horario laboral, realicé la evaluación desde mi lugar de trabajo. Además, que el compromiso que sentí de dar una fecha en la cual pudiera realizar las pruebas fue mucho, pues en ya dos ocasiones había tenido que pedir la reprogramación de las mismas y no quería tener inconvenientes con el proceso, me apenaba y acongojaba estar pidiendo que me reprogramaran la evaluación. La situación expuesta era de conocimiento de las personas encargadas del proceso, pues les indiqué que me encontraba nombrada hasta el 09 de febrero, situación que incluso implicó que se me moviera la fecha de la convocatoria en una segunda ocasión. Sin embargo, no recibí ninguna recomendación, de las profesionales en psicología, sobre que el lugar de trabajo no es el lugar idóneo para la realización de dichas pruebas y al no ser mi área profesional desconocía por completo lo perjudicial que podía ser en mi proceso. Incluso mi locación tampoco fue de importancia o tomada en cuenta previo al inicio de las pruebas.

En los procesos de selección, las pruebas psicolaborales buscan evaluar con precisión las competencias, habilidades y rasgos de personalidad de los postulantes. Por lo que considero que cuando estas pruebas se hacen de manera virtual es fundamental que un profesional en psicología verifique que las condiciones del entorno sean adecuadas, más allá de lo manifestado por el postulante, quien no conoce a nivel científico los alcances, implicaciones y consecuencias que la ausencia de óptimas condiciones podrían generar, ya que esto impacta

directamente la validez, confiabilidad y equidad del proceso. Los factores externos como distracciones o presiones laborales pueden influir en la manera en que un postulante responde, si la evaluación se ve afectada por estas variables, como fue mi caso particular, los resultados pueden no reflejar con precisión las competencias de quien las realiza, generando así decisiones de selección incorrectas y perjudiciales.

Durante la realización de la prueba, se presentó la situación inesperada de que se me comunicara que debía atender una causa con persona detenida, por el delito de Homicidio, y que tenía señalada audiencia de medidas cautelares, iniciando la segunda audiencia del día, lo cual necesariamente implicaba que durante la mañana mi persona debía de comunicarse con la persona detenida para previo al inicio de la audiencia poder contar con insumos e información suficiente para contrarrestar la solicitud de medidas cautelares que iba a presentar el ente Ministerial, y efectivamente así fue, una vez finalizada la prueba salí de inmediato a los Tribunales a tener comunicación con mi representado, lo que claramente afectó mi concentración y desempeño en las pruebas, pues sabía que tenía un asunto de suma importancia que atender. Es decir, no me encontré en igualdad de condiciones por no contar con el espacio óptimo, ni en el entorno adecuado, pues claramente se salía de mi control, el funcionamiento normal de la oficina, y reitero me encontraba allí, dado que tenía que cumplir con mi horario de trabajo en virtud del nombramiento que se me había asignado.

Mi compromiso con el puesto, ocasionó que yo una vez recibida la información de urgencia en la que debía de atender a una persona privada de su libertad, me desestabilizara emocionalmente en el tanto sabía que debía de terminar con prontitud y ocasionó que mis pensamientos no se centrarán únicamente en los cuestionarios de las pruebas, sino que simultáneamente me encontraba dándole vueltas a la situación laboral que apremiaba.

Un ambiente controlado evita sesgos en los resultados, asegurando una evaluación más justa y representativa de las capacidades de los candidatos y lamentablemente por el compromiso laboral que tenía no fue posible contar con dicho espacio. Al haber sido realizadas las pruebas en el trabajo, la presión afectó negativamente mi desempeño y concentración, comprometiendo así la validez de la evaluación. Es por lo expuesto que, considero se me está violentando y limitando mi derecho de acceso a la información y a conocer las razones por las cuales unas pruebas estandarizadas determinan que no soy apta para un puesto en el que ya me he desempeñado y he realizado de manera correcta, comprometida, ética y eficaz, situación que puede ser corroborada no solo con los defensores públicos a los que he sustituido, sino también con los usuarios con los que he tenido contacto directo en el ejercicio de mis funciones, Además, gracias a la tecnología y la oralidad del proceso penal, se puede verificar en los sistemas de grabación de los distintos Tribunales mi desempeño en las audiencias y debates en los que he participado.

Aunado a todo lo anterior, el medio por el cual se comunicó el resultado de la prueba, no contiene insumos o aspectos para determinar por qué el resultado fue desfavorable, para saber en qué fallé o cuales son los elementos que utilizó la profesional para llegar a esta conclusión.

No existe retroalimentación alguna sobre mi desempeño, ni se indica a mi persona los puntos a mejorar como persona como profesional, además de que las circunstancias externas a la hora de realizar el examen, vició totalmente mi desempeño en la prueba, por lo que considero

no se ha realizado realmente una valoración de perfil psico laboral bajo las condiciones aptas en que deben hacerse.

Cabe resaltar que tengo una carrera judicial de más de 11 años en la que me he desempeñado de una manera óptima, responsable, eficaz en las innumerables tareas y responsabilidades que he tenido a mi cargo durante más de una década, cumpliendo siempre con mi deber y mis valores como funcionaria judicial. Por ello, considero que la prueba realizada no cuenta con los requerimientos correctos y necesarios para determinar a nivel psico laboral, el perfil de mi persona y mucho menos recaba o cuenta con los insumos suficientes para considerar de una manera tan gravosa que no cuento con un perfil favorable o apto para continuar con mis labores como defensora pública. Incluso desde que se implementó las evaluaciones de desempeño a nivel institucional, he sido calificada dentro de mis funciones como técnico y funcionarias judiciales en una nota no menor a 100.

Por último, considero que la evaluación psico laboral está incompleta, ya que no se abarcó un estudio sociolaboral, entrevistando a los que han sido mis compañeros y superiores desde mi ingreso al Poder Judicial en el año 2014. Considero que este tipo de evaluaciones deben de incluir un trabajo de campo y no generalizar y estandarizar pruebas para evaluar a seres humanos distintos y particulares con sus competencias y virtudes y sus diferentes formas de realizar las labores como seres independientes e individualizados que somos.

Para lo anterior, indico los nombres de algunos de los funcionarios que debieron ser entrevistados a fin de evaluar mi idoneidad y desempeño, tal y como se hace al evaluar a las personas para la judicatura:

- a. P. H. B., Juez coordinador de la Sección de Flagrancia de Heredia.*
- b. F. V. G, Juez de Juicio del Tribunal de Flagrancia de Heredia.*
- c. C. G. L. Defensor Público de Santa Cruz, Guanacaste. Licenciado que no conozco, pero quien puede referirse a mis funciones y manejo de sus causas y puesto de trabajo.*
- d. J. Y. L. Defensora Pública de Pavas. Licenciada que no conozco, pero quien puede referirse a mis funciones y manejo de sus causas y puesto de trabajo.*
- e. Todos los servidores y usuarios que estimen conveniente.*

Lo anterior, considero que viene a ser esencial para determinar el verdadero perfil de un aspirante al puesto, pues estas personas, quienes ya tienen una trayectoria como profesionales probos y dedicados al servicio público, pueden avalar sobre mi desempeño sobresaliente en todas y cada una de las tareas que se me han impartido en el ejercicio de la función pública.

Prueba:

- 1. Correos electrónicos sobre los que he hecho mención en mi exposición de hechos, así como los comunicados de nombramientos que acreditan las fechas y lugares donde me encontré nombrada.*

2. *Aporto mi evaluación del desempeño como técnico judicial del Tribunal de Flagrancia de Heredia de los años 2021, 2022 y 2023. Autorizo para que se examine mi expediente personal en Gestión Humana o cualquier otra oficina del Poder Judicial.”...*

I- RESULTANDO

Se indica, que la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó a la recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial le confiere en el artículo 18 que 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.”** 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...”**.

Además, se informa que el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó a la oferente del resultado. Aunado, en conformidad a los derechos se le entregó un informe psico-laboral el jueves 20 de febrero del presente año, el cual fue realizado por la Profesional 2 en Psicología Laura Rojas Solano donde se detallaba los motivos de la inadecuación al perfil. Se comunica que este informe es la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica, la aplicación de los derechos humanos y la ética profesional.

Otro aspecto que mencionar, es que se le dio respuesta a la respectiva revocatoria el miércoles 5 de marzo del presente año. Asimismo, conoce la opción del peritaje del expediente psico-laboral bajo las condiciones administrativas y legales que le corresponden asumir a la persona oferente.

Ahora bien, en todo momento la persona oferente tuvo conocimiento previo de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos de este proceso de selección, hay que reiterar que es la persona como oferente que se compromete a cumplir las condiciones solicitadas para la evaluación pertinente a este proceso y todas las implicaciones que tuviera.

Sobre el tema, se debe observar lo previsto en la Ley Marco de Empleo Público

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

...

b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones,

a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.

c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.

Para finalizar se indica que la oferente no ha indicado ninguna acotación adicional al oficio de revocatoria ni al informe psico-laboral. Solicitando la elevación de la apelación a este distinguido Consejo de Personal del Poder Judicial.

