

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 013-2025

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del quince de julio 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-SAS-1224-25 relacionado con informe integral de Carrera Profesional, el cual indica:

“

N° PJ-DGH-SAS-1224-2025
08 de julio del 2025
Referencia: 19098-2022



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



Fecha de prestación de la Gestión	Nombre de la persona servidora	N° cédula	Puesto Desempeñado	Requisito Académico y Legal Manual de Puestos Institucionales	Formación Académica de la persona servidora	Grado Académico Adicional que solicita reconocer	Fecha de Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
12/10/2022	Carlos Herrera Umaña	402190389	Clase ancha: Oficial de Investigación Clase angosta: Oficial de Investigación	• Bachiller universitario en una de las disciplinas académicas de las Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho. • Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.	• Grado Académico Licenciatura en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 28/04/2017 • Colegio de Profesionales en Criminología de C.R., 23/04/2020	• Licenciatura en Derecho Universidad Centroamericana 11/02/2022 (Diploma)	12/10/2022	5 Puntos

Consideraciones importantes:

- La solicitud de reconocimiento del grado académico adicional se analiza a la luz de lo que establece la Ley 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su reglamento, vigente a partir del 04 de diciembre de 2018.
- Para la elaboración del presente informe, se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema FileOn, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.
- La gestión fue realizada por la persona servidora en fecha 12/10/2022 mediante una solicitud remitida por la persona servidora judicial; por lo tanto, el rige del reconocimiento del grado académico adicional de Licenciatura en Derecho se tiene a partir de esta fecha por considerarse un reajuste.

Conclusiones:

- La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la administración de la justicia. Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales), siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.
- Según lo estipulado en el artículo 12 del Reglamento de Carrera Profesional en el Poder Judicial, los grados académicos que presenten los profesionales deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe indicar que el reconocimiento de estos se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- Por las características del caso que nos opera y dada la afinidad existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de Licenciatura en Derecho y la naturaleza funcional del puesto de Oficial de Investigación (Ejecutar investigaciones de delitos punibles complejos que exijan un conocimiento especializado o participar en la organización, supervisión o ejecución de las labores de investigación y atención de denuncias a cargo de un grupo de trabajo), es que el reconocimiento de este grado académico adicional le resulta útil al desempeñarse como Oficial de Investigación.
- Por otro parte, si bien el objeto principal del otorgamiento del plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que solo podrá realizar aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas, por lo que el otorgamiento o reajuste de este componente no puede ser nunca un acto de autorización indiscriminado y nos obliga a realizar un análisis detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.

Recomendaciones:

- Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer 5 puntos por el grado académico adicional de Licenciatura en Derecho al servidor judicial Carlos Herrera Umaña, por 5 años y por única vez, según el artículo 53 de la Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita le van a permitir tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos que sean de su conocimiento al momento de ejecutar sus labores en el Poder Judicial.

Maureen Siles Mata
Subdirectora a.i.
Proceso Administración Humana

Adriana Steller Hernandez
Jefa Administrativa a.i.
Administración Salarial

María Ester Ferrero Villa
Coordinadora a.i.
Unidad de Componentes Salariales

Redactado por: Daniel Joaquín Velásquez, Técnico Administrativo 2



INF-GAA-CP-PJ-DGH
-SAS-1224-2025.xlsx,,

*Atendido lo anterior, se **acordó**: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-1224-2025 y reconocer al señor Carlos Herrera Umaña, 5 puntos por el grado académico adicional Licenciatura en Derecho de Universidad Castro Carazo.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio EJ-AST-CEDO-003-2025 de la Escuela Judicial, relacionado con el informe de cumplimiento de las cláusulas del contrato de becas de la señora Karol Solano Ramírez, el cual indica:

“DATOS PERSONALES

Nombre: Karol Solano Ramírez

Cédula: 01-0951-0425

Puesto en el que se desempeña: Jueza 4

DETALLE DE LA ACTIVIDAD

Actividad: Doctorado Académico en Derecho

Ente organizador: Universidad Escuela Libre de Derecho

Fecha inicio: Mayo 2019

Fecha fin: Diciembre 2020

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

() Ayuda económica

() Beca parcial

- Beca completa
- Permiso con goce de salario con sustitución
- Permiso con goce de salario sin sustitución
- Aval de participación
- Otro - Especifique cuál:

Acuerdo del Consejo Superior: Sesión N° 37-19 del 30/04/2019, Art. CII

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 004-19

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

DETALLE DEL INFORME:

Especificar el informe del cumplimiento de lo indicado en el contrato de adiestramiento:

1. Informe detallado sobre los estudios realizados y resultados obtenidos de los estudios (adjuntar comprobante de materias, nota y título).



TIT-DOCT-DEREC
HO.pdf

2. Informe de la publicación del artículo en la revista judicial o cualquier otro medio institucional.

N/A

3. Informe de algún curso o conferencia impartida y organizada por la Unidad de Capacitación a la que pertenece (nombre, fechas, duración, lugar en el que se impartió).

N/A

4. Informe de la entrega a la Biblioteca Judicial de un ejemplar de su tesis, tesinas o proyectos de graduación que haya realizado (presentar el comprobante de entrega).

Doctorado Académico en Derecho		Karol Solano Ramírez 01-0951-0425	
Universidad Escuela Libre de Derecho			
CLÁUSULA	COMPROMISO	CUMPLIMIENTO	
		SI	NO
N/A	Obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso	En fecha 13/06/2025 se remite título del doctorado.-	

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en el contrato por la persona servidora Karol Solano Ramírez.
2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital de la persona servidora Karol Solano Ramírez.”

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

1. *Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas del Contrato de Adiestramiento de la señora Karol Solano Ramírez, correspondientes a la primera y cuarta.*
2. *Remitir a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana para que se incorpore este acuerdo del Consejo de Personal al expediente digital de la señora Solano Ramírez*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0543-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por las señoras SQB y JAP, el cual indica:

“El pasado 13 de junio de 2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió mediante correo electrónico el **recurso de revocatoria con apelación en subsidio suscrito por la señora SQB**, quien actualmente se desempeña en forma interina en el cargo de Perito Auditor, de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del Organismo de Investigación Judicial.

En virtud de que el 24 de junio de 2025 el Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó el rechazo del recurso de revocatoria, manteniendo el criterio inicialmente emitido debido a que la persona obtuvo un resultado de “No aprobado”, se remite el recurso de apelación al Consejo de Personal para su conocimiento y resolución.

El recurso se fundamenta en la disconformidad de la señora **SQB** por el resultado obtenido al aplicar la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas) establecidas como parte del proceso selectivo aprobado por el Consejo Superior, para conformar listas de pre elegibles en el cargo de interés de doña **SQB**. Al respecto, manifiesta:

*“...me permito presentar formalmente esta **apelación al resultado de la prueba psicológica recientemente aplicada**, la cual, según se me ha comunicado, califica mi perfil como “no idóneo” para el puesto de **Perito Auditor (Perito Judicial II)**, que ocupó desde el **4 de enero de 2021** de forma ininterrumpida en la **Sección de Delitos Económicos y Financieros** del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).*

*Desde mi ingreso, he cumplido de manera rigurosa con **todos los requisitos legales, académicos, técnicos y de experiencia** establecidos en el Manual de Puestos aprobado por el Consejo Superior en la sesión N.º 32-19 del 9 de abril de 2019, vigente al momento de mi nombramiento. Entre los requisitos cumplidos, destaco:*

- **Licenciatura en Contaduría Pública o en Administración de Negocios**, tal y como se exige en el perfil del puesto.
- **Incorporación al colegio profesional respectivo**, según la legislación vigente.
- **Curso Básico de Investigación Criminal** aprobado.
- **Carné de portación de armas vigente**, debidamente registrado por el OIJ.
- **Licencia de conducir B1 al día**.

- **Experiencia previa de más de dos años** en áreas como auditoría, contaduría, banca y finanzas.

Adicionalmente, he completado el **Curso Básico de Investigación Criminal** financiado por el OIJ, el **curso de armas** de la Escuela Judicial, y he participado activamente en más de 40 en **allanamientos, operativos, vigilancias y seguimiento, así como custodia y uso de equipo policial.**

Esta trayectoria constituye una **importante inversión de recursos públicos en formación y profesionalización**, que ha sido retribuida mediante un **desempeño ético, disciplinado y sin señalamientos** durante casi cinco años de servicio continuo.

Además, destaco que, en las evaluaciones de desempeño realizadas desde al año 2021, obtuve calificaciones altas, lo cual corresponde a una categoría de “Excelente”.

Año	Calificación
2021	86,78
2022	94,32
2023	92,85
2024	95,6

Además, en el informe de resultados de pruebas técnicas selectivas, se indicó que soy una persona de perfil bajo, evitando roles protagónicos o confrontaciones en entornos grupales, así como una tendencia a posponer tareas desagradables y dificultad.

Presentó dificultad para mantener un rendimiento elevado por preferencia de tareas sencillas. Sin embargo, considero que los elementos analizados no reflejan de forma completa mis capacidades y aptitudes que he desarrollado en estos cinco años continuos en el puesto, situación que puede ser consultada a mi jefatura inmediata, por lo que considero que estas pruebas deberían ser predictores y no determinantes.

Aunado a esto, he demostrado siempre mi compromiso y mística en mi trabajo, lo cual se refleja también en los casos resueltos, contemplando año y medio que estuve en adelanto de curso de armas y defensa y curso básico de formación, así como la tramitación de casos mediáticos y complejos.

Estadística 2021 al 10 de junio 2025

C.I.	Perito	Delito
302-20	Silvia	Administración y Legislación en provecho propio
031-21	Silvia	Malversación de Fondos
144-21	Silvia	Peculado
303-20	Silvia	PECULADO
170-21	Silvia	Peculado
399-21	Silvia	Enriquecimiento Ilícito
325-21	Silvia	Peculado
056-22	Silvia	Concusión
066-22 amp	Silvia	PECULADO
257-21	Silvia	Peculado
117-22 amp	Silvia	PECULADO
204-22	Silvia	Concusión
452-22 A	Silvia	Concusión
008-22	Silvia	Cohecho y Otros
533-22	Silvia	Cohecho y Otros
173-23 amp	Silvia	Peculado
416-13	Silvia	Peculado
473-23	Silvia	PECULADO
186-24	Silvia	Peculado
509-23	Silvia	ADM. FRAUD.
513-23	Silvia	ADM. FRAUD.
193-24	Silvia	MALVERSACION DE FONDOS
103-24	Silvia	Peculado
027-24	Silvia	Administración Fraudulenta
455-24	Silvia	Peculado
128-24	Silvia	Pago irregular de contratos
077-25	Silvia	Administración Fraudulenta
516-24	Silvia	Administración Fraudulenta
532-24	Silvia	Administración Fraudulenta
524-24	Silvia	Administración Fraudulenta

Incongruencia institucional y trato desigual

Resulta sumamente preocupante que, a pesar de cumplir con todos los requisitos exigidos originalmente, se me considere “no idónea” basándose únicamente en una evaluación psicológica, mientras que **otros compañeros en igualdad de condiciones sí han sido nombrados en propiedad**. Esta **incongruencia** genera un **trato desigual e injustificado**, lo cual **vulnera el principio de igualdad ante la ley** y contradice la buena fe que debe regir en las relaciones laborales públicas.

Análisis jurídico: aplicación indebida de requisitos nuevos

La aplicación de nuevos criterios o modelos de selección, como el actualmente propuesto por la Dirección de Gestión Humana, **no puede tener efectos retroactivos** ni desmejorar la situación jurídica de quienes, como yo, **fueron nombrados válidamente** bajo un marco legal distinto.

Esta posición está respaldada por el **principio de irretroactividad de la norma gravosa**, consagrado en el:

- **Artículo 34 de la Constitución Política de Costa Rica**, que establece: “Nadie puede ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa...”, y cuya interpretación ha sido ampliada por la jurisprudencia constitucional para proteger derechos laborales adquiridos.

- **Sala Constitucional**, voto N.º 2010-012231:

“Las reformas administrativas o cambios en los perfiles de puestos no pueden aplicarse de manera retroactiva cuando ello implique la pérdida de derechos adquiridos por parte de funcionarios públicos.”

- **Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia**, resolución N.ª 2010-000867:

“Resulta improcedente aplicar retroactivamente un nuevo perfil de puesto a un trabajador que ha demostrado desempeño eficaz y cumple con los requisitos exigidos al momento de su nombramiento.”

- **Tribunal Contencioso Administrativo**, exp. 15-000050-1027-CA:

“La Administración no puede modificar unilateralmente y con efectos destructivos las condiciones jurídicas que regían al momento del ingreso del servidor.”

Asimismo, el **Convenio 111 de la OIT**, ratificado por Costa Rica, prohíbe cualquier forma de **discriminación directa o indirecta** en materia de empleo y condiciones de trabajo. La imposición retroactiva de requisitos a unos funcionarios sí y a otros no, **constituye una clara violación de este principio de igualdad y no discriminación.**

Impacto institucional y personal

Más allá del plano jurídico, esta decisión **desaprovecha una valiosa inversión pública** en capacitación, operatividad y desarrollo profesional. Negar la idoneidad de una funcionaria que ha demostrado durante casi cinco años un desempeño responsable, ético, sin señalamientos ni sanciones, implica una **pérdida para la institución** y una **lesión a la seguridad jurídica** del régimen público.

Además, esta resolución **afecta gravemente mi estabilidad personal y familiar**, pues he estructurado mi economía en función del salario y condiciones asociadas al puesto que he ejercido de manera ininterrumpida. Una exclusión en estas condiciones **genera perjuicio emocional, económico y profesional**, sin que exista causa justa ni objetiva que lo justifique.

