

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 001-2026

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del 03 de febrero de dos mil veintiséis, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez, MSc. Ana Patricia Montero Morales y el Dr. Guillermo Arce Arias.

ARTÍCULO I

Se procede a brindar agradecimiento a quienes concluyeron su participación en este órgano recomendativo y dar cordial bienvenida a las personas que se incorporan al Consejo de Personal período 2026-202.

ARTÍCULO II

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, procede a exponer la función que tiene la Dirección de Gestión Humana, de asesorar y emitir criterio técnico en materia de gestión del talento humano ante el Consejo de Personal proporcionando insumos, análisis y propuestas que faciliten la toma de decisiones, de conformidad con la normativa vigente, las políticas institucionales y las mejores prácticas en administración de recursos humanos.

ARTÍCULO III

Se conoce oficio PJ-DGH-UISA-001-2026 enviado el 02 de febrero de 2026 por el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y el MBA. 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 presentado por el señor SVA contra la **Resolución Administrativa RPJ-157-2025** y el **Informe Técnico ESLA-302-UISA-2025** del 23 de octubre de 2025 que le da fundamento. Lo anterior, como parte del proceso de selección para optar por el **puesto de Técnico Judicial 3**.*

RESULTANDO

*I.- Mediante Resolución Administrativa RPJ-157-2025, 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, **ACOGER EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL N° ESLA-302-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: [...]“Impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial; así como Impedimento para conformar registros de postulantes o elegibles” ambos por un plazo de dos años.*

*II.- Con base al Informe Técnico N° ESLA-302-UISA-2025, que sirvió como motivación de la resolución de cita, la Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado, en lo que interesa, que el oferente laboró en la institución desde el año 2017, desempeñándose como Técnico Judicial 3 en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José y posteriormente en la Sala Tercera hasta diciembre de 2024. No obstante, no registraba valoración sociolaboral previa que acreditara su idoneidad para continuar en el servicio judicial. La investigación sociolaboral se determinó la existencia de tres partes policiales (años 2016, 2021 y 2024) relacionados con decomisos de aparentes sustancias ilícitas (marihuana y éxtasis), registrados por el Ministerio de Seguridad Pública. La UISA valoró que la reiteración de estos eventos en distintos períodos evidencia una conducta sostenida en el tiempo relacionada con portación y consumo de drogas. Adicionalmente, se recabaron referencias laborales negativas de despachos donde elaboró con anterioridad, que describen deficiencias en la atención al usuario, así como reacciones hostiles y confrontativas ante observaciones de mejora. Dichas conductas fueron consideradas incompatibles con las competencias de “Orientación al servicio” y “Ética y transparencia” exigidas en el perfil del puesto. La UISA concluyó que **los hallazgos encuadran dentro de las causales de resultado desfavorable previstas en el artículo 11 de su reglamento**, particularmente en lo relativo al registro de antecedentes policiales y la falta de acreditación de idoneidad ética y moral. Asimismo, **se estimó aplicable lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial**, que impide el nombramiento de personas que consuman drogas no autorizadas o presenten conductas que afecten la continuidad y eficiencia del servicio.*

III.- Contra el anterior pronunciamiento, mediante escrito de incorporado al expediente electrónico, el oferente interpuso, en tiempo y forma, Recurso de Revocatoria con Apelación.

IV.- Mediante Oficio PJ-DGH-RS-0005-2026 de fecha 09 de enero de 2026, el Subproceso de Reclutamiento y Selección atendió el recurso de revocatoria, declarándolo SIN LUGAR, confirmándose en todos sus extremos los resultados de la valoración de idoneidad ética y aptitud moral impugnada, por encontrarse ajustada a derecho y debidamente motivada.

CONSIDERANDO

I.- MOTIVOS DEL RECURSO: Mediante escrito presentado por el señor VA, en resumen, argumenta, grosso modo, lo siguiente: que la valoración practicada resulta improcedente temporalmente por cuanto ha ejercido el cargo por un período aproximado de ocho años, manteniéndose vigente la relación laboral, y que ello demostraría su idoneidad para el puesto. Adicionalmente, sostiene también que es inadmisibles que en el Informe de UISA, que sirve de motivación de la Resolución impugnada, se emitan conclusiones que afecten su idoneidad y permanencia en el Poder Judicial con base en hechos que, en su criterio, no cuentan con certeza jurídica ni con pruebas objetivas que acrediten su participación en una intervención policial. Y refiere que la Administración no puede fundamentar decisiones en sospechas o valoraciones subjetivas, sino únicamente en elementos verificables y debidamente acreditados, respetando las garantías esenciales del debido proceso. Agrega que el estudio se originó en un decomiso presuntamente relacionado con drogas, mismo que no debió tomarse con sideración por cuanto nunca se comprobó que la sustancia efectivamente fuera droga ilícita, ni existiera evidencia concluyente o resolución que determine su grado de participación o responsabilidad. Finalmente, afirma que durante la tramitación del expediente administrativo ante la UISA no se respetó el debido proceso, lo que derivó en la elaboración de un informe sociolaboral con posibles efectos perjudiciales para su estabilidad laboral y carrera judicial. Alega que el criterio emitido vulnera la presunción de inocencia y el debido proceso; y considera desproporcionado que se formulen insinuaciones graves sin sustento objetivo, existiendo medios directos para verificar su desempeño y estado.

II.- CRITERIO DE LA UNIDAD, INFORME PARA MEJOR RESOLVER: A solicitud de este Consejo, en fecha 30 de enero de 2026, la UISA rinde Informe Técnico para Mejor Resolver, en los siguientes términos:

*“(…) 1. Sobre la idoneidad ética y la aptitud moral en la función pública. Debe recordarse que el artículo 192 de la Constitución Política establece que el acceso y permanencia en el empleo público deben regirse por el principio de idoneidad comprobada. Dicho principio no se agota en las competencias técnicas, sino que comprende también aspectos éticos y morales, especialmente cuando el puesto implica confianza pública, manejo de recursos, potestades públicas o representación institucional. Asimismo, el artículo 11 constitucional y los artículos 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública imponen a la Administración el deber de actuar conforme al principio de legalidad y probidad, lo cual faculta, y obliga, a evaluar de manera periódica o sobrevenida la idoneidad integral de las personas servidoras públicas. Así lo ha sostenido de manera reiterada la Sala Constitucional en el sentido de que **la idoneidad exigida por el artículo 192 de la Constitución Política es una condición permanente, no limitada al momento del ingreso al cargo público.***

“La idoneidad no constituye un requisito estático que se agota con el nombramiento inicial, sino una condición que debe mantenerse durante toda la relación de servicio, pudiendo la

Administración verificarla cuando existan razones objetivas que así lo justifiquen.” (Sala Constitucional, voto N.º 2006-016878, entre otros en igual sentido).

Por su parte, el Tribunal Contencioso Administrativo ha reconocido expresamente la potestad de la Administración para realizar valoraciones de idoneidad, ética y confianza, incluso respecto de personas funcionarias con varios años de servicio, siempre que se respeten los principios de razonabilidad y motivación. De ese modo, ha señalado que:

“La Administración conserva, durante toda la relación de empleo público, la potestad de verificar la idoneidad integral del servidor, sin que la antigüedad en el cargo excluya dicha facultad, siempre que el acto esté debidamente motivado y no constituya una sanción encubierta.” (Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Segunda, sentencia N.º 233-2014).

También, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (Ley N.º 8422) refuerza el deber de observar una conducta ética permanente, no limitada al momento del ingreso al cargo.