II. CONSIDERANDO

Con respecto a lo que solicita la persona oferente, se expone de forma textual las pretensiones como evaluada a continuación:

“Por todo lo anteriormente expuesto, le solicito a la Unidad de Reclutamiento y Selección lo siguiente:

- 1. Se me entregue toda la documentación, metodología y valor de todos y cada uno de los criterios utilizados por la evaluadora para llegar al resultado de No aprobado.*
- 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 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 mismo para poder contar con condiciones óptimas que aseguren la buena ejecución de la prueba y la igualdad de condiciones con los demás postulantes”.*

Con respecto a estos tres puntos, se le indicó a la persona oferente que la Profesional 2 en Psicología Laura Rojas Solano, ya le entregó el 20 de febrero del 2025 un informe psico-laboral, el cual resume de manera priorizada e integral los resultados de un proceso de intervención laboral, se le dio plazo por ley, no presentó gestiones adicionales. Dicho informe es la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica y la ética profesional. Sumado se indica que, 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 de Costa Rica.

Ahora bien, también se le recalco a la persona oferente que la misma tuvo el debido conocimiento de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos de este proceso de selección, se le reiteró que es la persona oferente quien se compromete a cumplir las

condiciones solicitadas para la evaluación de línea y todo lo pertinente a este proceso y sus implicaciones que tuviera.

Por tanto, lo que solicita la oferente no es posible ya que, en el cartel de la convocatoria de este proceso selectivo, como en el documento llamado “Consentimiento Informado” que se le suministró por parte de la Unidad de Psicología se indicaba que en caso de perder la evaluación psico laboral se puede repetir en el plazo de seis meses. Siempre y cuando haya convocatoria abierta, ya que este proceso de selección debe de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades entre todas las personas participantes.

Con respecto a las carencias que menciona la oferente respecto a un “estudio sociolaboral” y “entrevistas” a compañeros y superiores con motivo de su trayectoria laboral, no son variables propias de intervención de esta Unidad de Psicología, debido que este proceso de selección se basa en competencias laborales, por lo cual es una evaluación de competencias genéricas y específicas que identifica y mide las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para un puesto específico, ayudando a elegir las personas más adecuadas. Por este motivo se enfoca en la capacidad de las personas oferentes para realizar las tareas del puesto, más allá de su experiencia o referencias de terceras personas.

Debido a esto, las técnicas selectivas psicolaborales, son el principal medio de comprobación de la idoneidad en este proceso selectivo y se basan en pruebas estandarizadas que se aplican a oferentes que aspiran el ingreso al Poder Judicial, cuya finalidad es medir la presencia en ellos de una serie de competencias, sumando a características cognitivas, de personalidad y hasta valores que se consideran necesarios para el desempeño de un puesto determinado. En síntesis, los elementos que menciona de referencias personales no son sujetos al quehacer propio de esta Unidad, ya que es información subjetiva para este quehacer profesional.

III.- INFORME TÉCNICO PARA MEJOR RESOLVER:

En este apartado se indica que ha solicitud de la oferente se le remitió un informe psico-laboral y un oficio de respuesta a su revocatoria, dando oportunidad al acceso al peritaje. Por lo cual solo queda pendiente la solicitud de apelación al Consejo de Personal del Poder Judicial.

Cabe agregar, que la persona oferente no presentó ninguna gestión relacionada con el informe técnico psico-laboral ni con la respuesta de revocatoria ambos enviados por correo electrónico a la interesada.

IV. SOBRE EL FONDO:

Un aspecto importante aclarar, en este apartado es que la persona oferente es la que consiente, elige y se compromete a realizar el proceso selectivo virtual o presencial. Ahora bien, en el caso de los procesos de selección que se realizan bajo la modalidad virtual es la persona oferente que se compromete a cumplir los requerimientos.

Debido a esto, la licenciada Raquel Bonilla Cascante el miércoles 29 de enero del 2025 le envió una convocatoria y el 05 de febrero del mismo año una segunda correspondiente a la reprogramación de la evaluación de la oferente Q. C, cuyo asunto indicaba:

“REPROGRAMACIÓN Licda. M.Q.C, Cédula 0000000000 - Convocatoria Examen Psico-laboral y Entrevista Competencial” en la misma se indicaban los siguientes puntos:

4.1 Debe tener computadora con cámara y sistema de audio, con conexión a internet.

4.2 Excelente conexión vía internet (velocidad de descarga) mediante proveedores de telefonía residencial, televisión por cable o fibra óptica, deberá evitar las conexiones mediante telefonía móvil, ya que suelen afectar la conectividad de las plataformas.

4.3 El lugar para realizar la aplicación de las pruebas en línea debe contar con suficiente luz y ventilación, y que sea silencioso para ayudar a su concentración.

4.4 No se recomienda usar el teléfono celular para atender asuntos fuera de la aplicación, ya que esto puede afectar la concentración que se requiere, por lo que deberá mantenerlo apagado.

4.5 Debe mantener la cámara activa en todo el proceso de aplicación de entrevista y/o prueba.

Aunado, en el consentimiento informado se le informa a la persona oferente los siguientes requerimientos:

“Debe poseer una conexión estable vía internet mediante proveedores de telefonía residencial, televisión por cable o fibra óptica para realizar las pruebas selectivas en línea.

Me comprometo a no usar conexión inalámbrica (WIFI) pública ni tampoco teléfono celular para responder pruebas selectivas, con el fin de garantizar la correcta aplicación y acompañamiento.

Estoy de acuerdo en participar en cualquier comunicación que involucre llamadas telefónicas, correo electrónico, transmisión de audio, video llamadas u otros medios tecnológicos.

Doy fe que cuento con un espacio en mi domicilio u otro lugar para la aplicación de las pruebas selectivas con excelente iluminación, ventilación y alejado de ruidos que me puedan desconcentrar o afectar durante la evaluación”.

Se concluye con respecto a este tema de las condiciones y requerimientos, que es responsabilidad de la persona oferente cumplir con las obligaciones que se indican en la convocatoria, las cuales son enviadas con respectivo plazo por correo electrónico. Sumado, se le envía el documento llamado Consentimiento Informado, por lo cual en caso de no poder cumplir con alguna variable es obligación de la evaluada informar a la profesional a cargo. En

este específico caso la Máster Laura Rojas Solano, quién fue la encargada del proceso de aplicación, misma que refirió que todo transcurrió sin inconvenientes.

Otro aspecto que indicar es que el proceso selectivo no tiene que ver con la retroalimentación del desempeño laboral como menciona la oferente, ya que el principal fin de la evaluación de desempeño es proporcionar retroalimentación constructiva y objetiva sobre el rendimiento laboral una persona servidora pública, permitiendo identificar áreas de fortaleza y debilidad, así como oportunidades de mejora y desarrollo, lo cual sirve como base para tomar decisiones informadas sobre capacitación, promociones, recompensas y planes de carrera. En cambio el proceso de selección es una serie de pasos que una organización implementa para encontrar las personas más idóneas para un puesto de trabajo según un perfil, implementando instrumentos de evaluación objetivos y neutrales, como fue este el caso.

Aunado, en conformidad a los derechos que tiene la persona oferente se le entregó un informe psico-laboral de resultados el jueves 20 de febrero del presente año, el cual fue realizado por la Profesional 2 en Psicología Laura Rojas Solano. Este informe psicológico resume de manera priorizada e integral los resultados de un proceso de intervención y/o evaluación psicológica. Es la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica, la aplicación de los derechos humanos y la ética profesional. Además, el informe 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.

Otro dato, es que la persona oferente puede acceder a un peritaje de su expediente, el cual es un análisis técnico y especializado de los documentos y pruebas que se encuentran en el mismo. Este trámite lo debe de gestionar la evaluada con una persona profesional competente externa de la Institución, que se encuentre en el respectivo listado de Peritos (as) que brindan servicio al Poder Judicial en este caso de Psicología. Aclarar, que para todos los efectos cualquier gestión administrativa, legal y pago económico recae sobre la interesada.

Debido a todo lo anterior, se rechaza una serie de argumentos que expone la persona oferente ya que no tienen un sustento razonable. Sumado se ha consignado tanto en el informe psico-laboral como en la emisión del resultado un criterio desfavorable, el cual es producto del análisis, integración e interpretación de las pruebas realizadas y contestadas por la propia oferente conforme a las competencias genéricas y específicas de un perfil o perfiles de puesto de trabajo. Recalcar, que para este proceso de selección se debe de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades.

POR TANTO

Con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial, y dado que por procedimiento administrativo establecido en las pruebas referidas estas pueden repetirse en un plazo de seis meses a partir de la fecha de evaluación, así consentido previamente por la persona oferente desde que acepto las condiciones en el documento llamado consentimiento informado, por lo que **SE RECHAZA** el recurso de apelación y se mantiene incólume el resultado dispuesto en el informe técnico psico-laboral

que indica que en el momento de realizar la evaluación psico-laboral ya que la persona no obtuvo las notas según las disposiciones administrativas y legales que rigen el respectivo proceso de selección, en garantía de la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos, asegurando que estos se ajustan a un proceso justo, igualitario y equilibrado a los criterios científicos y éticos establecidos por la Institución.”

--- 0 ---

Expuesto lo anterior por la Máster Laura Rojas Solano, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, se considera improcedente la petitoria de repetir las pruebas. Los criterios técnicos y legales están bien sustentados y el procedimiento seguido está en apego a lo establecido para el proceso selectivo de primer ingreso al Poder Judicial.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** denegar el recurso de apelación interpuesto por la señora MQC, mantener lo dispuesto en el informe técnico psico-laboral y brindar a la señora QC la oportunidad de repetir las pruebas, cumplido el periodo establecido de seis meses para dicho proceso siempre y cuando exista una convocatoria o concurso en trámite realice la debida inscripción, y cumpla con los requisitos del puesto que en su momento se establezcan.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-275-2025 relacionado con apelación presentada por SGE, al Proceso Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:

“Se informa que el oferente S.G.E, cédula de identidad 0x0xxx0xx0, participante del Proceso Primer Ingreso presentó una apelación, por lo cual se presenta textualmente lo que interpuso el evaluado y será remitido a este distinguido Consejo Personal del Poder Judicial, se indica:

“Yo, SGE cédula de identidad 0x0xxx0xx0, en mi condición de candidato en el proceso de selección PJ-0001-2025 para los puestos de asistente administrativo 1 y 3, asistente administrativo 1, 2 y 3 de administración regional, asistente de recepción, registro y entrega de documentos, auxiliar de Contraloría de Servicios, coordinador judicial , técnico judicial y técnico de radio 1 todos dentro del Poder Judicial, respetuosamente interpongo el presente recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de conformidad con lo establecido en los numerales 343 y 344 de la Ley general de Administración Pública, lo anterior con fundamento en lo siguiente:

Fui sometido al proceso de selección correspondiente a los puestos para los puestos de asistente administrativo 1 y 3, asistente administrativo 1, 2 y 3 de administración regional, asistente de recepción, registro y entrega de documentos, auxiliar de Contraloría de Servicios, coordinador judicial, técnico judicial y técnico de radio 1, todos dentro del Poder Judicial, en los cuales aprobé la prueba técnica con la máxima calificación de 100 puntos.

Sin embargo, en la prueba psicométrica no alcancé el puntaje requerido, lo que derivó en mi exclusión del proceso de nombramiento que venía realizando en la Administración Regional de Cartago.

Mi situación personal y familiar en este momento ha estado marcada por una serie de circunstancias difíciles en los últimos meses, incluyendo la separación de mi padre del núcleo familiar y su abandono, lo que ha generado un impacto emocional significativo en mi vida y la de mi familia. Estoy agradecido de tener una oportunidad laboral para ayudar a mi madre en estos momentos difíciles.

Dicha situación ha afectado mi estabilidad emocional, lo que pudo haber incidido en los resultados de la prueba psicométrica, además de encontrarme muy mal del estómago el día de la aplicación, por la necesidad de seguir con nombramiento, aunque me sentía mal de salud, pensé que lo mejor era terminar el examen, aunque en el proceso del examen, tenía fuertes dolores de estómago.

En este sentido, considero que la evaluación no reflejó con exactitud mis competencias para el puesto y que, dadas las condiciones extraordinarias por las que atravieso, es razonable que se me brinde la oportunidad de repetir la prueba en un entorno más estable y de ser posible con otro profesional

FUNDAMENTO LEGAL

El presente recurso se fundamenta en lo siguiente:

Principios Constitucionales: De conformidad con el Numeral 192 de la Constitución Política y de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, las pruebas psicométricas que se llevan a cabo en los distintos procesos de reclutamiento que realiza la Administración, tienen un carácter eminentemente complementario y no pueden, de ninguna forma, convertirse en un requisito de exclusión dentro de los procesos de reclutamiento. En ese sentido, la Sala Constitucional ha indicado en reiterada jurisprudencia, el aceptar el carácter excluyente de las pruebas psicométricas dentro del reclutamiento que hace la Administración, implica interponer aspectos

de evaluación complementarios por encima de aquellos que constituyen el verdadero fundamento de la idoneidad de los servidores públicos. Principalmente considerado, la trayectoria académica como se puede observar de las calificaciones del Colegio del último año. Lo anterior, demuestra la afectación que la situación emocional de la cual estoy siendo objeto y que suplico considerar a efecto de brindarme la oportunidad de ingresar a la fuerza laboral del Poder Judicial, para poder brindar ayuda económica a mi familia que en este momento estamos requiriendo.

Principios de igualdad y no discriminación: Conforme a los principios establecidos en la Constitución Política y en la legislación laboral vigente, se deben considerar las condiciones particulares que estoy atravesando en este momento a fin de ser revalorado por otro profesional y que se pueda tener en consideración la situación descrita, para la evaluación psicométrica.

Derecho a la revisión de actos administrativos: Conforme a los principios generales del derecho administrativo, toda persona tiene derecho a impugnar los actos que le afecten cuando estos puedan estar condicionados por circunstancias excepcionales. Por lo que de manera excepcional solicito se valore mi condición actual a efecto de revocar el acto impugnado y repetir la prueba.

PRUEBAS

*Correo electrónico con la comunicación de las calificaciones.
Copias del nombramiento en la Administración Regional
Pongo como testigo a don L.S.J, Administrador Regional de Cartago*

PETITORIA

Por lo expuesto, solicito respetuosamente:

Que se reconsidere el resultado de la prueba psicométrica y se me permita una nueva oportunidad para su realización de la prueba en mejores condiciones.

En caso de que la reconsideración no sea acogida, interpongo apelación en subsidio para que se eleve el caso a la instancia correspondiente dentro del Poder Judicial.

Que se tomen en cuenta las circunstancias personales y familiares que han influido en mi estabilidad emocional y que, en aras de garantizar un proceso justo, se me brinde una nueva evaluación que refleje con mayor fidelidad mis capacidades para el puesto.

Que mientras se resuelve el recurso, se me permita seguir laborando en la Administración Regional de Cartago y no se aplique lo resuelto en el correo electrónico de la resolución de los exámenes.

Que se reconsidere el resultado de la prueba psicométrica y se me permita una nueva oportunidad para su realización de la prueba en mejores condiciones.

Aunado, a esta apelación, el día 20 de marzo del presente año, se adjuntó un tipo de constancia que su madre es servidora judicial y presenta una serie de situaciones psicológicas propias de ella que se encuentra en tratamiento psicológico. Y manifiesta el profesional que la emite que es probable que le han afectado a su persona.” (Por ser temas sensibles de una tercera persona que no está siendo evaluada por esta Unidad de Psicología no se va a transcribir en este documento)

I- RESULTANDO

Se indica que la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó a la persona recurrente que de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial le confiere en el artículo 18 que 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.”*. 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...”*.

Con base al informe psico-laboral se remite que, mediante correo electrónico, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana notificó al oferente del resultado. Aunado, en conformidad a los derechos se le entregó un informe psico-laboral de resultados el cual fue realizado por la licenciada Alexa Cordero Barrios. Hay que tomar en cuenta que este informe es la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica, la aplicación de los derechos humanos y la ética profesional.

Además, se indica que el 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 y documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

Ahora bien, en todo momento la persona oferente tuvo conocimiento previo de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos de este proceso de selección, hay que reiterar que es la persona como oferente que se compromete a cumplir las condiciones solicitadas para la evaluación pertinente a este proceso y todas las implicaciones que tuviera.

Sobre el tema, se debe observar lo previsto en la Ley Marco de Empleo Público

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

...

b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a

alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.

c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.

También, es relevante indicar que el día 07 de marzo del presente año, se le aplicaron las técnicas selectivas del Proceso Selectivo de Primer Ingreso al Poder Judicial, el cual es un requisito para poder ingresar a esta Institución. Se reitera que se debe de cumplir en igualdad de condiciones y oportunidades.

Debido a esto, la licenciada Cristina Palma Zamora, Profesional 2 en Psicología, fue la encargada de su acompañamiento para la aplicación de las diversas técnicas selectivas que integran este proceso selectivo. Dicho día la persona evaluada firmo un consentimiento informado que indica: ***“En este momento no me encuentro con ninguna dolencia física ni estoy pasando por ninguna situación emocional, familiar o personal que considere que pueda afectar los resultados de este proceso evaluativo (duelo, violencia doméstica, estrés postraumático, diagnóstico de enfermedad, urgencias familiares, etc.)”***.

Según consta en el documento fue firmado por la persona oferente el día 07 de marzo del año en curso a las 13:09 horas. En ningún momento manifestó presentar ninguna situación de salud física, psicológica u otra que le impidieran realizar las pruebas selectivas, más bien, la aplicación transcurrió con plena normalidad, según evidencian los propios sistemas informáticos. Por lo cual usted logra ingresar los datos y los ítems sin ningún problema. Además, la licenciada Palma Zamora, indica que ningún momento la persona oferente le manifestó algo con respecto a su situación de salud u otra variable que afectara el proceso aplicación.

Contra el pronunciamiento del resultado la persona oferente interpone mediante la plataforma de Microsoft Forms un Recurso de Revocatoria con Apelación. Por lo que se le remite un informe psico-laboral realizado y entregado por la licenciada Barrios Cordero el día 17 de marzo del presente año. Adicional, se le entrega la respuesta a la revocatoria el día 25 de marzo del mismo año. El oferente no indicó ninguna acotación adicional. Sin embargo, ha solicitado que se eleve la apelación, por lo cual se hace conocimiento a este estimable Consejo Personal del Poder Judicial.

II. CONSIDERANDO

Sobre lo expuesto por el evaluado como oferente, se considera que los argumentos no resultan de recibo, ya que se reitera que firmó el documento llamado Consentimiento Informado en el mismo se indica claramente la obligatoriedad de expresar su condición de salud física y psicológica. Aunado, se le indicó que hay posibilidad de reprogramar en caso de situación de salud física, psicológica u otra. Además, hay que reiterar que muchas personas tienen

situaciones familiares y conflictos, no por eso debe darse un trato preferencial en un proceso de selección, ya que lo que debe prevalecer es la objetividad y el tecnicismo de la evaluación.

Debido a lo anterior, es relevante reforzar que el proceso selección está basado en una serie de normas legales y administrativas que rigen la función pública, (orientadas a la determinación de las competencias requeridas para un puesto específico, por ende, se rigen por los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, en ocasión a las particularidades de cada caso en concreto, por lo que no es correcto señalar que la entrevista sea un elemento de la evaluación aplicable a todos los cargos). También, referir que las personas tienen los mismos derechos y deben cumplir los mismos procedimientos. Estos derechos son un punto importante para el acceso e inclusión en el Poder Judicial. Ahora bien, dentro del procedimiento administrativo hay un derecho de repetir las pruebas, el cual se le ha indicado previamente a la persona oferente desde que aceptó las condiciones en el documento llamado consentimiento informado, en donde se le indicó que a partir de la fecha de evaluación tiene un **plazo de seis meses.**

En síntesis, el resultado en la evaluación realizada 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.

Es necesario destacar que los resultados obtenidos por el oferente son un reflejo de las pruebas psicolaborales aplicadas, de manera que obedecen a un método científico que solo puede ser objetado a partir de una explicación detallada de los argumentos de inconformidad y de las pruebas presentadas para socavar su validez o credibilidad.

Por tanto, en este caso, solamente se dispone de argumentos expuestos por el recurrente a partir de una decisión que tomó para que se le aplicaran las pruebas psicolaborales, no existen elementos probatorios que permitan determinar que se encuentra en un estado de salud física o emocional que le haya reducido su capacidad para tomar decisiones, o bien, que le haya generado alteraciones psíquicas, ni tampoco presentó en esta oficina ninguna documentación legal, médica, psicológica u otra propia, ya que lo presentando son constancias de salud psicológica de su madre.

Es importante, que la persona como oferente 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. Cabe indicar, que estas 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.

Otro dato que hay que dejar claro en este caso, es que las notas correspondientes a la evaluación psico-laboral que son inferiores a 70 el procedimiento indica que todo los “factores de calificación” deben ser igual o mayor a 70.00%, para obtener la condición de idoneidad, por lo que resulta improcedente hacer un promedio simple de las calificaciones dado que las pruebas aplicadas son de distinta naturaleza. En este sentido, se respetará la exactitud de la calificación obtenida, incluso en los dígitos de los decimales, por lo que no es viable el redondeo de las calificaciones conseguidas por las personas que ofrecen sus servicios al Poder Judicial. Lo anterior de conformidad con el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016.

III.- INFORME TÉCNICO PARA MEJOR RESOLVER:

Se reitera, en este apartado que ha solicitud del oferente se le ha dado respuesta con la entrega de un informe psico-laboral realizado por la Profesional 2 en Psicología Alexa Cordero Barrios. Cabe indicar, que la persona oferente no presentó ninguna gestión relacionada con el informe técnico psico-laboral y la respuesta de revocatoria.

Además, se indica que el 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 de Costa Rica.

IV. SOBRE EL FONDO:

Revisados los argumentos de la persona evaluada y basados en el informe técnico psico-laboral realizado por la licenciada Alexa Cordero Barrios, Profesional 2 de la Unidad de Psicología para mejor resolver se eleva esta gestión al Órgano Superior de este tipo de materia, en este caso el Consejo de Personal del Poder Judicial.

En cuanto a lo referido por el evaluado, que el mismo se presentó voluntariamente, firmó y autorizó que estaba en condiciones para realizar el proceso selectivo, esto consta en el documento llamado Consentimiento Informado, que en cierta medida libera de responsabilidad a la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, ya que, desde la convocatoria, se indica que es la persona oferente la que debe de asumir el compromiso de la situación personal, psicológica o física.

Por lo que se rechaza los argumentos, ya que se considera que no tienen un sustento razonable. Ni tampoco se le da trámite a constancias psicológicas de terceras personas que trabajan en la Institución, ya que no están siendo evaluadas para el puesto, ya que la evaluación está dirigida a su persona específica no a sus familiares.

En síntesis, lo que debe de quedar claro, es que debido a que lo consignado en el informe, así como el criterio desfavorable, lo cual es producto del análisis, integración e interpretación de las pruebas realizadas y contestadas por la propia persona oferente conforme a la revisión de las competencias genéricas y específicas de un perfil.

Se concluye, que las herramientas y competencias de las que dispone la Unidad de Psicología son objetivas, que se basan en un criterio profesional emitido producto de los hallazgos de la investigación, que suministran las distintas técnicas selectivas, por lo que, lo congruente es rechazar el recurso de apelación interpuesto por la persona oferente, así como los argumentos expuestos no son competencia de esta oficina.

Se concluye, que debido a que lo consignado en el informe psico-laboral, así como el criterio desfavorable, son producto del análisis, integración e interpretación de las pruebas realizadas y contestadas por el propio oferente y revisados conforme a las competencias genéricas y específicas de un perfil o perfiles de puesto de trabajo.

POR TANTO

Con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial, y dado que por procedimiento administrativo establecido las pruebas referidas pueden repetirse en un plazo de seis meses a partir de la fecha de evaluación, así consentido previamente por la persona oferente desde que acepto las condiciones en el documento llamado consentimiento informado **SE RECHAZA** el recurso de revocatoria y se va enviar la apelación al Consejo de Personal del Poder Judicial, para que sea esta entidad que indique cuales son las disposiciones administrativas y legales que rigen el respectivo proceso de selección, en garantía de la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos, asegurando que estos se ajustan a un proceso justo, igualitario y equilibrado a los criterios científicos y éticos establecidos por la Institución fuera de cualquier juicio o conflicto de interés u otras variables.”

--- 0 ---

Expuesto lo anterior por la Licda. Alexa Cordero Barrios, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, se considera improcedente la petitoria de repetir las pruebas al señor GE, por cuanto los criterios técnicos y legales están bien fundamentados y el procedimiento seguido está en apego a lo establecido para el proceso selectivo de primer ingreso al Poder Judicial.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** declarar sin lugar el recurso de apelación en subsidio interpuesto por el señor SGE, mantener lo dispuesto en el informe técnico psico-laboral y brindar al señor GE la oportunidad de repetir las pruebas, cumplido el periodo*

establecido de seis meses para dicho proceso siempre y cuando exista una convocatoria o concurso en trámite realice la debida inscripción, y cumpla con los requisitos del puesto que en su momento se establezcan, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SACJ-0540-2025 relacionado con apelación presentada por RMG, contra la resolución administrativa NRJP-388-2025, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se les transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión SCJ-021-2025, celebrada el 24 de abril del año en curso, que literalmente indica:

“ARTICULO IX

En sesión SCJ-019-2025 del Consejo de la Judicatura celebrada el 04 de abril del año en curso, Artículo XIV, se conoció lo siguiente:

“Documento: 5801-2025

El señor RMG, mediante correo electrónico de fecha 02 de abril de 2025, presenta recurso de apelación contra la resolución administrativa NRJP-388-2025, que indica:

**“RECURSO DE APELACIÓN CONTRA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
NRJP-388-2025**

Señores:

Consejo de la Judicatura

Poder Judicial

Conforme lo dispuesto por Corte Plena en sesión 30-17 celebrada el 11 de setiembre del 2017, correspondiente al reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), informado mediante Circular mediante circular 147-2017, artículo 13, se interpone formal recurso de apelación contra lo resuelto por **la Unidad Interdisciplinaria en fecha 25 de marzo 2025, a las 15:00 horas, así como el informe de trabajo social presentado en la misma fecha, considerando** que arroja como resultado un **“NO RECOMENDADO”** el cual resulta incompatible para ocupar el puesto de juez 4 penal, creando un agravio para mi persona, en el tanto se me

limita optar por nombramientos en propiedad como Juez 4 penal, aunado a ello, provoca que mi familia no cuente con estabilidad domiciliar y económica.

Se recurre lo resuelto, al considerar en primer lugar, que en fecha 18 de febrero del año en curso, como parte de la revaloración que realizó el departamento de trabajo social, se me concedió por la trabajadora social audiencia a efectos de referirme a los aspectos encontrados en aquella primera valoración, siendo esta la ocasión que antecede la nueva valoración, razón por la cual hice referencia en ese sentido, pero no se hizo de mi conocimiento los nuevos hallazgos que a criterio de este ente, se habían encontrada para este evento. A criterio del suscrito, a pesar de esta falencia y observando el informe puesto en conocimiento en fecha 25 de marzo de 2025, algunos de los elementos utilizados, fueron los mismos, de tal forma que en ese entendido, consideró realizar el descargo respectivo, pero que se hecha de menos en dicho documento.

En primer orden de ideas debe informar el suscrito, que me encuentro libre de antecedentes penales y de cualquier causa administrativa que pudiese estar activa. Como segundo punto de interés, hago saber, que desempeño la función jurisdiccional desde el año dos mil trece, primeramente como juez 3 penal y los siguientes 9 años y 7 meses, he permanecido nombrado como Juez 4 de Tribunal de juicio y hasta la actualidad.

PRIMERO: El informe redactado por la profesional en trabajo social, a criterio del suscrito debió ser justificado, a partir de aquellas causas que conforme a derechos personales, penales y constitucionales, tuviesen mérito, sin embargo, lamentablemente se evidencia, que no se exponen en este primer punto, situaciones claras, sino que se informan de manera somera e inexacta por la señora trabajadora social tal es en este caso “ *sí se realizan señalamientos sobre la forma en la cual la imagen pública incide en la percepción que a nivel colectivo se construye sobre la figura del Licenciado MG. Es importante señalar que, el circuito judicial de Golfito, por sus características geográficas y sociales, permite que el personal se conozca y relacione entre sí y hagan referencia de situaciones y antecedentes que van construyendo una imagen de las personas funcionarias judiciales*” toda vez que no es materialmente posible extraer de esta manifestación, elemento, situación o circunstancia, que permita al ente evaluador poder valorar de manera positiva o bien negativa lo redactado por la señora Trabajadora social, ello aunado a la imposibilidad de referirme de manera directa al asunto en concreto al recurrir lo resuelto, siendo que se describe de manera muy somera incluso incomprensible, limitando en un todo mi derecho procesal. Considerando lo acotado en este primer Cabe recalcar que el puesto que asumo desde hace más de nueve años, es de Juez 4 en el Tribunal de Juicio de Golfito, lo que a todas luces se puede traducir en que al realizar mi trabajo, conociendo debates, apelaciones o cualquier otra gestión que conlleve mi puesto, en la mayoría de los casos no es posible otorgar la razón a todas las partes procesales, siendo que evidentemente que alguna de las partes podría sentirse disconforme. Es acá donde si bien es cierto al considerar la cantidad de años laborados en este tribunal de juicio, así como las funciones propias de mi cargo, soy consiente que para algunos personas profesionales, como por ejemplo algunos as integrantes de la Defensa Pública, pudiesen considerar que no cuento con los atestados o la competencia que ellos quisieran, tampoco un comportamiento intachable (desde una óptica meramente subjetiva), toda vez que algunos de mis criterios en materia penal, se apartan razonablemente de las posiciones adoptadas por la defensa tecnica, que

se proponen durante los debates, como por ejemplo en materia de delitos de narcotráfico, legitimación de capitales, de índole sexual, violencia contra la mujer y otros. En este mismo sentido y para acreditar lo acotado, con una pequeña investigación, se pueden observar denuncias interpuestas en mi contra, por parte de un mismo defensor público, incluso utilizando usuarios para estos fines, toda vez que se hace parte de los procesos como testigo y que estos procesos son producto directo de resoluciones emanadas por mi persona en la función de Juez, entres las cuales han existido denuncias penales, denuncias ante probidad, sin dejar de lado cantidad de recursos de Habeas Corpus y hasta por tomar el tiempo de almuerzo en la hora establecida, celebrando el día del padre con los compañeros judiciales, mismas denuncias que a la postre fueron resueltos por los señores jueces o magistrados y que en todos los casos, sin excepción alguna, resultaron rechazados, considerando la razón a mi persona. Aunado a lo anterior a pesar que no forma parte de mi manera de actuar, siendo que cuento con valores y principios implantados por mis padres, pero quedando plasmada la gravedad de los hecho cometido por este mismo defensor, apellidado Retana, pesa en el mes de agosto 2024, una denuncia interpuesta por parte de este Tribunal DE JUICIO, ante el tribunal de la inspección judicial (para ese momento me encontraba como coordinar del despacho), se aportó prueba contundente, como grabaciones de audio y video realizadas en debate, incluso días después del señalamiento para debate, en el despacho fue recibida manifestación del usuario, en la cual refiere situaciones que a criterio personal resultan de suma gravedad y reprochables, donde hace constar, que este funcionario (Lic. Retana) le obligó a informar en audiencia de debate, la existencia de una incompatibilidad entre defensa técnica y material, esto con la única finalidad de no realizar el debate señalado para ese día, impulso que logró por cuanto por mayoría, los compañeros jueces resolvieron suspender el debate.

Debo hacer notar en este caso, que presente oposición, considerando que el imputado no refería razón plausible para suspender el debate, incluso salvé el voto. Días posteriores, el imputado fue citado a efectos que informara sobre su nuevo representante, sin embargo expuso lo acontecido e informado líneas atrás. En otro orden de ideas y bajo la misma consideración, siendo que no se me otorgó la posibilidad de referirme al hallazgo de manera específica, debo hacer de conocimiento que al asumir la coordinación de este Tribunal, de junio 2024 a diciembre 2024, se mantuvieron las disposiciones del coordinador Msc. Acosta Arquín en cuanto a tramitación se refiere, ante lo cual la técnica judicial Noelia Mayorga, informó abiertamente y de forma enérgica, en el despacho judicial y ante otros dos técnicos, su indignación por la labor que a su criterio debía llevar a cabo, refiriéndose al señalamiento a debate de las causas penales, razón por la cual, al escuchar desde mi oficina lo que acontecía, me dirigí donde se encontraban y a pesar que ya conocían las directrices que debía tomar en cuenta para su labor, procedí una vez mas a explicarle los motivos por los cuales, en cumplimiento de las disposiciones judiciales se debía trabajar de esa manera, sin embargo a pesar de esto, la señora técnica judicial, se mantuvo en la posición, haciendo ver que lo realizaría de esa forma pero que no se encontraba de acuerdo. Esta misma técnica, pocos días después, sobre la hora de almuerzo, siendo que se encontraba aun en el despacho, al tratar de informarle situación que acontecida con un trámite judicial, sin explicación alguna, levantó la vos y de manera grotesca y refiriéndose a mi persona indicó "**hable hable que es lo que quiere**", así las cosas, únicamente le informé que no debió faltarme el respeto y que su actuación sería de conocimiento del Juez Coordinador Acosta Arquín, para lo que estimara procedente. Como testigo de ambas situaciones en caso

que se quisiera recabar, se ofrece a la técnica judicial Ana Gabriela Tellez Araús, quien es testigo presencial y es localizable en el mismo tribunal o al número telefónico 62321038. Cabe indicar que posteriormente el Juez coordinador Acosta Arquín, realizó llamada de atención a la técnica Mayorga, haciendo ver su error y que en una próxima ocasión se abriría causa ante la inspección judicial.

Hago mención a los eventos anteriores, con la finalidad que se comprenda por el departamento de trabajo social, que de haberse otorgado la palabra de manera clara y concisa, pude haberme referido con total transparencia, a efectos que pudiesen lograr descubrir una verdad o razón real del por qué determinada o determinadas personas, pudiesen estar aprovechándose de la gestión de valoración social, con la intención de opacar mi imagen, a fin de lograr de acuerdo a sus intenciones, una afectación laboral en cuanto a mi persona. No es lógico pensar que conforme a lo referido en el informe ***“que por características geográficas y sociales el personal se conozca y relacione entre sí y hagan referencia de situaciones y antecedentes que van construyendo una imagen de las personas funcionarias judiciales.”*** por cuanto la relación que tuve con los compañeros del edificio, fue meramente laboral, razón por la cual no sería posible de ninguna manera que alguna persona pudiese tener un concepto negativo sobre mi y que este pudiese afectar esa imagen requerida, aunado a ello, resulta ser que hace mas dos años y medio, trasladé mi domicilio a Palmar Sur de Osa (60 kilometros de distancia de Golfito), siendo Golfito únicamente un lugar de trabajo, lo que ciertamente no da lugar a que persona alguna, dentro o fuera del Poder Judicial, lograra tener un mal concepto.

Cabe informar que además de lo referido anteriormente, desde mi llegada a esta Zona del país, hace aproximadamente 10 años, como deporte suelo practicar el futbol en algunas regiones de la zona Sur, siempre con compañeros de Golfito, Osa y Corredores contra equipos de diferentes instituciones y a pesar de ser este un deporte de contacto, en ningún momento me he visto involucrado en situaciones donde haya mediado la violencia. En este mismo sentido, agregar que en mi pueblo natal, San Carlos, también practiqué por años el futbol sin enfrentar situaciones donde mediaran actos de violencia, hasta hace 13 años que comencé a laborar con el Poder Judicial, por cuanto he asumido nombramientos en lugares fuera de Ciudad Quesada. En ningún lugar del país, he cometido hechos de índole alguno que se me pudiesen reprochar, de tal forma que considero mi imagen personal, se mantiene intacta y es compatible con el puesto el cual solicito. Como si esto fuera poco, debo de informar que además de encontrarme casado, cuento con dos niños, un hombrecito de ocho años y una mujercita de seis añitos, esta ultima nació de manera prematura, de seis meses y lamentablemente a raíz de esta situación, quedó con algunas discapacidades, que debo afrontar adquiriendo algunos medicamentos y costearo regularmente, gastos por citas médicas en el hospital de niños y hospital de rehabilitación. Considerando lo anterior, la edad de 47 años, que al día de hoy tengo, la madurez que esto conlleva, las responsabilidades de afecto y manutención que tengo para con mi familia, no existe de posibilidad alguna que actúe de forma tal, que pudiese afectar mi imagen y por ende mi familia. Espero con lo informado se acoja este recurso de apelación en cuanto a este primer aspecto se refiere.

SEGUNDO PUNTO DE INTERÉS: En relación al antecedente registrado en la **“causa penal 17-000211-1261-PE por el delito de “Conducción Temeraria, Lesiones Leves, Resistencia”** cuyos hechos investigados por el Ministerio Público y documentados en el parte policial (el cual goza de fe pública) son considerados

por esta Unidad como "altamente reproachable para una persona juzgadora, quien tiene en su puesto de manera inherente un alto nivel de exigencia ética y de responsabilidad hacia su imagen pública." La causa penal 17-000211-1261-PE, de la cual externa criterio la señora Trabajadora social, se encuentra bajo un estado de sobreseimiento definitivo, emitido por el órgano jurisdiccional competente, lo cual imposibilita su conocimiento y o reapertura, a su vez conforme al artículo 42 constitucional, se prohíbe realizar cualquier pronunciamiento al respecto. Así las cosas, conforme la normativa mencionada, considera el suscrito que debe acogerse el recurso de apelación interpuesto, eliminando en un todo lo indicado en este punto. Ahora bien en caso que lo supra citado no sea de recibo, se procede a informar lo siguiente: En la misma fecha que se hizo presente la señora trabajadora social a este despacho y me otorgó la palabra para hacer referencia a aquella primera ocasión, donde se redactó un primer informe, hice de su conocimiento la existencia de la causa **No.17-001055-0306-PE** del Juzgado Penal de San Carlos, con la finalidad que se tomara en cuenta, para que en caso que contrayendo lo dispuesto en la misma constitución política, corte interamericana de los derechos humanos, así como la materia penal vigentes, en caso que el despacho de trabajo social, tomara la decisión de utilizar la causa 17-000211-1261-PE, pudiese también valorar el contenido de este expediente penal (17-001055-0306-PE), por cuanto estima el suscrito que en el presente proceso, en ningún momento, a pesar que los compañeros de Trabajo social, cuentan con la posibilidad de revisar cualquier causa judicial, que guarde relación con mi persona, simplemente han omitido referirse en un todo y es que precisamente esta causa penal, guarda relación directa con la 17-000211-1261-PE, por cuanto corresponden, a la misma fecha y lugar de los hechos, sin embargo a pesar de tener conocimiento de la existencia de ambas, se hace caso omiso de una de ellas y se emite simplemente un criterio negativo para mis intereses y los de mi familia. Es mi deber informar que interpose denuncia penal, por delito de abuso de autoridad, contra los señores oficiales de Fuerza Pública, en el tanto la actuación de estos nunca fue conforme lo normado en ley de policía y mas bien se trató de una barbarie, donde sin justificación alguna, siendo que no se les informó, quien era la persona que conducía el vehículo en el cual nos trasladábamos, arremetieron contra mi persona, golpeándome insaciablemente, provocándome ematomas y lesiones en varias partes del cuerpo, para posteriormente cuando se enteraron que la persona que habían golpeado era abogado, como cualquier organización criminal, decidieron encubrirse mutuamente, hasta el punto de referir que mi persona los había golpeado a todos, situación que de acuerdo a la sana crítica racional, no resulta creíble. Claro está que los oficiales, ante el temor de ser sancionados tanto en materia penal, como en sus trabajos, en todo momento quisieron hacerme ver como el conductor del vehículo Nissan Navara, al punto que a la llegada del oficial de tránsito me llevaron directo a él y me tuvieron como tal, además negaron los hechos en cometidos en mi contra, sin embargo en las fotografías tanto del vehículo Nissan Navara blanco, es posible observar como producto del accidente, estando yo acostado, dormido en el asiento del acompañante, me suspendí impactando con la frente, el parabrisas delantero, por supuesto del lado del acompañante. Aunado a lo anterior el INS, ente asegurador, por medio del perito que se apersonó al sitio del accidente, tomó fotografías, en las cuales se denota que la puerta del conductor del Nissan Frontier, además de que la posición final fue pegando con el cajón del otro vehículo, la misma no habría por cuanto se trabó producto del golpe, donde el guardabarro por la fuerza retrocedió impidiendo que esta pudiese abrirse, en este mismo sentido los oficiales en su intento de evadir la justicia y procurarse su trabajo, declararon informando bajo fe de juramento, que mi persona descendió del Frontier, de manera normal por la

puerta del conductor, situación sumamente lamentable, por cuanto faltaron a la verdad, por cuanto nunca se percataron de la existencia de las fotografías y documentos donde el perito describe la situación real del vehículo, mismas que tenía el INS en su poder y que se aportaron por mi persona a los expedientes judiciales. Pruebas que no fueron conocidas por jueces penales competentes, considerando que ambas causas llegaron a su fin antes que se dictara la apertura a debate. Debo de informar que referirme a esta situación me revictimiza, por cuanto nunca pensé que oficiales de fuerza pública pudiese actuar de tal manera, cuando antes juraron proteger a la patria. Debo solicitar nuevamente con respeto, que sea acogido en todos sus extremos el presente recurso, considerando que existe una errónea valoración de los elementos existentes en la causa penal, toda vez que por omisión no fue considerada la segunda causa, que guarda relación directa. Se aporta como pruebas, la declaración que realizó mi hermana DMG, de la misma forma lo declarado por mi hija MPMG, en lo cual se describen los hechos ocurridos. Se aporta como prueba las fotografías tanto de las lesiones que se me provocaron, producto del actuar ilegítimo de los oficiales, así como las fotografías tomadas por el INS y su informe, donde se nota todo lo referente al vehículo Nissan Navara. Se aporta también la denuncia interpuesta por mi persona ante el Ministerio público, contra los oficiales. Cabe mencionar que la totalidad de las probanzas son necesarias y útiles, en razón de que se conozca la verdad real de lo ocurrido y que de tal forma, trabajo Social evite a futuro tasar prueba, aduciendo que lo referido por los oficiales de fuerza pública, pese a no recibirse sus declaraciones bajo el principio de inmediación, debía tenerse como cierto a apartir de su posición y tomando como partida la fe pública de la cual gozaban los honorables oficiales. Se exgrime en este apartado erroneamente por la señora trabajadora social que *"la versión del señor M** no se podría verificar, siendo que no hay registro de esta información para esclarecer su participación en el incidente"* olvidando que conversamos abundantemente, sobre esta segunda causa y su relevancia por cuanto lo denunciado por el suscrito, ocurrió en las mismas circunstancias de tiempo y lugar.

Tercer punto de interés: Estima la señora Trabajadora social, *"la existencia de un registro en cuanto al expediente 21-001594-0175-PE, en el cual fui señalado por abusos sexuales por parte de mi hija, dicho expediente se encuentra con un sobreseimiento definitivo por falta de probabilidad. Si bien, no hay una corroboración de los hechos, sí se evidencia en la entrevista personal con el señor como con la fuente familiar, la prevalencia de situaciones de conflicto con la joven, hija del señor M***, tanto por temas de pago de pensión alimentaria cuando era menor de edad, como por la denuncia penal que presenta su hija. Esta situación se considera relevante, por cuanto, los hechos de vida privada inciden directamente en la imagen pública, las personas administradoras de justicia tienen una mayor responsabilidad de reflejar siempre confianza, transparencia y altos valores, siempre en búsqueda de una función pública de excelencia"* Debe expresar nuevamente el suscrito, que tomar la consideración de calificar los aspectos valorados como *"relevantes"* resultan nuevamente violatorio de mis derechos constitucionales y penales, siendo que se indica la existencia de una causa penal donde se me denunció por un presunto abuso sexual contra mi hija, de lo cual procedo a aclarar. Lamentablemente lo apreciación que realiza la señora de trabajo social en cuanto a la causa 21-001594-0175-PE, es absolutamente incorrecta, nótese que teniendo acceso al expediente de marras, es sumamente notable, que ese expediente no resultó sobreseído porque no se corroboraron los hechos denunciados, por cuanto todas las personas versadas en materia penal conocemos que la mayor parte de los delitos sexuales que se cometen,

son en la clandestinidad, evitando ser vistos, propiciando la impunidad; situación que una fiscal de la república, versada en materia penal después de realizar un análisis exhaustivo del expediente, valorando tanto la denuncia interpuesta por mi hija, como todas las pruebas aportadas por ella misma, así como prueba testimonial y documental presentada por el suscrito, resolvió que los hechos denunciados no resultaban creíbles y fundamento de manera extensa, la motivación que tenía para solicitar al Juzgado Penal de San Carlos un sobreseimiento definitivo de la causa penal. Cabe mencionar que de acuerdo a lo que refiere la señora trabajadora social en cuanto a al pago de la pensión alimentaria, debe el suscrito aclararlo en el sentido que precisamente esta fue la causal de la denuncia penal que llevó a cabo mi hija, sin embargo se parte de información errónea, por cuanto mi hija MPM, por muchos años siendo menor no contó con pensión alimentaria, toda vez que siempre viajaba conmigo, estaba con mi familia, incluso a la edad de 16 años, vivió en mi casa en la cual estaban mis padres, aduciendo maltratos por su señora madre, poco después y ante la autoridad que mi padre ejerció, ella tomó la decisión de regresar con la madre, a pesar de ello le busque universidad en palmares de Alajuela y casa donde vivir en ese lugar, provocando montos económicos que asumí en todo momento, posteriormente cuando alcanzó la mayoría de edad, me informó la activación de una pensión alimentaria que tenía muchos años de estar sin efecto, considerando María Pamela, que a pesar que le colaboraba hasta con el Uber y el regalo que según ella debía llevar, a las fiestas a las cuales era invitada. Esos montos económicos no eran suficientes, y que por tal razón necesitaba un monto mayor que incluso se tornaba exagerado. Cabe mencionar que le solicité dejar sin efecto la pensión alimentaria, donde incluso le hice ver que eso no se le hacia a un padre que en todo momento estaba atento a sus requerimientos e incluso a sus gustos, aun así se negó decidiendo continuar por esa vía. En ese mismo sentido debo aclarar que nunca existió problemas de cumplimiento de dicha obligación alimentaria, por cuanto se me realizaba deducción de planilla, sin embargo el monto final que se estableció por el Juez de Pensiones alimentarias de Goicoechea no satisfacción de ninguna manera las expectativas de mi hija, ante lo cual comenzó a solicitarme además del monto de pensión dineros extras, vía sinpe móvil o efectivo, ante lo cual nunca me opuse, siempre y cuando tuviese la capacidad económica. Posteriormente a pesar de conocer sobre la deducción de planilla que tenía mi persona, comenzó por medió del expediente virtual de esa pensión a solicitar ordenes de apremio en mi contra por no pagar según ella la pensión a tiempo. Después de que el Juez de pensiones rechazara en varias ocasiones dichas solicitudes de apremio, a lo cual mi hija hacia caso omiso, el Juez Penal incurrió en error ordenó el apremio en mi contra, situación que la sala constitucional resolvió a mi favor dejando sin efecto dicha orden y por supuesto condenando al Juez de pensiones. Mi hija continuaba estudiando en San José la carrera administración aduanera, al cumplir los 24 años, sin referir al juzgado de pensiones o a mi persona, a falta únicamente de la presentación de la tesis, se cambió de universidad y por ende de carrera, ahora estudiaba ingeniería en sistemas, cabe informar que en todo momento continuaba colaborando con la pensión y los montos adicionales, sin embargo al enterarme por uno de los documentos que aportó al expediente de pensión de lo que acontecía, solicite al despacho de pensiones exonerarme del pago de la pensión alimentaria, por cuanto ya mi hija contaba con un bachiller que le permitiría laborar, aunado a que al considerar los montos pagados después de que abandonó la primer universidad hacendía a más de un millón de colones, circunstancia que valoró el Juez de pensiones y se me exoneró de la obligación alimentaria. A raíz de esta situación que informo de manera detallada, mi hija dos días después de mi solicitud al despacho de pensiones, lamentablemente

decidió intentar provocarme una afectación y de manera extrema interpuso la denuncia por el delito de abuso sexual, lo cual nunca espere de una persona que en todo momento tuvo el cariño y colaboración de mi persona, mi esposa y toda la familia. Considerando lo anteriormente expuesto y que no lleca razón la señora Trabajadora social solicito acoger el recurso de apelación planteado, por una errónea fundamentación. Se aporta como prueba solicitud de Sobreseimiento definitivo, realizada por el ente fiscal, donde se informan los pormenores considerados. Se aporta sobreseimiento definitivo por parte del Juzgado Penal de San Carlos. Se aporta sentencia del Juzgado de pensiones donde se me exonera del pago y se informan los motivos.

En cuanto a un tercer punto de interés: Refiere la señora trabajadora social lo siguiente:

*"Sin embargo, la decisión del órgano disciplinario así como, el estudio realizado por Corte Plena previa emisión de la sanción, es clara en anotar las responsabilidades de los señores M** y Acosta así como, su responsabilidad por el acto señalado particularmente en lo relativo a "refleja indiferencia a las normas procesales del derecho interno, e incluso a principios procesales básicos como el de solución al conflicto de conformidad con las leyes (ordinal 7 del Código Procesal Penal)", (N° 20-000183-0031-DI). Aunado a esto, el delito sobre el cual se dio la resolución en Tribunal Penal era sobre un delito sexual, en el cual se ve vulnerada la víctima, por un error de las personas administradoras de justicia, quienes en principio tiene el deber de garantizar el acceso a la justicia"*

Efectivamente a pesar de informar a diferentes instancias del Poder Judicial, sobre la situación mental del compañero Juez AF, que le impedía llevar a cabo la función de juez, no se brindo solución alguna, aconteció lo que se trató de evitar a toda costa y resulté sancionado tal cual lo refiere la señora Trabajadora Social, ante lo cual se cumplió con lo dispuesto de quince días sin goce de salario en el mismo año 2021. Ahora bien, considera el suscrito que debe de admitirse el presente recurso de apelación, por cuanto se pretende de manera contraria a derecho, sancionar nuevamente y de diferente forma a mi persona utilizando como base este aspecto, in observando que incluso la sanción fue complida en su totalidad. Así las cosas es consideración del suscrito, conforme el principio **non bis in ídem o de prohibición de doble juzgamiento, la cual prohíbe sancionar doblemente por el mismo hecho, asimismo este principio** tutelado en el artículo 42 de la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional que reiteradamente ha aceptado de la misma manera su **aplicación en sede administrativa, que no es posible se me sancione por la causa de marras de doblemente**, Así mismo se debe hacer notar que conforme se encuentra dispuesto en la Ley, no existe posibilidad alguna para que mediante un reglamento se me castigue doblemente.

Considerando los derechos fundamentales y garantías constitucionales, considero con debido respeto, que debe acogerse el presente recurso de apelación, en razón de las consideraciones realizadas por el suscrito.

Como agravio resalto que de acuerdo a lo resuelto, se me impide en un todo, ser considerado como lejible y por ende poder asumir una plaza en propiedad dentro de esta institución.

Debe considerarse también, que mis evaluaciones de desempeño como Juez 4 penal, son todas sobresalientes y que nunca me he visto relacionado con situación alguna de corrupción.

PETITORIA

En apego al principio de Legalidad, sanción Perpetua, Non Bis in Idem, Independencia del Juez, Principios de Bangalore, Inviolabilidad de la Defensa y lo ordenado en la sesión del Consejo de la Judicatura CJ-31-2022, con el debido respeto, solicito se realice un análisis pormenorizado del presente proceso y se acoja el recurso de apelación interpuesto contra lo resuelto.

Notificaciones a los correos: rm*****@gmail.com y m*****g@poder-judicial.go.cr

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que el señor RMG, es participante del concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 penal.

En fecha 09 de setiembre del 2024, se le remitió el oficio No. PJ-DGH-SACJ-1257-2024, comunicándole el resultado obtenido en la evaluación de la Unidad Interdisciplinaria, producto de su participación en el concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 penal.

Asimismo, el señor M* por medio de correo electrónico de fecha 16 de setiembre del 2024, solicitó ser revalorado por el área de trabajo social.

De conformidad con el artículo 29 del Reglamento de Carrera Judicial, se entrevistó al señor RMG, en el Tribunal Penal de Golfito, donde se le puso en conocimiento los hallazgos relevantes del estudio y se recibió información por parte del oferente haciendo valer sus derechos.

En fecha 27 de marzo del 2025, se le envió por medio de correo electrónico la resolución administrativa comunicándole el resultado obtenido en la revaloración. Asimismo, se adjuntó el informe de trabajo social.

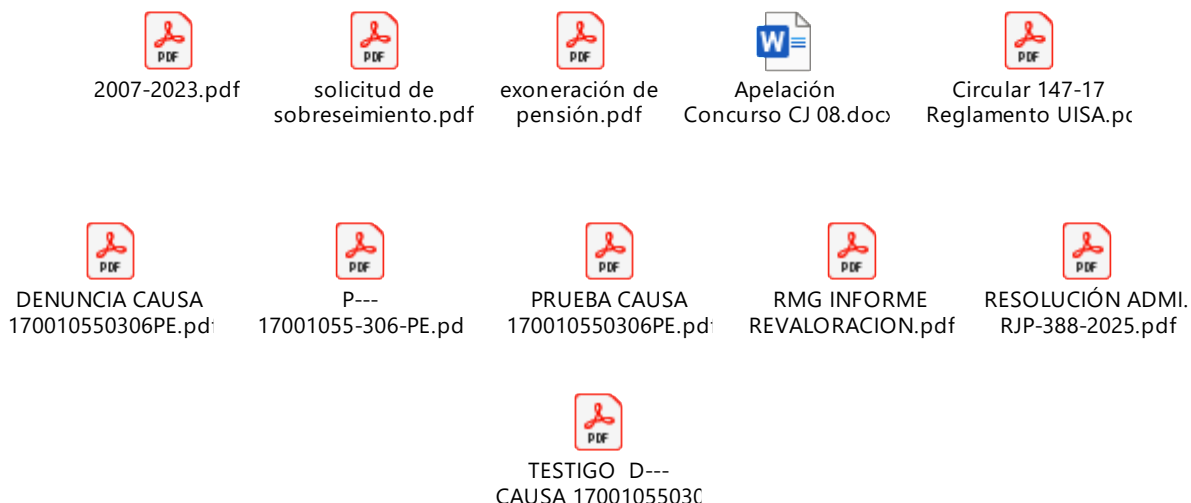


RESOLUCIÓN ADMI.
RJP-388-2025.pdf



RMG INFORME
REVALORACION.pdf

En atención al resultado de la revaloración que le fuera comunicado mediante la resolución administrativa, el señor MG, planteó el referido recurso y aportó los siguientes documentos:



-0-

Analizado lo expuesto por el señor RMG, se estima procedente que previamente a resolver se designe a la señora Siria Carmona Castro para su estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, trasladar la solicitud del señor RMG a la integrante, señora Siria Carmona Castro para su estudio y posterior informe a este Consejo. **Ejecútese.**

-0-

La integrante Siria Carmona Castro rinde el informe en los siguientes términos:

“RESULTANDO

I. Mediante informe "**ESTUDIO SOCIO LABORAL**" de fecha **25 de marzo del 2025**, con el aval de la jefatura de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la trabajadora social de la Unidad Interdisciplinaria presentó ante la Dirección de Gestión Humana el detalle de la investigación y estudio sociolaboral realizado al señor **RMG**, producto de su participación en el concurso CJ-08-2023 de juez y jueza 4 penal.

II. Conforme a la información recopilada durante la investigación por el departamento de Trabajo Social, y que consta en el Informe emitido en fecha **25 de marzo del 2025**, suscrito por la profesional responsable **Máster Rebeca Chavarría Hernández**, Trabajadora Social, se determinó que el señor **RMG** obtuvo un resultado de "**NO RECOMENDADO**", el cual fue puesto en conocimiento de la persona oferente.

III. Por resolución Administrativa **RJP-388-2025** de las **quince horas del veinticinco de marzo del dos mil veinticinco**, la Dirección de Gestión Humana dispuso "**POR TANTO**". De conformidad con lo expuesto y las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere a la Directora de Gestión Humana, se resuelve, **RATIFICAR EL RESULTADO NO RECOMENDADO EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL** practicado por la trabajadora social de la Unidad de

Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, a **RMG**. De acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tendrá 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. Según lo establece el Estatuto de Servicio Judicial en su Art. 13, esta resolución **se podrá recurrir ante el Consejo de la Judicatura, dentro de los próximos tres días hábiles (cuyo plazo empieza a correr a partir del día hábil posterior a la notificación)**, por medio del correo electrónico: carrera-jud@Poder-Judicial.go.cr **caso contrario se tendrá por finalizado el proceso.**

IV. La resolución Administrativa **RJP-388-2025** de las **quince horas del veinticinco de marzo del dos mil veinticinco**, le fue notificada al señor RMG mediante correo electrónico el día 27 de marzo de ese mismo año, quien en fecha 02 de abril de 2025, formuló recurso de Apelación para ante el Consejo de la Judicatura.

CONSIDERANDO

ÚNICO. De importancia resulta señalar, el Artículo 1 del REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL Y ANTECEDENTES (UISA), dispone que el mismo resulta de aplicación a las relaciones que se suscitan entre esa Unidad y las personas oferentes, personas empleadas de la Institución y demás personas vinculadas con la persona sujeta a investigación; y tiene como objeto fortalecer el proceso de reclutamiento y selección en el Poder Judicial a través de la confección de estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que las personas oferentes y empleadas cumplen con los criterios de idoneidad desde el punto de vista ético y moral, a fin de evitar la contratación o permanencia de personas cuyos antecedentes provoquen cuestionamientos graves o vulneren la imagen del Poder Judicial. De la misma forma, el artículo 12 de dicha norma reglamentaria, establece las consecuencias y las medidas que puede adoptar el Poder Judicial, una vez que la persona oferente o empleada haya obtenido un resultado de "NO RECOMENDADO", dependiendo claro está, de la causa que da origen a la no recomendación. Con respecto a las personas oferentes externas, como consecuencia de ese resultado desfavorable como "No Recomendado", se establece el impedimento de ingreso al Poder Judicial, así como la no inclusión en el registro de postulantes elegibles. Respecto a las personas oferentes ya empleadas en el Poder Judicial, bien sea de manera interina o en propiedad, la medida a adoptar es la suspensión, la no inclusión dentro del registro de elegibles. Estas medidas precautorias pueden ser aplicadas por un plazo de 2 a 10 años, ello así, dependiendo de la gravedad del hallazgo determinado como causa de la no recomendación, para aquellos casos en que se detecten situaciones graves a nivel judicial, administrativo o laboral, comunal o personal, a partir de las que se evidencien cuestionamientos importantes respecto a la idoneidad ética y moral del oferente o, que vayan en detrimento de la imagen del Poder Judicial.

Por su parte, el cardinal 13 del citado Reglamento de la UISA, dispone que la persona que obtenga un resultando desfavorable en el Estudio Socio Laboral y de Antecedentes derivado de un proceso selectivo, será notificado por medio de una resolución administrativa firmada por la Directora de Gestión Humana, según la facultad otorgada por el cardinal 8 del Estatuto de Servicio Judicial. Dispone la norma de cita, que en dicha notificación se indicará claramente la medida correspondiente y

el plazo al que se deberá sujetar. Igualmente dispone, en cuanto a la fase recursiva, que se deberá indicar que dicha resolución podrá ser recurrida ante el **Consejo de Personal** dentro de los tres días siguientes al recibo de la comunicación, y el recurso deberá acompañarse de las pruebas de descargo. De la misma forma dispone la norma de cita, que lo dispuesto respecto del recurso de apelación tendrá el carácter de definitivo y deberá ser comunicado a la Jefatura inmediata y a la UISA.

En el caso que nos ocupa, el recurso de apelación fue presentado por el inconforme ante el Consejo de Judicatura, ello en virtud de lo señalado en el acto que se impugna que, contrario a lo dispuesto en el reglamento de cita, indicó que la resolución tenía recurso de apelación ante el Consejo de la Judicatura, haciendo incurrir en error al recurrente. Lo anterior, pues se insiste, el superior en grado competente para conocer de dicha impugnación lo es el Consejo de Personal del Poder Judicial. No esta demás advertir, el reglamento de la UISA es un acto administrativo y tiene el rango de norma jurídica regulada por la Constitución Política y la Ley (Artículo 6 y 13 de la LGAP), en cuanto a los elementos constitutivos materiales y formales. Como norma, es susceptible de crear, modificar y extinguir los derechos y obligaciones con eficacia erga omnes, en este caso, de aquellas personas oferentes en los concursos que realiza el Poder Judicial.

El Reglamento tiene un régimen jurídico específico, propio, distinto del de los actos administrativos, siendo que uno de los principios que lo rige es el de la Inderogabilidad Singular de la Norma que se encuentra contenido en el artículo 13 y 16 de la Ley General de la Administración Pública y, que más allá de un límite al ejercicio de la potestad reglamentaria, constituye una regla en la aplicación de las disposiciones normativas, en función del respeto a la seguridad jurídica, misma que a su vez, constituye un pilar de nuestro régimen de derecho junto a los principios de Legalidad e Igualdad que rigen la materia.

En ese orden, no resulta posible para la Administración el derogar tácitamente o dejar sin efecto una disposición reglamentaria, y esto se traduce en que no ostenta la capacidad Administrativa para dejar sin efecto la competencia otorgada al Consejo de Personal en el numeral **13 del Reglamento de la UISA**. El Reglamento se encuentra vigente y en ese tanto, resulta de acatamiento obligatorio para la Administración habida cuenta que, de manera expresa, este cuerpo normativo determina el órgano competente para conocer el recurso de apelación que se formuló en contra del informe que, tras la investigación de rigor, arriba a la conclusión de no recomendar al señor RMG; informe que resulta base de lo dispuesto en la resolución Administrativa **RJP-388-2025** de las **quince horas del veinticinco de marzo del dos mil veinticinco**. A mayor abundamiento, debe advertirse, si bien la Ley de Carrera Judicial establece que el Consejo de la Judicatura es el órgano Rector de la Carrera Judicial, es lo cierto que, dentro de sus competencias, no se encuentra la de conocer los recursos de apelación que se formulen en contra de la resolución administrativa emitida por el Departamento de Gestión Humana, en que se dispongan las medidas precautorias y su plazo de aplicación, en aquellos casos en que la conclusión del informe de la UISA, arroje un resultado desfavorable y no recomiende la inclusión del oferente respecto de la judicatura. Esa competencia para conocer en alzada de la impugnación que se formule contra la resolución administrativa, como se ha indicado, reside en el Consejo de Personal, sin que pueda ser variada por medio de una resolución administrativa, que, conforme a la jerarquía de las normas, resulta inferior

al Reglamento. En consecuencia y conforme a lo expuesto, se dispone a remitir el presente asunto al **Consejo de Personal del Poder Judicial** para lo de su cargo.”

-0

Este Consejo acoge el informe formulado por la integrante Siria Carmona Castro, conforme lo expuesto, se dispone remitir el presente asunto al Consejo de Personal para lo que corresponda.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger el informe de la señora integrante Siria Carmona Castro. **2)** Remitir el presente asunto al Consejo de Personal para el conocimiento de la impugnación. **3)** Comunicar el acuerdo al señor RMG. **Ejecútese.”**

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la Máster Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria del Subproceso Administrativo de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, se considera que no procede el recurso de apelación contra la resolución administrativa NRJP-388-2025, por cuanto los resultados obtenidos se encuentran en apego a la tramitación establecida para el proceso selectivo de participación en el concurso CJ-08-2023 de Juez y Jueza 4 Penal.

Además, agregan las personas integrantes del Consejo de Personal, participantes de esta sesión, que no tendrían competencia para determinar algo distinto de lo que reporta la instancia competente, determinándose que se cometió una falta grave.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** declarar sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el señor RMG y mantener lo dispuesto en el informe PJ-DGH-SACJ-0540-2025 y la Resolución Administrativa NRJP-388-2025.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las nueve horas y tres minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria