

# CONSEJO DE PERSONAL

## SESION N° 015-2025

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del diecinueve de agosto 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-1081-2025 relacionado con informe integral de Carrera Profesional del señor Erick Manuel Sánchez Duarte, el cual indica:

N° PJ-DGH-SAS-1081-2025  
15 de julio del 2025  
Referencia: 22004-2022



Fecha de prestación de la Gestión	Nombre de la persona servidora	Nº cédula	Puesto Desempeñado	Requisito Académico y Legal <i>Manual de Puestos Institucional</i>	Formación Académica de la persona servidora	Grado Académico Adicional que solicita Reconocer	Fecha de Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
07/11/2022	ERICK MANUEL SÁNCHEZ DUARTE	112590063	Clase ancha: Profesional 2  Clase angosta: Profesional en Planificación	• Licenciatura en una carrera en el área de la especialidad del puesto.  • Ingeniería en el Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional	• Bachiller en Ingeniería Industrial, Universidad 11-05-2007.  • Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad Latina 22-04-2016.  • Colegio de Ingenieros y Arquitectos 25-02-2010, al día.	• Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad del las Ciencias del Arte, 23-04-2020.  • Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica 31-03-2023, al día.	07/11/2022	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 relacionadas 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 07 de noviembre de 2022 mediante correo electrónico; por lo tanto, el rige del reconocimiento del grado académico adicional de Licenciatura en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS 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 atinencia existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de **Licenciatura en Administración de Empresas** y la naturaleza funcional del puesto de **Profesional 2 (Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo administrativo)**, es que el reconocimiento de este grado académico adicional le resulta útil al desempeñarse como **Profesional 2 (Profesional en Planificación)**.
- Por otra parte, si bien el objeto primordial 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 de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo podrá realizar aquellos actos que 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 Administración de Empresas** al servidor judicial **Erick Manuel Sánchez Duarte**, 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 ejercutar sus labores en el Poder Judicial.

Licda. Maureen Siles Mata  
Subdirectora a.i.  
Proceso Administración Humana

MBA. Adriana Steller Hernández  
Jefa Administrativa a.i.  
Administración Salarial

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

Realizado por: Andrey Fernández Leiva, Técnico Administrativo 2



INF-GAA-CP-PJ-DGH  
-SAS-1081-2025.pdf

--- o ---

*Atendido lo anterior, se acordó: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-1081-2025 y reconocer al señor Erick Manuel Sánchez Duarte, 5 puntos por el grado académico adicional Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de las Ciencias y el Arte.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO II***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1240-2025 relacionado con informe integral de Carrera Profesional del señor Héctor Freddy Cascante Mendoza, el cual indica:*

Fecha de prestación de la Gestión	Nombre de la persona servidora	Nº cédula	Puesto Desempeñado	Requisito Académico y Legal <i>Manual de Puestos Institucionales</i>	Formación Académica de la persona servidora	Grado Académico Adicional que solicita reconocer	Fecha de Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
23/05/2022	Héctor Freddy Cascante Mendoza	115040446	<b>Clase ancha:</b> Fiscal Auxiliar <b>Clase angosta:</b> Fiscal Auxiliar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Licenciatura en Derecho</li><li>• Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Licenciatura en Derecho Universidad Latina de Costa Rica, 01/10/2014</li><li>• Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, 20/11/2014</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Tributario Universidad para la Cooperación Internacional 22/05/2022.</li></ul>	23/05/2022	11 Puntos

**Consideraciones importantes:**

1. 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.
2. 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.
3. La gestión fue realizada por la persona servidora en fecha 23 de mayo del 2022; por lo tanto, el rige del reconocimiento del grado académico adicional de Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Tributario se tiene a partir de esta fecha por considerarse un reajuste.

**Conclusiones:**

4. 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.
5. 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.
6. Por las características del caso que nos opera y dada la atinción existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de **Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Tributario** y la naturaleza funcional del puesto de **Fiscal Auxiliar (Ejecutar la acción penal y civil en representación de la víctima ante los Tribunales competentes)**, es que el reconocimiento de este grado académico adicional le resultó útil mientras se desempeñó como **Fiscal Auxiliar (Fiscal Auxiliar)**.
7. Por otra parte, si bien el objeto primordial 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 sólo 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:**

8. Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer **11 puntos** por el grado académico adicional de **Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Tributario** al señor **Héctor Freddy Cascante Mendoza**, por el periodo del **23 de mayo del 2022 al 14 de marzo del 2023**, fecha de su último día laboral en la institución, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina solicitada le permitieron tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos que fueron de su conocimiento al ejecutar sus labores en el Poder Judicial.

Licda. Maureen Siles Mata  
Subdirectora a.i.  
Proceso Administración Humana

MBA. Adriana Steller Hernández  
Jefa Administrativa a.i.  
Administración Salarial

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

Realizado por: Arturo Fallas Villegas, Técnico Administrativo 2



INF-GAA-CP-1240-2  
025.pdf

--- O ---

*Atendido lo anterior, se acordó: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-1240-2025 y reconocer al señor Héctor Freddy Cascante Mendoza, 11 puntos por el grado académico Maestría en Derecho con énfasis en Derecho Tributario de la Universidad de Cooperación Internacional.*

**Se declara en firme.**

## ***ARTÍCULO III***

*Se procede a conocer el oficio DP-PGC-647-2025 de Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, relacionado con el informe de cumplimiento de las cláusulas del contrato de becas del señor Edgar Alejandro Abarca Alfaro, el cual indica:*

### **“INFORME DE CUMPLIMIENTO CONTRATO DE ADIESTRADMIENTO – BECA PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA”**

#### **DATOS PERSONALES DE LA PERSONA BECADA**

Nombre: Edgar Alejandro Abarca Alfaro

Cédula: 0114420496

Puesto en el que se desempeña: Defensor Público

Oficina: Sección Especializada de Asistencia Social

#### **DETALLE DEL POSGRADO**

Actividad: Diploma de experto en la prueba testifical desde el razonamiento probatorio y la psicología del testimonio.

Ente organizador: Universidad de Girona, España

Fecha inicio: 09 de setiembre 2024

Fecha fin: 20 de enero 2025

#### **DETALLE DE LA BECA**

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

- ( ) Ayuda económica
- ( ) Beca parcial
- (X) Beca completa**
- ( ) Permiso con goce de salario con sustitución

- (  ) Permiso con goce de salario sin sustitución  
 (  ) Aval de participación  
 (  ) Otro - Especifique cuál:

**Acuerdo del Consejo Superior en que se otorgó la beca: Consejo Superior en sesión No. 67-2024 celebrada el 30 de julio de 2024, artículo XXXIX.**

**DETALLE DEL CONTRATO**

**Consecutivo del contrato suscrito: 006-CF-24**

**Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento: segunda, tercera, cuarta y quinta.**

CLÁUSULA	COMPROMISO	COMPLIMIENTO	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso conferido por la universidad organizadora.	X   POSGRADO UNIVERSIDAD DE GIRI	
Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder judicial en los lugares y despachos que determine el Poder Judicial según la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivo, siendo un total de un año, después de haber culminado este adiestramiento; y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió la beca, salvo que por disposición del Poder Judicial o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial .	X	
Tercera	El Proceso Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública podrá solicitar a "La persona beneficiaria" colaborar en sus programas de capacitación, impartiendo los conocimientos adquiridos mediante charlas, cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que el Poder Judicial disponga	No se solicitó  X	

<b>Tercera</b>	Podrá el Proceso Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública solicitarle a “La persona beneficiaria” publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, investigación, guía, artículo de opinión, entre otros) según se requiera para la Revista Judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.	<b>No se solicitó</b>  <b>X</b>	
<b>Cuarta</b>	Presentar ante el Consejo de Personal de la Dirección de Gestión Humana, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por la universidad organizadora, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	<b>X</b>  <b>Según correo del 06 de febrero 2025, se informa que es una sola nota al finalizar el programa, para ello, debía hacer un examen escrito y un ensayo.</b>	 Correo de seguimiento del 26 de
<b>Quinta</b>	La persona beneficiaria se compromete, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión del Trabajo Final de Investigación y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y a la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, mediante las direcciones de correo electrónico establecidas en la cláusula anterior, un <b>informe final</b> con el detalle de los estudios realizados	<b>X</b>   INF-FINAL-EST-BECA-Cumplimiento contrato	
<b>Quinta</b>	En caso de realizar un Trabajo Final de Graduación, deberá presentar un ejemplar ante la Biblioteca Judicial el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido a la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública.	<b>X</b>  <b>No realizó TFG, no era requisito en esta beca.</b>	

### **SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL**

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas segunda, tercera, cuarta y quinta por el servidor Edgar Alejandro Abarca Alfaro.

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 del servidor Edgar Alejandro Abarca Alfaro."

--- O ---

*Conocido el informe anterior, se acordó:*

1. *Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas del Contrato de Adiestramiento del señor Edgar Alejandro Abarca Alfaro, correspondientes a la segunda, tercera, cuarta y quinta.*
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 del señor Abarca Alfaro.*

*Se declara en firme.*

## **ARTÍCULO IV**

*Se procede a conocer el oficio DP-PGC-649-2025 de Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, relacionado con el informe de cumplimiento de las cláusulas del contrato de becas de la señora Mariana Herrera Solís, el cual indica:*

**"INFORME DE CUMPLIMIENTO  
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO - BECA  
PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO  
DEFENSA PÚBLICA**

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA BECADA**

**Nombre: Mariana Herrera Solís**

**Cédula: 0114560638**

Puesto en el que se desempeña: Defensora Pública

Oficina: Abogada de Asistencia Social, en la Sección Especializada de Asistencia Social.

#### DETALLE DEL POSGRADO

Actividad: Diploma de experto en la prueba testifical desde el razonamiento probatorio y la psicología del testimonio.

Ente organizador: Universidad de Girona, España

Fecha inicio: 09 de setiembre 2024

Fecha fin: 20 de enero 2025

#### DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

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

Acuerdo del Consejo Superior en que se otorgó la beca: Consejo Superior en sesión No. 67-2024 celebrada el 30 de julio de 2024, artículo XXXIX.

#### DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 007-CF-24

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento: segunda, tercera, cuarta y quinta.

CLÁUSULA	COMPROMISO	COMPLIMIENTO	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso conferido por la universidad organizadora.	X	

		 Diploma de Experto en Prueba Testifical d	
<b>Segunda</b>	Seguir prestando sus servicios al Poder judicial en los lugares y despachos que determine el Poder Judicial según la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivo, siendo un total de un año, después de haber culminado este adiestramiento; y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió la beca, salvo que por disposición del Poder Judicial o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial .		
<b>Tercera</b>	El Proceso Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública podrá solicitar a "La persona beneficiaria" colaborar en sus programas de capacitación, impartiendo los conocimientos adquiridos mediante charlas, cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que el Poder Judicial disponga	<b>No se solicitó</b> 	
<b>Tercera</b>	Podrá el Proceso Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública solicitarle a "La persona beneficiaria" publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, investigación, guía, artículo de opinión, entre otros) según se requiera para la Revista Judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.	<b>No se solicitó</b> 	
<b>Cuarta</b>	Presentar ante el Consejo de Personal de la Dirección de Gestión Humana, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por la universidad organizadora, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	 <b>Según correo del 26 de marzo 2025, se informa que es una sola nota al finalizar el programa, para ello, debía hacer un examen escrito y un ensayo.</b>	 Seguimiento 26 de marzo 2025.pdf

<b>Quinta</b>	La persona beneficiaria se compromete, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión del Trabajo Final de Investigación y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y a la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, mediante las direcciones de correo electrónico establecidas en la cláusula anterior, un <b>informe final</b> con el detalle de los estudios realizados	X   INF-FINAL-EST-BECA-Cumplimiento contrato	
<b>Quinta</b>	En caso de realizar un Trabajo Final de Graduación, deberá presentar un ejemplar ante la Biblioteca Judicial el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido a la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública.	X  <b>No realizó TFG, no era requisito en esta beca.</b>	

### **SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL**

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

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

--- o ---

*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 Mariana Herrera Solís, correspondientes segunda, tercera, cuarta y quinta.*

*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 Herrera Solís.*

*Se declara en firme.*

## ***ARTÍCULO V***

*Se procede a conocer informe técnico 1248-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor JPV, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, el cual indica:*

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se elevan los recursos de apelación interpuestos por el oferente JMPV cédula de identidad número XXXXXXXXXX, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en las pruebas psicolaborales correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2023, para los puestos de Investigador 1 y Custodio de Detenidos, ambos catalogados como puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Los recursos fueron presentados los días 28 y 29 de julio de 2025, respectivamente. El primero se interpone contra el resultado de las pruebas psicolaborales, notificado por medio de correo electrónico el día 22 de julio de 2025. El segundo se dirige contra el contenido del Informe Psicolaboral N.<sup>o</sup> 1231-UPI-ADM-2025, en el cual se detallan los fundamentos técnicos del resultado emitido.

Previamente, el día 24 de julio de 2025, esta Unidad recibió por correo electrónico la solicitud de la persona oferente para conocer los resultados específicos de las pruebas aplicadas. En atención a dicha solicitud, el 28 de julio de 2025 a las 15:48 horas, el Área de Psicología de la Sección de Potencial Interno remitió el Informe Psicolaboral N.<sup>o</sup> 1231-UPI-ADM-2025, donde se explican de manera técnica los aspectos evaluados que sustentaron el resultado.

Por lo tanto, lo que corresponde es la elevación de los recursos de apelación ante el Consejo de Personal, para su conocimiento y resolución conforme a lo establecido en la normativa vigente.

En relación con el primer recurso de apelación, la persona oferente señala lo siguiente:

*“Yo, JMPV cédula de identidad N.<sup>o</sup> XXXXXXXXXX, me dirijo a ustedes de manera respetuosa para presentar apelación formal respecto al resultado del examen psicolaboral aplicado como parte del proceso de selección para el puesto de Investigador 1 - Custodio, en el marco de la convocatoria respectiva.*

*Según la resolución emitida, el resultado obtenido fue "No aprobado". Sin embargo, considero que esta calificación no refleja de forma adecuada mi potencial, debido a situaciones externas que afectaron directamente el desarrollo de la prueba y que pudieron haber condicionado negativamente los resultados. A continuación, expongo las razones que motivan esta apelación:*

**1. Ausencia de retroalimentación específica:**

*La resolución únicamente indica que el resultado fue "No aprobado", sin detallar las competencias específicas evaluadas, ni los fundamentos técnicos o resultados que justifican dicha calificación. Esto limita el derecho a una defensa informada y a conocer las áreas que deben ser fortalecidas.*

**2. Problemas técnicos durante la aplicación del examen:**

*Durante la evaluación, se presentaron fallas considerables en el funcionamiento del dispositivo (tablet) utilizado para responder la prueba, entre las cuales destaco:*

- *La imposibilidad de visualizar el cronómetro una vez que se bajaba en pantalla para contestar las preguntas.*
- *Lentitud extrema en el funcionamiento de la tablet, provocando que las respuestas seleccionadas no quedaran registradas.*
- *Reaparición de preguntas previamente respondidas sin las opciones marcadas, lo que obligaba a repetir respuestas y ocasionó una pérdida de tiempo considerable.*

*Estas fallas técnicas afectaron directamente mi desempeño, impidiéndome completar la prueba de forma efectiva y certera.*

**3. Solicitud de revisión técnica y reprogramación:**

*Con fundamento en el principio de objetividad, transparencia y debido proceso que rige el acceso a la función pública, solicito respetuosamente:*

- *La revisión del informe técnico del examen, así como los registros asociados al dispositivo utilizado.*
- *La reprogramación de la evaluación psicolaboral, a fin de garantizar condiciones justas, equitativas y libres de fallas técnicas.*

*Dicha solicitud se ampara en el principio de legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y en los principios de imparcialidad, idoneidad y eficiencia establecidos en la Ley General de la Administración Pública (art. 3 y 4).*

*Confío en que esta apelación será valorada con objetividad y que se garantizará el respeto a los derechos del postulante en todo proceso de selección. Agradezco su atención y quedo en espera de una respuesta dentro del plazo legal correspondiente.*

*Fundamento legal adicional:*

*Esta solicitud también se fundamenta en el derecho constitucional a una tutela efectiva (artículo 25 de la Constitución Política), que garantiza el acceso a mecanismos de impugnación ante decisiones administrativas que puedan afectar los derechos o intereses legítimos de los ciudadanos. En este caso, dicho principio respalda mi derecho a solicitar que la evaluación psicolaboral sea revisada exhaustivamente, o bien que se me otorgue la posibilidad de realizarla nuevamente en condiciones técnicas adecuadas, garantizando así un resultado justo y objetivo.”*

En relación con el segundo recurso de apelación, la persona oferente señala lo siguiente:

*“Asunto: Apelación formal al Informe Psicolaboral N. 1231-UPI-ADM-2025  
Nombre completo: JMPV  
Cédula de identidad: XXXXXXXXXX  
Fecha de aplicación de pruebas: 21 de julio de 2025  
Oficio referido: 1231-ADM/UPI-2025*

*Cabe destacar que el informe afirma que ningún instrumento quedó sin completar. Esta afirmación es técnicamente incorrecta: si bien logré avanzar en las distintas pruebas, hubo test específicos que eran cronometrados y no pudieron ser completados en su totalidad debido a las fallas señaladas (borrado de respuestas previamente marcadas y visualización defectuosa del tiempo). Esta situación provocó que, aunque el sistema haya registrado ingreso a las distintas secciones, el contenido completo de algunas pruebas cronometradas no fuera contestado como se esperaba, afectando el desempeño y la validez del resultado. Esta omisión factual contradice lo expuesto en el informe y representa un vicio sustancial conforme al artículo 19 de la Ley General de la Administración Pública.*

#### *I. Introducción y fundamento del reclamo*

*Por medio de la presente, presento esta apelación formal al Informe Psicolaboral emitido el 29 de julio de 2025, en el marco del proceso selectivo RP-0002-2023. Este reclamo se fundamenta en graves vicios de procedimiento, específicamente deficiencias técnicas durante la aplicación de las pruebas selectivas, así como la omisión de estas irregularidades en el análisis del informe final, lo cual afecta directamente la legalidad, validez y objetividad del resultado emitido.*

*Me veo en la necesidad de dejar expresa constancia de que los resultados consignados en dicho informe no reflejan fielmente mi desempeño, debido a fallas en el sistema tecnológico empleado durante la evaluación.*

#### *II. Deficiencias técnicas que viciaron el proceso*

*Durante el desarrollo de las pruebas selectivas aplicadas el 21 de julio de 2025, se presentaron múltiples fallas técnicas graves que afectaron de forma directa e irremediable mi desempeño. Estas deficiencias incluyen:*

*Respuestas previamente seleccionadas fueron borradas automáticamente por el sistema, sin justificación, lo que me obligó a devolverme a responder ítems que*

*ya había resuelto, provocando pérdida de tiempo sustancial. Esto impactó directamente en mi capacidad de avanzar con fluidez y completar otras secciones de la prueba.*

*El cronómetro descendía bruscamente o desaparecía, impidiendo visualizar el tiempo restante, lo que obstaculizó la adecuada administración del tiempo y generó estrés adicional.*

*Debido a estos inconvenientes, varias pruebas no pudieron ser completadas en su totalidad o se realizaron bajo presión e inseguridad sobre si las respuestas quedaron registradas correctamente.*

*Es inaceptable que un proceso que se describe como científico, confiable y válido omita por completo estos elementos contextuales determinantes, ignorando las condiciones reales en que se ejecutó la evaluación.*

### *III. Invalidez de los resultados por condiciones de aplicación defectuosas*

*El informe asegura que el oferente utilizó los tiempos requeridos y que ningún instrumento quedó sin completar, lo cual no solo es erróneo, sino que constituye una afirmación carente de sustento, ya que varias de las pruebas fueron realizadas bajo interrupciones técnicas, y en algunos casos no fueron completadas de manera efectiva.*

*La confiabilidad de cualquier instrumento psicométrico depende de que su aplicación se realice en condiciones estandarizadas y controladas, lo que claramente no ocurrió en este proceso. Tal y como lo establece el Manual de Evaluación Psicológica de la APA (American Psychological Association), uno de los principios éticos esenciales es que:*

*La administración de pruebas debe garantizar igualdad de condiciones, de lo contrario sus resultados no pueden considerarse válidos ni comparables.*

*Aplicar instrumentos bajo condiciones defectuosas, omitir este hecho en el análisis posterior, y aun así emitir una conclusión con consecuencias graves (inhabilitación por dos años) resulta profundamente lesivo, tanto en lo administrativo como en lo ético.*

### *IV. Omisión injustificada en el informe: violación al debido proceso*

*El informe no hace ninguna mención a las irregularidades técnicas reportadas verbalmente durante el proceso, lo cual representa una omisión material grave. Esto constituye una violación directa al principio del debido proceso administrativo consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y en los artículos 255 y 260 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP), que disponen:*

- Art. 255 LGAP: *Toda persona tiene derecho a impugnar un acto administrativo cuando existan vicios de legalidad, de forma o fondo.*
- Art. 260 LGAP: *Las pruebas deben ser conocidas, valoradas e incorporadas correctamente en el expediente.*

*Emitir un resultado sin considerar hechos relevantes que inciden directamente en la validez de las pruebas viola no solo la LGAP, sino también el principio de veracidad y objetividad del artículo 3 de la misma ley.*

## *V. Proporcionalidad y razonabilidad: consecuencias excesivas*

*El informe indica que, conforme al acta 51-12 del Consejo Superior, artículo XLIX, una persona declarada como no recomendable no podrá volver a ser evaluada sino hasta después de dos años. Esta medida, aplicada sin considerar los errores técnicos descritos, constituye una sanción desproporcionada y desprovista de fundamento justo, en tanto:*

- 1. No se garantizó una evaluación válida y equitativa, por lo que el resultado no puede tener efectos definitivos.*
- 2. No se dio oportunidad de subsanar o repetir la prueba en condiciones óptimas, pese a las fallas evidentes en el equipo.*

*El principio de proporcionalidad, reconocido en la jurisprudencia administrativa y constitucional, exige que cualquier restricción a derechos legítimos (como el acceso a la función pública) debe ser necesaria, razonable y ajustada a los hechos, lo que claramente no ocurre aquí.*

## *VI. Solicitud fundada*

*Ante lo expuesto, solicito de forma firme y fundada:*

- 1. Que se anule o invalide el resultado consignado en el Informe Psicolaboral N.º 1231-UPI-ADM-2025, por haberse basado en un proceso irregular y técnicamente viciado.*
- 2. Que se me brinde una nueva oportunidad para ser evaluado bajo condiciones óptimas, utilizando equipos funcionales, con control técnico de calidad y bajo supervisión adecuada.*
- 3. Que se investigue internamente el estado de los dispositivos utilizados durante la aplicación del día 21 de julio de 2025, con el fin de esclarecer la responsabilidad sobre el defecto técnico manifestado.*

*Esta apelación no persigue modificar arbitrariamente una calificación, sino exigir un proceso justo, válido, transparente y apegado a derecho, conforme a los principios del ordenamiento jurídico costarricense.*

## *VII. Conclusión*

*No puede considerarse válida una evaluación que se basa en supuestos de confiabilidad cuando el proceso mismo estuvo viciado por errores tecnológicos, omisiones de análisis, y ausencia de medidas correctivas ante hechos reportados. La validez de un informe psicológico no reside solamente en la aplicación de pruebas científicas, sino también en que el procedimiento seguido sea limpio, justo, y garantice el respeto a los derechos del participante.*

*Con base en la Constitución Política (art. 11 y 192), la Ley General de la Administración Pública (arts. 3, 255, 260), y el Estatuto del Servicio Judicial (art. 18), solicito respetuosamente una nueva evaluación psico-laboral, en condiciones técnicas adecuadas, como mecanismo para garantizar la legalidad del proceso y mi derecho a una valoración objetiva y sin sesgos técnicos.”*

A continuación, se presenta un resumen de los principales argumentos esgrimidos por el oferente en su apelación y una valoración técnica de los mismos por parte del Área de psicología de la Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ a cargo de la aplicación de dichas pruebas.

## **1. Sobre la ausencia de retroalimentación específica:**

Esta Sección, en cumplimiento del principio de legalidad y del debido proceso administrativo, dio respuesta a la gestión presentada por el oferente el 22 de julio del año en curso, procediendo con la remisión del Informe Psicolaboral N.º 1231-UPI-ADM-2025. Dicho documento constituye un informe técnico oficial, elaborado conforme a los principios éticos, metodológicos y jurídicos que rigen la práctica profesional en Psicología, incluyendo lo dispuesto en el Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, así como en la normativa institucional aplicable.

El informe fue remitido al oferente el día 28 de julio de 2025, y en él se detallan los fundamentos técnicos y metodológicos que sustentan el resultado obtenido en las pruebas selectivas. Se expone de forma detallada los fundamentos de su resultado “No Aprobado”, incluyendo el análisis de cada una de las pruebas aplicadas y su relación con el perfil de los puestos a los que aspiraba.

De esta manera, el resultado de “No Aprobado” se sustenta en una valoración integral de los instrumentos aplicados —pruebas psicométricas—, los cuales fueron ejecutados bajo condiciones técnicas objetivas y estandarizadas, sin haberse identificado vicios de procedimiento o arbitrariedad alguna. La evaluación concluyó que el perfil del oferente no se ajusta a los requerimientos establecidos para los puestos de Investigador 1 y Custodio de Detenidos del Organismo de Investigación Judicial.

Al respecto, es importante aclarar que el Informe Psicolaboral, es un informe técnico psicológico, elaborado por un profesional acreditado del equipo institucional de psicología, conforme a la normativa vigente, a las buenas prácticas en evaluación psicológica del ámbito público, y a los principios éticos y metodológicos de la disciplina el cual está basado en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Todo el procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Es importante aclarar que, este informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, **pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública**. En ese sentido, **no es procedente jurídicamente la interposición de un recurso de apelación contra un insumo técnico**, como lo es el informe de resultados psicolaborales remitido.

## **2. Sobre los problemas técnicos con el dispositivo:**

Con relación a los alegatos expuestos por el oferente en cuanto a supuestas irregularidades técnicas durante la aplicación de las pruebas psicolaborales, esta Unidad

procedió a la verificación de los registros correspondientes, incluyendo los datos almacenados en la plataforma Psicoweb y los informes técnicos generados por cada instrumento aplicado. Como resultado, no se identificó ningún reporte de incidente técnico durante la aplicación de las pruebas.

Todas las pruebas fueron completadas conforme a los parámetros establecidos, excepto la prueba de *capacidad intelectual*, lo cual no constituye una irregularidad, ya que esta prueba se compone de diez subpruebas cronometradas que, por diseño, se cierran automáticamente al concluir el tiempo asignado. Este funcionamiento es parte del protocolo técnico establecido y es debidamente comunicado al oferente mediante las instrucciones previas a la aplicación, las cuales destacan que cada subprueba tiene tiempos independientes, que la exactitud y velocidad son factores relevantes, y que, al agotarse el tiempo, el sistema avanza automáticamente a la siguiente sección.

Además, el consentimiento informado, firmado por el oferente antes del inicio del proceso, establece en su punto 16 que la persona debe notificar cualquier situación que le impida continuar con la evaluación. También se indica en el punto 14 que personal profesional estará presente durante todo el proceso para brindar acompañamiento y resolver cualquier duda o incidente que se presente. Estas indicaciones son reforzadas verbalmente el día de la aplicación.

Respecto al recurso presentado, el oferente manifestó haber informado verbalmente sobre una supuesta falla técnica durante la aplicación de las pruebas. No obstante, conforme al procedimiento institucional vigente, ante la notificación verbal de un posible incidente técnico, el personal a cargo debe procurar su resolución inmediata y, si la situación persiste o genera dudas en la persona evaluada —ya sea por temor a la pérdida de respuestas o afectación en el tiempo asignado—, se le brinda la posibilidad de optar por una de dos vías: (1) reprogramar la evaluación para continuarla en otro momento; o (2) continuar con la aplicación, bajo la advertencia de que no podrá alegar posteriormente que el resultado se vio afectado por dicha situación ya que se resolvió la falla técnica y la persona decidió continuar.

Estas decisiones deben quedar formalmente documentadas en la **Boleta de incidente de aplicación de pruebas**, la cual debe ser firmada por la persona evaluada al momento de los hechos.

En este caso particular, no consta en los registros institucionales ninguna boleta ni reporte formal de incidentes técnicos. Esto indica que, de haberse presentado alguna situación, **esta fue atendida y resuelta oportunamente**, sin que haya generado afectaciones persistentes al desarrollo del proceso.

Adicionalmente, el mismo día de la aplicación, el personal responsable verificó que todos los datos y respuestas hubieran quedado correctamente registrados en la plataforma informática, informándole al oferente que la información se había guardado sin inconvenientes.

En ese momento, el oferente tenía la posibilidad de manifestar su inconformidad y solicitar la reprogramación del proceso en virtud de la supuesta falla técnica; no obstante, no expresó ninguna objeción ni solicitud en tal sentido.

Las pruebas aplicadas están debidamente estandarizadas y automatizadas, conforme a lineamientos técnicos institucionales, validadas psicométricamente y con trazabilidad asegurada mediante plataformas certificadas. No se ha identificado ningún desvío en las condiciones de aplicación que comprometa la validez técnica de los resultados obtenidos. Por tanto, las afirmaciones vertidas posteriormente por el oferente carecen de sustento técnico y documental.

Finalmente, en relación con la cita realizada por el apelante al Manual de Evaluación Psicológica de la APA, se aclara que las pruebas aplicadas en este proceso sí cumplen con las condiciones técnicas y metodológicas que garantizan su estandarización, supervisión profesional y validez legal, conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial y el artículo 192 de la Constitución Política. En consecuencia, el resultado emitido se mantiene como técnicamente válido y jurídicamente procedente.

### **3. Sobre la solicitud de revisión técnica y reprogramación**

El señor JMPV solicita la revisión técnica del informe psicológico, así como de los registros asociados al dispositivo utilizado durante la evaluación, y adicionalmente plantea la posibilidad de una reprogramación de la prueba psicolaboral. Fundamenta dicha solicitud en los principios de objetividad, legalidad, imparcialidad e idoneidad, citando lo dispuesto en la Constitución Política y la Ley General de la Administración Pública. Según alega, supuestas fallas técnicas habrían afectado su desempeño, comprometiendo —a su juicio— la validez del resultado.

Asimismo, cuestiona la aplicación del plazo de inhabilitación de dos años establecido en el acta 51-12 del Consejo Superior, calificándolo como una medida desproporcionada, al considerar que no se verificaron adecuadamente las condiciones técnicas en que se desarrolló la evaluación. Señala además que no se le brindó la oportunidad de repetir o subsanar el proceso, lo cual considera lesivo a sus derechos como postulante.

Sin embargo, tras la revisión exhaustiva de los registros técnicos disponibles —incluyendo los informes individuales generados por cada prueba, las respuestas almacenadas en la plataforma Psicoweb, y los sistemas de trazabilidad digital implementados—, se confirma que el proceso fue ejecutado conforme a los protocolos técnicos y metodológicos vigentes. El informe psicológico fue emitido de forma completa y rigurosa, sin que conste irregularidad o vicio técnico alguno que afecte su validez.

Durante la aplicación de las pruebas, no se reportaron formalmente incidentes técnicos ni se documentó ninguna situación que comprometiera el desarrollo del proceso, más allá de aquellas que fueron atendidas y subsanadas en el momento mismo de la aplicación. Las manifestaciones del oferente fueron presentadas únicamente de forma posterior a la emisión del resultado, lo cual imposibilita una verificación objetiva y retroactiva de los hechos alegados, restándole valor técnico probatorio.

En cuanto a la solicitud de reprogramación, se aclara que el Consejo Superior, mediante el acta 51-12 del 22 de mayo de 2012, artículo XLIX, estableció que en los casos donde la persona obtenga un resultado de “No Aprobado” en una evaluación psicolaboral, deberá esperar un período de dos años para participar nuevamente en un proceso similar. Esta disposición no constituye una sanción, sino que obedece a criterios técnicos y metodológicos cuyo fin es preservar la validez, confiabilidad y equidad de los procesos evaluativos.

Por tanto, al no haberse demostrado técnicamente la existencia de vicios, irregularidades o afectaciones sustanciales al procedimiento, y no haberse documentado incidentes técnicos con el uso del dispositivo durante la aplicación, no procede acoger la solicitud de reprogramación. Esta resolución se adopta conforme a los principios de seguridad jurídica, equidad y legalidad, en aras de mantener la integridad y objetividad de los procesos de selección del Poder Judicial.

## **RESULTANDO**

- I. Que el señor JMPV cédula de identidad N.<sup>º</sup> XXXXXXXXXXXX, participó en el proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos policiales de Investigador 1 y Custodio de Detenidos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ), obteniendo como resultado en la aplicación de pruebas psicométricas la calificación de “No Aprobado”.
- II. Que el resultado fue notificado mediante correo electrónico el 22 de julio de 2025, otorgándose el plazo reglamentario para interponer recursos o gestionar aclaraciones ante la Unidad de Psicología de la Administración.
- III. Que el oferente presentó dos recursos de apelación: el primero, el 28 de julio de 2025, en contra del resultado “No Aprobado”; y el segundo, el 29 de julio de 2025, dirigido contra el contenido del Informe Psicolaboral N.<sup>º</sup> 1231-UPI-ADM-2025.
- IV. Que el 24 de julio de 2025, previo a la interposición de los recursos, el señor JMPV solicitó por correo electrónico la entrega del informe técnico; y el mismo le fue remitido el día 28 de julio a las 15:48 horas por el Área de Psicología, detallando los fundamentos técnicos del resultado emitido.
- V. Que, en sus recursos, el oferente alega vicios de procedimiento, supuestas fallas técnicas en el dispositivo utilizado, omisión de retroalimentación y afectación a su derecho de participación en condiciones de equidad.

- VI. Que el informe técnico fue elaborado por profesional acreditado, siguiendo los protocolos metodológicos y éticos establecidos por el Colegio de Psicología de Costa Rica, con trazabilidad completa de las respuestas, aplicación estandarizada y sin registro de anomalías técnicas.
- VII. Que, conforme al procedimiento institucional vigente, ante la manifestación verbal de un posible incidente técnico durante la aplicación de pruebas, el personal profesional debe procurar su resolución inmediata. Si la situación persiste o genera dudas en la persona evaluada —ya sea por temor a pérdida de información o afectación del tiempo disponible—, se le ofrece la posibilidad de optar entre (1) reprogramar la aplicación o (2) continuar con la evaluación, bajo el entendido de que no podrá alegar posteriormente afectación por dicha situación. Esta decisión debe quedar formalmente documentada mediante la Boleta de Incidente de Aplicación de Pruebas, firmada por la persona evaluada en el momento.
- VIII. Que, en el caso del señor JMPV, no consta en los registros institucionales ninguna boleta ni reporte formal sobre incidentes técnicos. El mismo día de la aplicación, el personal profesional responsable verificó que todas las respuestas quedaron correctamente registradas en la plataforma informática, informando de ello al oferente. El oferente tenía la posibilidad de manifestar su inconformidad y solicitar la reprogramación del proceso en virtud de la supuesta falla técnica; no obstante, no expresó ninguna objeción ni solicitud en tal sentido. Las manifestaciones relacionadas con supuestas fallas técnicas fueron realizadas únicamente después de la notificación del resultado, lo cual imposibilita su verificación objetiva y retroactiva, y limita su valor técnico probatorio dentro del procedimiento.
- IX. Que el proceso de evaluación fue conducido conforme a la normativa institucional vigente y a los principios de legalidad, objetividad y transparencia.

## **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 artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial. Este principio ha sido reforzado por la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159), la cual establece que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de mérito, objetividad, transparencia y eficiencia.
- II. Que el artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial obliga a las personas oferentes a someterse a evaluaciones psicométricas o psicolaborales como parte de los requisitos para ingresar al Poder Judicial.
- III. Que las condiciones de participación, así como las metodologías e instrumentos de evaluación utilizados, fueron previamente definidos, debidamente comunicados y aceptados por la persona oferente al momento de iniciar su proceso de aplicación.
- IV. Que el Informe Psicolaboral N.º 1231-UPI-ADM-2025 fue elaborado por profesional acreditado, según lineamientos del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa

Rica, y constituye un insumo técnico especializado dentro del procedimiento de evaluación. Conforme a lo establecido por la Ley General de la Administración Pública, dicho informe no reviste naturaleza jurídica de acto administrativo definitivo, y por tanto no es susceptible de apelación autónoma.

- V. Que, conforme al procedimiento institucional vigente, cualquier anomalía o incidente técnico durante la aplicación de pruebas debe ser reportado oportunamente al personal responsable, a fin de resolverlo de inmediato. Si la situación persiste o genera dudas razonables en la persona evaluada, esta debe optar entre reprogramar la evaluación o continuarla bajo su responsabilidad. En cualquiera de los casos, la decisión debe ser documentada mediante la Boleta de Incidente de Aplicación de Pruebas, debidamente firmada. En el presente caso, no consta registro alguno de dicha documentación.
- VI. Que, tras la revisión de los registros técnicos de aplicación —incluyendo la plataforma Psicoweb y los sistemas institucionales asociados— no se identificaron fallas, interrupciones ni irregularidades. Las pruebas fueron aplicadas conforme a los parámetros estandarizados, lo cual garantiza la validez técnica y psicométrica de los resultados emitidos
- VII. Que los alegatos formulados por el oferente sobre presuntas fallas técnicas fueron presentados únicamente después de emitido el resultado, lo que imposibilita su verificación objetiva y retroactiva, y les resta valor técnico probatorio en el marco del proceso. Sin que existiera constancia de que fueron reportados oportunamente ni verificados en sitio.
- VIII. Que las pruebas psicométricas fueron aplicadas bajo condiciones controladas, con trazabilidad digital, respaldo en plataforma institucional, y supervisión profesional, lo cual garantiza su validez, objetividad y equidad conforme a la normativa vigente.
- IX. Que al oferente se le entregó en tiempo oportuno el informe psico-laboral solicitado, cumpliéndose así con los principios de debido proceso, transparencia y acceso a la información.
- X. Que el acta 51-12 del Consejo Superior, artículo XLIX, establece un plazo de inhabilitación de dos años para las personas que obtienen resultado de “No Aprobado” en evaluaciones psicolaborales, lo cual no constituye sanción, sino una medida técnica para preservar la confiabilidad del sistema evaluativo.
- XI. Que, en atención a los principios de legalidad, objetividad, debido proceso, seguridad jurídica y equidad, no se evidencia fundamento técnico ni jurídico para modificar el resultado obtenido ni acoger la solicitud de reprogramación presentada por el oferente.

## **POR TANTO**

Con fundamento en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial, el acuerdo contenido en el acta 51-12 del Consejo Superior, y demás normativa vigente aplicable, esta Unidad Técnica:

- I. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor JMPV dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos de Investigador 1 y Custodio de Detenidos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).
- II. Ratifica la validez y legalidad del Informe Psicolaboral N.<sup>o</sup> 1231-UPI-ADM-2025, elaborado por profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para los puestos convocados. Es importante aclarar que dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública. En ese sentido, no procede jurídicamente la interposición de un recurso de apelación contra un insumo técnico, como lo es el informe de resultados psicolaborales.
- III. Declara improcedente la solicitud de reprogramación de la evaluación psicolaboral, dado que no se ha demostrado técnicamente la existencia de vicios, irregularidades o afectaciones sustanciales al procedimiento, ni consta registro de incidente formal presentado durante la aplicación. Esta resolución se adopta conforme a los principios de seguridad jurídica, legalidad, objetividad y equidad, en resguardo de la integridad de los procesos de selección del Poder Judicial.
- IV. Dispone notificar al oferente la presente resolución, junto con la información correspondiente sobre su derecho a reinscribirse en futuros procesos de selección, conforme a lo establecido en la normativa aplicable."

--- O ---

*Analizado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideraron las personas integrantes del Consejo de Personal, que no se evidencia ningún problema que permita dudar de que hubo una imposibilidad para que el señor PV cumpliera en el tiempo que se le dio con la información necesaria; por tanto por unanimidad, se acordó: aprobar el informe técnico 1248-ADM/UPI-2025 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor JPV, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos de Investigador 1 y Custodio de Detenidos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO VI**

*Se procede a conocer el oficio PJ-DGH-RS-0581-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente ERSB, el cual indica:*

“El 19 de mayo del año en curso, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, mediante correo electrónico el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente E.R.S.D, cédula de identidad número 0x-0xxx-0xxx, en razón de haber obtenido un **resultado de no aprobado en pruebas selectivas y en la entrevista competencial**, correspondiente al proceso selectivo de persona perito auditor, Convocatoria CV-0001-2025.

En virtud de lo anterior el día 4 de junio del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó la respuesta al recurso de revocatoria, en la cual se mantuvo el resultado inicialmente emitido —al haberse notificado a la persona como no aprobada en el proceso selectivo—, se hizo constar lo siguiente:

- Se entregó a la persona interesada el resultado correspondiente.
- Se proporcionó el informe psico-laboral.
- Se otorgó acceso al peritaje respectivo.

Por lo tanto, lo único que queda pendiente es la elevación del recurso de apelación ante el Consejo de Personal, para su conocimiento y resolución conforme a lo establecido en la normativa vigente.

El recurso se fundamenta en la disconformidad de la oferente E.R.S.D, respecto del resultado obtenido en la evaluación psico laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado por el Consejo Superior para conformar las listas de elegibles de personas que vayan ocupan el puesto de Perito (a) Auditor (a) del Organismo de Investigación Judicial. En este contexto, la señora E.R.S.D manifiesta lo siguiente:

*“Asunto: Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio contra resultado de entrevista psicolaboral – Proceso de selectivo de la convocatoria CV-0001-2025  
Perito Auditor*

*Muy respetuosamente, yo, E.R.S.D, cédula x0x0x0x0x, en mi calidad de postulante en el proceso de selección para el puesto de Perito Auditor, y con fundamento en los artículos 35 y 36 de la Ley General de la Administración Pública, presento ante ustedes recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el resultado de la entrevista psicolaboral notificado mediante correo electrónico el día 14 de mayo de 2025, en el cual se me comunica que no he aprobado la entrevista psicolaboral y por tanto, no podré continuar con la siguiente etapa del proceso selectivo.*

*Hechos:*

1. *Participé en el proceso selectivo en mención, aprobando satisfactoriamente la prueba psicométrica.*
2. *Posteriormente, fui convocada a una entrevista psicolaboral, cuya evaluación resultó desfavorable.*
3. *En la comunicación recibida se indica que puedo realizar una gestión para presentar recurso ordinario, conforme a la normativa vigente.*

*Fundamentos:*

1. *Conforme al artículo 11 de la LGAP, toda persona tiene derecho a una resolución motivada y a un debido proceso, lo cual implica transparencia y razonabilidad en los criterios evaluativos aplicados.*
2. *Según los artículos 103 y 104 de la LGAP, los actos administrativos deben estar debidamente motivados y pueden ser revocados si se fundamentan en un error de hecho o en una apreciación subjetiva no debidamente justificada.*
3. *Dada la naturaleza técnica y sensible de la entrevista psicolaboral, considero que podrían haberse producido elementos de juicio que no reflejan adecuadamente mis competencias personales y profesionales para el cargo.*

*Petición:*

*Con base en lo anterior, solicito:*

1. *Que se revoque el acto administrativo que establece que no superé la entrevista psicolaboral.*
2. *Que, en su lugar, se disponga la repetición de la entrevista psicolaboral, bajo condiciones de objetividad e imparcialidad.*
3. *En caso de que esta revocatoria no prospere, se eleve el recurso en apelación subsidiaria ante la instancia correspondiente.*

*Medio para recibir notificaciones: Correo electrónico: xxxxxxxx@gmail.com”*

Con relación al recurso de apelación interpuesto por la señora E.R.S.D, por tanto, en cumplimiento del principio de legalidad y proceso administrativo la Unidad de Psicología le ha dado respuesta a la gestión de revocatoria, pero adicionalmente hizo llegar a la evaluada un informe psico-laboral. El cual, consiste en 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.

En este sentido, el día 04 de junio del presente año, la Máster Laura Rojas Solano remitió un informe psico-laboral, en este informe, se detalla y justifica de manera ampliada los resultados obtenidos en las técnicas selectivas aplicadas. Por tanto, se explican todos los parámetros técnicos que fundamentan el resultado emitido a la persona evaluada. Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Todo el procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Respecto al acceso al expediente, se aclara que este únicamente puede realizarse mediante un peritaje, el cual debe ser solicitado de forma voluntaria y por escrito por la persona interesada. Es importante señalar que dicho procedimiento implica un trámite formal y puede conllevar un costo económico, el cual deberá ser asumido por la persona evaluada. Asimismo, se deja constancia de que este peritaje no tiene efectos sobre los resultados previamente emitidos. Toda esta información fue debidamente comunicada en la respuesta al recurso de revocatoria, se dio el debido plazo no se recibió ninguna gestión por parte de la señora E.R.S.D.

Por lo tanto, fue a través de la aplicación de las pruebas selectivas y entrevista individual que se logró establecer el resultado desfavorable, esto lo que implica que se ha realizado una revisión, análisis e interpretación exhaustiva de todos los instrumentos selectivos, incluida la entrevista. En el presente caso, la Máster Laura Rojas Solano, basándose en el procedimiento establecido, determina que su resultado no es afín al perfil requerido para el puesto de trabajo.

Tampoco se recibió por ningún medio y dentro del plazo establecido, alguna solicitud de la evaluada dirigida a la Unidad de Psicología o a la profesional a cargo para acceder al expediente psicológico o a los procedimientos de calificación de las pruebas tal y como se indicó el recurso interpuesto.

## **RESULTANDO**

- I. Que la Dirección de Gestión Humana, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Perito (a) Auditor (a) del Organismo de Investigación Judicial, 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 sometiéndose a las

pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.

- IV. La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública a continuación se detalla: " a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.
- V. La Sala Constitucional en sentencia No. 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: "En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública..." La Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: "III.- Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso..."
- VI. Otro voto de la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: "La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración".
- VII. El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.
- VIII. La evaluada E.R.S.D fue convocada en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un

resultado adverso, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

- IX. La evaluación psico-laboral aplicada se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder 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.
- X. 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, 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.
- XI. Que el resultado obtenido por una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo del puesto de Perito (a) Auditor (a), 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.
- XII. Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a funcionario público, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características mentales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado. La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las diecisésis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo.
- XIII. Además, se descarta que la Máster Laura Rojas Solano, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se basa en el procedimiento técnico establecido, aplicado en igualdad de condiciones para todas las personas oferentes. La interpretación de sus respuestas y comportamientos durante la entrevista se integró

con los resultados obtenidos en las pruebas selectivas, garantizando así una valoración coherente y fundamentada.

## **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 el proceso selectivo del Perito (a) Auditor (a) fueron aceptadas por la oferente E.R.S.D, al momento de participar en el proceso selectivo de dicho cargo al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral 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 realizado por la evaluada E.R.S.D.
- IV. 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 de las personas que ingresan en la institución.
- V. Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.
- VI. Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones
- VII. Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.
- VIII. Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

## **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 para el proceso selectivo del puesto de Perito (a) Auditor (a) del Organismo de Investigación Judicial. Se considera lo siguiente:

- I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por la señora E.R.S.D, en el marco del proceso selectivo de dicho cargo.
- II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por la evaluada, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.
- III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente de este tipo de procesos selectivos podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de dos años, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.
- IV. Ordenar la notificación de la presente resolución a la señora E.R.S.D y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.”

--- O ---

*Expuesto el informe anterior por la Msc. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, reitera la MBA. Roxana Arrieta Meléndez “que los perfiles para el puesto de Perito (a) Auditor (a) del Organismo de Investigación Judicial requieren la portación de armas, requisito que anteriormente no se solicitaba, el análisis psicolaboral es fundamental para no exponer al riesgo, ni a la misma persona ni a quienes estén en su entorno, entonces si no se tienen las competencias y el temperamento en todo lo que se requiere para mantener una ecuanimidad con respecto a su accionar, considero que al menos en este momento, no está en capacidad de hacerlo. Yo me apego al informe técnico en ese sentido”.*

*La Mag. Julia Varela Araya menciona que se presenta una importante diferencia con las otras apelaciones atendidas por el Consejo de Personal en relación con el concurso citado. Indica que “en los casos anteriores las personas ya tenían bastante tiempo de*

*estar precisamente sirviendo a la institución, digámoslo así que la idoneidad comprobada ya se había dado porque no habían tenido problemas de evaluaciones ni nada por el estilo. Entonces ahí fue donde nosotros, por lo menos votamos, salvo doña Roxana, para que se diera la oportunidad de la nueva evaluación. Este caso se trata de una persona externa donde no podemos tener ese insumo que nos pueda medir el riesgo diferente, en el otro teníamos bases de experiencia que ya tenían en el puesto, que estaban más bien que con la imposibilidad de la prueba, pudieran seguir siendo nombradas y eso afectaba también el mismo servicio público y aunque es una apelación del mismo concurso, la situación fáctica es diferente.*

*Discutido lo anterior, por unanimidad, se acordó: acoger en todos sus extremos el criterio técnico del informe PJ-DGH-RS-0581-2025 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la señora ERSB.*

***Se declara en firme.***

\*\*\* El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, procede a retirarse por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

## ***ARTÍCULO VII***

*Se procede a conocer el oficio PJ-DGH-RS-0618-2025 relacionado recurso de revocatoria con apelación en subsidio suscrito por el señor DAE, el cual indica:*

“El pasado 30 de junio del año en curso, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió mediante correo electrónico el **recurso de revocatoria con apelación en subsidio suscrito por el señor DAE cédula de identidad 0118320XXX**, quien actualmente participa en el proceso de Primer Ingreso del Poder Judicial.

En virtud de que el 02 de julio el Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó el rechazo del recurso de revocatoria, manteniendo el resultado inicialmente emitido debido a

que la persona obtuvo una nota inferior al mínimo establecido, se remite el recurso de apelación al Consejo de Personal para su conocimiento y resolución.

El recurso se fundamenta en la disconformidad del oferente, señor DAE, respecto del resultado obtenido en la evaluación psico laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado por el Consejo Superior para conformar las listas de elegibles del proceso de Primer Ingreso. En este contexto, el señor DAE manifiesta lo siguiente:

*"PRIMERO: El día de aplicación del examen hice las pruebas necesarias en los dispositivos del Juzgado Civil y de Trabajo de Cañas en sala 2, pero minutos antes de empezar el examen, la cámara dejó de funcionar, así que me conecté a la reunión desde mi celular para informarle al encargado de la prueba, el señor David Víquez Calderón.*

*Con ayuda de un técnico y el coordinador judiciales del despacho, por fin se solucionó el problema; pero justo cuando la cámara estaba funcionando, el internet de la oficina se fue, y por ende era imposible realizar el examen.*

*SEGUNDO: No se entregó copia de la forma de cómo se calificaron las pruebas negándose el acceso integral de todo el expediente del concurso supracitado, lo que evidencia la enervación de mi derecho de defensa*

*De acuerdo al cuadro fáctico de cita, el suscrito formula el presente alegato de conformidad al ordenamiento jurídico, lo cual verso a continuación:*

*PRIMERO: En ningún momento se me dio acceso al expediente administrativo en su totalidad, o sea no pude observar cómo se calificaron los ítems del examen aplicado, lo cual enerva mi derecho de información, que comprende, necesariamente, el conocimiento de los fundamentos de las decisiones administrativas, bajo la misiva de que si el administrado no conoce las decisiones que le conciernen y sus fundamentos, no sólo no puede analizarlas, cuestionarlas sino que difícilmente puede comprenderlas, interpretar la situación, eventualmente, ejercer el derecho de defensa. Lo cual ha sido interpretado por la Procuraduría General de la República de la siguiente manera:*

*"Conocer los motivos de una decisión de la Administración facilita el ejercicio de acciones impugnatorias, mejora la posibilidad de formular una defensa del derecho afectado y en general, da acceso a la información pertinente y necesaria para conocer en su totalidad, la decisión tomada.*

*El principio de publicidad y transparencia, en ese sentido, adquiere vital relevancia, en particular el derecho que el artículo 30 constitucional contiene, es decir, que según el cual, como regla general, se debe admitir el acceso a todos los archivos y expedientes administrativos, salvo que se esté en los casos de secreto de Estado, ... ".( Dictamen C-018-1999 de 26 de enero de 1999)*

*SEGUNDO: El correo emitido por el Departamento de Recursos Humanos del Poder Judicial adolece de fundamentación técnico-legal, ya que no establece los parámetros técnicos por los cuales se funda la exclusión del suscrito, sin establecer la metodología que empleada por medio de la cual se llegó a tal decisión, lo cual se presume se hizo bajo una valoración meramente subjetiva, asimismo no refiere bajo que norma fundó tal resolución, apartándose del principio de que todo acto administrativo debe ser motivado de forma tal que el administrado tenga claras las aristas por las cuales la Administración llegó a esa decisión.*

*En ese orden de ideas, la Sala Constitucional ha indicado: "...De esta manera, la motivación del acto administrativo como discurso justificativo de una decisión, se presenta más próxima a la motivación de la sentencia de lo que pudiera pensarse. Así, la justificación de una decisión conduce a justificar su contenido, lo cual permite desligar la motivación de "los motivos" (elemento del acto). Aunque por supuesto la motivación de la sentencia y la del acto administrativo difieren profundamente, se trata de una diferencia que no tiene mayor relevancia en lo que se refiere a las condiciones de ejercicio de cada tipo de poder jurídico, en un Estado democrático de derecho que pretenda realizar una sociedad democrática. La motivación del acto administrativo implica entonces que el mismo debe contener al menos la sucinta referencia a hechos y fundamentos de derecho, habida cuenta que el administrado necesariamente debe conocer las acciones u omisiones por las cuales ha de ser sancionado o simplemente se le deniega una gestión que pueda afectar la esfera de sus intereses legítimos o incluso de sus derechos subjetivos y la normativa que se le aplica." (Sala Constitucional: 7390-2003, en igual sentido, 6080-2002 y 13232-2004)*

*Lo anterior, pone en detrimento del principio de legalidad, lo que deviene a ser nulo e ineфicaz el oficio recurrido, en el sentido de que "Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella (...)" No sobra, por lo demás, advertir, que la arbitrariedad no debe ser confundida con la discrecionalidad administrativa, esto es, con la posibilidad que tiene todo ente u órgano público de escoger entre varias opciones o soluciones (contenido), todas igualmente justas, ante el planteamiento de una necesidad determinada (motivo) y el uso de conceptos jurídicos indeterminados para atender un problema (motivo) los cuales suponen un margen de apreciación positiva y negativa y un halo de incertidumbre, pero que, en último término, admiten una única solución justa. (Resolución número 2004-14421, de las las once horas del diecisiete de diciembre del dos mil cuatro, Sala Constitucional Corte Suprema de Justicia).*

*Por lo anterior, se evidencia, que el oficio recurrido al no ser motivado, con el fundamento legal al efecto, me pone en estado de indefensión, ya que no tengo claro cuál fue el análisis técnico-legal para excluirme del concurso, y por ende hacer las oposiciones correspondientes*

*TERCERO: El oficio recurrido omite establecer los recursos que se pueden interponer contra el acto de exclusión que se me notificó, siendo que solo aduce un plazo de 3 días hábiles, emitiéndose fuera de lo establecido en el numeral 245 de la*

*Ley General de la Administración Pública, que contiene lo siguiente: “La notificación contendrá el texto íntegro del acto con indicación de los recursos procedentes, del órgano que los resolverá, de aquél ante el cual deben interponerse y del plazo para interponerlos.” .*

*El artículo 245 de la Ley General de la Administración Pública, es una norma de gran trascendencia, la cual tiene su fundamento en los principios, algunos, incluso, de profunda raigambre constitucional como lo son derecho de defensa que es garantía integrante del debido proceso (artículos 39 y 41 de la Constitución Política), en el sentido que si al administrado, en los procedimientos administrativos de toda índole (entre estos los procesos disciplinarios), no se le exige el patrocinio letrado (ver artículo 220 de la Ley General de la Administración Pública) es deber de la Administración Pública (entes, órganos), en aras de hacer efectivas las garantías supracitadas como no se hizo en el presente caso indicar los recursos procedentes, el órgano que los resolverá y los plazos para interponerlos, en este orden de ideas la Sala Constitucional ha desarrollado lo siguiente: “En consecuencia, cuando el administrado ejerce una defensa material, es decir, cuando actúa sin representación o asistido por un abogado que no tiene alguna especialidad académica o experiencia previa e idóneamente comprobada en el ámbito del Derecho Administrativo, la omisión de los recaudos del artículo 245 de la Ley General de la Administración Pública produce una grosera lesión al orden constitucional. Si al administrado o al representante legal -sin formación académica o experiencia previa e idóneamente comprobada en el campo del Derecho Administrativo- se les notifica el acto administrativo, y se omite indicarles los recursos procedentes, plazos para interponerlos y órganos competentes para resolverlos, se produce una grosera indefensión al omitirse el cumplimiento de una formalidad sustancial (artículo 223 de la Ley General de la Administración Pública), lo adquiere relevancia constitucional. De acuerdo con lo que se ha venido expresando, cuando el administrado ejerce una defensa material -sin representante- o técnica –con patrocinio letrado- bajo las condiciones indicadas la omisión de los requisitos de la comunicación indicados en el artículo 245 de la Ley General de la Administración Pública produce una grosera lesión al derecho defensa como garantía integrante del debido proceso y como el asunto adquiere relevancia constitucional, puede ser analizada a través del recurso de amparo. (...)”. (Resolución N° 16597 de las diez horas y diez minutos del diecisésis de noviembre del dos mil siete, de la Sala Constitucional) El subrayado no es del original*

*CUARTO: Debido a los problemas del sistema como se menciona en el cuadro fáctico, al ser la prueba de índole electrónica puede ser refutada su autenticidad, siendo que dicha prueba debe acreditar su licitud (obtención e incorporación), inalterabilidad (pureza de la prueba), confiabilidad (forma en que se genera y conversa, pero además el sujeto que lo realiza), rastreabilidad (facilidad para acudir a la fuente original de creación y almacenamiento), característica esta última vinculada con la originalidad y autenticidad (exactitud, integridad y veracidad), lo cual sólo se da en el presente caso bajo buena fe.*

*Dichas características no se encuentran presentes en los documentos parte de la prueba siendo que no se puede estimar la autenticidad del mismo, de ahí, que no se le puede dar ningún valor probatorio, apegándose a lo estipulado por el numeral 6 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que dice:*

*“....Artículo 6 bis.- Tendrán la validez y eficacia de un documento físico original, los archivos de documentos, mensajes, imágenes, bancos de datos y toda aplicación almacenada o transmitida por medios electrónicos, informáticos, magnéticos, ópticos, telemáticos o producidos por nuevas tecnologías, destinados a la tramitación judicial, ya sea que contengan actos o resoluciones judiciales. Lo anterior siempre que cumplan con los procedimientos establecidos para garantizar su autenticidad, integridad y seguridad.*

*Las alteraciones que afecten la autenticidad o integridad de dichos soportes los harán perder el valor jurídico que se les otorga en el párrafo anterior.*

*Cuando un juez utilice los medios indicados en el primer párrafo de este artículo, para consignar sus actos o resoluciones, los medios de protección del sistema resultan suficientes para acreditar la autenticidad, aunque no se impriman en papel ni sean firmados.*

*Las autoridades judiciales podrán utilizar los medios referidos para comunicarse oficialmente entre sí, remitiéndose informes, comisiones y cualquier otra documentación. Las partes también podrán utilizar esos medios para presentar sus solicitudes y recursos a los tribunales. (Así reformado el párrafo anterior por el artículo 62 aparte b) de la Ley de Notificaciones Judiciales, N° 8687 del 4 de diciembre de 2008, que le suprimió la parte final a dicho párrafo) La Corte Suprema de Justicia dictará los reglamentos necesarios para normar el envío, recepción, trámite y almacenamiento de los citados medios; para garantizar su seguridad y conservación; así como para determinar el acceso del público a la información contenida en las bases de datos, conforme a la ley.....”*

*De lo anterior, se evidencia graves faltas al debido proceso y derecho defensa, los cuales no deben entenderse de manera simplista como un conjunto de formalismos molestos que dificultan la labor administrativa, por lo que se debe atender lo dicho por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia: "EL DEBIDO PROCESO constitucional no sólo es aquel que nos da las grandes líneas o principios a que debe estar sometido cualquier proceso jurisdiccional, o administrativo, sino que también contiene las prevenciones necesarias para evitar que la autoridad judicial o administrativa, con motivo de su trámite afecte o lesione los derechos fundamentales de los ciudadanos. Así el debido proceso puede ser concebido como un sistema o un medio, para garantizar la justicia y la equidad. Estos principios han llevado a esta Sala a mantener en sus sentencias que el principio del DEBIDO*

*PROCESO contenido en los artículos 39 y 41 constitucionales rige tanto para los procedimientos jurisdiccionales como para los administrativos..." (Voto N° 1714-90 de las 15:03 horas del 23 de noviembre de 1990). "...el derecho de defensa*

*garantizado por el artículo 39 de la Constitución Política, y por consiguiente el principio del debido proceso, contenido en el artículo 41 de nuestra Carta Fundamental (...) para una mayor comprensión se han sintetizado así: a) Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento; b) derecho de ser oído y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes; c) oportunidad para el administrado de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con la cuestión que se trate; ch) derecho del administrado de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas; d) notificación adecuada de la decisión que dicta la Administración y de los motivos en que ella se funde y e) derecho del interesado de recurrir la resolución dictada. Tomen en cuenta los recurridos que el derecho de defensa resguardado en el artículo 39 ibídem, no sólo rige para los procedimientos jurisdiccionales, sino también para cualquier procedimiento administrativo llevado a cabo por la Administración Pública..." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto 1224-91 de las 16:30 horas del 27 de junio de 1991."*

*Dentro de este orden de ideas, no puede olvidarse que la Sala Constitucional ha sido conteste en afirmar que "Los principios del debido proceso extraíbles de la Ley General y señalados por esta Sala en su jurisprudencia, son de estricto acatamiento obligatorio por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador." (Voto N° 2945-94 de las 8:12 horas del 17 de junio de 1994).*

*Asimismo, si dentro del desarrollo del procedimiento administrativo como lo es en el presente caso se evidencia algún tipo de violación a los principios del debido proceso, la Administración en este caso debe anular el respectivo acto, así como las actuaciones y resoluciones posteriores, en virtud de que el "incumplimiento total o parcial de las pautas ordenatorias del procedimiento administrativo acarrea sanciones jurídicas reparatorias de la antijuricidad en procura de la salvaguarda de la sanidad del derecho." (DROMI, José Roberto, *El Procedimiento Administrativo*, Madrid, Editorial del Instituto de Estudio de la Administración Local, 1986, p. 59).*

*Además, debe recalcarse que el procedimiento administrativo es de acatamiento obligatorio para la Administración Pública por cuanto "... los órganos administrativos actúan sujetándose a reglas de procedimiento predeterminadas, de modo que el cumplimiento de las normas de procedimiento, es, por lo tanto, un deber de los órganos públicos ... Esta obligatoriedad general de los procedimientos instituidos resulta indispensable y debe ser mantenida con verdadera obstinación, puesto que las brechas que se abran contra ese principio, al permitir la discrecionalidad o mejor aún la arbitrariedad de la administración en este campo, constituirán ataques dirigidos contra el objeto mismo del procedimiento administrativo, contra sus finalidades de eficiencia, acierto, y corrección y garantía jurídica, instituidas a favor de los administrados." (ESCOLA, Héctor Jorge, *Tratado General de**

*En conclusión, el oficio impugnado concerniente a la exclusión de mi persona del reclutamiento, notificado a mi persona adolece de los requisitos mínimos para que*

*tenga la validez y eficacia, en este caso debe acogerse el presente RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN EN SUBSIDIO E INCIDENTE DE NULIDAD CONCOMITANTE.*

#### **PRETENSIÓN**

*Con base la anterior relación de hechos, y fundamentos de derecho solicito que:*

- 1. SE DECLARE CON LUGAR RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN EN SUBSIDIO E INCIDENTE DE NULIDAD CONCOMITANTE, EN CONTRA DEL OFICIO CONCERNIENTE A LA EXCLUSIÓN DE MI PERSONA DEL RECLUTAMIENTO DEL PODER JUDICIAL.**
- 2. SE HAGA REVISIÓN DEL EXAMEN ESPECÍFICO Y SE OTORGUEN LOS PUNTAJES SOLICITADOS AL NO TENER CLAROS LOS ELEMENTOS DE VALORACIÓN Y QUE SE DIO UNA INCIDENCIA DIGITAL QUE PUEDE INFLUIR EN EL RESULTADO DE LA PRUEBA”**

Con relación al recurso de apelación interpuestos por el señor DAE debe indicarse que nunca siguió el debido proceso administrativo, ya que es un principio jurídico fundamental que garantiza que toda actuación de la administración pública se realice respetando los derechos de los ciudadanos, siguiendo procedimientos establecidos por la ley y asegurando decisiones justas y transparentes. No obstante, en este caso no se pudo realizar debido que la persona, una vez notificado el resultado por parte de la administración, de una vez interpone el llamado “RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN EN SUBSIDIO E INCIDENTE DE NULIDAD CONCOMITANTE”, según lo notificado el día 30 junio del 2025.

Por lo tanto, en cumplimiento del principio de legalidad y proceso administrativo la Unidad de Psicología le ha dado respuesta a la gestión de revocatoria, pero adicionalmente hizo llegar al evaluado un informe psico-laboral. Este consiste en 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.

En este sentido, el día 3 de julio, el Lic. David Víquez Calderón remitió un informe psico-laboral, como ya se indicó, a pesar de que el señor DAE no lo había solicitado previamente, siendo que presentó directamente el recurso de revocatoria con apelación en subsidio. No obstante, dicho recurso también está siendo tramitado conforme a lo establecido.

En cuanto al informe, este detalla y justifica de manera ampliada los resultados obtenidos en las técnicas selectivas aplicadas. Por tanto, se explican todos los parámetros técnicos que fundamentan el resultado emitido a la persona evaluada. Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Todo el procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Respecto al acceso al expediente, este sólo puede realizarse mediante un peritaje, el cual debe ser solicitado de forma voluntaria y por escrito. Es importante señalar que este procedimiento implica un proceso formal y puede conllevar un costo económico que deberá ser asumido por la persona interesada. Además, se aclara que dicho peritaje no modifica los resultados previamente emitidos.

La evaluación en la modalidad en línea, expresamente solicitada así por DAE, se tenía prevista para el día 08 de mayo a las 08:00 horas. Sin embargo, tal y como se indicó en el recurso presentado y según lo que informó el licenciado David Víquez Calderón, DAE experimentó problemas con la cámara web y, posteriormente, con la conexión a Internet. No obstante, tras establecer comunicación mediante su teléfono celular, conocer la situación y brindar un tiempo prudencial, se le ofreció la opción de reprogramar la cita para ese mismo día a las 13:00 horas, opción con la que la persona evaluada estuvo de acuerdo.

En consecuencia, se generó una nueva cita de reprogramación, la cual fue enviada al correo electrónico del evaluado con copia a la Coordinación de la Unidad de Psicología. En dicho correo se adjuntó nuevamente, entre otros documentos, el Consentimiento Informado, para que lo completara con sus datos personales e indicara la nueva fecha y hora de atención.

Previo a dar inicio con la evaluación se logró verificar la coincidencia de firmas del consentimiento informado al contrastarlo con la copia de la cédula, ambos documentos aportados por el evaluado.

Al ser las 13:00 horas se dio inicio con la atención prevista, y en esta ocasión ambas partes presentaron óptimas condiciones de conexión a Internet. El evaluado contó con el funcionamiento correcto de la cámara web y la mantuvo encendida durante toda la evaluación, además, por medio de la aplicación de Microsoft Teams compartió la pantalla de su computadora desde el momento en que ingresó sus datos a la plataforma de evaluación PlusPsicoweb y hasta que finalizó la última de las pruebas. Este procedimiento permitió la verificación de la identidad del evaluado, así como una correcta supervisión y acompañamiento por parte del profesional a cargo durante la realización de las pruebas.

La atención en línea y la posterior revisión del expediente estuvieron a cargo del Lic. David Víquez Calderón, quien, siguiendo el procedimiento establecido por la Unidad de Psicología, revisó de forma objetiva y neutral la información correspondiente a cada una de las pruebas aplicadas. Como resultado de este análisis, se determinó que el evaluado no alcanzó el porcentaje mínimo de aprobación en ninguno de los grupos ocupacionales considerados.

En este caso, es importante dejar claro que las calificaciones obtenidas en la evaluación psico-laboral para los cuatro grupos ocupacionales fueron inferiores a 70. El procedimiento establece de manera clara que todos los factores de calificación deben ser iguales o superiores al 70.00 % para que se otorgue la condición de idoneidad.

Tampoco se recibió por ningún medio y dentro del plazo establecido, alguna solicitud del evaluado dirigida a la Unidad de Psicología o al profesional a cargo para acceder al expediente psicológico o a los procedimientos de calificación de las pruebas tal y como se indicó el recurso interpuesto.

## RESULTANDO

- I. Que la Dirección de Gestión Humana, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Primer Ingreso al Poder Judicial, 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 sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.
- IV. La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública a continuación se detalla: "a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.
- V. La Sala Constitucional en sentencia No. 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: "En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública..." La Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: "III.- Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso..."
- VI. Otro voto de la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: "La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración".

VII. El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

VIII. El señor DAE fue convocado en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Cabe señalar que fue el propio interesado quien eligió la modalidad virtual para la evaluación. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, se obtuvo un resultado con notas por debajo del mínimo establecido, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para el proceso selectivo de Primer Ingreso.

IX. La evaluación psico-laboral aplicada en el marco del proceso selectivo de Primer Ingreso no contempla los indicadores mencionados en la apelación. Por el contrario, se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder 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.

X. Las notas de la evaluación psico-laboral son inferiores a 70 y el procedimiento es claro 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.

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, 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 una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso de Primer Ingreso, 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. Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a funcionario público, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características mentales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado. La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo.
- XIV. Debido que se cuestiona en cierta medida la plataforma de Pruebas Psicométricas, se indica que este proveedor contiene la automatización de pruebas originales que existen en el mercado respetando en todos sus extremos los lineamientos, estructura, parámetros de medición y baremos correspondientes a la región en cada una de las pruebas que se encuentran en el catálogo automatizado. Aunado, como medida de seguridad, todos los datos que se generan en función del uso de las diferentes evaluaciones se encuentran encriptadas en servidores AWS, razón por la cual NO ES POSIBLE alterar o modificar en ningún sentido preguntas, respuestas y tampoco los informes que como respuesta al desarrollo de la misma se obtiene. En conclusión, su resultado es producto de las propias respuestas que su persona interpuso.

## **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 el proceso de Primer Ingreso fueron aceptadas por el oferente DAE, al momento de participar en el proceso selectivo del Primer Ingreso al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral 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 realizado al señor DAE.
- IV. 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 de las personas que ingresan en la institución.
- V. Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.

Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones

VI. La solicitud planteada por el señor DAE, en la que se solicita que se “otorguen los puntajes solicitados al no tener claros los elementos de valoración y debido a una incidencia digital que podría haber influido en el resultado de la prueba”, es rechazada en todos sus extremos.

Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.

Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

## **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 para el proceso selectivo de Primer Ingreso al Poder Judicial, se indica:

- I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por el señor DAE, en el marco del proceso selectivo de Primer Ingreso al Poder Judicial.
- II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por el evaluado, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.
- III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente del Proceso Selectivo de Primer Ingreso podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de seis meses, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.”

*Analizado todo lo anterior, por mayoría de votos, se acordó: acoger en todos sus extremos el informe técnico N°PJ-DGH-RS-0618-2025 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio suscrito por el señor EDA.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO VIII***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0585-2025 relacionado con recurso de apelación contra el resultado de la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, presentado por el señor JEChS, el cual indica:*

“En atención al recurso de apelación presentado por el señor **JEChS**, se procede a elevar para resolución del Consejo de Personal, el siguiente informe:

### **I. Proceso de primer ingreso**

El 17 de junio del año en curso, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió la documentación completa para gestionar el proceso de primer ingreso a nombre del señor **JEChS**, portador del documento de identificación 0118910661; lo anterior en virtud de un nombramiento meritorio como Técnico Judicial 2 en la Fiscalía Adjunta de Heredia.

A partir de la recepción de la solicitud se procede con la aplicación del proceso de primer ingreso aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 95-15 celebrada el 27 de octubre del 2015, artículo LXV. Este proceso contempla las siguientes fases:

- a) Prueba de conocimientos generales del Poder Judicial
- b) Valoración psicolaboral
- c) Investigación sociolaboral y de antecedentes

Producto de lo anterior, el señor **JEChS** aplicó la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial el 27 de junio de 2025, obteniendo una calificación de **66**, con lo cual no supera el mínimo requerido, con base en lo cual fue desestimado del proceso selectivo y el 08 de julio de 2025 debidamente notificado al respecto.

Posteriormente, el 11 de julio pasado, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibe solicitud de revisión de la prueba aplicada ese 27 de junio, por lo tanto, se procedió a

convocarlo para el día 16 de julio del presente año a efecto de realizar la revisión correspondiente. El señor **JEChS** compareció de forma personal a la revisión de la prueba.

## **II. Recurso de apelación**

El 21 de julio de 2025, don **JEChS** presenta apelación contra la Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial realizada dentro del proceso de primer ingreso que nos ocupa, bajo la siguiente argumentación:

- a) Falta de claridad en la formulación de las preguntas.
- b) No contar con el tiempo mínimo requerido para el estudio y análisis del material de estudio. Señala el gestionante que realizó la prueba el 27 de junio de 2025, y el material de estudio le fue enviado por correo electrónico el 26 de junio, generándosele así un grave perjuicio.

## **III. Consideraciones técnicas y legales**

- a) En primer término, es necesario indicar que el señor **JEChS** se encontraba participando en forma simultánea en dos procesos selectivos; a saber: primer ingreso al Poder Judicial y puestos policiales en el Organismo de Investigación Judicial.
- b) La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial que aplicó el señor **JEChS** en fecha 27 de junio pasado, es una de las evaluaciones definidas dentro del proceso selectivo de las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, como parte de demostrar la idoneidad mínima para el desempeño de los cargos en los que se proponga algún nombramiento.
- c) Dicha evaluación fue **diseñada y validada por personas expertas en el área, determinándose que la prueba cumple con la estructura y diseño adecuados para su realización.**
- d) Las preguntas y respuestas de esta evaluación se plantean en estricto apego al material de estudio facilitado, pues dicho contenido ha sido tomado de fuentes formales de información; a saber: Ley Orgánica del Poder Judicial, Ministerio Público, Estatuto de Servicio Judicial, Reglamentos, entre otras, dado que su contenido se relaciona con normativa y temas de interés institucional. Es así como, cada pregunta de la prueba solamente contempla una respuesta correcta, con fundamento en la teoría dada en el material de estudio entregado.
- e) En cuanto al tiempo brindado para prepararse para la prueba, se tiene que desde que don JEChS firmó la documentación de primer ingreso, conoció la dirección web para acceder el material de estudio, por lo que, fue informado con la debida antelación:

## Boleta de Primer Ingreso

### Disposiciones obligatorias:

La persona oferente propuesta en esta boleta tiene el deber de atender lo siguiente:

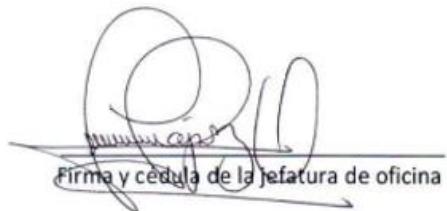
Mantenerse al pendiente de su cuenta de **correo electrónico**, medio donde será notificado todo lo relacionado con este proceso de ingreso.

#### Proceso evaluativo:

El proceso de comprobación de idoneidad cuenta con tres fases selectivas, a saber: **Una prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial, Prueba Psicolaboral y Estudio de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes.**

Acceder al **Material de estudio** para la Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial (puestos varios) al siguiente link:

<https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/index.php/documentacion/material-de-estudio>



Firma y cédula de la jefatura de oficina  
5-268-691.



Firma y cédula de la persona de primer ingreso

- f) Asimismo, la convocatoria para aplicar la prueba, junto con todas las instrucciones para aplicar la evaluación de conocimientos generales se le hizo llegar por medio de correo electrónico el 19 de junio de 2025, y se le adjuntó el material de estudio:

0118910661-CONVOCATORIA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS GENERALES PJ-PRIMER INGRESO



Proceso primer ingreso GH

Archivar 19/06/2026

Mensaje enviado con importancia Alta.

Responder

Responder a todos

Reenviar



...

ju. 19/06/2025 13:29



Material de Estudio Prueba Conocimientos Generales PJ.pdf  
481 KB

GUÍA DE USO Plataforma EVA WEB -para usuarios.pdf  
954 KB



1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7 · 8 · 9 · 10 · 11 · 12 · 13 · 14 · 15 · 16 · 17 · 18 · 19 · 20 · 21 ·

Estimado(a) señor(a):



Reciba un cordial saludo de parte del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

En atención a la solicitud de primer ingreso/reingreso/revaloración, nos permitimos informar que deberán realizar la etapa correspondiente a las pruebas selectivas para lo cual le concierne realizar la **Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial**, esta fase será superada con una nota mínima **70%**.

- g) Así las cosas, no lleva razón el señor **JEChS** respecto que recibió el material de estudio un día de antes de la prueba, pues como se ha señalado, el mismo fue puesto en su conocimiento con la debida antelación.
- h) Ahora bien, lo que refiere don **JEChS** con respecto al material de estudio que recibió el 26 de junio de parte de la Licda. Lindsay Campos Arauz, corresponde al proceso selectivo para puestos policiales, el cual es independiente del proceso para personas de nuevo ingreso. No obstante, para el proceso de puestos policiales también fue notificado con la debida antelación sobre el material para la preparación para la prueba.
- i) Resulta importante considerar que, todas las personas participantes en estos procesos deben realizar la misma prueba sin excepción, dado que es responsabilidad de la Administración garantizar la verificación de la idoneidad mínima requerida para el desempeño de los puestos laborales en este Poder del Estado. La evaluación se aplica en igualdad de condiciones a todas las personas interesadas en ingresar a la institución, incluidas aquellas que pertenecen a grupos vulnerables, asegurando un diseño con lenguaje claro, accesible y alineado con el principio de igualdad de oportunidades, facilitando así su comprensión y ejecución.
- j) Asimismo, el proceso selectivo para primer ingreso fue aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión No. 95-15, del 27 de octubre de 2015, artículo LXXM; En este se **autorizó a las jefaturas de oficina** a realizar nombramientos de personal, para todas las clases de puestos de los niveles operativo, apoyo administrativo y apoyo jurisdiccional, conforme a los siguientes términos:

*“...los jefes conforme se les faculta en el artículo 27 del Estatuto de Servicio Judicial, nombrar por un periodo no mayor a un mes al personal interino o*

*meritorio, por lo anterior, se aprueba incluir a la persona en el sistema y realizar el pago respectivo en el caso que corresponda. Y simultáneamente la Sección de Reclutamiento y Selección antes del vencimiento del primer nombramiento de las personas de Primer Ingreso coordinará lo correspondiente a la evaluación psicolaboral e investigación sociolaboral.*

*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; asimismo 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 periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas)…”*

- k) En cuanto a la repetición de pruebas, es importante mencionar que, el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 20-2024 celebrada el 15 de marzo de 2024, artículo XXI dispuso que una vez transcurridos seis meses desde la aplicación de la prueba a solicitud de la parte interesada, el Subproceso de Reclutamiento y Selección podrá realizar la revaloración correspondiente; asimismo una vez transcurrido ese periodo podrá participar en nuevos procesos selectivos, lo anterior siempre y cuando exista una convocatoria o concurso en trámite y realice la debida inscripción y cumpla con los requisitos del puesto que en su momento se establezcan. Adicionalmente, se debe considerar que, para aplicar a la revaloración, no puede haber transcurrido más de un año desde el último nombramiento, caso contrario, deberá iniciar nuevamente el proceso completo de ingreso a la institución.
- l) Finalmente, el artículo 192 de la Constitución Política, reconoce la importancia y obligatoriedad de garantizar la idoneidad de las personas que ingresan al servicio judicial. En este sentido, el artículo 18, incisos b), c), d), e) y g) del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ser admitido en dicho servicio, se deben cumplir requisitos esenciales como la aptitud moral y física, además de satisfacer las condiciones específicas establecidas en el Manual de Clasificación correspondiente a la clase de puesto y demostrar la **idoneidad necesaria para el cargo**.

Así las cosas, considera este órgano técnico que no procede la pretensión del gestionante, pues el Subproceso de Reclutamiento y Selección ha llevado a cabo el proceso selectivo de primer ingreso en estricto apego al procedimiento establecido, sin vulnerar principios ni derechos fundamentales de la persona oferente de manera que, según lo que establece la Ley General de la Administración Pública, se eleva el recurso de apelación al Consejo de Personal para que se resuelva según corresponda.”

*Analizado todo lo anterior, por mayoría de votos, se acordó: aprobar en todos sus extremos el oficio N°PJ-DGH-RS-0585-2025 y rechazar el recurso de apelación presentado por el señor JEChS.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO IX***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0584-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor HBS, el cual indica:*

“En fecha 02 de julio de 2025, se le comunicó el promedio para el cargo de Defensor Público en materia de Pensiones Alimentarias y Familia al señor **HBS**, esto según lo normado en el Reglamento de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, y comunicado en agosto de 2023 mediante circular N° 199-2023 de la Secretaría General de la Corte.

No obstante, el señor **HBS** presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio ante ese Subproceso, por lo que procedemos a referirnos a lo siguiente:

### **1. Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio:**

En fecha 03 de julio de 2025, recibimos recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el promedio que le fue comunicado a don **HBS**, fundamentando su disconformidad según se detalla:

#### **1.1 Experiencia**

Manifiesta que, al 1° de noviembre de 2023, contaba con 9 años, 5 meses y 2 días de experiencia como Juez. Indica desconocer la fecha de corte utilizada para calcular el rubro de experiencia, pero estima que le corresponde la puntuación máxima (7.5) en la categoría B, considerando que desde esa fecha ha mantenido un nombramiento ininterrumpido como Juez y que, a la actualidad, acumula más de 10 años de experiencia en dicho cargo.

#### **1.2 Grados académicos (postgrados)**

En el promedio comunicado no se le asigna puntaje alguno en el rubro de grados académicos (postgrados), a pesar de contar con estudios de postgrado que, a su juicio, cumplen con los criterios establecidos.

En particular, indica lo siguiente:

- Ha concluido el **Programa de Formación Inicial para Aspirante a la JUDICATURA**, impartido por la Escuela Judicial, al cual califica como un programa de posgrado.
- Cuenta con una **Maestría en Derecho Notarial y Registral**, finalizada en el año 2017.
- Además, hace referencia a la posesión de una **Maestría en Administración de Empresas**.

Con base en lo anterior, considera le corresponde una puntuación mínima de tres puntos en el rubro de postgrados, en atención a la formación académica antes descrita.

### **1.3 Cursos de aprovechamiento y participación**

En cuanto al puntaje asignado por cursos de aprovechamiento y participación, señala que, muchos de los cursos realizados no fueron reconocidos, indicándose que no cumplen con lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento de Sistema de Carrera en la Defensa Pública. Sin embargo, según su criterio dicho numeral únicamente dispone:

*"[...] La capacitación debe ser impartida por:*

*Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovido por la Defensa Pública  
Escuela Judicial  
Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica [...]"*

Además, señala que muchos de los cursos rechazados o no reconocidos corresponden a capacitaciones impartidas por la Escuela Judicial y el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, y que muchos de estos cursos corresponden precisamente a la materia de familia, es decir, alega que los cursos NO reconocidos son atinentes con el puesto de Defensor Público. De este modo, solicita una nueva valoración debido a que considera que dichos cursos no van en contra de lo establecido al numeral 14 del Reglamento de Sistema de Carrera en la Defensa Pública, sino que, al contrario, cumplen con lo regulado en dicha norma y son alusivos al proceso de Defensor Público de Familia y Pensiones Alimentarias; además que, también corresponden a cursos de mediador, conciliador y arbitraje, entre otros, que son propios del Derecho.

Finalmente, adjunta cursos realizados que considera atinentes a la materia de Familia y Pensiones Alimentarias (Ejecución de deudas líquidas en los procesos alimentarios y familiares"); así como constancia de realización del curso "Soluciones Alternas"; ambos impartidos por la Escuela Judicial, proceso Sucesorio, propiedad horizontal, aspectos elementales del proceso concursal, garantías mobiliarias, propiedad intelectual, Perspectiva de género y Prohibición de estereotipos en Procesos Laborales e Infracciones laborales con enfoque de género: elementos sustantivos y procesales.

### **Análisis:**

Al respecto, una vez analizados los argumentos expuestos, se informa lo siguiente:

#### **2.1 Experiencia**

El promedio asignado fue comunicado por correo electrónico e incluyó dos documentos adjuntos:

- El detalle del desglose del promedio.
- El oficio PJ-DGH-RS-0549-2025.

En este último, específicamente en el apartado **e. Consideraciones finales**, se señala que la fecha de corte para el cálculo de todos los rubros fue el **23 de agosto de 2023**.

De acuerdo con esa fecha de corte, se le asignó un puntaje de 6.9083 en el rubro de experiencia, correspondiente a 9 años, 2 meses y 16 días laborados como Juez, conforme al siguiente desglose:

CLASE DE PUESTO	AÑOS	MESES	DÍAS
JUEZ 1	5	0	0
JUEZ 2	0	2	21
JUEZ 3	0	0	5
JUEZ SUPERNUMERARIO	3	11	20
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>16</b>

Se anexa al presente documento el detalle de los períodos considerados.

Es importante señalar que, conforme se indicó en el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección actualizará anualmente el promedio de experiencia interna. Por lo tanto, en el transcurso del presente año se realizará una nueva revisión y actualización de dicho promedio, y se comunicará oportunamente el resultado de dicha actualización.

## **2.2 Grados académicos (postgrados)**

A partir del análisis realizado con ocasión del presente recurso, se procedió a efectuar una nueva verificación de los atestados que constan en el expediente personal del señor **HBS**. Como resultado, se constató que cuenta con el grado de **Maestría en Derecho Notarial y Registral**, el cual fue debidamente aportado y forma parte del expediente previo a la fecha de corte establecida para el cálculo del promedio.

En virtud de lo anterior, se acogió recurso de revocatoria parcialmente, y se le **asignó 3 puntos en el rubro de grados académicos** (oficio PJ-DGH-RS-0555-2025).

Respecto al **Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)** y a la **Maestría en Administración de Negocios** mencionados, debe señalarse que, si bien existen similitudes entre algunos factores y métodos de ponderación utilizados en la

Judicatura, el promedio correspondiente a procesos en la Defensa Pública se calcula con base en lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en la sesión N° 33-2023, específicamente en su artículo IV.

En este sentido, el inciso e) del artículo 14 del citado reglamento establece lo siguiente:

*"Se consideran en este rubro los **estudios universitarios** a nivel de posgrado en cualquiera de las **especialidades del Derecho**, según las condiciones y grados académicos vigentes a nivel nacional o los reconocidos y equiparados del extranjero por el ente rector.*

*La asignación de puntos para este rubro se realizará de la siguiente manera:*

- *Especialidad: 2 puntos*
- *Maestría: 3 puntos*
- *Doctorado: 5 puntos*

*El reconocimiento del puntaje indicado no es acumulativo, por tanto, se considerará únicamente el del grado más alto." (énfasis agregado)*

Con base en lo anterior, se confirma que ni el FIAJ ni la Maestría en Administración de Negocios cumplen con los criterios exigidos por el reglamento previamente citado, en consecuencia, no procede su reconocimiento en este rubro, conforme a la normativa vigente.

### **2.3 Cursos de aprovechamiento y participación**

En relación con el rubro de capacitaciones, el inciso f) del artículo 14 del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en la sesión N° 33-2023, establece que para el reconocimiento de cursos debe considerarse si su contenido es de interés para la Defensa Pública. Dicho inciso dispone:

*"El reconocimiento de capacitaciones en derecho o de **interés para la Defensa Pública**, se aplicará siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:*

*Modalidad de capacitaciones:*

- *Aprovechamiento*
- *Participación*

*La capacitación debe ser impartida por:*

- *Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovido por la Defensa Pública*
- *Escuela Judicial*
- *Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica*
- *Posgrados obtenidos en el extranjero con la leyenda de "título propio", al no ser considerados como posgrado, de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento, se equipará como un curso de capacitación en la modalidad de aprovechamiento.*

- *Las capacitaciones o cursos de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública..."*

Con base en lo anterior, y ante la presentación del recurso de revocatoria con apelación en subsidio, se solicitó el criterio técnico de la Defensa Pública. En respuesta, mediante correo electrónico del 7 de julio del año en curso, la Máster Gabriela Abarca Morán — persona asignada por el Director de la Defensa Pública, Máster Juan Carlos Pérez Murillo para estos fines — en síntesis informó:

**No se reconocen** por no cumplir con el inciso f) del artículo 14 del Reglamento, ya que no fueron impartidos por las instancias autorizadas ni se consideran de interés institucional para la Defensa Pública:

**1. Peritaje Antropológico con Perspectiva de Género para Delitos contra las Mujeres**

- Impartido por el Centro Internacional de Estudios Interdisciplinarios.

**2. Cibercrimen - Ciberseguridad**

- Impartido por la Asociación de Ciencias Penales.

**3. Técnico en Mantenimiento y Reparación de Computadoras**

- No relacionado con el derecho ni con funciones de la Defensa Pública.

**4. Cursos relacionados con la Judicatura**

- Todos están dirigidos a la formación y especialización en el ámbito judicial, por lo que se consideran ajenos al interés institucional de la Defensa Pública. Entre ellos se citan:
  - Formación Juez 3 de Familia
  - Subprogramas de especialización en Materia Penal Juvenil y de Familia
  - FIAJ y preparación para exámenes de judicatura
  - Reforma Procesal Civil, Ética en la Función Jurisdiccional

**5. I Congreso Nacional de Arbitraje**

- No se reconoce, ya que el arbitraje no forma parte de las funciones asignadas a la Defensa Pública.

**6. Nuevos cursos aportados (FIAJ y "Soluciones alternas" del FIAJ)**

- Al tratarse de contenidos dirigidos a la judicatura, no se consideran de interés institucional para la Defensa Pública.

Finalmente, en cuanto a los cursos:

- Ejecución de deudas líquidas en los procesos alimentarios y familiares
- Procesos Sucesorios

- Charlas:
  - “División, segregación, fraccionamiento, unión e inscripción de propiedades”
  - “Avisos y advertencias catastrales”
  - “Casos en materia registral, inmobiliaria y catastral”
  - “RAC en convenio BID-Catastro”
- Aspectos Elementales del Proceso Concursal
- Curso Autoformativo sobre Garantías mobiliarias: elementos introductorios.
- Curso Autoformativo sobre Propiedad Intelectual.
- Perspectiva de Género y Prohibición de Estereotipos en Procesos Laborales.
- Infracciones Laborales con Enfoque de Género: elementos sustantivos y procesales.

Si bien es cierto, los cursos son objeto de reconocimiento dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, los certificados respectivos no se encontraban en el expediente personal a la fecha de corte (23 de agosto de 2023), por lo tanto, debe el gestor acogerse al procedimiento de solicitud de recalificación, conforme se le indicó en el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025.

## **2. Resolución revocatoria:**

Una vez analizados los argumentos expuestos en el recurso de revocatoria, se acogió parcialmente la solicitud mediante oficio PJ-DGH-RS-0555-2025, notificado el 22 de julio de 2025, específicamente en lo que respecta al reconocimiento de la Maestría en Derecho Notarial y Registral. En virtud de ello, el promedio se ajustó a 81.8588, manteniéndose la condición de “Elegible”.

## **3. Traslado de apelación:**

Respecto de los demás alegatos planteados por el Señor **HBS**, considera el Subproceso que no lleva razón el recurrente en lo que solicita, por lo tanto, de conformidad con el artículo 347 de la Ley General de la Administración Pública, se traslada la apelación al Consejo de Personal para que dicho órgano resuelva según corresponde.

Anexos:

1. Cálculo de experiencia:	2. Recurso	3. Promedio ajustado
 Detalle%20tiempo%20servidor%20Juez%20	 Solicitud.zip	 0503560291 - Corregido 21-7-25.pdf

--- O ---

*Analizado todo lo anterior, por mayoría de votos, se acordó: aprobar en todos sus extremos el oficio N°PJ-DGH-RS-0584-2025 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor HBS.*

*Se declara en firme.*

## **ARTÍCULO X**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-RS-0596-2025 relacionado con apelación presentado por la señora MChCh, el cual indica:*

“El pasado 2 de julio de 2025, se le comunicó el promedio para el cargo de Defensora Pública en materia Penal a la señora **MCC**, cédula **XXXXXXXXXX**, esto según lo normado en el Reglamento de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, y comunicado en agosto de 2023 mediante circular N° 199-2023 de la Secretaría General de la Corte.

### **1. Recurso de Apelación:**

El 6 de julio de 2025, se recibe de parte de la señora **MCC** recurso de apelación contra el promedio que le fue comunicado, fundamentando su disconformidad según se detalla:

*“...Se observa y se analiza el artículo que da potestad a Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública para conocer que cursos son de interés institucional, sin embargo, no se logra observar parámetros objetivos en la exclusión de los cursos. Nótese de que la resolución administrativa carece de una fundamentación sobre las razones de excluir mis cursos que provienen de instituciones externas al Poder Judicial, lo que hace pensar que la exclusión es basada en una decisión subjetiva de una persona, aspectos que podrían estar rozando con derechos constitucionales.*

*...la potestad de desacreditar la formación que imparten entidades físicas o jurídicas en el país, está plenamente regulada en el Reglamento de Acreditación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional que indica claramente: “Al INA le corresponde dictar, cuando sea necesario y no concierne a otras instituciones públicas, normas técnico-metodológicas para regular servicios de capacitación y formación profesional que administran las entidades (personas físicas y jurídicas, públicas o privadas) a título oneroso o gratuito velar por su aplicación (Inciso f del Artículo 3 de la Ley Orgánica N° 6868)”.*

*La desacreditación de forma subjetiva sobre la formación que se imparte instituciones externas estaría violentando el artículo 79 de la Constitución Política: “se garantiza la libertad de enseñanza. No obstante, todo centro docente privado estará bajo la inspección del Estado.” Así mismo los siguientes artículos 80 “La iniciativa privada en materia educacional merecerá estímulo del Estado, en la forma que indique la ley”, artículo 83: “El Estado patrocinará y organizará la educación de adultos, destinada a combatir el analfabetismo y a proporcionar oportunidad cultural a aquéllos que deseen mejorar su condición intelectual, social y económica”.*

*Ante lo anterior y bajo el principio de razonabilidad solicito el reconocimiento de los cursos de capacitación adjuntos, al tener una vinculación con la labor de persona defensora pública y que además deben ser identificados como de interés institucional. Dichos cursos constan en mi expediente personal de Gestión Humana del Poder Judicial.*

- *Técnico en Administración de Empresas*
- *Derecho Procesal Laboral*
- *Conflictos de interés*
- *Actualización Laboral*
- *Pueblos indígenas*
- *Talleres prácticos del código procesal de familia*
- *Curso SIRI*
- *Registro Nacional*
- *Régimen jurídico del empleo público y municipal*

*El título de Técnico de Administración de Empresas de la Universidad Estatal: Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) tiene certificadas las horas de aprovechamiento y su contenido tiene vinculación absoluta con la operatividad de las empresas y por ende se relaciona con la labor judicial en derecho laboral. En la página de Técnico en Administración de Empresas | TEC se indica que el curso está dirigido a **Profesionales en diferentes disciplinas que desean capacitarse en administración sin cursar carreras de largo plazo**. Su contenido permite obtener conocimientos en el manejo de las finanzas de las empresas, manejo de la contabilidad en la que se logra formar criterio sobre las formas de pagos de planilla, desglose de salarios, pago de horas extras, pluses salariales, manejo de pagos de comisiones salariales y otros rubros. Todos los temas anteriores son comúnmente debatidos en los procesos laborales.*

*Sobre los cursos vinculados con Actualización Laboral (diferente al curso Nivelación Laboral), Pueblos indígenas, Talleres prácticos del código procesal de familia, curso SIRI- Registro Nacional y régimen jurídico del empleo público y municipal, debe ser reconocidos por tanto fueron cursados y acreditados por la Unidad de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública.*

*Sobre el curso de Conflictos de Interés impartido por Gestión Humana del Poder Judicial, debe reconocerse la totalidad de los puntos 5,5 y no solo 0,5 como se informa en la evaluación. Se trata de un curso de gran interés para la institución, que ha sido promovido también por la Defensa Pública con el fin promover la transparencia dentro del Poder Judicial y no se observa la razón en la disminución del porcentaje, por lo que se hace imposible poder ejercer la debida defensa sobre el reconocimiento de este.*

*Sobre el curso Derecho Procesal Laboral, incorporado en mi expediente, solicito respetuosamente el reconocimiento de dicho curso que está vinculado con la materia laboral. La formación académica desde instituciones externas*

*debe ser reconocida de acuerdo con el Reglamento de Acreditación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional, que sería la única entidad encargada de desacreditar la formación de dicho instituto es válida o no.*

*También solicito una revisión de los cursos que se encuentran en mi expediente, los cuales fueron rechazados únicamente por ser acreditados por instituciones externas al Poder Judicial entre estos: Conflictos Armados, Derecho procesal laboral: Aspectos prácticos, Liderazgo y motivación, Niñez y adolescencia protagonistas en los medios, Taller sobre violencia de género, Ambiente Windows, Inglés Conversacional, Windows Milenium, Técnico en administración de empresas, manejo del idioma, Creación y gestión de formulario en Microsoft forms; Inglés conversacional, Windows Milleni-word 2000-excel 2000-power point 2000. Todos los anteriores tienen vinculación con la labor judicial y criterio contrario se solicita una explicación detallada de las razones del rechazo de cada uno de ellos.*

### ***SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA:***

*Se debe incorporar la calificación sobre todos los nombramientos realizados por mi persona dentro del Poder Judicial donde el requisito era la Licenciatura en Derecho.*

### ***PETITORIA***

*Solicito se reconozca el puntaje respetivo de todos los cursos dentro de mi expediente personal que provengan de instituciones externas al Poder Judicial y vinculados a la labor judicial al ser de interés institucional.*

*Solicito recalificación sobre la experiencia de todos los nombramientos realizados en el Poder Judicial con requisito Licenciatura en Derecho.”*

## **2. Análisis:**

### **2.1 Sobre los cursos de aprovechamiento y participación:**

En cuanto al rubro de capacitaciones, el inciso f) del artículo 14 del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en la sesión N° 33-2023, establece que para el reconocimiento de cursos debe considerarse si su contenido es de interés para la Defensa Pública. Dicho inciso dispone:

*“El reconocimiento de capacitaciones en derecho o de interés para la Defensa Pública, se aplicará siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:*

*Modalidad de capacitaciones:*

- *Aprovechamiento*
- *Participación*

*La capacitación debe ser impartida por:*

- *Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovido por la Defensa Pública*
- *Escuela Judicial*
- *Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica*
- *Posgrados obtenidos en el extranjero con la leyenda de “título propio”, al no ser considerados como posgrado, de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento, se equiparará como un curso de capacitación en la modalidad de aprovechamiento.*
- *Las capacitaciones o cursos de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública...”*

Con base en lo anterior, y ante la presentación del recurso de apelación, se solicitó el criterio técnico de la Defensa Pública. En respuesta, mediante correo electrónico del 9 de julio del año en curso, la Máster Gabriela Abarca Morán —persona asignada por el Director de la Defensa Pública, Máster Juan Carlos Pérez Murillo para estos fines — informó:

*“Especificamente sobre el fundamento para la desestimación de los cursos No Reconocidos, sobre las razones de excluir los cursos que provienen de instituciones externas al Poder Judicial, lo que hace pensar a la persona recurrente que la exclusión es basada en una decisión subjetiva de una persona, aspectos que podrían estar rozando con derechos constitucionales, se considera que el artículo 14 inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública es claro en disponer cuáles son los criterios a considerar para que un curso sea reconocido y la institución o instancia por la cual debe ser emitido:*

*...  
Nótese entonces que, el hecho de que se no reconozcan los cursos indicados en la gestión de apelación, dado que su procedencia no es de ninguna de las indicadas en el artículo supra; no se basa en una decisión subjetiva de una persona, sino que su fundamento está claramente dispuesto en el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública.”*

Es importante destacar que los cursos analizados por la Defensa Pública, que se considera no son objeto de reconocimiento en el Sistema de Carrera de la Defensa Pública, son:

- Seminario-taller: Información en Conflictos Armados, disturbios y tensiones internas
- Derecho procesal laboral: Aspectos prácticos
- Liderazgo y motivación
- Taller: Niñez y adolescencia protagonistas en los medios
- Taller sobre violencia de género
- Ambiente Windows 98
- Técnico en administración de empresas
- Edición y Postproducción de Video Digital con premiere
- Cultura musical
- Manejo del idioma
- Creación y gestión de formulario en Microsoft Forms
- Taller de locución I

- Taller de locución II
- Taller de locución
- Inglés conversacional
- Windows Millenium - word 2000 - excel 2000 - power point 2000

Ahora bien, en el recurso de apelación presentado por la Licda. **MCC**, se solicita el reconocimiento de los siguientes cursos:

<b>Curso</b>	<b>Entidad capacitadora</b>	<b>Fecha de incorporación al expediente personal</b>
Pueblos indígenas	Gestión de la Capacitación, PJ	Junio 2024
Régimen jurídico del empleo público y municipal	Defensa Pública	Mayo 2025
Talleres prácticos del Código Procesal de Familia – Grupo 3	Defensa Pública	Enero 2025
Prestaciones y extremos laborales: su determinación dineraria	No consta certificado o constancia en el expediente personal.	
Materia Laboral	No consta certificado o constancia en el expediente personal.	
Derecho laboral desde la óptica del derecho internacional	No consta certificado o constancia en el expediente personal.	
Conflicto de interés en el Poder Judicial: prevención y regulación	Gestión de la Capacitación, PJ	Diciembre 2023
Curso SIRI	No consta certificado o constancia en el expediente personal.	

Al respecto, se aclara que el promedio de la licenciada **MCC** fue comunicado mediante el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, en cuyo apartado **e. Consideraciones finales** se indica que la fecha de corte para el cálculo de todos los rubros fue el **23 de agosto de 2023**. Por lo tanto, para analizar los cursos previamente detallados, así como cualquier otro que no conste en el expediente a la fecha indicada, deberá gestionarse una **solicitud de recalificación** conforme al procedimiento establecido en el citado oficio.

## 2.2 Sobre la experiencia

Sobre el reconocimiento de experiencia, corresponde reiterar que la fecha de corte para el cálculo fue el 23 de agosto de 2023, por lo que en su promedio se reconoció un total de 2 años, 8 meses y 1 día, distribuidos de la siguiente manera:

<b>Categoría</b>	<b>Años</b>	<b>Meses</b>	<b>Días</b>	<b>Clase(s) de Puesto</b>
<b>Categoría A</b>	0	0	3	• Defensor(a) Público
<b>Categoría B</b>	0	0	0	• No aplica
<b>Categoría C</b>	2	7	28	• Gestor de Capacitación 3

Respecto a la experiencia como Contralora de Servicios Regional, se le informa que los 9 días laborados en dicha clase no fueron considerados, en virtud de que, tras analizar el perfil del puesto, se determinó que las funciones desempeñadas no son afines al cargo de Defensor(a) Público(a). Esto en cumplimiento de lo establecido en el inciso c), artículo 14, del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el cual indica:

*“El puntaje del componente de experiencia se obtendrá del tiempo de nombramiento en aquellos cargos afines con las funciones de la persona defensora pública...”*

Finalmente, se recuerda que, según lo indicado en el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, la experiencia interna adquirida en el Poder Judicial será actualizada de oficio por la Dirección de Gestión Humana en el transcurso del presente año.

### **3. Traslado de apelación:**

Considerando que:

3.1 La Defensa Pública mantiene su posición en cuanto al no reconocimiento de los siguientes cursos:

- Seminario-taller: Información en Conflictos Armados, disturbios y tensiones internas
- Derecho procesal laboral: Aspectos prácticos
- Liderazgo y motivación
- Taller: Niñez y adolescencia protagonistas en los medios
- Taller sobre violencia de género
- Ambiente Windows 98
- Técnico en administración de empresas
- Edición y Postproducción de Video Digital con premiere
- Cultura musical
- Manejo del idioma
- Creación y gestión de formulario en Microsoft Forms
- Taller de locución I
- Taller de locución II
- Taller de locución
- Inglés conversacional
- Windows Millenium - word 2000 - excel 2000 - power point 2000

3.2 Conforme al Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, no procede el reconocimiento del tiempo laborado como Contralora de Servicios Regional, dado que las funciones desempeñadas en dicho cargo no se consideran afines al perfil de Defensor(a) Público(a).

3.3 Para los cursos que no se encuentran acreditados en el expediente personal con corte al 23 de agosto de 2023, corresponde, en caso de considerarlo pertinente, gestionar una solicitud de recalificación conforme a los mecanismos establecidos.

3.4 La recalificación por concepto de experiencia interna obtenida a partir del 24 de agosto de 2023, será aplicada de oficio por la Dirección de Gestión Humana en el transcurso del presente año.

Se procede a elevar la presente apelación al Consejo de Personal, para lo que dicho órgano superior estime disponer.

Anexos:

4. Recurso	5. Criterio Defensa Pública
 APELACION.pdf	 CRITERIO DP.msg

”

--- O ---

*Expuesto el informe anterior por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, Profesional del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, procede a intervenir el Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos mencionando que dentro de la respuesta a la apelación presentada, se indica que para el reconocimiento de capacitaciones o cursos de interés para la Defensa Pública, éstas deben ser “de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública”, entendiéndose con esto, la razón por la que excluyen el Taller de Violencia de Género solicitado por la apelante, por cuanto consideran que no tiene relación con la Defensa Pública.*

*Considera don Carlos, que las capacitaciones de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento, son muy subjetivas.*

*La Mag. Julia Varela Araya, comenta que es un concepto jurídico indeterminado y para el puesto que la persona aspira una calificación más alta pareciera tener relación importante, y el Mag. Zamora Campos ratifica que para ese punto en específico lo es.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, expresa que habría que hacerle alguna observación a la Defensa Pública porque “nos estaríamos apartando de un criterio técnico que nos está dando el área de capacitación de la Defensa Pública, que está facultada por el Reglamento.*

*El Mag. Zamora Campos indica “que la norma es demasiado subjetiva y genérica, porque lo que hay es una interpretación de qué es interés institucional. Me parece que un defensor que conozca de violencia de género está en el mejor interés institucional”.*

*La Mag. Valerio Araya considera que en cualquier área que esté, le sirve por el tema de la transversalidad de género.*

*La MBA. Arrieta Meléndez expresa su preocupación por la limitación existente, por cuanto el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, lo aprobó Corte y así está actuando la Defensa Pública y es ese criterio lo que se retoma en informe presentado.*

*Doña Julia manifiesta que efectivamente las reglas están así, pero hay que interpretarlas en específico de lo que se entiende con “interés institucional”, este ejercicio de reflexión debe servir para hacer una interpretación que se ajuste más al interés institucional y que puede ir a favor de la persona que está recurriendo. Además añade que, no se está realizando un cambio, sino que dentro de lo mismo que permite la reglamentación, considera si se le aplica o no, puntaje en esos supuestos, por la naturaleza de la capacitación que llevó.*

*La Mtra. Alejandra Rojas Calvo exterioriza que no se puede negar el interés institucional en tema de género. Los ejes transversales en el Poder Judicial establecidos con “las campañas que se han hecho ya para el cambio de paradigma en cuanto a género y le vamos a decir que no, que no es de interés institucional, sería una contradicción”.*

*Nuevamente don Carlos Guillermo interviene y aclara que los “reglamentos son normas de tercera categoría en la jerarquía de las fuentes del Derecho público, son normas escritas, están por debajo de la ley. La norma, en específico es que cuando sean de interés institucional, como es una norma indeterminada, requiere una fundamentación, que lo obliga a motivar en este caso que Violencia de Género no es de interés institucional. Esta motivación sería contraria al ordenamiento, porque para Corte en otra gran cantidad de reglamentaciones, hay ley, además que lo sustenta, que tiene rango superior al Reglamento, se establece que esa materia es de interés transversal. A mí me parece que eso carecería de fundamentación”.*

*Añade también que “no podría estar motivado y eso es uno de los elementos del acto administrativo, de manera que estaría viciado el acto por falta de motivación porque iría en contra y también de contenido, porque iría en contra de las normas que establecen que ese es un tema de radical importancia para el Poder Judicial.”*

*Complementa doña Julia diciendo que “esto tiene sustento también en normas convencionales, como las Reglas de Brasilia, que viene alineado al tema de las políticas de género para toda la población que atiende justicia en los diferentes ámbitos.*

*La MBA. Arrieta Meléndez agradece el esclarecimiento y explicación brindada.*

*Discutido el informe N°PJ-DGH-RS-0596-2025 se considera que las capacitaciones de Violencia de Género es tema de relevancia de la transversalidad; por lo tanto, se acordó: acoger parcialmente la apelación interpuesta por la señora MChCh, en el sentido que*

*debe realizarse el reconocimiento del valor que tiene el Taller sobre Violencia de Género para el puesto de Defensor Público.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO XI**

*Se conoce oficio PJ-DGH-UISA-53-2025 del 08 de agosto de 2025, remitido por el señor Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y el señor Rodolfo Castañeda Vargas, Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección; en el cual se remite para conocimiento y resolución de este Consejo el Recurso de Apelación presentada por el señor RHJM contra la Resolución Administrativa RPJ-075-2025 y el Informe Técnico N° 121-UISA-2025 del 30 de mayo del 2025 que le da fundamento. Lo anterior, en el marco del marco del trámite de Primer Ingreso para realizar nombramientos interinos o suplencias en el puesto Asistente Administrativo 1, en la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones del Poder Judicial, el cual indica:*

## **RESULTANDO**

**I.- Mediante Resolución Administrativa RJP-075-2025, la Dirección de Gestión Humana notificó al recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere esa dirección, se resolvió, RATIFICAR EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL N°121-UISA-2025 practicado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, y que, acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tiene como consecuencia lo dispuesto en el Art. 12 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en lo que interesa: “[...] la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe [...] impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial e Impedimento para conformar registro de postulantes o elegibles por un plazo de tres años.**

**II.-** Con base al **Informe Técnico N°121-UISA-2025** que sirvió como motivación de la resolución de cita, la Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado que, siendo conductor de detenidos en la Sección de Cárceles y Transportes del O.I.J., se hizo acreedor de revocatoria de nombramiento en el año 2001, sanción que se le impuso por haberse probado en el proceso que “se relacionó de forma anómala con un privado de libertad”. Dicho antecedente, pese a su antigüedad, no se ignoró y se tomó en consideración dentro del estudio tanto por la gravedad de los hechos que motivaron la sanción, como por la evidente tendencia del aquí valorado, en su momento, a evadir controles para el reingreso a la institución pocos años después, estando aún vigente la sanción en los registros, no siendo transparente en informar sobre dicha anotación. Sobre todo, el antecedente se tomó en consideración en tanto que se detectaron otras registros y anotaciones que remite a proceso judiciales contravencionales, de cobro judicial y disciplinarios más recientes, que denota formas de actuar del valorado no acordes con el estándar ético y la aptitud moral que la institución espera de sus servidores. Así las cosa, el señor JM ha demostrado una serie de dificultades para acatar directrices y manejar sus límites, según referencias de algunas de las jefaturas que ha tenido en años recientes; también registra una causa disciplinaria bajo sumaria 24-003740-0031-DI, en donde se acusa por incurrir presuntamente en conductas de hostigamiento sexual hacia una compañera de oficina. Pero también registra otras anotaciones que refuerzan esta idea, y que pueden constituirse en un factor de riesgo importante. Otro hallazgo particular, es que se identificó que el oferente tiene obligaciones dinerarias desatendidas y que se están cobrando en la vía judicial. Al respecto, esta Unidad constató la existencia de tres antecedentes en materia cobratoria que recayeron en embargo de salario y que ha tenido su impacto en la esfera disciplinaria (21-000132-1044-CJ, 19-000964-1763-CJ, 19-000294-1764-CJ) situación por las que se le amonestó por escrito. Aunado a esto, el oferente cuenta con morosidad y omisión ante la Caja Costarricense de Seguro Social y el Ministerio de Hacienda, para la UISA, estos hallazgos constituyen factores de riesgo considerando el puesto al que aspira el valorado y sobre todo, la oficina en la que se ubica dicho puesto (Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones del Poder Judicial). Para la UISA, estos hallazgos y la poca transparencia por parte del valorado, coinciden con los causales de resultado desfavorable previstos en el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, específicamente los referidos en el artículo 11, incisos c y f.

**III.-** Contra el anterior pronunciamiento, mediante escrito de incorporado al expediente electrónico, el oferente interpone formal Recurso de Apelación en tiempo y forma.

## ***CONSIDERANDO***

**I.- MOTIVOS DEL RECURSO:** Mediante escrito presentado por el señor JM por medio de la Asociación de Empleados Judiciales, el recurrente argumenta lo siguiente, representado por el Presidente de la Asociación de Empleados Judiciales (ANEJUD):

“A solicitud de nuestro afiliad (...) en su condición de servidor judicial destacado interinamente como **Asistente Administrativo 1 en la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones del Poder Judicial**, nos presentamos, en tiempo y forma, para referirnos al documento emitido por el Departamento de Gestión Humana, Sección de Reclutamiento y Selección, titulado **Estudio Sociolaboral ESLA-121-UISA-2025**, en los siguientes términos:

El señor (...) manifiesta su **inconformidad** con el resultado del citado estudio, mediante el cual se dispone su **exclusión inmediata del proceso selectivo en el que participa**, así como su **inhabilitación para ser nombrado en cualquier puesto durante un período de tres años** a partir de esta fecha. En consecuencia, solicita la **revocatoria de dicha resolución**, invocando el **principio del derecho al olvido**, en razón de que las faltas señaladas por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes —con aval de la Sección de Reclutamiento y Selección— resultan **extemporáneas e irrelevantes** para el presente proceso.

Asimismo, indica que, en relación con el procedimiento disciplinario tramitado bajo el expediente número **01-000520-0031-IJ**, mediante el cual se le impuso una **Revocatoria de Nombramiento** por falta gravísima, **no se le garantizó el derecho a la defensa**, ya que al momento de los hechos se encontraba laborando en los Estados Unidos. No fue sino hasta su regreso al país, cinco años después, que se enteró de la sanción impuesta. En cualquier caso —señala— ya fue **sancionado severamente**, y además, **el hecho se encuentra prescrito**, por lo que **no debería ser considerado en este nuevo procedimiento**.

Finalmente, manifiesta que **las otras situaciones señaladas en su contra también se encuentran prescritas** por el paso del tiempo, por lo que reitera su solicitud de **revocatoria de la decisión de exclusión del proceso**.

Como ANEJUD, solicitamos que **el caso sea analizado detalladamente**, a la luz de los argumentos expuestos por nuestro afiliado, y que, de considerarlo procedente, **se eleve a la instancia superior correspondiente** para su adecuada resolución.” (Resaltado del original)

**II.- CRITERIO DE LA UNIDAD, INFORME PARA MEJOR RESOLVER:** A solicitud de este Consejo, en fecha 19 de julio del presente año, la UISA rinde Informe Técnico para Mejor Resolver, en los siguientes términos:

“(...) En síntesis, el señor RJM manifiesta inconformidad con el resultado del citado estudio y solicita revocatoria de dicha resolución. Al respecto, plantea su desacuerdo indicando que, en su criterio, las acusaciones resultan **extemporáneas e irrelevantes**; y sin dar mayores argumentos ni respaldos se limita a invoca el **principio del derecho al olvido y la prescripción de los hechos** (...). Alega que el proceso disciplinario tramitado bajo el expediente número 01-000520-0031-IJ, mediante el cual se le impuso Revocatoria de Nombramiento, ya fue sancionado severamente, y además, arguye que el hecho se encuentra prescrito, por lo que a su criterio, no debería ser considerado en este nuevo procedimiento. Al respecto de estos alegatos, esta unidad técnica considera importante, en primera instancia, tener presente la naturaleza el procedimiento al cual pone fin la Resolución Administrativa de la Dirección de Gestión Humana, así como el estudio sociolaboral y de antecedentes que le da sustento. Así las cosas, se parte del hecho de que estamos frente a un proceso de selección de personal para ocupar un puesto dentro del Poder Judicial, donde la única facultad o derecho que ejerce la Administración es el de escoger a su personal con condiciones de igualdad y demostrando idoneidad según la técnica y la técnica en este campo y siguiendo los procedimientos autorizados. No se trata de un procedimiento administrativo donde se ejercita la facultad sancionadora, en el que se busque conocer la realidad de los hechos para así determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor judicial, y donde dicha facultad o derecho está sometida al instituto de la prescripción. Por otra parte, es importante tener claro también que, en dicho proceso de selección, el Estudio Sociolaboral y de Antecedentes es una fase del proceso que se realiza para determinar la idoneidad ética y actitud moral de la persona oferente (de conformidad con los artículos a los artículos 8 inciso b) y 18 inciso b) y d) del Estatuto del Servicio Judicial), y si bien dentro de la investigación que sustenta el estudio se toman en cuenta (entre otros datos e informaciones de diversas fuentes) lo que comúnmente llamamos de forma genérica “antecedentes” de tipo judicial, administrativo-disciplinario y policial; tales antecedentes constituyen información cierta, apegada a la realidad, veraz, exacta y pertinente a los efectos del estudio. En el caso de los antecedentes disciplinarios, el dato interesa y tiene valoración para el estudio sociolaboral en dos sentidos: por un lado, como dato histórico en sí de lo que consta en un registro oficial; y por otro lado, en cuanto a los hechos atribuidos al endilgado y que quedaron demostrados en el proceso el proceso. Esto último, tomado con dato histórico, como antecedente; no para volver a hacer juicio de lo sucedido y menos aún para sentar nuevamente alguna responsabilidad. Se considera el antecedente, como fuente o dato que da cuenta de un comportamiento o conducta anterior de la persona oferente, que quedó probado en un proceso; y que denota, a los efectos del estudio sociolaboral, la solvencia moral y la ética personal que lo respalda, para así determinar su ajuste con los parámetros y expectativas de la institución respecto de sus empleados y aspirantes. Al respecto, de lo indicado hasta ahora, la Sentencia N.º 20-2021-V de las catorce horas del veintidós de febrero del dos mil veintiuno, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda es específica en señalarlo:

“(...)

iii) **Sobre el uso del registro que contiene sanciones de más de 10 años.** El actor reprocha que el Poder Judicial utilizó para elaborar estudio sociolaboral (0000000000) una base de datos de denuncias administrativas y sanciones disciplinarias durante el tiempo que fungió como policía en la Fuerza Pública en el 2000 y 2011. Con motivo de la anterior considera que fue transgredido el derecho denominado al olvido. Admite que como ser humano ha cometido errores en su vida, por lo que su antiguo patrono, el Ministerio de Seguridad lo sancionó en tres ocasiones, no obstante, considera que son de vieja data, por lo que pide que estas sanciones no le "persigan" durante el resto de su vida. Por su parte el Estado sostiene que el Ministerio de

Seguridad Pública mantiene ese base de datos como una forma de resguardar información que es absolutamente confidencial para uso exclusivo de ese ente ministerial. Sostiene que en los archivos de Recursos Humanos del Ministerio, como es lo usual en cualquier dependencia administrativa. El prontuario resulta de suma trascendencia para conocer las cualidades, el perfil, y el comportamiento que el funcionario ha tenido durante su trayectoria laboral. Sostiene además que la información no es de acceso al público. Solamente fue suministrada al Poder Judicial como una forma de colaboración administrativa con la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) del Poder Judicial, cumpliendo al efecto lo que dispone el ordinal 2 de la Ley 8968. Dicha información era trascendental para la Unidad en mención, quien además tenía el consentimiento informado del señor XXXXX para ser investigado, y además no iba ser divulgada a terceros. **Criterio del Tribunal:** Como motivo de nulidad del informe que impugna el accionante, se alega la transgresión al canon 40 de la Constitución Política, así como lo que se conoce como el derecho al olvido. Para analizar el caso que nos ocupa, se debe realizar a la luz de las particularidades que presenta. En primer lugar se debe tener presente que se trata de un proceso de selección para ingresar como funcionario al Poder Judicial, en el que el participante tiene conocimiento de que parte del proceso de evaluación consiste en un análisis socio laboral y familiar de los aspirantes, permitiéndose el acceso a bases de datos relacionadas con dichos aspectos. Por otro lado, la información que fue consultada en el caso de marras y que conformó el criterio de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial tuvo como sustento, no sólo las bases de datos del Ministerio de Seguridad que no son de naturaleza pública, sino de entrevistas, así como los prontuarios de los lugares en los que el accionante prestó sus servicios como funcionario público. Finalmente, el actor no ha demostrado en esta sede que la información compilada resulta falsa, desapegada a la realidad que no se relacione con su persona o que fuera implantada o inventada por los funcionarios que elaboran los informes. De ese modo, la conformación de la voluntad administrativa se nutrió de diversas fuentes. Por otro lado, no fueron consultadas bases de datos que estuvieran disponibles al público o que fueran vendidas por personas físicas o jurídicas. Por otro lado, la resolución RJP-027-2017 del 27 de junio del 2017, si bien dispuso la inhabilitación del actor para participar en concursos del Poder Judicial por dos años, así como su exclusión del registro de elegibles por el mismo plazo, nunca fue publicada en una base de datos de naturaleza pública, pues los efectos de la resolución eran hacia lo interno del Poder Judicial y del actor en su relación con el proceso de selección. Así planteadas las cosas, al aplicar la normativa que compete al ámbito del derecho de la intimidad, conforme lo dispone el artículo 2 de la Ley n.º 8968, denominada de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, el régimen de protección de la Ley en cuestión no será de aplicación a bases mantenidas por personas físicas o jurídicas con fines exclusivamente internos, personales o domésticos, siempre y cuando estas no sean vendidas o de cualquier otra manera comercializadas. El artículo en cuestión dispone lo siguiente: "*ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación Esta ley será de aplicación a los datos personales que figuren en bases de datos automatizadas o manuales, de organismos públicos o privados, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos. El régimen de protección de los datos de carácter personal que se establece en esta ley no será de aplicación a las bases de datos mantenidas por personas físicas o jurídicas con fines exclusivamente internos, personales o domésticos, siempre y cuando estas no sean vendidas o de cualquier otra manera comercializadas.*" Bajo la perspectiva del análisis de legalidad, que compete a este Tribunal, conforme lo dispone el numeral 49 de la Constitución Política y lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley n.º 8968, por las particularidades que reviste el caso ya mencionadas, considera el Tribunal que el Poder Judicial no transgredió la norma antes citada, por lo cual no existen motivos para declarar la nulidad de la conducta administrativa, por los alegatos que hace el accionante en relación con el derecho al olvido (...)" (Lo subrayado no es del original)

Ahora bien, partiendo de lo anterior, retomando los argumentos concretos del recurrente, en lo relacionado al alegato acerca de que el proceso disciplinario

tramitado bajo el expediente número 01-000520-0031-IJ, mediante el cual se le impuso Revocatoria de Nombramiento, ya fue sancionado severamente, y además, el hecho se encuentra prescrito, por lo que no debería ser considerado en este nuevo procedimiento. Tal argumento no es de recibo por cuanto, pese a la antigüedad de la causa, es necesario profundizar ella tanto por la dimensión de los riesgos derivados de la conducta desplegada por el recurrente en aquel momento (según lo comprobado en el procedimiento); como por las vulnerabilidades que evidenció tener para entonces el sistema de ingreso y permanencia del personal en la institución. Tal situación no podría pasar por alto dicho antecedente, tomando en cuenta que si bien es de larga data, este hecho solamente se suma a una serie de situaciones que sobrevinieron posteriormente; tanto en el ámbito disciplinario como en el ámbito judicial. De esta manera, lo denunciado y sancionado no solamente se considera de gravedad por los hechos que quedaron probados, sino también porque es solamente uno de los registros que demuestran un comportamiento desapegado de los valores institucionales, que no debe valorarse de forma aislada, sino más bien en conjunto con el resto de antecedentes y registros detectados y por lo aportado por otras fuentes de información y comprobado durante la investigación.

El recurrente añade en su escrito que se enteró de la sanción interpuesta hasta que regresó a Costa Rica, cinco años después, debido a que para el momento de los hechos se encontraba laborando en Estados Unidos y que fue hasta su regreso al país, que se enteró de lo resuelto; asimismo, alega que no se le respetó el derecho de defensa. Estos alegatos no son de recibo a criterio de esta unidad por cuando, se puede comprobar en la investigación sociolaboral (y quedó así evidenciado en la documentación del expediente) lo cierto es que el procedimiento sí era de conocimiento puesto que se le debió notificar de manera personal para poder iniciarla. Por otra parte, no puede ser de recibo que indique que se le violentó el derecho de defensa puesto que se le asignó un patrocinio letrado (Defensor Público) e incluso el profesional asignado fue quien presentó recurso de apelación ante el Consejo Superior. Este hecho consta en el acta del Consejo Superior N°101-2201. Además, el hecho de que se diera por enterado hasta su regreso al país de la sanción impuesta, no hace diferencia alguna en cuanto a lo concluido en sede disciplinaria ni en cuanto al hecho de que sí tenía conocimiento de que se le impuso la sanción más gravosa por parte de esta institución. Por otra parte, cabe señalar que la afirmación respecto del momento de su regreso al país (cinco años después de impuesta la sanción, según su dicho) es inconsistente y probablemente falsa, ya que en plataformas institucionales consta que tres años después de impuesta la sanción, el oferente ya registra nombramientos en la institución.

Valga recordar que, tal y como se hizo ver en el informe ESLA-121-UISA-2025, y al que el recurrente no se refiere en lo absoluto en su escrito, el señor RHJM posterior a su revocatoria de nombramiento logra reingresar al Poder Judicial de una forma peculiar: por un lado, ofertando en una dependencia institucional totalmente distinta e independiente a la que pertenecía el puesto de donde fue revocado su nombramiento, siendo que ofertó en una Administración Regional (adscrita a la Dirección Ejecutiva), mientras que su revocatoria de nombramiento se dio cuando ocupaba interinamente un puesto en la Sección de Cárcel del Organismo de Investigación Judicial. Por otra, teniendo la cautela, durante los primeros 10 años posteriores a su reingreso, de aceptar o buscar nombramientos que, salvo 5 excepciones, no superaran los 30 días, lo cual generó que su permanencia en la institución no requiriera que el señor JM se sometiera al proceso de primer ingreso.

Respecto al resto de causas señaladas en su contra, el señor RHJM se limita únicamente a esgrimir que “las otras situaciones señaladas en su contra también se encuentran prescritas...”; resultando un alegato general carente de fundamentación, si se toma en cuenta que el análisis integral de la información no solamente contempla los antecedentes disciplinarios, sino también los siguientes hallazgos de la investigación a los cuales el oferente no se refirió en el recurso, tales como:

- La existencia de procesos de materia cobratoria que al momento de la investigación sociolaboral aún se encontraban en trámite, que además ocasionaron la apertura de procesos disciplinarios y que ante la falta de colaboración del oferente en el proceso de entrevista, no fue posible conocer su nivel de endeudamiento real, así como el motivo por el que incurrió en estos impagos; y tampoco sobre su posición ética al respecto o el posible plan remedial para solventar esta situación que eventualmente pueda tener. De esta manera, esta unidad no puede acreditar que el oferente sea idóneo para el puesto, siendo que la situación económica de la persona oferente es un elemento que debe ser sujeto de análisis con rigurosidad por tratarse de un puesto como el que aspira a ocupar (en JUNAFO) siendo que el análisis de riesgo se debe realizar con mayor detenimiento; más aún si se toma en cuenta que, según los hechos acusados en el procedimiento disciplinario de 2001 que finalizó con la revocatoria de su nombramiento, la motivación en aquel entonces para haber propuesto al privado de libertad el plan para delinquir, era “la falta de dinero”.
- La existencia de procesos judiciales en los que se refleja la tendencia del valorado a resolver conflictos mediante conductas violentas, siendo que en 2016 y 2017 se le denunció por hechos que se conocieron en materia contravencional y penal en los cuales concilió.
- Las referencias negativas que evidencian importantes conflictos surgidos a partir de la interacción del valorado con el personal de las distintas oficinas en las que ha laborado en el último año.
- La limitada apertura del oferente para brindar información a esta unidad, que no solamente causó afectación para el análisis de la situación económica del valorado,

sino también para obtener otros datos de relevancia para el proceso de investigación, tales como los procesos judiciales que existen a su nombre y los hechos que se detallan en estos.

- La existencia de un expediente disciplinario por incurrir en aparentes conductas de hostigamiento sexual, el cual se encuentra en trámite y evidencia que, aún cuando al oferente no se le ha sancionado, una funcionaria de la institución activó un mecanismo administrativo al considerar violentados sus derechos y como elemento adicional, este proceso ha superado la etapa inicial, realizando inclusive audiencia por lo cual esta unidad tiene el deber de valorarlo en conjunto con los elementos ya mencionados en párrafos anteriores.

De esta manera, tómese en cuenta por parte del órgano decisor, que los alegatos del oferente no son de recibo para esta unidad, misma que considera que en un análisis integrador de todos los hallazgos, el oferente carece de la idoneidad ética y moral para aspirar a ocupar puestos en esta institución, siendo que prevalece el interés público y la existencia de estos procesos de comprobación de idoneidad precisamente para garantizarse la contratación del personal idóneo, carente de cuestionamientos y con valores y principios acordes con la institución.”

**III. SOBRE EL FONDO:** *Vistos los argumentos del señor RHJM y expuesto el informe para mejor resolver, rendido por parte del UISA a solicitud de este Consejo, este órgano decisor, por unanimidad considera que los resultados de la investigación realizada por la UISA son alarmantes y constitutivos de factores de riesgo para la institución que son acortes con la tolerancia o apetito de riesgo considerado para un proceso tan sensible como lo es la dotación del personal.*

## **POR TANTO**

*Analizado lo precedente; con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial; en observancia de lo previsto en el artículo 12, inciso e) de las Ley de Control Interno, y de conformidad con los acuerdos de Corte Plena N° 55-14, Art. XVIII y N° 30-17, Art. III, así como en atención al Principio de Protección de la Credibilidad y la Confianza en la Función Judicial, previsto la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, en aplicación del numeral 11, incisos c y f) del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral de Antecedentes, por unanimidad se acordó: acoger en todos sus extremos el Informe para Mejor Resolver conocido en esta sesión y RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por el señor RHJM contra la Resolución Administrativa RPJ-075-2025 y el Informe Técnico ESLA-121-UISA-2025, Primer Ingreso para realizar nombramientos interinos o suplencias en el puesto Asistente*

***Administrativo 1, en la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones del Poder Judicial.***

***Se declara en firme.***

--- O ---

*Se levanta la sesión a las diez horas y treinta minutos.*

***Mag. Julia Varela Araya  
Presidenta***

***MBA. Roxana Arrieta Meléndez  
Secretaria***