Ahora bien, partiendo de lo anterior, en el Poder Judicial, dentro del proceso general de reclutamiento y selección de personal, existe un procedimiento técnico especializado para la comprobación del elemento ético-moral de la idoneidad, denominado Estudio Sociolaboral y de Antecedentes. Este estudio se realiza con base al fundamento constitucional y legal antes descrito y en concordancia con la normativa institucional establecida en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y concordancia con los acuerdos de Corte Plena N.º 55-14, artículo XVIII, y N.º 30-17, artículo III, y el acuerdo del Consejo Superior sesión 59-15, artículo VIII. Dichos estudios tienen carácter eminentemente técnico y valorativo; que forma parte de un proceso en el marco de la función administrativa de dotación de personal, sin que llegue a ser un procedimiento administrativo (sancionador o de cualquier otra índole) y menos aún un procedimiento jurisdiccional. Su finalidad exclusiva es acreditar la idoneidad ética y la aptitud moral de la persona valorada dentro de un proceso de reclutamiento y selección. **Constituye, estrictamente, un acto preparatorio que sirve de base objetiva para la toma de decisiones posteriores por parte de la autoridad competente.**

2. **Sobre la improcedencia temporal del estudio sociolaboral y alegada permanencia prolongada en el puesto.** El argumento del recurrente relativo a haber ejercido el cargo durante aproximadamente ocho años no resulta suficiente, por sí solo, para desvirtuar la procedencia de una valoración de idoneidad ética y aptitud moral. La jurisprudencia administrativa y constitucional ha sido reiterada en señalar que la idoneidad es una condición continua, no adquirida de forma definitiva por el mero transcurso del tiempo. La permanencia en el puesto no genera un derecho adquirido a la persistencia de la valoración ética o moral, ni limita la potestad de la Administración para revisar dichas condiciones cuando existan elementos objetivos que así lo ameriten. En el caso particular del recurrente, dicha valoración encuentra sustento en el hecho de completar el proceso evaluativo de personas de nuevo ingreso a la Institución, que había quedado inconcluso y que, con base en el principio de igualdad de condiciones para con el resto de las personas que ingresan, resultó necesario regularizar su condición. De conformidad con el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, la Administración puede revisar sus actuaciones cuando lo exija el interés público, siempre que respete el debido proceso y la motivación del acto, condiciones que en el presente caso han sido observadas. En consecuencia, no se evidencia violación al derecho de defensa ni al debido proceso, consagrados en el artículo 39 de la Constitución Política.

3. **Sobre la alegada inexistencia de certeza jurídica y la supuesta fundamentación en conjeturas:** El recurrente sostiene que el acto impugnado se basa en un estudio sociolaboral que consideró hechos no verificados y se fundamenta en meras sospechas. Tal afirmación no es compartida por esta unidad técnica. El informe UISA se sustenta en fuentes oficiales, objetivas y verificables, consultadas legítimamente por dicha unidad, entre ellas la Plataforma de Información Policial (PIP) y otros sistemas estatales como el Sistema Administrativo de Información Policial (SAIP) del Ministerio de Seguridad Pública, y conforme a una metodología claramente descrita en el propio informe de resultados que se le puso en conocimiento; metodología esta de la cual también se le informó y para lo cual brindó autorización mediante consentimiento informado que consta en el expediente del caso.

En particular, el informe documenta tres partes policiales distintos, registrados en los años 2016, 2021 y 2024, todos ellos asociados inequívocamente a la identidad del recurrente, y relacionadas con decomisos de sustancias catalogadas como aparente droga. Estos registros no son conjeturas ni valoraciones subjetivas, sino antecedentes policiales formales elaborados por el Ministerio de Seguridad Pública y debidamente individualizados en el estudio sociolaboral.

Al respecto, conviene considerar que, técnicamente, los antecedentes comprobados que pueden afectar la idoneidad, en el caso del recurrente, no son los hechos o circunstancias que motivaron la intervención policial; sino más bien, el registro en sí del parte policial. Es decir, lo que se toma en consideración y se valora es la existencia misma del parte, tomado como registro oficial de una autoridad pública que documenta su intervención en el marco de una circunstancia en la que estuvo involucrado el acreedor del parte. Se asume entonces que, al existir un conjunto de partes policiales, distribuidos en el tiempo, elaborados por los mismos motivos, es evidencia clara y suficiente dentro del estudio, para presumir que existe un consumo de sustancias no autorizadas, consumo aparente que es habitual, dado que no es un registro aislado, sino varios, distribuidos en el tiempo, habiéndose elaborado los últimos dos cuando ya era servidor judicial y habiendo aceptado en entrevista haber consumido con anterioridad a su ingreso. La unidad técnica encargada del estudio no puede poner en duda un registro oficial, y si la información contenida en él no se apega a la verdad a juicio del recurrente es él, como titular del dato, quien debe desvirtuarla y demostrar la falsedad, imprecisión e inexactitud del registro.

Por otra parte, no huelga recordar que en Derecho Administrativo rige el principio de autonomía de la responsabilidad administrativa frente a la penal, por lo que la ausencia de una condena penal firme o de un dictamen químico definitivo sobre la sustancia decomisada, no impide a la Administración valorar estos antecedentes para efectos de idoneidad y confiabilidad conforme al estándar propio de la función administrativa y especialmente la judicial; y en virtud de la administración del riesgo reputacional institucional que pueda causar afectación al Principio de Protección de la Confianza y la Credibilidad en la Función Judicial como uno de los principios que inspiran el Reglamento llamado “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial” (Corte Plena, sesión No. 14-19 celebrada el 1 de abril de 2019, artículo XIII)

Así las cosas, contrario a lo alegado por el recurrente, el informe UISA no atribuye responsabilidad penal ni afirma la comisión de un delito. La referencia a los decomisos se incorpora como elemento contextual y reiterado en el tiempo, indicativo de una aparente conducta o comportamiento relevante para evaluar patrones de conducta incompatibles con los valores y exigencias del servicio judicial.

El propio informe destaca que los registros se produjeron en distintos periodos, lo que permitió a la unidad concluir razonablemente que la portación y consumo de dichas sustancias es de vieja data, se ha mantenido en el tiempo, incluso posterior a su ingreso al Servicio Judicial, y que la dinámica de consumo es tal que, al trascender al ámbito público, ha requerido la intervención de la Fuerza Pública en diversas ocasiones, lo cual constituye un elemento objetivo de valoración administrativa.

4. **Sobre el debido proceso y la presunción de inocencia.** El recurrente alega vulneración al debido proceso y a la presunción de inocencia. Sin embargo, tales principios — consagrados en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política— deben analizarse conforme a la naturaleza del acto impugnado.

En el presente caso, el acto administrativo cuestionado no impone sanción alguna, ni produce por sí mismo un efecto jurídico definitivo sobre la relación laboral, sino que acoge un informe técnico (como acto preparatorio) dentro de un proceso de selección. El propio informe deja constancia de que el recurrente otorgó consentimiento informado, firmó declaración jurada, fue entrevistado y tuvo conocimiento del alcance del estudio, lo que descarta cualquier indefensión material.

Ahora bien, con respecto específicamente a la presunción de inocencia, el argumento del recurrente tampoco es de recibo ya que, si bien se tiene pleno conocimiento que dicho principio mencionado es aplicable a materia penal e inclusive, se extienden a otras materias como la civil, administrativa-sancionatoria y laboral; el proceso en el marco del cual se rinde el informe en cuestión y del cual deriva la resolución impugnada, no tiene las naturalezas antes señaladas; y además, los registros y antecedentes tomados en consideración fueron tratados en los términos exactos que constan en los expedientes y bases de datos oficiales; por lo que se hizo referencia a su persona en la calidad y la condición jurídica que consta en las anotaciones y registros, y no se le consideró tampoco en ningún momento como responsable del algún hecho delictivo acusado (en cualquiera de las sedes) donde no se le demostró dicha responsabilidad.

Lo anterior, es acorde con lo que el Tribunal Contencioso Administrativo en resolución N°20-2021-V refiere en cuanto a la aplicación de estos principios:

(...) se debe tener presente que el caso que nos ocupa no es un proceso penal o administrativo propiamente dicho, sino que nos encontramos frente a un procedimiento de selección de personal en el ámbito del Poder Judicial en el que como parte de sus etapas se requiere llevar a cabo una valoración social, laboral y familiar de la persona que se postula. Planteadas, así las cosas, es posible percibir la diferencia de este proceso administrativo de selección de personal con uno de naturaleza administrativa sancionatoria, administrativa o penal propiamente dicho, mediante el cual se lleva a cabo una determinación del dolo o la culpa grave en la conducta subjetiva de la persona (...).

Dicho esto, si bien el proceso de selección de personal del Poder Judicial es consciente de que los principios del debido proceso y de la presunción de inocencia son derechos fundamentales, a tono con la sentencia de cita, se aprecia fácilmente que el ámbito en el que nos encontramos no constituye uno de esos ámbitos donde tales principios tengan aplicación directa, ni tampoco se ha dado un tratamiento inadecuado a la información que conforma los registros y antecedentes del recurrido.

Nótese, en todo caso, que la facultad que la Administración está ejerciendo en el proceso de selección en el marco del cual se realiza el estudio de antecedentes y a partir del cual deriva la Resolución administrativa impugnada, es la facultad y el derecho que le asiste como patrono, a escoger su personal sometiéndole a un proceso selectivo donde aplican pruebas, procedimientos e investigaciones que considere pertinentes y sean legalmente procedentes de acuerdo a su facultad; todo esto, a efectos de garantizar que el personal que forme parte de la administración cumpla con la idoneidad requerida y asegure la eficiencia administrativa; pero también, a efectos de no incurrir en responsabilidad objetiva por “culpa in eligendo”:

Sobre esto último, la Sala Constitucional tiene copiosa jurisprudencia uniforme en la que establece que, en ejercicio del derecho de elección de su personal, el patrono puede recabar la información que sea necesaria para determinar si una persona es apta o no para el cargo al que aspira; y que el proceso de selección debe ser riguroso, pues de lo contrario podría ser sujeto de responsabilidad objetiva - culpa in eligendo-.’ Sentencia N° 4154-1997 de las 19:30hrs. del 16 de julio, reiterada en la resolución N° 7175-1997 de las 17:30 hrs. del 29 de octubre de 1997. (...)” (sentencia número2009012702 de once horas y veintiuno minutos del catorce de agosto del dos mil nueve).

Así las cosas, se sostiene que, en este caso, el análisis de los antecedentes policiales, lejos de enfocarse a señalar o acreditar algún tipo de responsabilidad (pues evidentemente se carece de competencia para ello), se orientan a identificar, analizar y determinar si tales registros constituyen un impedimento legal o incompatibilidad de ingreso de la persona oferente a la institución (artículos 12 LOPJ; 18 y 18 bis del Estatuto de Servicio Judicial); o si dada la cantidad y/o gravedad de tales anotaciones, resultan ellas suficientes para acreditar (previa fundamentación, según lo dispuesto en el artículo 136 LGAP), que la persona valorada no reúne las aptitudes éticas y morales necesarias para ser nombrado por primera vez, en ascenso, en propiedad o interinamente. Partiendo de tales premisas se entiende que, mientras el principio de presunción de inocencia (que invoca el recurrente) opera en el materia penal, administrativa sancionadora e incluso laboral, la acreditación de idoneidad opera en un marco valorativo completamente distinto; a saber, la verificación de la condición de idoneidad de la persona oferente para la prestación de servicio público, sin determinar responsabilidad alguna sobre hechos acusados en alguna sede, sin sentar responsabilidades basadas en el ius puniendi. Por último, tome en cuenta el recurrente que la Administración tiene el deber reforzado de proteger la probidad, la confianza pública y la eficiencia del servicio judicial. En ese contexto, la valoración de antecedentes policiales reiterados y de comportamientos laborales incompatibles con el perfil del puesto no resulta desproporcionada, sino necesaria y razonable, especialmente cuando el propio artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial prohíbe el nombramiento de personas que consuman drogas no autorizadas o presenten conductas que puedan afectar la continuidad y eficiencia del servicio, norma expresamente citada y aplicada por la UISA en sus conclusiones

5. Sobre las referencias laborales negativas y las competencias del puesto Un elemento al que recurrente no se refiere pero que conviene aclarar, es el hecho de que el resultado desfavorable en el estudio de UISA no se basó únicamente en la comprobación de antecedentes policiales por consumo de sustancias ilícitas (indicativos de un consumo habitual que riñe con uno de los supuestos del artículo 12 de la Ley Orgánica). En efecto, es menester dejar claro que adicional a tales antecedentes, tal y como se consignó en el Informe ESLA-302-UISA-2025, en el desarrollo de la investigación sociolaboral se obtuvieron referencias laborales negativas por parte de superiores que fueron señaladas con razones de fondo para no darle continuidad a nombramientos interinos en despachos de alto nivel; siendo que si bien no constituyen competencias técnicas que cuestionen su desempeño en los puesto que ha

ocupado, son indicadores de competencias genéricas con las que debe de cumplir en un alto nivel de dominio superior, según el Perfil. Dichas referencias negativas se obtuvieron mediante entrevistas y análisis sociolaboral, las cuales evidencian deficiencias en la atención a la persona usuaria, reacciones hostiles ante observaciones funcionales y comportamientos contrarios a las competencias exigidas en el perfil del puesto de Técnico Judicial 3, particularmente las competencias de Orientación al Servicio, Ética y Transparencia.”

III. SOBRE EL FONDO: *Vistos los argumentos del señor SVA y expuesto el informe para mejor resolver rendido por parte del UISA a solicitud de este Consejo, este órgano decisor, por unanimidad considera visto el escenario, **no cabe duda de que se debe mantener lo actuado por la Dirección de Gestión Humana.** Así las cosas, por unanimidad, este órgano considera que hay un riesgo absoluto, latente, para la institución mantener el nombramiento del recurrente y más aún si su permanencia es un Tribunal Penal. Se toma en cuenta que, en cuanto al evidente consumo habitual de sustancias no permitidas, por la ilicitud de la sustancia, esta conducta supone, necesariamente, contactos para adquirirla con personas involucradas en actividades delincuenciales, y que, muy probablemente tiene asuntos penales pendientes, incluso en el mismo despacho donde labora el recurrente. En este sentido, con la resolución de Gestión Humana, no se le causa afectación al recurrente puesto que más bien es él quien puede generar una afectación a la imagen, la credibilidad y la confianza de la institución, ya que, podría imaginarse lo que puede pasar si alguna persona se entera de que alguien con los registros y antecedentes que presenta el recurrente labora en un Tribunal Penal y hasta ha ocupado puestos en la Sala Tercera. La alerta, en este aspecto, es aún mayor. Debe tomarse en cuenta, además, que la tendencia al consumo habitual de sustancias ilícitas no pareciera ser algo casual ya que, en primera instancia, el consumo debe ser de cierto grado como para que la conducta se ejerza en la vía pública como que para ello amerite la intervención de la Policía; además, no puede ignorarse que, además de que este consumo es evidentemente algo sostenido en el tiempo, por la dinámica y características de los últimos decomisos, impresiona que el consumo ha pasado de una droga de iniciación a otra más fuerte. Y esto, en definitiva, genera un riesgo aún mayor. Este órgano coincide en que casos como estos nos deben llevar a tomar decisiones de una manera no arbitraria, sino sustentada, pero de una manera estricta y contundente. Estos son los casos en los que definitivamente debemos de actuar en procura de que no se vuelvan a presentar en el futuro situaciones de esta índole. Y hacer todo lo necesario para fortalecer precisamente todos estos procesos y controles que tiene la institución.*

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 la 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, y en concordancia con los supuestos del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 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 SVA contra la Resolución Administrativa RPJ-157-2025 y el Informe Técnico N°302-UISA-2025, actos administrativos y preparatorios, respectivamente, que estos que se confirman en su totalidad.***

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer oficio N° 41-2026 de la Secretaría de la Corte relacionado con apelación del señor SCC en contra la resolución administrativa N°143-2025, referencia N°17521-2025 del Subproceso de Gestión del Desempeño, el cual indica:

“Con el fin de que se conozca en alzada, muy respetuosamente le remito correo electrónico recibido el 17 de diciembre de 2025 en esta Secretaría General, mediante el cual el servidor judicial SCC, técnico en comunicaciones judiciales de Desamparados, remite apelación en contra la resolución administrativa N°143-2025, referencia N°17521-2025 del Subproceso de Gestión del Desempeño.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA NÚMERO 143-2025 Ref. 17521-2025

SC Steven Carmona Calvo
Para Secretaría General de la Corte - Recepción de Documentos

0115950279 RES-EVAL-DESEM.pdf
Archivo.pdf

miércoles 17/12/2025 03:51 p.m.

Buenos días estimados

Adjunto la resolución de las quince horas del catorce de noviembre de dos mil veinticinco, donde se resuelve la Solicitud para la registración de actos de evaluación de periodos anteriores en el sistema SIED gestionada por Gustavo Adolfo Siles Barquero, Técnico en Comunicaciones Judiciales de la Oficina de Comunicaciones Judiciales III Circuito Judicial San José, quien para el año 2020 estaba nombrado en el puesto 72842 en el cual continuo nombrado en propiedad, cédula de identidad 0115950279, código de oficina 1365, en el Plan Técnico Jurisdiccional 2020, para poder realizar la registración de los actos evaluativos en el sistema SIED.

Según consta en esa resolución, la persona evaluadora a quien correspondía realizar mi evaluación del 2020 no realizó la gestión y por lo tanto no me pagaron la anualidad que corresponde al 2021. Siendo así que existe prueba para verificar que yo si estuve nombrado durante el año 2020 y específicamente en el último cuatrimestre en la Oficina de Comunicaciones Judiciales del III Circuito Judicial donde la señora María del Rocío Calvo Ballesterero fungía como jefatura. Se le solicitó por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño a la señora Rocío que realice una declaración jurada para dar fe de que si estuve nombrado, y esta última se negó pese a las pruebas donde consta que si estuve nombrado y ella era mi jefatura.

Les solicito de manera muy respetuosa se pueda conocer en segunda instancia esta resolución y se resuelva a mi favor, ya que por mera negligencia de la señora Calvo Ballesterero al no realizar la evaluación cuando correspondía y su falta de colaboración actualmente, se me está privando del derecho a disfrutar de mi anualidad y me están generando un agravio económico.

Quedo atento.



RESOLUCIÓN
ADMINISTRATIVA NÚM.,

--- 0 ---

En relación con lo anterior, la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, realizada la siguiente presentación:



Posteriormente, el Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, resalta que la presente apelación no debería ser conocida por este órgano, por cuanto fue presentada de manera extemporánea ante la Secretaría de la Corte. Señala que, tal como indicó doña Ivannia Aguilar al señor SCC se le notificó el 19 de noviembre de 2025 y el recurso fue interpuesto hasta el 17 de diciembre de 2025 ante la Secretaría de la Corte, superando el plazo legalmente establecido.

Asimismo, manifiesta que el proceso de evaluación del desempeño constituye un derecho de la persona servidora judicial. No resulta procedente indicar que no se realizó la evaluación por omisión de la jefatura, ya que ello implicaría impedirle acceder a un beneficio por una falta que no le es atribuible. Sostiene que no puede simplemente dejar de efectuarse la evaluación, pues la persona afectada es quien no fue evaluada. Añade que no existe justificación, razonabilidad, proporcionalidad ni debido proceso en omitir la evaluación por incumplimiento de un funcionario y recomienda que esta situación se analice para futuros casos. La Administración no puede excusarse en la actuación u omisión de jefatura o delegado judicial para dejar de cumplir su deber, ya que ello contraviene los principios establecidos en la Ley General de la Administración Pública en materia de competencias y responsabilidad administrativa.

No obstante, para el caso en concreto, considera que lo que corresponde analizar es la temporalidad del recurso de apelación.

La Mag, Julia Varela Araya menciona que esta situación puede generar un riesgo inminente para la institución. Casos como este, la persona trabajadora no debe ser afectada, se podría pensar en lo que dispone el 190 de la Ley General de Administración

Pública, donde se protege al ciudadano frente a la actuación del Estado, asegurando que el daño no sea soportado por el individuo si el Estado fue el causante, ya sea por acción u omisión.

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, agrega que la Dirección de Gestión Humana envía oportunamente recordatorios masivos a las jefaturas y personas encargadas de efectuar las evaluaciones, a fin de mantenerlas informadas sobre los plazos de inicio, seguimiento y finalización del proceso de evaluación del desempeño; de igual forma, las personas que deben ser evaluadas se mantienen informadas de dichos plazos.

Por su parte, la Licda. Ana Patricia Montero Morales y el Lic. Guillermo Arce Arias, manifiestan su conformidad con lo expuesto por el Mag. Zamora Campos, en cuanto a que la apelación no resulta procedente para conocimiento por parte de este órgano recomendativo, al haber sido interpuesta de manera extemporánea.

*Analizado lo anterior, **se acordó:***

- 1. No conocer la apelación presentada por el señor SCC, por haber sido interpuesta de manera extemporánea, al haberse presentado fuera del plazo legalmente establecido para tales efectos, según la fecha de notificación de la resolución por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño.*
- 2. Solicitar a la Dirección Jurídica que revise los alcances del oficio N° DJ-C-78-2023 de 28 de febrero de 2023, acordados por el Consejo Superior en sesión N° 21-2023 del 16 de marzo del 2023, artículo XXIV, donde se aprobaron los escenarios para habilitar el módulo para registrar evaluaciones del desempeño de períodos anteriores, cuando una jefatura o persona delegada, a quien se le asignó realizar la evaluación del desempeño, omite efectuarla al colaborador a su cargo*

dentro del plazo establecido conforme al procedimiento vigente; considerando la afectación para el administrado, por la omisión de la Administración.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer invitación al Congreso Talento Humano – II Edición, organizado por Global Forums, como parte del PAO del Consejo de Personal, la cual indica:

“En relación con el objetivo del PAO que se detalla en el cuadro infra, solicitamos su valiosa colaboración para compartir con los integrantes del Consejo de Personal la información correspondiente al **Congreso Talento Humano – II Edición**, organizado por GlobalForums, con el fin de valorar si esta actividad se ajusta a las necesidades e intereses definidos para el presente año, así como la posibilidad de participar en dicho congreso que se encuentra programado para el **25 de mayo de 2026**.

La actividad propone un espacio de actualización y reflexión en torno a la gestión del talento humano, profundizando sobre liderazgo, cultura, gestión emocional, innovación en personas, bienestar integral, atracción y retención de talento, desarrollo de habilidades, transformación digital laboral y nuevas relaciones entre individuos y organizaciones.

Enlace del congreso: [Talento Humano - II Edición - GlobalForums](#)

COD_OFICINA	OFICINA	COD_OBJ_OPE	OBJ_OPE	MET_OPE
1380	CONSEJO DE PERSONAL	OBO-32968	1 - Mantener los conocimientos actualizados en cuanto a la administración del personal, para la mejora continua en la toma de decisiones, por los asuntos que son conocidos desde el Consejo de Personal	1.1 - Que al 31 de diciembre del 2026 se mantenga el esfuerzo de realizar capacitaciones enfocadas al proceso de gestión humana, con el fin de cerrar brechas en los temas que se consideren claves y cumplir con lo establecido en el Estatuto Judicial

--- 0 ---

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana recuerda que, como parte del Plan Operativo Anual (PAO) que le corresponde desarrollar al Consejo de Personal, se deben cumplir dos capacitaciones anuales. En virtud de ello, la Licda. Cheryl

Bolaños Madrigal, Jefa a.i. del Subproceso Gestión de la Capacitación, procede a explicar la propuesta planteada:



Señala que se está contemplando que todas las personas integrantes del Consejo de Personal puedan asistir al congreso, considerando que los contenidos se alinean con los objetivos y metas establecidos en el PAO. Indica que los temas abarcan aspectos directamente vinculados con dichas metas y, además, contribuirían a la actualización en la gestión de acciones relacionadas con el personal del Poder Judicial.

Por su parte, doña Roxana Arrieta añade que el cumplimiento del Plan Operativo es fundamental, ya que forma parte de las responsabilidades del órgano. Destaca que este tipo de congreso no solo permite visualizar la situación actual, sino también cuestionarla y proyectarse hacia el futuro, atendiendo las tendencias del mercado y las exigencias propias de un Poder de la República.

El Lic. Guillermo Arce Arias manifiesta estar de acuerdo, considera que los contenidos son interesantes y relevantes, especialmente por su relación directa con las funciones establecidas para el Consejo de Personal.

La Licda. Ana Patricia Montero Morales, expresa que le parece una iniciativa adecuada e interesante. Resalta la importancia de abordar temas como la inteligencia artificial, señalando que el Poder Judicial debe profundizar más en esta materia, a fin de conocer el uso de estas herramientas y atender de mejor manera las múltiples necesidades existentes.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, agradece la información brindada y el interés mostrado, y menciona que el curso propuesto es de alta calidad.

Finalmente, doña Roxana Arrieta indica que se procederá con la contratación correspondiente, ya que es necesario reservar el recurso presupuestario y realizar las gestiones administrativas para concretar la participación. Sugiere que se revisen las agendas y se remita un correo electrónico confirmando la viabilidad de asistencia, con el fin de apartar los cupos y los recursos económicos necesarios.

*Conocido lo anterior, **se acordó:** coordinar con las secretarías respectivas para agendar y reservar la fecha 25 de mayo de 2026 de 8:00 am a 5:00 pm en el Hotel Radisson, a fin de organizar la participación y asistir al congreso.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer informe de resultados cumplimiento de beca presentado por la señora Denia López Vargas, el cual indica:

“En razón del contrato de adiestramiento número 011-AD-25, en el que se estipula en la cláusula 4, que por ser beneficiaria de la beca para cursar la Maestría Virtual Profesional en Administración de Justicia con enfoque sociojurídico para América Latina y el Caribe, con énfasis en derecho penal y relaciones familiares, impartida por la Universidad Nacional de Costa Rica, debo remitir un informe de los resultados parciales de mis estudios, adjunto copia de las notas registradas para el III Trimestre 2025, para lo que corresponda.



Calificaciones
Finales.pdf „

--- 0 ---

*Conocido el informe anterior, **se acordó:***

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en la cláusula cuarta del Contrato de Adiestramiento suscrito por la señora Denia López Vargas.*
- 2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital de la señora López Vargas.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer a conocer Informe de resultados cumplimiento de beca presentado por el señor Juan Carlos Berrocal Gómez, el cual indica:



Informe
CECAP-351-2025-Co,,

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas cuarta y quinta del Contrato de Adiestramiento suscrito por el señor Juan Carlos Berrocal Gómez.*
- 2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital del señor Berrocal Gómez.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer informe de resultados cumplimiento de beca presentado por la señora Mariela Medina McTaggart, el cual indica:

"DP-PGC-1005-2025

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

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA BECADA

Nombre: Mariela María Medina McTaggart

Cédula: 0603410266

Puesto en el que se desempeña: Defensora Pública

Oficina: Defensa Pública Puntarenas

DETALLE DEL POSGRADO

Actividad: Programa Especializado Online en Habilidades Gerenciales.

Ente organizador: The George Washington University, School, Costa Rica

Fecha inicio: 01 de octubre 2024

Fecha fin: 31 de enero 2025 (En fecha 06 de febrero se recibe respuesta e informa que el curso no ha finalizado, se extendió el plazo de ejecución conforme acuerdo del 19 de noviembre 2024, hasta el 21 de febrero 2025)



C.S Sesión 96-14 del
04-11-14 Art. LXIX - R

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

Ayuda económica

Beca parcial


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



Acuerdo del Consejo Superior en que se otorgó la beca: Consejo Superior en sesión No. 78-2024 celebrada el 19 de setiembre 2024, artículo XLII.

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 015-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  TIT-ESP-Habilidades Gerenciales.pdf	
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	
Tercera	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	No se solicitó	

	o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.	X	
Cuarta	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.	X  Notas por módulo.pdf	Para esta imagen se encontraba cursando el último módulo.
Quinta	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 informe final con el detalle de los estudios realizados	X  INF-FINAL-EST-BECA-Cumplimiento contrat	
Quinta	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 No realizó TFG, no era requisito en esta beca.	

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 Mariela María Medina Mc Taggart.
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 Mariela María Medina Mc Taggart."

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

1. *Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas segunda, tercera, cuarta y quinta del Contrato de Adiestramiento suscrito por la señora Mariela Medina Mctaggart.*

2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital de la señora Medina Mctaggart.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer Informe de resultados cumplimiento de beca del señor Minor Barrantes Castillo, el cual indica:

“En cumplimiento de la obligación cuarta del contrato de beca entre el Poder Judicial y el suscrito, se adjunta pantallazo donde consta el resultado de los cursos del primer trimestre de la Maestría de Administración de Justicia con Énfasis en materia penal durante el último trimestre del 2025, impartida por la Universidad Nacional de Costa Rica.

En el pantallazo adjunto se puede verificar que se llevaron las cuatro materias del trimestre y los cuatro cursos se aprobaron.

Calificaciones Finales
 20880148 MANRIQ F. BARRANTES CASTILLO
 TRIMESTRE II 2025
 05-01-2025 12:51 PM

Información de Alumno

Programa Académico
 Nivel: POSGRADO
 Programa: Maestría en Justicia con Énfasis en Derecho
 Trimestre de Admisión: TRIMESTRE II 2025
 Año de Admisión: 2025
 Curso de Estudios: TRIMESTRE II 2025
 Escuela: Derecho
 Carrera: Derecho Penal
 Especialización de Carrera: Administración Justicia Penal
 Estado Académico:

POSGRADO Trabajo de curso

MSC	Materia	Cursos	Sección	Título de Curso	Campus	Calificación	Creditos	Grados	PSA	Puntos de Corte
00137	JPB	1000	01	Introducción general	Campus Costa Rica	9.50	3.000	3.000	3.000	300.000
00142	JPB	700	02	Administración y	Campus Costa Rica	10.000	3.000	3.000	3.000	300.000
00144	JPB	701	02	Administración	Campus Costa Rica	10.000	3.000	3.000	3.000	300.000
00145	JPB	702	01	Prácticas	Campus Costa Rica	10.000	3.000	3.000	3.000	300.000

Resumen POSGRADO

	Grados	Grados	PSA	Puntos de Corte	PSA
Puntos Actuales	12.000	12.000	12.000	110.250	0.000
Acumulativo	12.000	12.000	12.000	110.250	0.000
Transferir	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Retener	12.000	12.000	12.000	110.250	0.000

Matrícula Vía Web | Registro de Resultados | Perfil del alumno | Ver Resultados | Justificación Vía Web

© 2025 SIBUS Company L.P. y sus afiliados. Versión: 6.1.1

Conocido el informe anterior, se acordó:

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en la cláusula cuarta del Contrato de Adiestramiento suscrito por el señor Minor Barrantes Castillo.*
- 2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital del señor Barrantes Castillo.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer informe de resultados cumplimiento de beca de la señora Pamela Fonseca Redondo, el cual indica:

“De la manera más respetuosa, en virtud de la cláusula quinta del contrato de adiestramiento 008-CR-2023, como funcionaria becada, presento un ejemplar de mi trabajo final de graduación denominado “Victimología de las personas que han denunciado tacha de su vehículo en San José, durante el primer cuatrimestre del 2024”, esto a la Biblioteca Judicial, además autorizo a que este sea ingresado en el sitio web de la Biblioteca.

En cuanto ingresemos la Tesis a la Base de datos le estaría enviando la constancia de entrega.



Informe notas
Pamela Fonseca Red,,

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas cuarta y quinta del Contrato de Adiestramiento suscrito por la señora Pamela Fonseca Redondo.*

2. *Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital de la señora Fonseca Redondo.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer informe de resultados cumplimiento de beca de la señora Priscila Masís Alpízar, el cual indica:

“En la sesión 39-2025, celebrada el 8 de mayo de 2025, artículo XXXIII, el Consejo Superior tuvo por rendido el oficio PJ-DGH-CP-024-2025, suscrito el 24 de abril de 2025 por la máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de Gestión Humana. En dicha oportunidad se acogió el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal en la sesión 07-2025, celebrada el 21 de abril de 2025. En el acuerdo referido dispuso lo siguiente:

“Se acordó: 1.) Tener por conocido el oficio N° PJ-DGH-CP-024-2025 del 24 de abril de 2025, suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez, directora general de Gestión Humana, en el que remite el artículo Único de la sesión extraordinaria virtual del Consejo de Personal N° 07-2025 celebrada el 21 de abril de 2025; relacionado con beca “Maestría en Gestión de la Innovación Tecnológica”, impartida por la Universidad Nacional de Costa Rica. 2.) Acoger la recomendación sugerida en el acuerdo supra; en consecuencia, otorgar a la servidora judicial Priscilla Masís Alpízar, profesional de la Dirección de Planificación, una beca parcial del 50% por un monto de ₡1.492.000 (un millón cuatrocientos noventa y dos mil colones) para que participe en la Maestría en Gestión e Innovación Tecnológica impartida por la Universidad Nacional de Costa Rica. La cual se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónica y sus lecciones se desarrollarán del 13 de mayo de 2025 al 31 de mayo de 2027. 3.) Aprobar la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021 para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 926 (Dirección y Administración), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora. 4.) Asimismo, deberá generarse una reserva de gobierno con la posibilidad de que el pago se realice directamente a la persona becada y esta pueda aportar la factura correspondiente una vez formalizada la matrícula ante el ente organizador. La Dirección de Planificación tomará nota para los fines correspondientes de acuerdo con sus competencias. Se declara acuerdo firme.”

Por este medio les extiendo un cordial saludo, y me permito informar lo siguiente:

De conformidad con la obligación asumida en el Contrato de Adiestramiento N.° 001-AD-25, cláusula cuarta, la cual señala que:

“CUARTA: “La persona beneficiaria” se obliga a presentar semestralmente 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 el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada. Este informe se debe remitir a la dirección de correo electrónico: dptopersonal@poder-Judicial.go.cr, con copia al correo electrónico de la Dirección de Gestión Humana,

siendo este: *capacitacion-personal@Poder-Judicial.go.cr* . La omisión de este informe será motivo suficiente para rescindir este contrato.”

En cumplimiento de dicha obligación, informo sobre el avance académico correspondiente a la Maestría en Gestión de la Innovación Tecnológica (MAGIT), impartida por la Universidad Nacional de Costa Rica, beca del 50% otorgada mediante convenio Poder Judicial-UNA. Para tales efectos adjunto la constancia UNA-PROGESTIC-CONS-037-2025 de fecha 4 de diciembre del año en curso, que detalla el historial académico obtenido. Seguidamente, se presenta un cuadro resumen de las calificaciones obtenidas:

Trimestre	Curso	Calificación
II trimestre 2025	IPB713 Ciencia, Tecnología, Innovación y Sistemas Nacionales	9.75
	IPB712 Herramientas de Creatividad para la Innovación Tecnológica	9.00
III trimestre 2025	IPB714 Economía y Financiamiento de la Innovación	9.25
	IPB709 Estrategia de Innovación en la Empresa	9.75

Se adjunta comunicación de la Universidad Nacional de Costa Rica:



UNA-PROGESTIC-CO
NS-037-2025.msg

Ruego se tenga por presentado el avance del plan de estudios de la Maestría en Gestión de la Innovación Tecnológica (MAGIT), y que esta comunicación sea incorporada a mi expediente personal para efectos del seguimiento que lleva el Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial en relación con la beca otorgada.

De esta manera dejo rendido el presente informe para los fines correspondientes, despidiéndome muy atentamente,”

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en la cláusula cuarta del Contrato de Adiestramiento suscrito por la señora Priscila Masís Alpízar.*
- 2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital de la señora Masís Alpízar.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer Informe de resultados cumplimiento de beca del señor Raúl Buendía Ureña, el cual indica:

“Para los fines correspondientes, y en atención al acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión 23-2024 del 02 de abril de 2024, artículo XXIII, y como parte del cumplimiento del contrato de adiestramiento 011-AD-13, procedo a aportar el informe final de los estudios realizados en la maestría de Administración de Justicia, en su promoción del 2013. No omito indicar que, con anterioridad, se entregó a la Escuela Judicial una copia del Trabajo Final de Graduación de dicho posgrado.



Informe Final de
Estudios Realizados,,

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

- 1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta del Contrato de Adiestramiento suscrito por el señor Raúl Buendía Ureña.*
- 2. Remitir el presente acuerdo a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que sea incorporado en el expediente digital del señor Buendía Ureña.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el oficio 2072-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por la señora MMYP, relacionado con el resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2025, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente YPMM**, cédula de identidad número XXXXXXXXXXXX, en atención

al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2025, para los puestos de Investigador y Agente de Protección, catalogados como puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

I. Antecedentes

La señora **YPMM**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2025 para los puestos de Investigador y Agente de Protección del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Pruebas psicolaborales realizadas el 26 de noviembre del 2025 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificada el 26 de noviembre de 2025 por medio de los canales oficiales establecidos.

La oferente manifestó, por diversos medios de comunicación institucional, su disconformidad con el resultado obtenido presentó el día 26 de noviembre de 2025 un **recurso de revocatoria y apelación**, en el cual expone lo siguiente: Que, durante la aplicación del test de inteligencia, específicamente en la subprueba 10 (secuencias), no logró visualizar correctamente los dos espacios en blanco para anotar las respuestas.

- Como consecuencia, señala haber escrito los números corridos sin coma, situación que, según su criterio, habría influido negativamente en la calificación, generando una aparente deficiencia en el área matemática.
- Solicita se revise esa subprueba de forma manual.
- Solicita que se le indique con precisión en qué aspectos falló, para poder fundamentar su apelación, reiterando su intención de que se revise su caso y se considere su afectación por el supuesto fallo técnico del dispositivo.

Textualmente indica en diferentes correos:

“Solicito que se me pueda revisar de forma manual el examen específicamente el test 10 ya que el sistema no me permitió agregar el punto, en el test de inteligencia, la parte de secuencia.... Ya que no quisiera ser afectada en la calificación por ese error en el sistema, ya que no me aparecían ambos espacios en blanco por esta razón puse todos los números corridos y sin la coma quedo atenta a sus respuestas, gracias. En mi caso quiero apelar ya que en el test de inteligencia no se me mostraban los 2 espacios y tuve

que poner las respuestas en uno solo, estoy hace que en esa área salga con deficiencias matemáticas y me afecte el examen. Por otro lado quisiera que me indicaran en que fallé del examen debido a que considero que debo hacer respectivas apelaciones en el mismo, gracias. ... si quisiera realizar una apelación en ese caso ya que yo en lo personal sí indiqué que el sistema de la tableta no me permitía responder de forma correcta algunos ítem cuál es el medio de comunicación para exponer mi caso.”

II. Revisión técnica del caso

En atención a la gestión presentada, esta Unidad procedió a la revisión integral del expediente técnico de la oferente, así como del procedimiento de evaluación. Se concluye lo siguiente:

1. El resultado “No Aprobada” se deriva de una integración técnica objetiva de instrumentos psicológicos estandarizados y validados, aplicados bajo normativa institucional y ajustados al perfil del puesto convocado.
2. Según los registros de la plataforma Psicoweb, la oferente completó únicamente seis de las diez preguntas de la subprueba de seriación numérica. Las respuestas se ingresaron en un solo espacio (ver imagen 2), a pesar de que la pantalla de evaluación mostraba claramente dos campos para responder, conforme lo indican las instrucciones proyectadas y leídas verbalmente al inicio (ver imagen 1).

Imagen 1.

Instrucciones: subtest: 10 de 10

Cada una de las siguientes series tiene una secuencia lógica.
Se le pide escribir en cada espacio en blanco los dos siguientes números que deberían seguir a cada serie.

Ejemplo:

1) 5 - 10 - 15 - 20 - 25

Respuesta correcta: 30 y 35.

INICIAR

Imagen 2.

Cédula: Nombre: Escolaridad:

Puesto: Sexo: Edad:

I II III IV V VI VII VIII IX X

Seriación

1.- 2.- 3.- 4.- 5.- 6.-

7.- 8.- 9.- 10.- 11.-

3. El consentimiento informado firmado por la oferente 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.
4. La persona oferente manifiesta la situación o inquietud posteriormente a la finalización de las pruebas y no en el momento que surgió la duda. De acuerdo con el protocolo institucional, ante una notificación verbal sobre un posible incidente técnico o duda durante la aplicación, el personal a cargo debe procurar su resolución inmediata. En

caso de que la situación persista o genere inseguridad en la persona evaluada —ya sea por temor a la pérdida de respuestas o por una posible afectación del tiempo asignado—, esta debe ser documentada mediante una **Boleta de Incidente** de aplicación de pruebas, la cual debe ser firmada por la persona evaluada en el momento en que ocurren los hechos. En este caso particular, no consta en los registros institucionales ninguna boleta ni reporte formal de incidentes técnicos.

III. Sobre la solicitud de revisión manual de la subprueba de inteligencia

En relación con la solicitud planteada por la oferente respecto a una revisión manual de las respuestas suministradas en la subprueba 10 del test de inteligencia, esta Unidad Técnica informa lo siguiente:

1. Las pruebas aplicadas se encuentran debidamente estandarizadas y automatizadas, conforme a los lineamientos técnicos institucionales. Estas han sido validadas psicométricamente y cuentan con trazabilidad asegurada mediante el uso de plataformas digitales certificadas. Durante la revisión técnica no se identificó ninguna irregularidad que comprometa la validez técnica de los resultados obtenidos.
2. Las respuestas suministradas por la oferente se encuentran resguardadas en plataformas informáticas especializadas. Como medida de seguridad, todos los datos generados a partir de las evaluaciones se almacenan encriptados en servidores de (AWS), por lo que no es posible alterar, modificar o intervenir las preguntas, respuestas ni los informes generados automáticamente tras la finalización del proceso.
3. Las pruebas psicolaborales aplicadas responden al cumplimiento del Estatuto del Servicio Judicial, particularmente lo dispuesto en su artículo 18, el cual establece como requisito de ingreso al Servicio Judicial la demostración de idoneidad mediante pruebas, exámenes o concursos definidos por la ley o por el Departamento de Personal. Asimismo, el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica señala que los servidores públicos serán nombrados en base a idoneidad comprobada, lo que fundamenta la rigurosidad técnica de los procesos selectivos en el Poder Judicial.
4. En virtud de que no se ha demostrado técnicamente la existencia de vicios, errores o afectaciones sustanciales al procedimiento, y dado que no se cuenta con registros formales de incidentes técnicos reportados durante la aplicación de la prueba, se

confirma la validez del resultado de “No Aprobado” obtenido por la oferente en esta etapa del concurso.

IV. Consideraciones finales

1. El resultado otorgado refleja el nivel de ajuste de la oferente con el perfil competencial requerido para el puesto. La evaluación fue ejecutada mediante la aplicación estandarizada de instrumentos técnicos y en condiciones adecuadas.
2. No se evidencian elementos técnicos que justifiquen la anulación del resultado ni la repetición de las pruebas. El sistema de selección del Poder Judicial no contempla segundas evaluaciones o valoraciones paralelas en esta etapa, ya que ello vulneraría principios de igualdad, legalidad y seguridad jurídica.
3. No se identificaron errores, irregularidades ni omisiones en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.
4. En relación con la solicitud de revisión manual de la subprueba 10 del test de inteligencia, se concluye que no es procedente desde el punto de vista técnico ni normativo. Las pruebas están estandarizadas, automatizadas y resguardadas mediante plataformas certificadas, lo que garantiza la objetividad, trazabilidad y seguridad de los resultados, impidiendo su alteración posterior. Además, no se registró ningún incidente técnico durante la aplicación, ni se notificó formalmente una afectación en el momento oportuno que justificara una intervención o revisión adicional.
5. En resguardo del derecho a la información, el día 4 de diciembre del 2025 se remitió a la persona oferente el Informe Técnico Psicolaboral (Oficio 2032-ADM/UPI-2025), con los criterios técnicos que fundamentan el resultado obtenido. Dicho informe constituye un insumo técnico para la toma de decisiones, pero no reviste la naturaleza jurídica de acto administrativo final impugnabile.
6. Asimismo, se remitió respuesta formal a la solicitud de revocatoria mediante el oficio N.º 2071-ADM/UPI-2025, donde se detallan los fundamentos técnicos, éticos y normativos que respaldan el resultado, así como las razones por las cuales no procede su petición, conforme a la normativa vigente y el marco ético que rige la práctica profesional en psicología.

7. Estas conclusiones se emiten en estricto apego a los principios de seguridad jurídica, equidad y legalidad, con el propósito de preservar la integridad, objetividad y transparencia de los procesos de selección institucional.

V. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

1. **Recomienda rechazar en todos sus extremos** el recurso de apelación interpuesto por la señora **YPM**, dentro del proceso selectivo **RP-0002-2025**, correspondiente a los puestos de **Investigador** y **Agente de Protección del Organismo de Investigación Judicial (OIJ)**.
2. **Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral** elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por la profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. 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**.
3. **Declarar improcedente la solicitud de revisión manual** de la subprueba 10 del test de inteligencia, al no haberse demostrado vicios técnicos, afectaciones sustanciales ni incidentes formales que comprometieran la validez del procedimiento. Las pruebas se aplicaron bajo condiciones estandarizadas y trazabilidad técnica, sin que conste notificación de irregularidad durante la aplicación, lo cual refuerza la improcedencia de realizar una revisión excepcional.”

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la Licda. Evelyn Vindas Elizondo, Psicóloga de la Unidad de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideró la Mag. Julia Varela Araya pertinente que esa Unidad realizará una nueva revisión técnica de lo acontecido;

no obstante, conforme a lo presentado, queda debidamente claro y fundamentado el criterio técnico aplicado en las pruebas psicolaborales dentro del proceso selectivo RP-0002-2025 para los puestos de Investigador y Agente de Protección del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

*Los demás integrantes del Consejo de Personal manifiestan su conformidad con lo expuesto; en consecuencia, **se acordó:** aprobar el oficio 2072-ADM/UPI-2025 y rechazar el recurso de apelación interpuesto por señora YPMM.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el oficio N°025-UIDA-26 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor BGS al puesto de Perito Auditor dentro del Organismo de Investigación Judicial, el cual indica:

“En ocasión al recurso de apelación presentado por el señor GSB, cédula de identidad 00xxx quien es oferente al puesto de Perito Auditor dentro del Organismo de Investigación Judicial, respetuosamente sometemos a su conocimiento lo siguiente:

Primero:

El oferente GS, durante el año 2025, participó en el concurso CV-0001-2025 para el puesto de Perito Auditor en la Sección de Delitos Económicos del Organismo de Investigación Judicial, superando las pruebas psicométricas y psicológicas, sin embargo, durante la etapa de investigación de antecedentes obtuvo un resultado de “No Recomendable”.

Segundo:

El resultado de no recomendable, se basó en que dentro de la investigación de antecedentes se recopilaron dos registros de procesos monitorios, el primero se trata de la causa 18-005716-1763-CJ, el cual se encuentra en proceso de ejecución hipotecaria, en trámite, por un monto adeudado de 77.923.00 dólares. El segundo proceso monitorio se trata del expediente 23-002495-1763-CJ, donde el actor es el Instituto Costarricense de Electricidad, por un monto de 1.035.042.00 colones.

Tercero:

Sobre los procesos monitorios según relató el oferente durante la entrevista de antecedentes, el primero se trata de un crédito para un apartamento el cual no logró continuar pagando, por lo que el Banco de Costa Rica procedió con lo respectivo; y el segundo proceso monitorio, nos explicó el oferente, cree que se trata de un cobro por roaming de datos de parte de Instituto Costarricense de Electricidad, pero no está seguro; al respecto nos aclaró el oferente que en ambos casos no cuenta con capacidad económica para llegar a un acuerdo de pago, pero gestionará la prescripción de los mismos en cuanto le sea posible.

CUARTO:

Debido a lo anterior, se sometió la oferta de servicios del oferente y tomó en consideración los antecedentes de comportamientos de falta de responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, ya que reflejan en cuestionamientos importantes, ya que claramente no se puede acreditar la intachabilidad, exigida en los funcionarios según el artículo 12, de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la cual, debe caracterizar al personal de esa institución, es decir, los antecedentes de comportamientos de falta de responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos reflejan conductas no deseables para funcionarios dentro del Organismo de Investigación Judicial. Lo anterior fue comunicado al oferente mediante oficio 534-UIDA-25, en fecha 11 de noviembre 2025.

QUINTO:

Se analizaron los alegatos del oferente en reconsideración, resultando que se resolvió mantener el criterio desfavorable, ya que ante las amplias cantidades de ofertas de servicios se prefiere la selección de personal que no presenten cuestionamientos en cuanto al cumplimiento de las

responsabilidades adquiridas, lo anterior basados en un principio lógico de selección basado en la oportunidad y conveniencia institucional, en donde eventuales situaciones de este tipo por parte de los funcionarios los colocan en una situación desventajosa propicia a cuestionamientos que pueden ser trasladados a nivel de imagen institucional, prefiriendo en la contratación, ofertas de servicio donde los oferentes se encuentren sin cuestionamientos a nivel financiero, sin perjuicio de que el oferente, una vez que ordene sus procesos pendientes, pueda volver a participar. Lo anterior fue comunicado el oferente según oficio 564-UIDA-25, en fecha 9 de diciembre del 2025.

SEXTO:

En fecha 15 de diciembre 2025, el oferente GS, presenta recurso de apelación ante el oficio 534-UIDA-2025, señalando su disconformidad ya que refiere que la existencia de los procesos monitorios, no le ha impedido realizar nombramientos de forma interina para el puesto de perito, y que además son procesos que llevan más de siete años en trámite.

Siendo que respecto de la causa monitoria número único 23-002495-1763-CJ, no era consciente de su existencia, hasta que se le indicó durante la entrevista de antecedentes, pero luego de asesorarse con un abogado presentó gestiones para que se valore la prescripción, sin embargo, a la fecha no se ha obtenido resolución alguna.

Además, en lo que se refiere a la causa 18-005716-1763-CJ, se trata de una ejecución hipotecaria donde entregó el bien inmueble para hacer frente a la obligación adquirida, pero considera que el expediente se mantiene abierto debido al rezago que mantiene el tribunal Primero de Acción Civil de San José y debido a que el banco está gestionando un posible cobro de saldo al descubierto, el cual de existir en el futuro, estaría dispuesto a cancelar oportunamente.

Finalmente, considera el oferente que ambos casos se mantienen abiertos debido a razones procesales fuera de su control sin que esto implique falta de interés en el cumplimiento de las deudas.

Refiere el oferente, que de forma interina ha ocupado el puesto para el que desea participar, el cual ha desempeñado que considera de la mejor manera y dichos antecedentes no le han afectado, señalando que ninguno de los procesos monitorios cuenta con resolución en firme y se

encuentra apegado a los mismos de manera responsable. Además, considera que los procesos monitorios no configuran una afectación a la idoneidad y que, la limitación de su participación en la oferta laboral a raíz de estos eventos constituye una decisión desproporcionada y no es racional, ya que se trata de causas civiles no concluidas, siendo que se trata de una afectación al principio del bienestar laboral y dignidad humana, y al principio de igualdad y de no discriminación.

Como petitoria, el oferente GS solicita lo siguiente:

1. Que se rectifique la calificación de “No Recomendable”
2. Que se considere la afectación emocional, profesional y económica generada, ya que no es oferente de primer ingreso y se pueden tomar en cuenta diversos aspectos para determinar idoneidad.
3. Que se valoren medidas alternativas que le permitan continuar con el proceso y evitar la exclusión del mismo.

SETIMO:

De los argumentos anteriores; es importante señalar que la Unidad de Antecedentes funciona como un ente asesor a la Dirección de Gestión Humana, y su principal acción sustantiva es la de recomendar las ofertas de trabajo que cumplan con idoneidad y intachabilidad exigida por el artículo 12, de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, recopilando la información sobre la línea de vida de los oferentes, siendo que en la investigación de antecedentes del oferente GS, se utilizaron los medios de indagación de forma igualitaria a como se recaba la información de los demás oferentes para puestos dentro del Organismo de Investigación Judicial. En ese sentido, el oferente se encuentra enfrentando procesos monitorios que por sí mismos implican un cuestionamiento activo en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades económicas, por lo que se prefiere la selección de oferentes que cuenten con sus responsabilidades económicas en orden y claridad, sin perjuicio de que, una vez finalizadas las mismas pueda volver a participar para cualquier puesto dentro del Organismo de Investigación Judicial.

OCTAVO:

Los criterios de selección aplicados tienen una amplia y clara raigambre constitucional al respecto:

“...En efecto, la labor de investigación judicial es sumamente delicada y, por ende, la Administración está facultada para seleccionar a quienes, por razones de oportunidad y conveniencia, considera que puedan desempeñarla de manera idónea (ver en ese sentido, el Voto No. 2009-007972 de las 20:05 horas de 13 de mayo de 2009). De ahí entonces, el amplio margen de discrecionalidad que gozan las autoridades del Organismo de Investigación Judicial para seleccionar su personal en concordancia con el principio de idoneidad (de amplia raigambre constitucional, artículo 192 de la Constitución Política) y al principio de intachabilidad derivado del artículo 12 supra expuesto...” 14-003681-0007-CO.

De igual forma, este criterio de selección se acopla también con las causales de resultado desfavorable, según el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes del Departamento de Gestión Humana, en su artículo 11, inciso c y f:

C) *“...Que registre antecedentes de tipo judicial, policial, administrativo o disciplinario, inhabilitaciones, incorrecciones o faltas en el ejercicio del cargo o en su vida privada, cuya gravedad contravenga la normativa y políticas institucionales...”*

F) *“...Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable...”*

Es importante mencionar que, la cancelación de las deudas es una accionar que se apega a las buenas costumbres y que por ello, se encuentra estipulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 192, Inciso 9, el cual sanciona disciplinariamente al funcionario judicial que no cumpla con las obligaciones de crédito por lo cual sea recurrido a la vía judicial.

De conformidad con lo anterior, así como lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, que señala que los recursos en alzada deberán conocerse por el Consejo de Personal, por lo que respetuosamente sometemos el presente incidente para su consideración.”

Expuesto el informe anterior por el MSc. Harold Miller Guevara, Jefe de la Unidad Antecedentes del O.I.J, manifiesta la Mag. Julia Varela Araya que, debido al área en la que se desempeña la persona apelante y la naturaleza de su puesto, existe un nivel de vulnerabilidad y un riesgo superior, tanto para sí como para la institución. La información y los procesos a los que tiene acceso revisten especial sensibilidad y relevancia, por lo que, de no gestionarse adecuadamente, podrían constituirse en una fuente potencial de riesgo institucional. Asimismo, debe valorarse el alcance de dicha información y las eventuales implicaciones derivadas de su manejo.

De igual forma, las demás personas integrantes del Consejo de Personal expresan su conformidad con lo indicado por la Mag. Varela Araya.

*Por lo tanto, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe 025-UIDA-26 de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial y rechazar el recurso de apelación presentado por el señor BGS.*

Se declara en firme.

--- o ---

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

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria