

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 002-2026**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del 24 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 conocer el informe RS-884-2025 relacionado con apelación de la oferente A.C.D al Proceso Selectivo Primer Ingreso, el cual indica:*

*“*

<b>I. Antecedentes</b>	<p>En este apartado se indica, el antecedente enviado por la oferente A.C.D, a continuación, se detalla de forma textual:</p> <p><i>“Es trascendental, tener presente que las evaluaciones psico-laborales u otras tienen como finalidad recomendar a la institución, la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado para que este se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional [...]” (negrita no es del original)</i></p> <p><i>Como se extrae de lo citado, las pruebas psico laborales corresponden a pruebas de competencias, personalidad, comportamientos y capacidad intelectual. Además, se menciona que las evaluaciones psico-laborales son de carácter recomendativo. Por lo anterior, se puede interpretar que no miden el manejo del puesto, ni la capacidad en el desempeño de las labores diarias, tomando en cuenta que cada puesto es particular, y es la jefatura quien visualiza la idoneidad en el manejo del puesto como tal. Asimismo, si dichas pruebas son con la finalidad de recomendar, en esta ocasión mi continuidad podría quedar a criterio de mi jefatura actual, sumado al poco puntaje que me faltó para cumplir con la nota de 70 requerido.</i></p> <p><i>En concordancia con lo expuesto, se trae a mención lo citado por la Sala Tercera en la sentencia N°2012013108 en cuanto a que:</i></p> <p><i>“[...] que las pruebas psicométricas que se llevan a cabo en los distintos procesos concursales que realiza la Administración, tienen un carácter</i></p>
------------------------	--

*eminentemente complementario y no pueden, de ninguna forma, convertirse en un requisito de exclusión previa dentro de los citados concursos. [...] “*

*Cabe mencionar que he asumido nombramientos en la Fiscalía de Flagrancias del II Circuito Judicial de San José con gran compromiso y responsabilidad, desempeñándome de manera idónea en el puesto, así como en las relaciones interpersonales con las personas funcionarias destacadas en dicha oficina y brindado un servicio público acorde. Dicha Fiscalía, es una oficina especial tanto por la carga de trabajo y el servicio público que se brinda, asimismo, por sus horarios rotativos. En este tiempo, me he adaptado y no tengo duda que quiero seguir aprendiendo y desempeñando en dicha fiscalía, según lo valores, misión y visión institucional.*

*Por lo expuesto, si bien inicié el proceso selectivo de nuevo ingreso al Poder Judicial, teniendo pleno conocimiento que, debía necesariamente superar dos pruebas, a saber, la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial y las pruebas psicológicas o psicolaborales, cada una, con una nota mínima de 70%. Es de mi interés, recalcar la nota obtenida, siendo 69.98, a solo 0.02 milésimas del 70 requerido, es por esto que solicito no ser excluida del proceso.*

#### **PETITORIA**

*Con base en las consideraciones presentadas, solicito se declare con lugar el recurso de revocatoria con apelación formulado y en consecuencia se me permita repetir la prueba*

*Psicolaborales previo a los 6 meses establecidos por el Consejo Superior, con el fin culminar con el proceso de primer ingreso. Además, que las realice un profesional distinto al asignado en el proceso PI-0001-2025.*

*Además, solicito que quede a criterio de mi jefatura seguir optando por nombramientos en el puesto de Técnico Judicial 2 en el Poder Judicial, hasta que pueda volver a realizar la pruebas, tomando en cuenta que las evaluaciones psico-laborales u otras tienen como finalidad recomendar a la institución la contratación del personal, de igual forma, someto a consideración mi nota obtenida, siendo 69.98, a solo 0.02 milésimas del 70 requerido”.*

#### **Normativa legal vinculante:**

El presente proceso se sustenta en las disposiciones legales y principios que rigen el ingreso y la gestión del personal en el sector público costarricense, garantizando objetividad, transparencia y equidad en la selección.

1. Constitución Política de la República de Costa Rica

Artículo 191: Establece que la organización del servicio civil debe asegurar la eficiencia administrativa y la estabilidad de los servidores públicos, bajo principios de mérito y capacidad.

Artículo 192: Dispone que, salvo las excepciones previstas en la Constitución y el estatuto de servicio civil, los servidores públicos serán nombrados con base en idoneidad comprobada.

## 2. Estatuto de Servicio Judicial

Artículo 18: Señala los requisitos para ingresar al Servicio Judicial, entre los cuales destacan: Inciso b): *Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que será comprobado por el Departamento de Personal.* Inciso d): *Mostrar idoneidad mediante pruebas, exámenes o concursos que disponga la ley o determine el Departamento de Personal.*

3- En virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159, se establecen los postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, los cuales incluyen la verificación de las competencias requeridas para el desempeño de los puestos en la función pública. Dicho artículo dispone expresamente:

*"Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto, fundamentados en el mérito y las competencias de las personas, conforme a los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, garantizando la libre participación, sin perjuicio de lo dispuesto en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna, así como de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley."*

4- Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha reiterado la relevancia del principio de idoneidad comprobada. En sentencia N.º 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, la Sala Constitucional enfatizó que la convocatoria periódica de pruebas o exámenes no solo garantiza la idoneidad, sino también el acceso equitativo a los puestos, destacando que la renovación periódica de los registros de elegibles contribuye a la selección de candidatos más aptos, en beneficio de la Administración Pública.

5- Por su parte, en resolución N.º 2013008330 de fecha 21 de junio de 2013, la Sala Constitucional señaló que el Poder Judicial está obligado a realizar los procedimientos necesarios para cumplir con el mandato constitucional contenido en el artículo 192 de la Constitución Política, asegurando que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, especialmente en puestos de naturaleza delicada, como los de investigador, donde el proceso debe ser particularmente minucioso.

6- En igual sentido, el voto N.º 3611-93 de las 14:39 horas del 28 de julio de 1993, estableció que en el sector público los concursos para llenar plazas constituyen el mecanismo idóneo para garantizar la igualdad de oportunidades entre quienes cumplen los requisitos académicos y de experiencia laboral, en cumplimiento del principio de idoneidad comprobada previsto en el artículo 192 constitucional, asegurando la eficiencia de la función administrativa.

	<p>7- Finalmente, en el voto N.º 60-94 de las 16:54 horas del 5 de enero de 1994, la Sala Constitucional determinó que para ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con haber desempeñado el puesto por un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de idoneidad previamente analizados.</p> <p>En consecuencia, el principio de idoneidad comprobada cumple una doble función: Primero: garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la función pública, conforme a lo dispuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y segundo: asegurar que los nombramientos recaigan en las personas más aptas para el desempeño del cargo, en aras de la eficiencia de la Administración Pública.</p>
<p><b>II. Justificación</b></p>	<p>La aplicación de pruebas psico-laborales en el proceso de selección del Primer Ingreso al Poder Judicial se fundamenta en los principios de mérito, idoneidad y capacidad establecidos en la Constitución Política (arts. 191 y 192), la Ley Marco de Empleo Público N°10159 y el Estatuto del Servicio Judicial (art. 18).</p> <p>Estas evaluaciones garantizan procesos objetivos y transparentes, asegurando que las personas oferentes cumplan con los requisitos técnicos y conductuales para el cargo. Su interpretación corresponde exclusivamente a profesionales acreditados por el Colegio de Profesionales en Psicología, evitando riesgos legales, éticos u otros. Asegurando la calidad y eficiencia del servicio público.</p>
<p><b>III. Información Relevante</b></p>	<p>Se informa que, previo a la aplicación de las pruebas selectivas, la persona oferente A.C.D. completó y firmó el documento denominado "Consentimiento Informado", en el cual se detallaban las condiciones y requerimientos del proceso selectivo, conforme al Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y al procedimiento interno de esta Unidad. Dicho documento fue remitido con anticipación para que la misma lo revisara, incluyendo aspectos como el redondeo de calificaciones, en donde se remitía que no era posible debido a resolución de la Dirección Jurídica del Poder Judicial.</p> <p>De acuerdo con lo revisado, no se recibió notificación de parte de la persona oferente con respecto a condiciones que pudieran afectar el desarrollo del proceso.</p> <p>Es importante reiterar que, para el Poder Judicial, resulta fundamental que el personal de nuevo ingreso cuente con capacidad para manejar adecuadamente el estrés y la tensión, así como con herramientas de afrontamiento y estabilidad emocional que permitan el desempeño eficaz de las funciones asignadas.</p> <p>En la convocatoria se indicó a la persona oferente la importancia de presentarse en condiciones óptimas para la evaluación. Por tanto, si la persona oferente no se encuentra en condiciones físicas o psicológicas</p>

	<p>adecuadas, debe comunicarlo oportunamente; de no hacerlo, dicha situación queda fuera del ámbito de acción de esta Unidad.</p> <p>La profesional a cargo, Licda. Marion Cerna, le remitió mediante correo electrónico en el mes de noviembre un informe psico-laboral, documento oficial a nivel técnico, se le explicó de forma amplia los motivos de la inadecuación al puesto de trabajo. La interesada no remitió ningún comentario. Aunado, se le informó del derecho de solicitar, por cuenta propia, un peritaje técnico psicológico realizado por un profesional colegiado, siguiendo el procedimiento y la normativa interna del Poder Judicial. Este peritaje no modificará la metodología ni la calificación inicial, aunque podrá ser considerado bajo principios de sana crítica. El costo y la gestión del trámite son responsabilidad exclusiva de la persona interesada. Se reitera, que, la persona oferente en este caso tuvo conocimiento previo de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos inherentes al proceso, comprometiéndose a cumplir con las disposiciones establecidas.</p> <p>En síntesis, este proceso se fundamenta en normas legales que garantizan igualdad y equidad, sin ajustes individuales, dado que se trata de un servicio público sujeto a normativas y presupuesto institucional.</p>
<b>IV. Elementos Conclusivos</b>	<p>En el caso de esta apelación se puede concluir los siguientes puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El procedimiento de evaluación psico-laboral se desarrolló conforme al procedimiento establecido, sin presentarse inconvenientes ni irregularidades atribuibles a la Unidad de Psicología o a la profesional responsable.</li><li>• No se recibió notificación previa por parte de la persona evaluada sobre condiciones físicas o psicológicas que pudieran afectar el desarrollo del proceso, lo cual era su responsabilidad comunicar oportunamente.</li><li>• El informe psico-laboral emitido por la profesional encargada constituye un documento oficial, elaborado conforme a la normativa nacional e internacional aplicable, así como al Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología.</li><li>• La persona interesada se le dio el derecho a solicitar un peritaje técnico psicológico, costado por su cuenta, dentro del plazo establecido y siguiendo las disposiciones internas del Poder Judicial. Se le realizó la salvedad que dicho peritaje no modificará la calificación inicial y no mostró interés por el mismo.</li><li>• El proceso de selección se fundamenta en normas legales que garantizan la igualdad y equidad entre las personas oferentes, sin ajustes individuales que comprometan la naturaleza del servicio público.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los argumentos presentados por la persona evaluada no cuentan con sustento técnico que contradiga los resultados obtenidos, por lo que se rechazan y se eleva la apelación al órgano competente: el Consejo de Personal del Poder Judicial.</li> <li>• Se finaliza concluyendo, que la persona oferente podrá someterse nuevamente a evaluación transcurridos seis meses desde la fecha de aplicación, en apego al procedimiento vigente.</li> </ul>
<p><b>V. Recomendaciones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda que las personas oferentes informen oportunamente cualquier condición física o psicológica que pueda afectar el desarrollo del proceso de evaluación, para garantizar la transparencia y la adecuada gestión del procedimiento.</li> <li>• Revisión de la convocatoria: Antes de participar en el proceso selectivo, se aconseja leer detenidamente la convocatoria y las condiciones establecidas, asegurando el cumplimiento de los requisitos y evitando situaciones que puedan generar apelaciones posteriores.</li> <li>• Fortalecimiento de herramientas de afrontamiento: Se sugiere que las personas interesadas en ingresar al Poder Judicial desarrollen estrategias para el manejo del estrés y la tensión, dado que son elementos inherentes a la naturaleza del trabajo en la institución.</li> <li>• Respeto a los plazos y procedimientos: Se recomienda cumplir estrictamente con los plazos establecidos y las disposiciones internas del Poder Judicial para cualquier gestión relacionada con apelaciones o solicitudes de esta índole.</li> <li>• Preparación para futuras evaluaciones: En caso de no superar la evaluación, se recomienda utilizar el período de seis meses antes de una nueva aplicación para fortalecer las competencias emocionales y laborales requeridas para el puesto, ya que no respetar el plazo de los seis meses, lo único que fomenta es un trato desigualdad y discriminatorio a las personas oferentes.</li> </ul>
<p><b>VI Propuesta de acuerdo</b></p>	<p>Del análisis realizado, se confirma que la actuación de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana se ajustó plenamente a la normativa aplicable y garantizó el respeto del debido proceso en la aplicación y comunicación de la prueba psico-laboral respetando la igualdad de condiciones y oportunidades para trabajar en la función pública.</p> <p>Se determina que la persona oferente mantiene la posibilidad de repetir las pruebas selectivas dentro del plazo legal de seis meses, siempre que gestione oportunamente los mecanismos previstos y que existan las condiciones técnicas y administrativas necesarias.</p>

	Que, en virtud de lo anterior, y conforme al artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial, corresponde remitir el reclamo al Consejo de Personal para su conocimiento y resolución final.
--	--

--- 0 ---

*Expuesto el informe anterior por la Máster Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicóloga del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora ACD y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0884-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO II**

*Se procede a conocer PJ-DGH-RS-0067-2026 relacionado con apelación de la señora A.L.S.B al promedio obtenido para ocupar el cargo de persona Defensora Pública en materia Penal, el cual indica:*

“El pasado 23 de enero de 2025, se le comunicó a la señora A.L.S.B., el promedio para el cargo de persona Defensora Pública en materia Penal, 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.

A partir de dicha comunicación, la señora S.B. presenta recurso de apelación el día 28 de enero de 2026, por lo tanto, se procede a elevar el presente informe para consideración del Consejo de Personal.

## I. Recurso de Apelación:

La señora A.L.S.B., presenta recurso de apelación, contra el informe de promedio dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública en relación con el rubro de experiencia.

1. Señala que no fue contemplada totalidad de la experiencia interna desde el año 2016.

## II. Análisis de Gestión Humana:

El Subproceso de Reclutamiento y Selección, mediante oficio PJ-DGH-RS-0053-2026, a cada una de las personas participantes le comunicó, en conjunto con el informe de promedio de elegibilidad, las condiciones bajo las cuales se realizó el cálculo, indicando:

### *“e. Consideraciones finales*

*Todos los cálculos se realizaron con los atestados que constan en el expediente a la fecha de comunicación del reglamento, es decir, el 23 de agosto de 2023.*

*No obstante, para las personas participantes en las convocatorias CV-0001-2024, CV-0005-2024 y CV-0006-2024, los cálculos se aplicaron de acuerdo con las fechas de cierre de cada una de las citadas convocatorias:*

CONVOCATORIA	FECHA DE CORTE
CV-0001-2024	01 de marzo de 2024
CV-0005-2024	30 de setiembre de 2024
CV-0006-2024	30 de setiembre de 2024

*La calificación final, así como la obtenida en cada uno de los factores, se expresa con cuatro decimales”.*

En la comunicación de las condiciones bajo las cuales se efectuaron los cálculos del promedio se especifica que todos los rubros que lo componen, incluyendo la experiencia en puestos profesionales en derecho, se estimaron a la fecha de comunicación del Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública, a saber, el **23 de agosto de 2023**.

Ahora bien, dicho oficio menciona que para las personas que participaron en las convocatorias CV-001-2024, CV-005-2024 y CV-006-2024 el cálculo del promedio se aplicó de acuerdo con

la fecha de cierre de cada una de estas, sin embargo, usted no se registra inscrita en ninguna de ellas.

En ese sentido, valga aclarar que su informe de calificación indica en el encabezado que el promedio corresponde a la CV-007-2024, misma que se creó para efectos administrativos con el fin de integrar a las personas que participaron en procesos selectivos previos a la publicación del Reglamentos, razón por la cual su promedio se calculó al **23 de agosto de 2023**.

Sobre la apelación, la señora S.B. plantea el siguiente reclamo:

*“Se logra desprender que dentro del concurso CV-0007-2024 se realiza un cálculo en relación a la experiencia que no se ajusta a la realidad, ya que la fecha de concurso se realiza en el año 2024, sin embargo, en el desglose se indica que cuento con 5 años y 7 meses de experiencia.*

*Siendo que del Histórico de Nombramientos de Gestión Humana refleja que mi primer Nombramiento como Defensora Pública se realiza en fecha 26 de diciembre de 2016 y actualmente me encuentro nombrada en propiedad de manera indefinida.*

*Siendo los siguientes períodos según la Consulta de Histórico de Nombramientos:*

*26-12-2016 al 08-01-2017  
16-01-2017 al 06-02-2017  
07-02-2017 al 16-02-2017  
29/03/2017  
03-07-2017 al 14-07-2017  
19-07-2017 al 21-07-2017  
20-09-2017 al 03-10-2017  
05-10-2017  
10-10-2017 al 13-10-2017  
27-10-2017  
30-10-2017 al 01-11-2017  
02-11-2017 al 03-11-2017  
06-11-2017 al 07-11-2017  
08-11-2017 al 29-11-2017  
14-12-2017  
15-12-2017 al 14-01-2018  
15-01-2018 al 15-02-2018  
16-02-2018 al 25-02-2018  
11-03-2018  
14-03-2018 al 17-03-2018  
18-03-2018 al 25-03-2018  
26-03-2018 al 24-04-2018  
28-04-2018 al 29-04-2018  
03-05-2018 al 27-05-2018  
28-05-2018 al 29-05-2018  
31-05-2018 al 29-06-2018  
07-2018 al 09-07-2018*

10-07-2018 al 15-07-2018  
16-07-2018 al 05-08-2018  
06-08-2018 al 12-08-2018  
13-08-2018 al 19-08-2018  
20-08-2018 al 26-08-2018  
27-08-2018 al 09-09-2018  
10-09-2018 al 30-09-2018  
01-10-2018 al 07-10-2018  
08-10-2018 al 28-10-2018  
14-11-2018 al 25-11-2018  
26-11-2018 al 23-12-2018  
22-12-2018 al 25-12-2018  
26-12-2018 al 29-12-2018  
30-12-2018 al 02-01-2019  
07-01-2019 al 23-01-2019  
24-01-2019 al 25-01-2019  
05-02-2019 al 13-02-2019  
28-02-2019 al 01-03-2019  
04-03-2019 al 20-03-2019  
21-03-2019 al 31-03-2019  
02-04-2019 al 05-04-2019  
12-04-2017 al 17-04-2019  
22-04-2019 al 05-05-2019  
08-05-2019 al 19-05-2019  
27-05-2019 al 31-05-2019  
03-06-2019 al 30-06-2019  
01-07-2019 al 31-08-2019  
01-09-2019 al 31-10-2019  
01-11-2019 al 22-12-2019  
06-01-2020 al 31-03-2020  
04-2020 al 12-04-2020  
13-04-2020 al 19-04-2020  
22-04-2020 al 24-04-2020  
27-04-2020 al 31-05-2020  
03-06-2020 al 30-06-2020  
01-07-2020 al 05-07-2020  
09-07-2020 al 20-07-2020  
21-07-2020 al 23-07-2020  
28-07-2020 al 30-07-2020  
31-07-2020  
04-08-2020 al 10-08-2020  
10-08-2020 al 13-08-2020  
14-08-2020 al 14-11-2020  
15-11-2020 al 14-02-2021  
15-02-2021 al 31-03-2021  
01-04-2021 al 30-04-2021  
01-05-2021 al 30-06-2021  
01-07-2021 al 30-09-2021  
01-10-2021 al 31-12-2021  
01-01-2022 al 31-03-2022  
01-04-2022 al 30-06-2022

01-07-2022 al 30-09-2022  
 01-10-2022 al 31-12-2022  
 01-01-2023 al 31-03-2023  
 01-04-2023 al 30-06-2023  
 01-07-2023 al 30-09-2023  
 01-10-2023 al 31-12-2023  
 01-01-2024 al 31-03-2024  
 01-04-2024 al 30-06-2024  
 01-07-2024 a la fecha nombramiento en propiedad

Reflejándose en dicho historial con muy pocos días de cortes de nombramiento, inclusive ninguno de ellos ha superado un mes sin nombramiento como Defensora Pública, con lo que se refleja que el periodo de experiencia sobrepasa los años indicados en el estudio, e incluso se lleva a esta fecha más de 6 años con nombramiento sin interrupción alguna.

Por lo anterior, se me causa un agravio, al no contabilizar de manera adecuada la totalidad de lapsos en relación a los periodos de nombramiento que he realizado en la Defensa Pública, restando puntos en mi calificación.

Por lo que de manera respetuosa se solicita reajustar el rubro de experiencia en relación a días, meses y años trabajados y se tomen en cuenta la totalidad de nombramientos realizados por mi persona hasta la fecha de corte dentro del proceso CV-0007-2024”.

En atención al recurso interpuesto por la señora A.L., este Subproceso realizó una nueva revisión de la experiencia, desde el año 2016 al 23 de agosto de 2023, y se concluye que la misma es correcta, tal como se muestra:

**Experiencia comunicada en informe de promedio en materia Penal:**

<b>EXPERIENCIA</b>						
Tipo experiencia	Tiempo Total			Excedente		
	Años	Meses	Días	Años	Meses	Días
Categoría A	5	7	2	0	0	0
Categoría B	0	0	3	0	0	0
Categoría C	0	0	0	0	0	0
Puntaje reconocido experiencia:		5,5951 %				

**Experiencia calculada por el sistema SIGA a la fecha de corte indicada:**

Fecha de Corte: 23/08/2023 12:00 AM			
Clase Puesto	Años Laborados	Meses Laborados	Días Laborados
DEFENSOR PÚBLICO	5	7	2
JUEZ 3	0	0	1
JUEZ SUPERNUMERARIO	0	0	2



Asimismo, mediante el oficio PJ-DGH-RS-0053-2026, se comunica a las personas oferentes que la experiencia interna será actualizada oficiosamente en el transcurso del año 2026.

### III. Conclusión:

- La señora A.L.S.B., presenta recurso de apelación, alegando que por parte de este Subproceso se calculó de forma errónea el promedio en materia Penal comunicado el 23 de enero de 2026.
- La experiencia calculada por el sistema SIGA es correcta, según la fecha de corte definida; a saber: **23 de agosto de 2023**.
- El procedimiento realizado por este Subproceso para el cálculo del promedio de elegibilidad de la señora A.L.S.B. es correcto, en apego a lo normado en el Reglamento de Carrera de la Defensa Pública y lo indicado en el oficio PJ-DGH-RS-0053-2026.

Por todo lo anterior, se remite el recurso de apelación al Consejo de Personal, en virtud de que el cálculo del promedio para persona Defensora Pública en materia penal de la señora A.L.S.B., se realizó en estricto apego al Reglamento de Carrera de la Defensa Pública, sin vulnerar principios ni derechos fundamentales de la persona oferente.

#### Anexos:

 Recurso de apelación promedio
 PJ-DGH-RS-0053-20 26-Promedio person

”

--- 0 ---

*Presentado el informe anterior por la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de la Unidad de Selección del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que el análisis técnico está bien fundamentado y permitir una repetición afectaría la igualdad de trato frente al resto de oferentes.*

Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora ALSB y mantener los resultados del proceso indicados en el informe N°PJ-DGH-RS-0067-2026.

**Se declara en firme.**

### **ARTÍCULO III**

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0093-2026 relacionado con recurso de apelación contra el promedio de elegibilidad para persona Defensora Pública, según convocatoria CV-005-2024, interpuesto por la señora D.M.G., el cual indica:

“

<b>I. Antecedentes</b>	<p>El Subproceso de Reclutamiento y Selección, mediante oficio PJ-DGH-RS-0053-2026, comunicó a cada una de las personas participantes, en conjunto con el informe de promedio, las condiciones bajo las cuales se realizó el cálculo de esa calificación para el cargo de persona Defensora Pública.</p> <p>En dicha comunicación se menciona que para las personas que participaron en las convocatorias CV-0001-2024, CV-0005-2024 y CV-0006-2024 el cálculo del promedio se aplicó de acuerdo con la fecha de cierre de cada una de estas.</p> <p>En el caso particular de la Licda. M.G., es importante aclarar que el informe de calificación indica en el encabezado que el promedio corresponde a la <b>CV-0005-2024</b>, razón por la cual su promedio se calculó a la fecha de cierre de dicha convocatoria, es decir, al <b>30 de setiembre de 2024</b>.</p> <p>La señora D.M.G., presenta recurso de apelación, contra el informe de promedio dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública en relación con el rubro de experiencia, bajo la siguiente argumentación:</p> <p><b>“PRIMER Y ÚNICO MOTIVO: ERRONEA VALORACIÓN DEL RUBRO DE EXPERIENCIA</b></p>
------------------------	--

*Se logra desprender que se realiza un cálculo en relación a la experiencia que no se ajusta a la realidad del plazo del concurso, ya que la fecha de concurso se realiza en el año 2024, sin embargo, en el desglose se indica que cuento con 1 año 5 meses y 11 días de experiencia.*

*Siendo que del Histórico de Nombramientos de Gestión Humana refleja que mi primer Nombramiento como Defensora Pública se realiza en fecha 17 de Octubre de 2022 y mi nombramiento actual el cual vence el 01 de Febrero de 2026.*

*Siendo los siguientes periodos según la Consulta de Histórico de Nombramientos:*

- 17/10/2022 al 19/10/2022
- 20/10/2022 al 21/10/2022
- 24/10/2022 al 26/10/2022
- 27/10/2022 al 01/11/2022
- 03/11/2022 al 04/11/2022
- 07/11/2022 al 20/11/2022
- 21/11/2022 al 18/12/2022
- 19/12/2022 al 30/12/2022
- 19/01/2023 al 20/01/2023
- 23/01/2023 al 06/02/2023
- 07/02/2023 al 09/02/2023
- 10/02/2023 al 13/02/2023
- 13/02/2023 al 20/02/2023
- 25/02/2023 al 25/02/2023
- 10/03/2023 al 13/03/2023
- 22/03/2023 al 24/03/2023
- 27/03/2023 al 02/04/2023
- 03/04/2023 al 05/04/2023
- 25/04/2023 al 28/04/2023
- 03/05/2023 al 05/05/2023
- 08/05/2023 al 11/05/2023
- 07/06/2023 al 09/06/2023
- 12/06/2023 al 14/06/2023
- 15/06/2023 al 18/06/2023
- 19/06/2023 al 19/06/2023
- 20/06/2023 al 09/07/2023
- 10/07/2023 al 01/10/2023
- 02/10/2023 al 31/10/2023
- 01/11/2023 al 30/11/2023
- 01/12/2023 al 24/12/2023
- 08/01/2024 al 21/01/2024
- 22/01/2024 al 04/02/2024
- 05/02/2024 al 03/03/2024
- 13/03/2024 al 13/03/2024
- 14/03/2024 al 15/03/2024
- 18/03/2024 al 21/03/2024
- 22/03/2024 al 23/03/2024

- 26/03/2024 al 27/03/2024
- 06/04/2024 al 08/04/2024
- 13/04/2024 al 14/04/2024
- 03/05/2024 al 03/05/2024
- 09/05/2024 al 14/05/2024
- 15/05/2024 al 17/05/2024
- 20/05/2024 al 26/05/2024
- 15/06/2024 al 16/06/2024
- 17/06/2024 al 30/06/2024
- 01/07/2024 al 30/09/2024
- 01/10/2024 al 31/12/2024
- 01/01/2025 al 31/03/2025
- 01/04/2025 al 30/06/2025
- 01/07/2025 al 30/09/2025
- 01/10/2025 al 15/12/2025
- 16/12/2025 al 01/02/2026

*Reflejándose, muy pocos días de cortes de nombramiento, inclusive ninguno de ellos ha superado un mes sin nombramiento como Defensora Pública, por lo cual refleja que el periodo de experiencia sobrepasa los dos años requeridos para el puesto.*

*Por lo anterior, se me causa un agravio, al no contabilizar de manera adecuada la totalidad de lapsos en relación a los periodos de nombramiento que he realizado en la Defensa Pública, siendo un motivo por el cual no se me tiene como Elegible.*

*Por lo que se solicita de manera respetuosa, el reajuste del puntaje reconocido como rubro de experiencia, se tomen en cuenta la totalidad de nombramientos realizados por mi persona, así como el periodo de los mismos, con el fin de reajustar dicho rubro en relación a días, meses y años.*

**PETITORIA:**

*Tomando en cuenta los errores señalados con los que se evidencia que no se han actualizado mis rubros conforme al concurso con mis notas más favorables, solicito de manera respetuosa, en primer término, que se declare con lugar el recurso planteado y en consecuencia que se actualicen mis notas de la forma que más me favorece, bajo el principio pro operario que establece que en materia laboral se debe siempre favorecer al trabajador”.*

**II. Justificación**

Luego de verificar la experiencia para la señora M.G., al 30 de setiembre de 2024, se tiene que la misma fue calculada correctamente, tal como se visualiza en la siguiente imagen:

Fecha de Corte: 30/09/2024 12:00 AM			
Clase Puesto	Años Laborados	Meses Laborados	Días Laborados
DEFENSOR PÚBLICO	1	5	11

	Asimismo, mediante el oficio que se envía a cada persona, se le comunica que la experiencia interna será actualizada oficiosamente en el transcurso del año 2026.
<b>III. Información Relevante</b>	En el caso particular de la Licda. M.G., es importante recordar que el informe de calificación indica en el encabezado que el promedio corresponde a la <b>CV-0005-2024</b> , razón por la cual el cálculo de experiencia se hizo a la fecha de cierre de la convocatoria, es decir, al <b>30 de setiembre de 2024</b> .
<b>IV. Elementos Conclusivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La experiencia calculada por el sistema SIGA para la señora D.M.G. es correcta, a la fecha de corte correspondiente; a saber: 30 de setiembre de 2024.</li> <li>• Luego del análisis de la petitoria planteada por la Licda. M.G., se concluye que el procedimiento realizado por este Subproceso es correcto y se realizó en estricto apego al Reglamento de Carrera de la Defensa Pública, sin vulnerar principios ni derechos fundamentales de la persona oferente.</li> </ul>
<b>V. Recomendaciones</b>	Por lo anterior, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto de Servicio Judicial, se procede a elevar el recurso al Consejo de Personal, para lo que a bien estime disponer.

”

--- 0 ---

*Presentado el informe anterior por la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de la Unidad de Selección del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que el análisis técnico está bien fundamentado y permitir una repetición afectaría la igualdad de trato frente al resto de oferentes.*

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora DMG y mantener los resultados del proceso indicados en el informe N°PJ-DGH-RS-0093-2026.*

***Se declara en firme.***

--- 0 ---

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

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

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