

San José, 8 de octubre de 2020
Criterio N° DJ-C-669-2020

Licda. Silvia Navarro Romanini,
Secretaria General de la
Corte Suprema de Justicia
S. D.

Estimada señora:

Por este medio se procede a emitir criterio en relación con la consulta planteada por el Consejo Superior del Poder Judicial, según lo solicitado mediante oficio N° 4243-2020 de fecha 06 de mayo de 2020.

I. Antecedentes

Mediante oficio N° 4243-2020 de fecha 6 de mayo de 2020, se hace de conocimiento de esta Dirección Jurídica el acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial, de la sesión número 28-2020 celebrada el 6 de marzo del 2020, artículo XXI, que dispuso: ***“Solicitar a la Dirección Jurídica remitir un criterio referente al acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2020, celebrada el 04 de marzo del 2020, artículo IX”*** (ver oficio número 4243-2020).

II. Criterio de esta Dirección Jurídica

De previo a la exposición del criterio, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto

constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que plantea ese órgano colegiado, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a ese Consejo, como órgano administrativo superior del Poder Judicial.

Es así como frente a la presente solicitud de criterio, hay que recordar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo, pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica, es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

Ahora bien, entiende esta Dirección que en esencia, se solicita criterio para determinar si se valora como procedente lo establecido por el Consejo de la Judicatura, toda vez que *“con motivo de que los ceses de nombramiento por no superar el período de prueba no se encuentran establecidos como una sanción relevante, que forme parte del historial laboral de las personas, cuando se dan revocatorias porque obtienen un resultado no favorable en la evaluación de dicho período, esta información no se consigna en los sistemas informáticos, por ello se hace necesario conocer si en los concursos de ternas o bien de jueces suplentes resulta de interés para los Órganos que nombran, se consigne esa información. Lo anterior por cuanto al no estar establecida como una sanción, las personas oferentes señalan que no debe de hacerse dicha anotación en los procesos en que participan”* (ver oficio 4243-2020. El subrayado no es del original). Es decir, se consulta si se puede poner en conocimiento del órgano decisor de nombramientos que una persona no ha superado un período de prueba de un nombramiento que anteriormente se le había realizado, mientras que las personas interesadas -decía el oficio base de la presente consulta- manifestaban que no era una sanción, que no debía ser puesto en conocimiento del órgano decisor de nombramientos esa circunstancia.

Sobre la idoneidad para el ejercicio de los cargos públicos

El ejercicio de la función pública, dado el efecto que tiene en la vida de las personas, tanto en el nivel individual como colectivo, hace que desde el nivel constitucional se parta de la exigencia de que las personas que vayan a desarrollar esa función pública sean idóneas; al respecto dice la Constitución Política:

“ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos” (el subrayado no es del original).

La selección de personas juzgadoras sobre la base de idoneidad

En el plano de la administración de justicia, con mucho mayor razón en virtud del alto impacto que tiene en el desarrollo de la vida individual y social, es que es claramente exigible el requisito de idoneidad para ejercer cargos públicos dentro del Poder Judicial, máxime para quienes ejerzan los puestos de personas juzgadoras en cualquier jurisdicción.

El Poder Judicial como una entidad pública, desarrolla su labor esencial de juzgamiento y ejercicio de la jurisdicción para la solución de conflictos a través de las personas que ostentan la condición de Jueces o Juezas de la República, debidamente investidos de autoridad de conformidad con el ordenamiento jurídico.

La solución de controversias a través de la aplicación del ordenamiento jurídico constituye, sin lugar a duda, uno de los pilares fundamentales de la paz social y, en consecuencia, una labor de evidentísimo interés público (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública).

Para lograr esa adecuada función de pacificación social, es absolutamente necesario que las personas juzgadoras posean las debidas competencias personales y profesionales, o, en otras palabras, quienes ingresen a la judicatura, deben ser personas que acrediten su idoneidad para el ejercicio de la función

juzgadora (artículos 192 de la Constitución Política y 18 del Estatuto de Servicio Judicial).

En este sentido, el denominado “Estatuto de Servicio Judicial” emitido formalmente mediante ley número 5155 del 10 de enero de 1973 y sus reformas, establece:

“Artículo 18.-Para ingresar al Servicio Judicial se requiere: a) *Ser mayor de edad.* b) *Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.* c) *Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate.* ch) *No ser cónyuge ni estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad, en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, con ningún Magistrado, juez superior, juez, actuario, alcalde, inspector general o asistente, o cualquier otro funcionario que administre justicia.* d) *Demostrar idoneidad, sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.* e) *Ser escogido de la terna enviada por el Departamento de Personal, cuando proceda.* f) *Prestar el juramento requerido por la Constitución.* g) *Pasar el período de prueba*” (el subrayado no es del original).

El período de prueba como medio para acreditar la idoneidad

De conformidad con lo establecido en el supra transcrito artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial, se menciona como mecanismo de acreditación de idoneidad el sometimiento a las pruebas, exámenes y concursos respectivos que dirige actualmente la Dirección de Gestión Humana.

Sin embargo, este sistema de acreditación de idoneidad, de conformidad con el interés público que es el fundamento de todo el derecho administrativo, no se agota con la matriculación de un concurso y la aprobación de pruebas o exámenes técnicos y de salud, sino que también se extiende al período de prueba (artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial).

En efecto, la idoneidad de una persona para ejercer un cargo público no solo ha de acreditarse a través de la comprobación de una serie de conocimientos

teóricos (prueba técnica) y de que posee una condición de salud adecuada que no le impida cumplir con los deberes del cargo (pruebas médicas), sino que también, para cada tipo de puesto en concreto, deberá acreditar que posee ya en la práctica, una serie de habilidades y aptitudes mínimas necesarias que le permitan satisfacer adecuadamente las exigencias del puesto y eso solo se puede medir, a través de la valoración del período de prueba.

En este sentido, se ha dicho: “Lo anterior, en virtud que, precisamente, la existencia del período de prueba encuentra su razón de ser en la necesidad de evaluar el desempeño de los funcionarios, su eficiencia para ocupar un cargo público, como una forma de garantizar el respeto al principio de idoneidad comprobada, consagrado por el numeral 192 de la Constitución Política (entre otras, véase la sentencia No. 2011-6994 de las 14:46 hora. de mayo de 2011)” (ver Resolución no. 12325-2011 de las 12:06 horas del 09 de setiembre de 2011 de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia en función del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo. El subrayado no es del original. En igual sentido, se puede consultar el voto 19-F-TC-2020 de las 11:00 horas del 30 de enero de 2020 del Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo).

También se ha dicho:

“VI.- El período de prueba tiene su justificación en el carácter personalísimo del contrato de trabajo y en la necesidad de que, ambas partes, se aseguren de las aptitudes de la contraparte (BALLESTER PASTOR María Amparo, El período de prueba, Valencia, primera edición, Editorial Tirant lo blanch, 1.995, p. 9). Dicho período consiste en una fase preliminar, común a ambas partes, durante el cual, el trabajador demuestra su aptitud, así como su adaptación a la tarea encomendada, durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna. En relación con su finalidad, se ha indicado: “Por la prestación del trabajador durante esta etapa experimental, puede el empresario apreciar en la práctica su capacidad profesional, la adaptación a la tarea que se le asignará, así como descubrir, en la convivencia inmediata y más o menos prolongada, sus cualidades personales de toda índole que se valoren en el trabajo. / Durante esta fase, puede el trabajador comprobar también si le convienen y agradan los servicios que deba desempeñar, a más de

valorar las condiciones de compartir más o menos indefinidamente, de consolidarse la relación laboral, su vida profesional con el empresario y con sus compañeros de actividades.” (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.982, pp. 613-614). En el Código de Trabajo no se regula, de manera expresa, un plazo determinado de tal período denominado de prueba, pero se ha entendido que el mismo resulta ser de tres meses; dado que, antes de dicho período, cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación, sin responsabilidad alguna. Si se analiza el artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial, debe entenderse que, aparte de la natural finalidad del período de prueba, se establece que el mismo será necesario para poderle conceder, al servidor judicial, la protección que contempla dicha ley; entre ellas, el derecho a la estabilidad, previsto en el artículo 44 ídem. En consecuencia, ese período sirve no sólo para que el patrono valore las cualidades del servidor, sino también para que, este último, decida si el cargo en el que fue nombrado resulta conveniente a sus intereses y, a la vez, realmente idóneo. Pero, por otra parte, según el artículo 33 citado, el período ahí previsto debe ser superado por el trabajador, para que pueda gozar de las normas protectoras contempladas en el Estatuto” (ver voto 596-2001 de las 10:00 horas del 03 de octubre del 2001 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. El subrayado no es del original).

Entonces, queda claro que, con **la valoración del período de prueba**, también se está valorando la idoneidad de la persona para ejercer un tipo de puesto en concreto y **esa información es relevante que la conozca el órgano encargado de nombrar personas juzgadoras**, incluso, aunque sea para realizar un nombramiento interino, porque en todo momento, siempre ha de perseguirse la mayor idoneidad para el ejercicio de cualquier cargo público.

En otras palabras, si la persona que aspira a ser funcionaria judicial no supera el período de prueba, significa que por algún motivo no se le puede considerar idónea para ejercer el cargo público al que aspiraba.

La idoneidad de las personas funcionarias interinas

Es importante tener presente que, aunque sea para ejercer un puesto de forma interina, la Administración también deberá buscar que lo haga la persona más idónea posible -aunque no haya pasado todavía por todo el filtro de valoración de idoneidad de un concurso en propiedad-.

En este sentido, puede recordarse que *“El hecho de que no se prorrogue el nombramiento de un interino porque en su lugar se nombró a otra persona con mejor nivel académico para ocupar el puesto, lejos de constituir una lesión constitucional o contradecir la jurisprudencia dictada por este Tribunal Constitucional, más bien reafirma y ejercita el principio constitucional de idoneidad en el cargo -artículo 192 constitucional- (...) El Estado tiene la obligación de garantizar que la enseñanza que se le brinda a los educandos les proporcione los conocimientos necesarios para que se desenvuelvan en la sociedad y puedan integrarse a ella dignamente, motivo que obliga a la administración consecuentemente, nombrar para esos cargos al personal más idóneo y calificado para ello”* (ver voto 1198-96 de las 16:12 horas del 13 de marzo de 1996 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. El subrayado no es del original). Nótese que, aunque sea de manera impropia, siempre la idea es que se busque en todo, la mayor “idoneidad” de las personas funcionarias públicas, incluso entre los interinos.

De ahí que cabe preguntarse ¿Qué sucede cuando ya se ha acreditado que una persona aspiró a un tipo de puesto específico y fue encontrada inidónea al no superar el período de prueba? ¿Podría esa persona, sin problema alguno, seguir en la lista de elegibles y volver a aspirar al mismo tipo de puesto o recibir un nombramiento interino en el mismo tipo de puesto del que no superó el período de prueba cuando aspiró a tenerlo en propiedad?.

La exigencia de la idoneidad en función del interés público

Es importante tener presente que acceder a la función pública, ciertamente constituye un derecho fundamental de las personas, pero eso siempre que sea conforme a derecho y, no solo por exigencia legal sino también constitucional, se establece la obligación de que el funcionariado público sea idóneo.

Así las cosas, está claro que conforme el interés público, más allá del status de una persona respecto de su condición laboral (sea interino o en propiedad) o de cómo fue que se haya determinado la inidoneidad (sea por sanción disciplinaria que amerite el despido o por no superar el período de prueba), a la colectividad social, lo que le interesa es que no se mantenga una persona inidónea ejerciendo una función pública, porque eso incide directamente en la calidad del servicio que se brinde y redundando en mayores costos e ineficiencia en perjuicio de las personas a quienes debe servirse (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública).

Por lo anterior, es criterio de esta Dirección Jurídica que, no solo es posible, sino necesario y plenamente conforme con el interés público, que se haga de conocimiento del órgano decisor de nombramientos, si una persona aspirante a un puesto público no ha superado un período de prueba en un nombramiento anterior en el mismo tipo de puesto o uno similar (v.gr. sería similar que no haya superado el período de prueba en un puesto de Juez 3 y quisiera aspirar a Juez 4 en esa oportunidad, porque el núcleo central de la judicatura conlleva responsabilidades idénticas y aún mayores en ese otro puesto)¹, ello como un elemento más a valorar por parte del órgano decisor de nombramientos.

Una observación adicional

No escapa del conocimiento de esta Dirección que, a lo largo del oficio de consulta base de este criterio, se esbozaron preocupaciones por parte personas integrantes del órgano colegiado consultante, en el sentido de si valorar la no aprobación del período de prueba, constituiría una sanción eterna en perjuicio de las personas y su derecho a acceder a los puestos públicos; y por otro lado, que de no hacerlo, se esté nombrando a personas inidóneas en los puestos públicos judiciales, dejando la valoración del período de prueba como una información sin utilidad funcional para el sistema de valoración integral de idoneidad de la entidad.

¹ Es comprensible también que las personas que estén en esa condición de no haber superado el período de prueba no quisieran que se le informe de esa condición al órgano decisor de un nuevo nombramiento, puesto que eso podría afectar sus posibilidades de recibir el beneficio del nombramiento, pero ese es un interés particular que debe ceder frente al interés público de que se garantice que las personas servidoras públicas sean las más idóneas en beneficio de toda la sociedad.

En ese sentido, pareciera oportuno realizar algunas consideraciones generales sobre el tema, que puedan servir de insumo al órgano consultante como parte del esquema gubernativo superior de la entidad para la mejor y más oportuna toma de decisiones y orientación de acciones en la materia, veamos:

- a) **El sistema de ingreso al Poder Judicial desde su perspectiva integral:** si se observa con detenimiento se podrá identificar que, conforme el Estatuto de Servicio Judicial, se determinan ciertos requisitos para ingresar a los puestos judiciales, pudiendo resaltarse entre ellos “*b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal (...) d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal. (...) g) Pasar el período de prueba” (artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial) y en esa misma línea de pensamiento, es claro que la idoneidad de una persona aspirante a funcionaria judicial se mide tanto por los exámenes y pruebas, como por su desempeño específico en el puesto (que se valora en el período de prueba).*

Entonces, ya sea al inicio -con la no aprobación de las pruebas y exámenes correspondientes- o al final -con la no superación del período de prueba- es claro que la persona habría demostrado inidoneidad para ocupar un tipo de puesto público judicial.

La no superación del período de prueba no puede revestir la condición de sanción, sino que jurídicamente se constituye como un acto de constatación a través de las evaluaciones correspondientes sobre el desempeño de la persona durante el período de prueba (que valorará el desarrollo real de aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos forenses para el ejercicio del cargo), porque **la justificación ontológica de ese período especial, es precisamente determinar si la persona rinde satisfactoriamente ante las exigencias reales del puesto de que se trate.**²

² Visualizar la no aprobación del período de prueba como una sanción sería tanto como pensar que el ir a hacerse un examen de sangre y salir con alguna alteración en el resultado que diagnostique una enfermedad o inidoneidad de salud física, constituye una sanción. Por el contrario, **la valoración del período de prueba es un acto objetivo de medición y evaluación, conforme el interés público.**

Es así como puede afirmarse que la valoración de idoneidad de las personas funcionarias judiciales, constituye un proceso integral que, como una sola unidad, se expresa tanto en los exámenes y pruebas dentro de un concurso, así como la evaluación del período de prueba.

- b) **El tratamiento futuro de las personas que no acreditaron la idoneidad para un tipo de puesto por no superar el período de prueba:** más allá de la obvia imposibilidad de acceder en propiedad a un puesto para el que no se pudo demostrar la idoneidad, hay que tomar en cuenta que siguen teniendo plena validez y vigencia los exámenes que las personas ya aprobaron satisfactoriamente dentro de un concurso determinado.

Empero, la pregunta mayor es, qué sucede con el mantenimiento en la lista de elegibles y ahí, es donde cabe la pregunta: ¿Podría esa persona, sin problema alguno, seguir en la lista de elegibles y volver a aspirar al mismo tipo de puesto o recibir un nombramiento interino en el mismo tipo de puesto -sea interino o en propiedad- del que no superó el período de prueba cuando aspiró a tenerlo en propiedad?

Frente a este escenario, puede evidenciarse la necesidad de que se realice alguna nueva revaloración de idoneidad, dado que la persona fue encontrada inidónea y entonces, debería garantizarse conforme el interés público, que se valore nuevamente a la persona y que sea, hasta que se observe idónea, pueda volver a aspirar a un cargo público.

Sin embargo, dado que el acceso a los cargos públicos del país constituye un derecho fundamental, según se ha dicho: *“III. Hay que encarar ahora el tema del derecho de acceso a los cargos públicos. A diferencia de lo que sucede en otras latitudes, la Constitución no contiene ningún artículo donde se reconozca de modo expreso la existencia de un derecho fundamental a acceder a las funciones y cargos públicos. Aun en los casos en que ese derecho se reconoce explícitamente, puede concebirse -en tanto derecho fundamental, posible de protección, pues, mediante el recurso de amparo- limitado al acceso a cargos de elección popular (Téngase en cuenta, sin embargo, lo que dispone el art. 23 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos). No obstante, constantes resoluciones de esta Sala han declarado, expresamente o implícitamente, la existencia de ese derecho como derecho fundamental,*

entendiendo que es un corolario imprescindible e ineludible del principio de igualdad, que impregna diversas disposiciones constitucionales y es el sustrato de diversos derechos de aquella naturaleza, del derecho al trabajo, y, en esencia, del carácter democrático de la comunidad nacional. En consecuencia, apenas es necesario insistir en el reconocimiento del derecho de todos a acceder a los cargos públicos y no solamente a los de elección popular- en condiciones de igualdad, descontado desde luego el régimen de requisitos aplicable en cada caso” (voto 3529 de las 09:00 horas del 12 de julio de 1996 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia), entonces, queda la duda de si esa interpretación de exigir mayores comprobaciones de idoneidad antes de que la persona sea nombrada en un tipo de puesto similar del que falló en período de prueba, deba ser establecido por ley.

Lo cierto es que, es criterio de esta Dirección Jurídica que en tratándose de nombramientos, estamos ante normas de acción³ y así, lo que ha de prevalecer es la interpretación a favor del interés público y en consecuencia, pareciera lógico y necesario que a las personas que no han superado un período de prueba -y como tal demostraron inidoneidad para ocupar ese puesto público- deba someterse a comprobaciones complementarias de idoneidad para lograr un nuevo nombramiento, todo en protección del interés de la colectividad.

Ahora bien, se ofrece este comentario adicional, con la finalidad de que pueda ser valorado por el órgano superior consultante y que, oportunamente, se busquen espacios de solución a la situación particular de que, aún a pesar de haber demostrado inidoneidad para ocupar un tipo de puesto en el esquema judicial, se le nombre nuevamente sin más en otro tipo de puesto idéntico o similar, porque se vacía de contenido la justificación ontológica del sistema de comprobación de méritos o idoneidad, con un espacio abierto para que, ante el temor de incurrir en una discriminación a una persona concreta, se vea afectada la calidad y pertinencia del servicio judicial en perjuicio de toda la colectividad.

Por último, debe recordarse que corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para valorar y decidir lo que en derecho corresponda frente a la elección de nombramientos para cualquier puesto judicial.

³ Lo que viene de aquella división planteada por Enrico Guiccardi entre normas de acción y normas de relación.

III. Conclusiones

Con base en todo lo expuesto, se puede concluir que:

1. En el plano de la administración de justicia, en virtud del alto impacto que tiene en el desarrollo de la vida individual y social, es claramente exigible el requisito de idoneidad para ejercer cargos públicos dentro del Poder Judicial, máxime para quienes ejerzan los puestos de personas juzgadoras en cualquier jurisdicción.
2. La **idoneidad** no solo ha de acreditarse a través de la comprobación de una serie de conocimientos teóricos (prueba técnica) y de que posee una condición de salud adecuada que no le impida cumplir con los deberes del cargo (pruebas médicas), sino que también, para cada tipo de puesto en concreto, deberá acreditar que se posee en la práctica, una serie de habilidades y aptitudes mínimas necesarias que le permitan satisfacer adecuadamente las exigencias del puesto y eso solo se puede medir, a través de la valoración de período de prueba (artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial).
3. Con la valoración del período de prueba, también se está valorando la idoneidad de la persona para ejercer un tipo de puesto en concreto y esa información es relevante que la conozca el órgano encargado de nombrar personas juzgadoras, incluso, aunque sea para realizar un nombramiento interino, porque en todo momento, siempre ha de perseguirse la mayor idoneidad para el ejercicio de cualquier cargo público.
4. Conforme el **interés público**, más allá del status de una persona respecto de su condición laboral -sea interino o en propiedad- o de cómo fue que se haya determinado la inidoneidad -sea por sanción disciplinaria que amerite el despido o por no superar el período de prueba-, a la colectividad social, lo que le interesa es que no se mantenga una persona inidónea ejerciendo una función pública, porque eso incide directamente en la calidad del servicio que se brinde y redundará en mayores costos e ineficiencia en perjuicio de las

personas a quienes debe servirse (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública).

5. Es criterio de esta Dirección Jurídica que, no solo es posible, sino necesario y plenamente conforme con el interés público, que se ponga en conocimiento del órgano decisor de nombramientos, si una persona aspirante a un puesto público no ha superado un período de prueba en un nombramiento anterior en el mismo tipo de puesto o uno similar.
6. La no superación del período de prueba no puede revestir la condición de sanción, sino que jurídicamente se constituye como un acto de constatación a través de las evaluaciones correspondientes sobre el desempeño de la persona durante el período de prueba (que valorará el desarrollo real de aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos forenses para el ejercicio del cargo), precisamente, porque la justificación ontológica de ese período especial, es determinar si la persona rinde satisfactoriamente ante las exigencias reales del puesto de que se trate.
7. Se sugiere que, de manera oportuna, se busquen espacios de solución a la situación particular de que, aún a pesar de haber demostrado idoneidad para ocupar un tipo de puesto en el esquema judicial, se le nombre nuevamente sin más en otro tipo de puesto idéntico o similar, porque se vacía de contenido la justificación ontológica del sistema de comprobación de méritos o idoneidad, con un espacio abierto para que, ante el temor de incurrir en una discriminación a una persona concreta, se vea afectada la calidad y pertinencia del servicio judicial en perjuicio de toda la colectividad.
8. Se debe tener presente que, más allá de la obvia imposibilidad de acceder en propiedad a un puesto para el que no se pudo demostrar la idoneidad, hay que tomar en cuenta que siguen teniendo plena validez y vigencia los exámenes que las personas ya aprobaron satisfactoriamente dentro de un concurso determinado; ante lo cual, el órgano consultante debería valorar la necesidad de que las personas se sometan a nuevas comprobaciones de idoneidad para lograr un nuevo nombramiento, todo en protección del interés público.

9. Corresponde al órgano superior consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para valorar y decidir lo que en derecho corresponda frente a la elección de personal para realizar nombramientos para cualquier puesto judicial.

Respetuosamente,

Licda. Ana Patricia Álvarez Mondragón
Subdirectora Jurídica a. i.

M.Sc. Argili Gómez Siu
Directora Jurídica a. i.

Elaborado por:

M.Sc. Berny Solano Solano, Abogado

Con los ajustes de las suscribientes.

Ref. 594-2020