Jurisprudencia Administrativa

Por otra parte y para los efectos de la aplicación de la jurisprudencia administrativa en relación con temas similares al de la suscrita, solicito se tenga el contenido de la Sesión No. 41-2018 del Consejo Superior del Poder Judicial que en su artículo XVIII y por medio el Consejo Superior adoptó dicho acuerdo, a efecto de no vaciar de

contenido los derechos fundamentales de la persona a la cual se hace referencia en dicho artículo y que tal y como se puede inferir es una situación de idénticas condiciones a las de la suscrita, por lo que resulta del todo pertinente, aplicar la misma al caso que en este recurso de revocatoria con apelación en subsidio se solicita de evitar la generación de discriminaciones respecto de mi situación laboral.

Petitoria

Por lo expuesto, **respetuosamente solicito:**

1. *Que se dé la revaloración” derivada de la prueba psicolaboral/ entrevista designándose al efecto, otro profesional, sea del área, UPI o SAPSO, con la intencionalidad de que prevalezca el principio de imparcialidad y objetividad.*
2. *Que se **reconozca y respete mi derecho adquirido** a permanecer en el cargo con base en los requisitos legales vigentes al momento de mi nombramiento.*
3. *Que se **garantice un trato igualitario** frente a otros funcionarios nombrados en propiedad bajo las mismas condiciones.*
4. *Que se **asegure la no aplicación retroactiva de los nuevos modelos de selección** a quienes ya estamos en funciones, conforme a los principios constitucionales y jurisprudenciales antes expuestos”.*

Asimismo, el 12 de junio de 2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió mediante correo electrónico el **recurso de apelación suscrito por la señora JAP**, quien también se desempeña en forma interina en el cargo de Perito Auditor, de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del Organismo de Investigación Judicial.

“Por medio de la presente, me permito interponer un recurso de apelación respecto a los resultados obtenidos en el proceso selectivo correspondiente a la convocatoria CV-0001-2025 para el puesto de Perito(a) Auditor(a), según consta en el informe de resultados de pruebas técnicas selectivas (pruebas y entrevista individual).

Reconozco plenamente el valor e importancia de las pruebas psicolaborales dentro del proceso de selección y entiendo que es la herramienta aprobada por el Consejo Superior para determinar la idoneidad de una persona para ejercer un puesto de trabajo dentro del Poder Judicial. No obstante, considero oportuno realizar algunas observaciones sobre el informe recibido, ya que, en mi criterio, no refleja de manera fiel mis competencias ni mi estilo de trabajo habitual.

Según los resultados de las pruebas, se me describe como una persona con tendencia a posponer obligaciones desagradables, con dificultades para realizar múltiples tareas de manera simultánea, con resistencia a realizar grandes esfuerzos o a trabajar con precisión, enfocada en metas fácilmente alcanzables, reticente al cambio y con dificultades para controlar impulsos y manejar la tensión.

Con todo respeto, discrepo de esta valoración, ya que no corresponde con mi experiencia laboral ni con los antecedentes de mi desempeño profesional. A lo largo de mis 17 años de servicio en el Poder Judicial, no he recibido ninguna amonestación ni he sido objeto de quejas ante la Contraloría de Servicios, Inspección Judicial o Asuntos Internos del OIJ.

Mi trayectoria dentro de la Institución ha sido diversa y enriquecedora. Antes de integrarme a la Sección de Delitos Económicos y Financieros del OIJ, desempeñé diversas funciones en la Administración Regional del II Circuito Judicial de Limón donde ocupé los cargos de auxiliar administrativa, asistente administrativa, técnica supernumeraria, técnica administrativa, y en una ocasión asumí un nombramiento como coordinadora de unidad 2.

Estas funciones me permitieron adquirir un conocimiento integral sobre la operativa de una oficina regional, desde la atención de la central telefónica hasta la gestión de compras mediante SICOP. En cada uno de estos puestos, he cumplido mis responsabilidades con objetividad, compromiso y profesionalismo.

Además, fui representante de los trabajadores ante el Consejo de Administración del II Circuito de Limón, donde trabajé en conjunto con representantes de los jueces, fiscales, defensores públicos y del OIJ, y lideré la Comisión de Valores del Circuito. Actualmente, en la Sección de Delitos Económicos y Financieros del OIJ, me desempeño con eficiencia y responsabilidad, lo cual ha sido reconocido mediante calificaciones sobresalientes en las evaluaciones de desempeño. Asimismo, me he mantenido entre los primeros lugares en las estadísticas elaboradas por la jefatura como parte del control para evitar el rezago. He colaborado, de manera voluntaria, en labores administrativas fuera del alcance de mis funciones, tales como la elaboración del PAO, el PAI, la gestión presupuestaria y, actualmente, lidero el equipo SEVRI.

Tomando en consideración lo dispuesto por la Sala Constitucional en la resolución No. 02051-2012, en la cual se declaró con lugar un recurso en el que se estableció que:

“...calificar la oferta del recurrente para el concurso... con base en todos los elementos de juicio recabados y no solamente con la prueba psicométrica...”

Solicito respetuosamente se valore la posibilidad de realizar una nueva evaluación de mi perfil, ya sea por otro profesional del Departamento de Gestión Humana o, en su defecto, por la Unidad de Potencial Interno (UPI) o la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO) ambas del OIJ.

Me permito manifestar, con el debido respeto, que no es mi intención cuestionar los procedimientos establecidos por el Departamento de Gestión Humana en el marco de la convocatoria, ni señalar la existencia de un posible conflicto de interés. Mi solicitud tiene como finalidad que, además de los resultados de las pruebas psicométricas, se valore mi trayectoria y antecedentes dentro del Poder Judicial, especialmente mi experiencia en la Sección de Delitos Económicos y Financieros del OIJ. Considero que ello permitiría una evaluación más integral y representativa de mis competencias, habilidades y desempeño profesional.

Me encuentro en total disposición de participar en una nueva entrevista o evaluación que se estime pertinente, a fin de facilitar una valoración más completa de mi perfil y desempeño profesional.

Mi motivación principal radica en continuar aportando con compromiso y eficiencia al Poder Judicial, institución a la que he dedicado gran parte de mi vida profesional y por la cual siento un profundo sentido de pertenencia.

Agradezco sinceramente la atención prestada a la presente y reitero mi respeto por los procedimientos institucionales, así como mi disposición para colaborar en lo que se requiera.”

Con relación a los recursos de apelación interpuestos por las señoras **SQB y JAP**, se informa que el 19 de junio de 2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, mediante correo electrónico, una comunicación del **señor José David García Retana, Secretario General del Sindicato de Profesionales, Técnicos en Contaduría, Finanzas y Afines del Poder Judicial (ASPROTECOFI)**, en los siguientes términos:

“Quien suscribe, en calidad de Secretario General del Sindicato de Profesionales, Técnicos en Contaduría, Finanzas y Afines del Poder Judicial (ASPROTECOFI), en procura de velar por los derechos de sus asociados, con el debido respeto, solicita ante ese honorable concejo atender los argumentos expuestos en la solicitud de apelación de **JAP** y **SQB**, ambas servidoras de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del OIJ, a efecto de que se les conceda la oportunidad de realizar nuevamente la prueba Psicolaboral, y considerar, de ser posible, que esta sea aplicada por otro profesional.

En consulta realizada a la jefatura de esa oficina, ambas servidoras cuentan actualmente con entre tres y cinco años de experiencia laboral continua en la sección, desempeñándose de manera profesional y responsable, cumpliendo con los parámetros establecidos en los casos resueltos y obteniendo evaluaciones de desempeño satisfactorias. Por lo tanto, se recalca la importancia de que a dichas servidoras se les conceda realizar nuevamente la prueba correspondiente a la brevedad posible, sin omitir el daño emocional, económico y familiar que están sufriendo, el cual también puede repercutir negativamente en la sección que se desempeñan y en la Institución como tal, pues limita y afecta la posibilidad de contar con dos profesionales experimentadas en el área contable.

En ese mismo sentido, la jefatura manifestó ser respetuoso del proceso que se está llevando a cabo por parte del Departamento de Gestión Humana; y que en caso de que se dé el cese del nombramiento (a partir del 1 de julio de 2025) implicaría una pérdida en la curva de aprendizaje que ya han alcanzado ambas personas y la capacitación ya impartida, además de que ambas colaboradoras han representado un aporte significativo en la resolución de casos y en la estructura administrativa de la oficina. Por último, se indicó que no existen quejas en cuanto a su relación con el resto del personal y usuarios.

Agradeciendo la atención prestada a la solicitud de la presente misiva y el apoyo irrestricto a favor de las citadas servidoras de esta Sección, se despide atentamente”

RESULTANDO

- I. Que la Dirección de Gestión Humana, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado la convocatoria CV-01-2025 para el cargo de Perito Auditor, sin discriminación, en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, transparencia y respeto por los derechos fundamentales de las personas oferentes.
- II. Que el artículo 192 de la Constitución Política establece como principio general que, salvo las excepciones señaladas por el ordenamiento jurídico, el nombramiento de personas servidoras públicas debe realizarse con base en la idoneidad comprobada.
- III. Que el artículo 18, inciso d), del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ingresar al Servicio Judicial, se requiere demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.
- IV. Que en la sesión N.º 77-2022, artículo XLIV, del 08 de setiembre de 2022, el Consejo Superior aprobó el **“Procedimiento Ordinario de Reclutamiento y Selección de Puestos Policiales para el OIJ”**, *cuya característica común es el requisito de portación de armas de fuego en el Poder Judicial, el cual describe las condiciones del proceso selectivo según las dos etapas que lo componen junto con sus fases selectivas, con el fin permitir el acceso equitativo para los oferentes y contar con personas con idoneidad comprobada de conformidad con la norma que rige esta materia según cada clase de puesto que conforma el escalafón policial, resaltando que, tal evaluación es aplicada de forma específica e individualizada a cada clase según el Perfil Competencial del puesto. Lo anterior, en el entendido que el modelo presenta dos grandes etapas, las cuales se ajustan a la práctica actual que aplica para esta población judicial, que se describen a continuación: **A)** Una primera etapa donde las personas adquieren las condiciones mínimas de idoneidad para realizar nombramientos interinos (condición de postulante), esa condición le permite ser nombrado en la Institución de previo a iniciar la segunda etapa que es en esta etapa que se permite el cumplimiento de aquellos requisitos que solo se adquieren una vez que sea nombrado en este Poder, como pueden ser, experiencia en el puesto, Curso Básico, carnet de portación de armas, entre otros. **B)** Una vez que la persona finalizó el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en el Perfil, se da por aprobado en su totalidad este Modelo y adquiere la condición de elegible, siendo esta condición la que le permite optar por un nombramiento en propiedad”.*
- V. Que en la sesión N.º 114-2024, artículo XV, del 12 de diciembre de 2024, el Consejo Superior *“acordó: “1.) Mantener lo dispuesto en la sesión 77-2022 del 08 de setiembre del 2022, en la cual se aprobó el proceso selectivo para reclutar y seleccionar puestos policiales para el Organismo de Investigación Judicial. 2.) Ordenar a la Dirección de Gestión Humana que emitan lo antes posible la convocatoria abierta para las clases de puesto de interés, conforme se detalló en el informe N° PJ-DGH-RS-2078-2023 del 28 de setiembre de 2023, con el fin de contar con un banco de preelegibles que cumplan con los requisitos establecidos. 3.) Por mayoría, autorizar la continuidad en los nombramientos interinos de las personas servidoras ocupantes de los puestos de peritos (a) y auditor (a) en la Sección de Delitos Económicos y Financieros, por el plazo de seis meses, hasta el 30 de junio de 2025. Lo anterior, en el entendido que, no se les pagará correspondiente al 40% del componente de peligrosidad. 4.) Deberá la Dirección de Gestión Humana dentro del plazo*

establecido en el inciso anterior realizar la convocatoria para las clases de puestos de interés e informar a este Consejo Superior lo correspondiente”.

- VI. Que, en cumplimiento de lo dispuesto por el órgano superior (sesión N.º 114-2024, artículo XV, del 12 de diciembre de 2024), el Subproceso de Reclutamiento y Selección habilitó, del 27 de enero al 7 de febrero de 2025, el periodo de inscripción para la convocatoria CV-01-2025, con el propósito de conformar una lista de personas preelegibles para el cargo de Perito Auditor.
- VII. Que en la publicación del cartel de la convocatoria CV-01-2025 para el cargo de Perito Auditor, se establecieron y señalaron claramente los requisitos exigidos, así como las condiciones de participación y el proceso evaluativo de la naturaleza excluyente por aplicar, el cual, entre otras valoraciones, disponía la aplicación de la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas), cuyo resultado como se indicó es de carácter excluyente. Lo anterior fue conocido y aceptado por las **señoras SQB y JAP**, al haber registrado su participación en la convocatoria.
- VIII. Que las **señoras SQB y JAP**, se inscribieron en dicha convocatoria, aceptando las condiciones establecidas, incluida la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas), las cuales, conforme al apartado 3.5 del cartel, resultan de carácter excluyente, debiéndose superar cada fase para continuar con la siguiente.

“Cada etapa del proceso selectivo descrito en el punto 3.1 resulta excluyente, es decir, se debe obtener un resultado positivo en la primera fase para continuar con la siguiente, y así sucesivamente hasta completar el proceso selectivo, aunque el orden de las pruebas puede variar”.
- IX. Que las **señoras SQB y JAP** fueron convocadas en igualdad de condiciones con las demás personas participantes y, tras la aplicación de la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas), se obtuvo en ambos casos un resultado de **“No aprobado”**, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas en el cartel de la convocatoria.
- X. Que la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas) aplicadas en el marco del proceso selectivo CV-01-2025, no contemplan los indicadores referidos en las apelaciones; sino que, constituyen instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo se enfoca exclusivamente en valorar de forma objetiva y equitativa las competencias, características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño del cargo de Perito Auditor del Organismo de Investigación Judicial. Dichas evaluaciones responden a un interés institucional legítimo, orientado a garantizar la incorporación de personal idóneo, en resguardo de los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, transparencia, igualdad de oportunidades y buena administración.
- XI. Que el procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a los lineamientos técnicos estandarizados, mediante la aplicación automatizada de una batería de pruebas

selectivas y una entrevista por competencias, bajo parámetros validados y condiciones homogéneas para toda la población oferente. Asimismo, cada persona participante fue informada oportunamente, mediante la firma del Consentimiento Informado, acerca del contenido, derechos y condiciones del proceso de evaluación, el cual se desarrolló en condiciones de equidad y conforme al marco normativo vigente.

- XII. Que el resultado obtenido por las personas oferentes refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en la convocatoria respectiva, sin que se hayan identificado vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso y que la intervención de la persona profesional en Psicología, se realizó conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos establecidos, garantizando la objetividad del proceso y la igualdad de condiciones para todas las personas oferentes, razón por la cual no se configura motivo alguno para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.
- XIII. Que, si bien las **señoras SQB y JAP** han ocupado interinamente el puesto de Perito Judicial entre tres y cuatro años, como lo refieren ellas y el señor García Retana de **ASPROTECOFI**, ello no genera, por sí mismo, un derecho adquirido a ser nombrada en propiedad, ni exime del cumplimiento de los requisitos de idoneidad establecidos para el acceso a la condición de elegible conforme a la normativa vigente.
- XIV. Que conforme a lo dispuesto por el Consejo Superior en la sesión N.º 114-2024, celebrada en el mes de diciembre de 2024, los nombramientos interinos de las personas servidoras que ocupan el cargo de Perito Auditor en la Sección de Delitos Económicos y Financieros podían ser prorrogados hasta el 30 de junio de 2025, en tanto se efectuara la convocatoria respectiva y se contara con una lista de personas preelegibles. Lo anterior, con el fin de dotar a las jefaturas de personal que, además de cumplir con los requisitos académicos y legales establecidos para el puesto, acrediten también la idoneidad mínima exigida para su desempeño, conforme al mandato constitucional y al marco normativo aplicable al empleo público en el Poder Judicial.

CONSIDERANDO

- I. Que el principio de idoneidad comprobada constituye un eje rector en el acceso al empleo público, conforme lo dispone el artículo 192 de la Constitución Política y el numeral 18, inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial.
- II. Que las condiciones de participación establecidas en la convocatoria CV-01-2025 fueron aceptadas por las **señoras SQB y JAP** al momento de formalizar su inscripción, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas) se encuentra dentro del marco técnico-jurídico válido y aplicable.
- III. Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo a las **señoras SQB y JAP**.

- IV. Que la permanencia prolongada en un cargo bajo condición interina no constituye, por sí misma, un derecho adquirido, ni genera expectativa legítima de permanencia, según reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional.
- V. Que el proceso selectivo llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana responde a una instrucción expresa del Consejo Superior, cuyo cumplimiento es obligatorio y orientado a garantizar procesos objetivos y transparentes de selección de personal.
- VI. Que la solicitud de revaloración planteada no procede por cuanto no se identificaron elementos que ameriten una revisión del proceso selectivo aplicado. La evaluación psico laboral (pruebas y entrevistas) fueron ejecutadas conforme a lo dispuesto por el Consejo Superior, con base en lineamientos técnicos y normativos previamente definidos.
- VII. Que el derecho adquirido que se aduce, ha sido revisado en copiosa jurisprudencia constitucional y se ha referido que, la estabilidad relativa de quienes ocupan cargos interinos no prevalece frente al principio de idoneidad comprobada, al respecto, se ha indicado “... VI.- (...)en asuntos en que se ha planteado a esta Sala la sustitución de un interino por otro y se pretende la tutela del derecho a la estabilidad relativa del primero y el principio de igualdad, este Tribunal Constitucional ha mantenido el criterio que **el amparo no prospera cuando el interino sustituto está mejor cualificado para el puesto** (véase por todas la sentencia No. 2005-6589 de las 20:31 horas del 31 de mayo del 2005). De ahí que la Sala mantiene un criterio en el que pondera la cualificación del servidor público, argumentando que aún en perjuicio del servidor interino sustituido **se debe respetar el criterio de “idoneidad comprobada”** (artículo 192 de la Constitución Política). (El subrayado es del original). (Sentencia No. 9896-2005 de las 09:56 hrs. del 29 de julio de 2005).

Además, debe recordarse que la estabilidad de los nombramientos interinos es de naturaleza impropia, y que el solo hecho de haber ocupado el cargo durante un periodo en un puesto no otorga derechos adquiridos o de alguna índole ni otorga expectativa legítima de permanencia a la persona que lo ocupa, es por ello que se determina que para este caso en particular, no se identifican derechos que hayan sido adquiridos y que de una u otra forma estén siendo vulnerados, pues **doña SQB y doña JAP** han participado del proceso selectivo en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

- VIII. Que la alegación de trato desigual respecto de otras personas nombradas en propiedad bajo condiciones diferentes se aclara que la Dirección de Gestión Humana está facultada, de conformidad con el artículo 24 del Estatuto de Servicio Judicial, para implementar procesos de reclutamiento tanto por la vía de oposición como por

antecedentes. El último proceso de selección para el puesto de Perito Auditor llevado a cabo en 2024 se realizó bajo la modalidad de antecedentes, por lo que operaban condiciones distintas, legalmente autorizadas. En consecuencia, no resulta procedente equiparar procesos de naturaleza y objeto distintos, máxime cuando **las señoras SQB y JAP** conocían y aceptaron los términos específicos de la convocatoria en la que participaron.

- IX. Que en cuanto a excluir de los procesos selectivos actuales a las personas que ya ocupan interinamente el cargo, tal pretensión carece de fundamento, pues atendiendo a los principios constitucionales y jurisprudenciales expuestos en la interposición del recurso, es necesario señalar que la convocatoria gestionada por la Dirección de Gestión Humana para conformar una lista de personas preelegibles que cumplan con todos los requisitos para el cargo de Perito Auditor en la Sección de Delitos Económicos y Financieros en el Organismo de Investigación Judicial responde a lo dispuesto por el Consejo Superior en la sesión N° 114-24 del 12 de diciembre de 2024, artículo XV.

En dicho acuerdo, el Órgano Superior señaló la obligatoriedad para conformar la citada lista y que la continuidad de las personas interinas en el cargo de interés estaba sujeta a la realización de la convocatoria ordenada, en la cual debían participar las personas interesadas en conformar el respectivo listado, y con ello poder aspirar a nuevos nombramientos en el cargo o a la prórroga de estos.

- X. Que **las señoras SQB y JAP** no superaron una de las fases excluyentes del proceso selectivo, y por ello no es posible acreditar su idoneidad para el cargo. Esta circunstancia contraviene el principio de idoneidad comprobada previsto en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, que dispone:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”

POR TANTO

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, el artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y en atención a lo acordado por el Consejo Superior en las sesiones N.º 77-2022 del 8 de setiembre de 2022, artículo XLIV, y N.º 114-24 del 12 de diciembre de 2024, artículo XV, así como a las condiciones establecidas en la convocatoria CV-01-2025, para la conformación de listas de personas preelegibles para el cargo de Perito Auditor en la Sección de Delitos Económicos y Financieros del Organismo de Investigación Judicial, se solicita respetuosamente al Honorable Consejo de Personal:

- I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por las señoras **SQB y JAP**, así como lo pretendido por el señor José David García Retana, en su condición de Secretario General de ASPROTECOFI,

al no haberse demostrado vicio en el procedimiento, ni arbitrariedad, ni afectación a derechos fundamentales en el desarrollo del proceso selectivo CV-01-2025, en el que no se acreditó la idoneidad mínima requerida para el puesto concursado.

- II. Declarar conforme a derecho el resultado obtenido por las señoras **SQB** y **JAP**, y tener por válidamente ejecutado el procedimiento del proceso selectivo CV-01-2025, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.
- III. Que se notifique lo resuelto a las personas apelantes y demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.”

--- 0 ---

Conocido el informe citado, la Mag. Julia Varela Araya enfatiza que la apelación se debe al tema de la evaluación psicológica y consulta si las unidades de psicología del Organismo de Investigación Judicial tienen las competencias para hacer este tipo de valoración.

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, explica que como normativa no, que en algunos procesos ellos colaboran. Esta rectoría de dirección que se ha aplicado sobre todo para los puestos de investigadores es solamente para atender el reclutamiento abierto de investigadores, no así para el resto de esta clase de puestos.

Por otra parte, la Mtra. Alejandra Rojas Calvo comenta que le parece importante ver el tema de los instrumentos que se utilizaron y los hallazgos para conocer en qué radicó la negativa de la valoración.

Se le concede el uso de la palabra a la Máster Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, quien explica lo siguiente: En el ámbito administrativo, los procesos selectivos presentan complejidades particulares cuando las personas ya se encuentran en los puestos sin haber pasado por una evaluación previa. No obstante, es fundamental llevar a cabo dichos procesos para garantizar la igualdad de condiciones, conforme a lo establecido administrativamente. En este caso específico, se aplicará una batería de pruebas competenciales orientadas a evaluar el perfil de Perito Auditor, la cual incluye: una entrevista competencial enfocada en el perfil del puesto y una batería de pruebas selectivas (competencias, personalidad, capacidades u otras).

En el caso de la señora SQB y para todos los casos se trabaja con objetividad, en igualdad de condiciones, pero en este caso las pruebas no son congruentes con el perfil, hay indicadores totalmente contrarios, se cumplió con el debido proceso.

A la señora QB se le brindó un informe psico-laboral con todas las justificaciones técnicas, punto por punto donde se especificó los motivos técnicos y científicos por los cuales ella no cumplía el perfil del puesto.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos interviene y comenta que observa dos elementos en la apelación de la señora QB, uno es el tema de la calificación que tiene ese examen y que se le realice nuevamente y el otro elemento es que, ella considera que no debería hacer ese examen porque ya estaba en el puesto.

Ante esto realiza las siguientes preguntas:

- ¿Desde cuándo está en ese puesto? La fecha cuando ingresó ¿existían otras reglas de contratación para ese puesto? ¿Había otros requisitos?*
- ¿Por qué ahora, tenía que hacer el examen, qué fue lo que generó ese atraso? ¿Lo generó ella o la institución? ¿A gestión de quién realiza esas pruebas? ¿Es un estándar que le aplica a todo el mundo?*
- ¿Eran para el mismo puesto o para otro puesto?*
- ¿Hace cuánto se hizo la prueba?*
- ¿Cuáles son las consecuencias para ella sino aprueba las pruebas, pierde el puesto?*
- ¿Qué posibilidad existe de que en caso de que se acuerde reponerle esa prueba se otorgue una medida que la mantenga en su cargo hasta que realice esas pruebas? ¿Qué consecuencias se podrían dar?*

*La Licda. Granados Murillo pasa a brindar respuesta e indica que la señora QB está en el puesto desde enero del 2021 y ha estado nombrada ininterrumpidamente de manera interina en el cargo de perito; su nombramiento en ese momento constituyó un ascenso interino y lo único que se solicitaba era cumplir los requisitos del puesto, requisitos legales como la licenciatura, incorporación al colegio profesional y el curso básico; para estar interinamente no es imperativo cumplir la parte de la experiencia, sí para un nombramiento en propiedad, para aquel momento ella es nombrada porque cumple los requisitos académicos y legales que requiere puesto de perito y cursó las materias de la capacitación básica que le adelantaron para poder desempeñarse en el puesto, según lo indicó la misma doña S**.*

La implementación de este modelo evaluativo también para el puesto de Perito, que en aquel momento no se aplicaba, se venía gestionando desde varios años atrás por administraciones anteriores del OIJ. Sin embargo, hasta setiembre de 2022, el Consejo Superior aprueba el modelo selectivo que se presenta para puestos policiales.

Posteriormente, en el año 2024 se dispone que se incluya el puesto de Perito en este proceso selectivo que se había aprobado en el 2022 para los puestos policiales, considerando que son puestos que portan armas y que pertenecen a la escala policial. Es así como en diciembre de 2024 el Consejo Superior ordena a la Dirección de Gestión Humana gestionar la convocatoria para que las personas interinas apliquen el proceso selectivo que se dispone, incluso sujetando la continuidad de esos nombramientos interinos para el resultado de este proceso selectivo.

Doña Roxana Arrieta Meléndez, con la colaboración de la Licda. Granados Murillo explican que la señora QB para el 2021 optaba por un nombramiento interino no uno en propiedad, y tal como lo dispuso el Consejo Superior, las personas con interés en ocupar el puesto de Perito, deben pasar por el proceso selectivo dispuesto.

*Nuevamente, interviene la Máster Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, quien brinda la siguiente retroalimentación: que durante el presente año, la Unidad de Psicología recibió la tarea de llevar a cabo los procesos de evaluación establecidos para los puestos en cuestión. En el caso específico de la señora S**, la fecha de aplicación de las pruebas selectivas fue el 22 de abril de 2025, y posteriormente, el 3 de junio de 2025, se le realizó una entrevista individual de tipo competencial. Ese mismo día, los resultados fueron remitidos a la parte administrativa, la cual los trasladó a la interesada. En dicha evaluación —tanto en las pruebas selectivas como en la entrevista individual— se concluyó que, en ese momento, la persona no cumplía con los dominios competenciales requeridos para el puesto de Perito (a) Auditor (a). Posteriormente, la señora S** gestionó una revocatoria con apelación en subsidio. El 10 de junio, se le entregó un informe técnico detallado, que incluía los resultados de todas sus pruebas, así como los fundamentos por los cuales no se consideraba adecuada para el puesto en función de la evaluación realizada. Además, se le indicó el acceso al peritaje y al expediente correspondiente. Finalmente, se le dio respuesta formal a la revocatoria presentada. Desde entonces, no se ha recibido ninguna otra gestión adicional por parte de la interesada.*

Por otra parte, el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez comenta que una buena parte de los alegatos presentados van sobre el tema de que no le pueden cambiar las reglas del juego y que tiene una especie como derecho consolidado, esto no se puede sostener porque no hay un derecho consolidado cuando lo que tiene es una estabilidad relativa; es decir, un nombramiento interino, porque eso implicaría que la administración estaría atada a que no puede establecer criterios más rigurosos de objetividad para poder realizar el nombramiento de alguien en propiedad o los ascensos que pudieran darse, no se tendría un derecho a la inmutabilidad en los requisitos de nombramientos.

*También indica don Ricardo que si este Consejo accede a la petición de doña S** se tiene que tomar en cuenta que se estaría abriendo una puerta que no es válida sólo para ella, sino que tiene que ser válida para varios, porque se estaría hablando de una apertura del procedimiento a otra regla.*

***Doña Julia Varela, agradece la intervención de don Ricardo Madrigal, quien se retira de la sesión por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo y otorga la palabra a doña Alejandra Jerez Soto.*

La Máster Alejandra Jerez Soto procede a realizar una aclaración importante: Las pruebas psicológicas aplicadas en los procesos selectivos no deben interpretarse como exámenes académicos que arrojan resultados categóricos de “bueno” o “malo”. Se trata de herramientas técnicas diseñadas para evaluar competencias específicas en función del perfil del puesto. Asimismo, la Unidad de Psicología ha accedido, en ocasiones, a peritajes privados cuando las personas apelantes así lo solicitan y asumen el costo correspondiente. No obstante, es importante considerar que, estos peritajes suelen implicar un alto costo económico. La técnica utilizada en las evaluaciones es objetiva, es decir, estandarizada y validada. Los resultados obtenidos por el profesional externo se mantienen dentro del mismo marco técnico. Por lo tanto, cualquier criterio emitido debe provenir de un profesional en Psicología, dado que se trata de una valoración especializada que requiere formación y experiencia en el área.

*La Mtra. Alejandra Rojas Calvo expresa que le interesaría contar con todos los insumos para la atención de este caso, incluyendo la respuesta al recurso de revocatoria presentado por la señora QB para contrastar con lo que dice doña S**.*

*Doña Alejandra Jerez Soto explica que sin ningún inconveniente se le podría hacer llegar el recurso de revocatoria. Con respecto a los resultados, se le puede hacer la exposición y traer a la profesional que efectuó la entrevista, así como los resultados de las pruebas; sin embargo, lo primero que se debe tener es el levantamiento del secreto profesional de doña S**, porque son datos sensibles de ella y están regidos como los doctores por el secreto profesional, por lo cual el detalle de los indicadores en esta exposición no se puede externar, solo la generalidad.*

Las pruebas selectivas son totalmente cuantitativas correspondientes a un 60% y la entrevista es totalmente cualitativa con un porcentaje de 40%. Además, son cuantitativas en el sentido que la apelante completó las pruebas en los sistemas, incorporó cada uno de los datos que están ahí y son cualitativas en el sentido que de que hay un criterio profesional psicológico en la entrevista. A nivel de matriz se hace una integración que determina si la persona aprueba o no el proceso selectivo.

La Mag. Julia Varela Araya pregunta “¿cómo explicar objetivamente, que, si ha tenido buen rendimiento según la evaluación del desempeño, se puede enfrentar este resultado?”

Doña Alejandra Jerez Soto, explica que la evaluación del desempeño no es comparable a la evaluación selectiva, en la parte administrativa se valora una competencia que es la calidad de servicio, a diferencia de la evaluación selectiva psicológica que evalúa 4 competencias genéricas y 6 competencias específicas que tenga el perfil.

Doña Julia Varela agradece la explicación.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, añade que esto es un recurso de revocatoria y la competencia del Consejo está limitada por el recurso, el recurso no pide nada sobre el fondo de la prueba psicológica, el recurso está limitado a que se haga otra vez la prueba y que se asegure la no aplicación retroactiva de los nuevos modelos de selección.

Indica que, primeramente, no está de acuerdo en analizar el contenido psicológico de la prueba, porque no se solicita y se estaría abriendo una grieta respecto de un recurso que rompe todas las reglas de recursividad, porque no tienen competencia para entrar a analizar lo que la parte no está pidiendo.

Un segundo aspecto que destaca es que tiene “una opinión consolidada en el sentido de que la estabilidad relativa o precaria, - como diversos fallos de todas las salas constitucionales, segunda y primera, han establecido-, sobre la condición del Profesional interino en un puesto, que es su punto de vista, en cuanto a que esa estabilidad relativa o precaria alcanza para participar en otro puesto, pero no para que yo en mi puesto sea afectado por una regla posterior”.

Resalta que sí estando en un puesto, si se desea ascender a otro, se esté impedido de alegar que hayan variado las reglas, y otra cosa es que, en el puesto en que se esté, de repente varíen todas las reglas. Cree que eso no está contenido dentro del principio del concepto de la estabilidad relativa. Indica que tampoco significa que la administración esté atada de manos en cuanto a modificar las reglas para sus

puestos, por supuesto que las puede modificar, pero para los demás, porque respecto de la recurrente aplican las reglas con las que ingresó, no las que se tienen ahora.

Considera que en este caso específico y no como una regla genérica, salvo que haya una norma específica que no existe, la administración no puede llevar a profesionales que están interinos en un puesto para mantener su interinazgo a realizar pruebas distintas a la que había cuando ingresó, distinto sería si es para optar para un puesto disímil.

Doña Roxana Arrieta Meléndez, expresa que la Dirección de Gestión Humana está sujeta a una disposición del Consejo Superior, este órgano en función de una cantidad de argumentos da nacimiento a esta decisión y no de forma arbitraria, porque estos profesionales no se consideraban que tuvieran que llevar otras atinencias en el puesto, pero con la exigencia de que ellos querían ganar el 40% de disponibilidad de riesgo, deben hacer el curso básico, entre otras argumentaciones.

Es en esta ambigüedad, exigencias y controversias tanto del Organismo de Investigación Judicial desde la Dirección hacia ese grupo de compañeros, que se busca un punto de equilibrio y se gestiona esta solicitud de modelo; por lo tanto, la Dirección de Gestión Humana está aplicando lo que el Consejo está pidiendo, ya sea si la persona se contrató en una condición antes o no y ejemplo de esto es lo que ha pasado con el Fondo de Jubilaciones, se contrató de una forma, las reglas cambiaron y se aplican de otra forma actualmente a pesar de haber ingresado con anterioridad al cambio efectuado. Por otra parte, el contexto de esto viene de un proceso de la vieja data, consolidado en esos extremos para poder cubrir las exigencias tanto del Director del OIJ como del equipo de trabajo y ellos tenían conocimiento, por eso han tenido que llevar todos esos cursos, esto es importante tenerlo como antecedente.

Doña Julia Varela agradece la explicación realizada por doña Roxana Arrieta y menciona que esto contextualiza por qué se aplicaron estas pruebas en este caso, siendo éstas no para optar por un puesto en propiedad, sino mantenerlo interino.

Doña Julia Varela cede la palabra a doña Alejandra Jerez Soto quien explica que este tipo de procesos tiene historia, en el 2010 se implementó la evaluación a los Auxiliares de Seguridad cuando anteriormente no se realizaba. En el 2008 sucedió lo mismo cuando no se evaluaban los Custodios de Detenidos y hubo que evaluarlos. En el 2016 pasó con los Fiscales Auxiliares cuando no se evaluaban y hubo que evaluarlos.

Conocido todo lo anterior, externa doña Julia, que, desde el punto de vista de interés institucional y público, no conviene que una persona con cierta experiencia adquirida en el puesto por un nombramiento interino, la quiten simplemente porque obtuvo un resultado negativo en una prueba, es importante aclarar, que esto no genera un derecho adquirido sino una expectativa que mantiene la persona nombrada interinamente hasta tanto no se de un nombramiento en propiedad.

Además, según lo regulado no se debe suspender el nombramiento de una persona interina para nombrar a otra interina, solo procedería cuando se realiza el nombramiento en propiedad y se deba cumplir con el perfil del puesto, perfil que se aplica a quienes aplican para puestos en propiedad, no para el que está y se mantiene interino.

La Mtra. Rojas Calvo opina que se le permita una revaloración por otro profesional de otra oficina, menciona que no tiene los insumos que para ella eran importantes, por no corresponderle a su persona

hacer valoraciones técnicas, pero que si hubiera preferido conocer cuáles elementos de las cualidades cualitativas se tomaron en cuenta para llegar a los hallazgos encontrados; por lo tanto subsistiendo un elemento de duda sobre la realización de prueba aplicada a la señora QB, se debería hacer una revaloración inmediata por otro profesional que pueda adentrarse bajo la confidencialidad de esta persona. Añade que al momento en que esta persona ingresa las reglas eran otras y la supremacía de la realidad cuando existe algún tipo de duda, es que tiene que ser favorable a la persona trabajadora.

Doña Julia cede la palabra a doña Roxana Arrieta, quien indica que por un tema de responsabilidad de la Dirección de Gestión Humana y de poder evaluar la idoneidad de las personas, mantendrá el criterio técnico, además de que está respaldado por normativa específica del Colegio de Psicólogos. El proceso técnico de la señora QB o cualquier persona que se encuentre en una situación de éstas (este caso como interino), puede repetir su evaluación en el período correspondiente. Adiciona que su responsabilidad es, que la persona tiene que ser idónea para el puesto que está desempeñando, sea esté interino o con mayor justificación si opta por uno en propiedad, si tiene falencias tendrá que ver cómo las supera para poder desempeñarse adecuadamente, así sea interinamente. También expresa que el criterio técnico no desmerita ni excluye una segunda evaluación en el tiempo correspondiente y contra esto no tiene ningún reparo.

Doña Alejandra Rojas Calvo interviene y consulta, ¿qué pasa con la plaza que ocupa actualmente la señora QB a la espera que ella repita nuevamente la prueba, quedaría congelada, o sigue su curso? ¿Nombrarán a alguien en propiedad y a ella la reevaluarán después?

*La Licda. Emilia Granados Murillo, explica que no es un proceso para nombrar en propiedad, y que según lo revisado doña S** no está en plaza vacante, ella ha venido en cadenas de sustitución y el último nombramiento que está registrado es en sustitución de una titular que está ascendida.*

Doña Alejandra Rojas consulta nuevamente, por el resultado obtenido, ¿ella no podía seguir en esa plaza? Doña Emilia Granados, responde que “en esa sustitución en principio no, según lo dispuesto por el Consejo Superior”.

Asimismo, también la Licda. Granados Murillo expuso el recurso de apelación presentado en forma individual por la señora JAP el cual está orientado en la misma línea de inconformidad al haber obtenido resultados negativos en su evaluación psicológica, pero refiriendo al buen desempeño que ha obtenido en la calificación de sus funciones.

En adición a lo anterior, también se puso en conocimiento de este órgano recomendativo gestión de la Asociación de Profesionales en Contaduría y Finanzas, que llegó aparte de los recursos de apelación recibidos que refiere a que se acoja lo que doña SQB y JAP están solicitando, enfatizando las mismas condiciones que se han considerado en función de la prueba aplicada, la estabilidad y continuidad que ambas personas servidoras judiciales han tenido en el puesto.

Agrega doña Roxana Arrieta M., que “el tema de la idoneidad en esta materia por el tipo de responsabilidad que tienen estos compañeros es fundamental, el tema competencial a mí me preocupa porque si las personas no tienen esas condiciones reforzadas, se podría estar debilitando los procesos, por lo tanto, yo me mantengo en las mismas condiciones que el caso de la señora QB”.

Se procede a agradecer la participación de la Licda. Emilia Granados Murillo y la Máster Alejandra Jerez Soto, quienes se retiran de la sesión.

Analizado todo lo anterior, por mayoría de votos, se acordó: acoger parcialmente los recursos de apelación presentados, aplicar nuevamente la prueba psicológica a las señoras SQB y JAP, por otro profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal, en el plazo de dos años, siempre que cumpla con las condiciones que en ese momento se establezcan. Lo anterior, conforme lo establece el modelo selectivo aprobado por el Consejo Superior en sesión N°114-24 celebrada el 12 diciembre de 2024 artículo XV y tal como se indicó en el cartel de la publicación de la convocatoria CV-001-2025, en la cual participaron las señoras QB y AP. En ese sentido, en el tanto se lleva a cabo la repetición de la prueba, las servidoras podrán desempeñarse de manera interina en el cargo de interés.

Voto salvado

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez emite su voto en el sentido de apartarse de la decisión de la mayoría y rechazar los recursos de apelaciones presentados por las señoras SQB y JAP, manteniendo los criterios técnicos que ha suministrado el informe N°PJ-DGH-0543-2025 y lo publicado en el cartel de la Convocatoria N°0001-2025 para asumir nombramientos interinos en el cargo Perito Auditor de la Sección de Delitos Económicos y Financieros en el apartado:

3.3. Repetir pruebas psicolaborales:

Las personas que anteriormente hayan realizado la valoración psicolaboral para el cargo antes indicado y obtuvieron un resultado desfavorable, podrán repetir dicha evaluación para el mismo cargo una vez transcurridos dos años desde su última aplicación.

De esta manera, se acata lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N°114-24 celebrada el 12 diciembre de 2024 artículo XV donde se dispuso “autorizar la continuidad en los nombramientos interinos de las personas servidoras ocupantes de los puestos de peritos (a) y auditor (a) en la Sección de Delitos Económicos y Financieros, por el plazo de seis meses, hasta el 30 de junio de 2025”; además indica doña Roxana Arrieta, transcurrido este período las personas deben adquirir las condiciones mínimas de idoneidad para realizar nombramientos interinos (condición de postulante), esa condición le permite ser nombrado en la Institución de previo a participar por un puesto en propiedad.

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las diez horas.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria