

San José, 23 de abril de 2021

Criterio DJ-C-215-2021

**Señora
Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la Corte
S.D**

Estimada señora:

En el oficio número **1852-2021** del **24 de febrero del año en curso**, se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión número **11-2021** celebrada el **09 de febrero de 2021, artículo LVII**. Dicho acuerdo somete a valoración de esta asesoría legal, una gestión presentada por el Director de la Defensa Pública relativa al plazo que debería cumplir una persona para reingresar al Poder Judicial después de que se le ha revocado el nombramiento por una conducta que desembocó en la atribución de una falta gravísima.

Al respecto, nos permitimos expresar lo siguiente:

I.- CRITERIO. –

a. Síntesis de la gestión. –

El respetable Director de la Defensa Pública, expone al Consejo Superior el caso de un exfuncionario del Ministerio Público, a quien en el año 2019 se le revocó su nombramiento al atribuírsele una conducta como falta gravísima.

Refiere, que ese otrora servidor judicial ha solicitado en varias ocasiones desde finales del año 2019 ser tomado en cuenta como defensor público en materia penal, por lo que la Defensa Pública, pidió a la Dirección de Gestión Humana (DGH) un detalle de los antecedentes disciplinarios del oferente de conformidad con la Circular número 120-15. Esa última Dirección mediante oficio PJ-DGH-AP-4845-2020, constató que el exservidor fue sancionado con la revocatoria de nombramiento sin responsabilidad patronal por haber incurrido en una falta gravísima.

Asegura que conteste con la circular citada en el párrafo anterior, la Defensa Pública en conjunto con el Subproceso de Reclutamiento y Selección, remitieron a la Dirección de Gestión Humana el oficio SRSAS-0010-2020 “*relativo a la posibilidad o no de reincorporación al Poder Judicial de las personas servidoras judiciales a las cuales se les*

ha revocado su nombramiento”; misiva que, fue respondida por la DGH en el oficio PJ-DGH-0010-2021, que en síntesis infirió:

- Con motivo del acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión número 01-12 del 10 de enero de 2012 artículo XXXVI, específicamente del apartado 2 del acuerdo, la DGH solicitó un criterio jurídico sobre el plazo de *“inhabilitación al que debería someterse una persona 1 (sic) empleada judicial que sea despedida (revocada) en el ejercicio de su cargo; sea en acatamiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial (régimen disciplinario), o bien por interpretación de cualquier otra normativa relacionada, a criterio de la Sala Constitucional”*; con el fin de *“delimitar los procedimientos de actuación a nivel de Gestión Humana... para aquellas personas quienes les haya sido revocado su nombramiento en propiedad y gestionen su reingreso al servicio judicial, en cualquiera de sus ámbitos”*.
- La Dirección Jurídica mediante oficio DJ-AJ-2519-2016 concluyó la inexistencia legal de un plazo que deban cumplir las personas subsumidas en el supuesto anterior para ser nombradas de nuevo en cualquier otro puesto en el Poder Judicial; pero, que existe un acuerdo de la Corte Plena¹ *“donde se le impone a las personas servidoras judiciales, que ocupen una plaza de Juez o Jueza, un plazo de inhabilitación por un período de 5 años para poder volver a ser nombrados en dicho cargo”*. El criterio sugiere a la DGH dos recomendaciones, una que la Corte Plena amplíe el acuerdo mencionado de manera que sea ajustable a todo el personal judicial; y, la otra que se haga una aplicación analógica del numeral 214 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para la determinación del plazo en cuestión.
- Dice la DGH que si bien cuenta con elementos de los entes superiores en *“materia de revocatoria de nombramientos”*, se *“recomienda para mejor resolver, se considere el caso particular de conformidad con su sanción y los rangos para cancelar la misma... Lo anterior sin perjuicio de que el caso particular sea elevado a consulta a otras instancias como la Inspección Judicial, Dirección Jurídica o el mismo Consejo Superior”*.

En virtud, de la recomendación girada por la DGH en el oficio PJ-DGH-0010-2021, la Defensa Pública entonces, sometió al conocimiento del Consejo Superior lo expuesto para que se indique *¿cuál es el plazo legal que debe cumplir el Licenciado, habiéndoselo revocado el nombramiento en la Fiscalía General, para poder ser nombrado en algún otro puesto del Poder Judicial y en específico en la Defensa Pública?* y determinar *“que (sic) plazo debe*

¹ Acuerdo de la sesión 004-2010 artículo VII del 01 de Febrero de 2010 el cual puede verse en la dirección web <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-2089-7>

transcurrir para que una persona cuyo nombramiento haya sido revocado por otra instancia en el Poder Judicial, pueda ser nombrada en la Defensa Pública, por cuanto dicha situación a la fecha sólo ha sido aclarada para jueces y juezas”. Sobre este último pedimento se señala que la aclaración proviene del acuerdo tomado en la sesión de la Corte Plena 004-2010 del 01 de febrero de 2010, artículo VII.

b. Principio de idoneidad. –

El tratadista Guillermo Cabanellas define a la idoneidad como sigue:

“Calidad de idóneo (v.); adecuado o con condiciones para el caso. II Aptitud. II Capacidad II Competencia. II Suficiencia (...) La idoneidad implica un complejo de circunstancias, que van desde la comprobación de condiciones físicas y el cumplimiento de requisitos reglamentarios a la demostración de dotes para el cargo o el encargo. Otras veces, sólo la práctica, la experiencia coronada por resultados satisfactorios, acredita la idoneidad del sujeto o del objeto que se ha de elegir o emplear”.

En el Régimen de Servicio Civil costarricense, según ROJAS VIQUEZ (2004) comprende *“la capacidad para desempeñar un puesto específico o una serie de puestos de características similares (...) su contenido dependerá, en cada caso concreto, de las características peculiares de la vacante que se debe llenar y del perfil requerido para llenarla, compuesto por aquellas condiciones físicas, psíquicas o morales que debe poseer el titular del puesto, aspectos que únicamente pueden ser determinados a un nivel técnico, tomando como parámetro las necesidades del servicio público”*².

Tiene rango constitucional según doctrina del numeral 192 de la Constitución Política. La Sala Constitucional entiende respecto de esta que *“en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la “idoneidad comprobada”*³.

Jurisprudencia de ese Tribunal aún más reciente elucubra:

² Recuperado de la página web <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/REVISTA%20JURISPRUDENCIA%201999-2005/Asesoría%20Publicaciones/El%20Principio%20de%20Idoneidad%20Comprobada.pdf>, el día 03 de diciembre 2019.

³ Voto 3611-93 de las 14:39 horas del 28 de julio de 1993.

“VI.- SISTEMA CONSTITUCIONAL DE MÉRITOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. La Constitución Política de 1949 tuvo el firme y evidente propósito de superar el sistema de acceso a la función pública imperante antes de su vigencia, el cual consistía, lamentablemente, en la designación de los funcionarios públicos sin considerar sus méritos e idoneidad, es lo que se ha denominado el sistema de botín (spoil system). Empero, la Constitución de 1949, con el fin de garantizar la objetividad, la eficacia y la eficiencia en el ejercicio de la función pública optó por el sistema de méritos (merit system), de ahí que el numeral 192 de la Constitución estableció la regla conforme a la cual “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 la falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos”. De este claro e inequívoco precepto constitucional cabe rescatar dos cuestiones fundamentales, a saber: a) El derecho de acceso a la función pública debe ser mediante el sistema de méritos, debiendo acreditar, quienes aspiran a hacerlo, su idoneidad (...)”⁴.

En el caso del Poder Judicial, el artículo 18 incisos b), c), d), e) y g) del Estatuto de Servicio Judicial, exige que para ingresar al servicio judicial se debe contar con la **aptitud moral** y física para el desempeño del cargo, llenar los requisitos que establezca el “*Manual de Clasificación*” para la clase de puesto de que se trate, demostrar idoneidad, ser seleccionado de una terna cuando proceda y pasar el período de prueba. Todas esas exigencias señalan a la idoneidad, porque refiere atributos de esta.

c. Principio de estabilidad. –

Es bien sabido que las personas que hacen funciones públicas están protegidas por el principio de estabilidad una vez que, por la idoneidad comprobada son nombradas en un cargo público. Sobre tal principio, esta Dirección Jurídica expresó:

“...Para MARTÍNEZ DE PISÓN, el derecho al cargo supone el derecho a no ser removido, no perder la condición de funcionario público⁵ si no es por alguna causa excepcional y taxativa. MAX WEBER, en su obra Economía y Sociedad, apuntó “En las organizaciones burocráticas oficiales y en las cercanas a ellas pero también cada vez más en otras, existe normalmente una perpetuidad del cargo, perpetuidad que se presupone como norma fáctica inclusive cuando tiene lugar revocaciones o ratificaciones periódicas (...) Cuando se han originado garantías jurídicas contra la destitución o el traslado arbitrarios, estas garantías tienen por finalidad principal ofrecer una seguridad con vistas al cumplimiento rigurosamente objetivo y exento de toda consideración personal del deber específico impuesto por el correspondiente cargo...”

⁴ Sentencia 18087 – 2016 de las 11:10 horas del 07 de diciembre de 2016.

...En sintonía con lo alegado, el artículo 192 de la Constitución Política, vislumbra el principio de estabilidad y determina que una persona servidora pública una vez nombrada a base de idoneidad comprobada, sólo podrá ser removida por las causales de despido justificado, expresadas en la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de estos. La aplicación de las causales de destitución enunciadas, deben ser aplicadas por parte de la Administración con absoluta objetividad, transparencia, seriedad⁸ y sin discriminación con estricto respeto al principio de legalidad que rige la función pública...

La Sala Constitucional atinente al principio de estabilidad ha dicho:

“En una relación de empleo público, la proyección del derecho al trabajo protegido por el Artículo 56 constitucional contiene como uno de sus postulados a favor del trabajador el de la estabilidad en el puesto. En efecto, no puede desconocerse que ello es lo que permite al servidor acceder a una serie de beneficios sociales y económicos que posibilitan su superación académica y laboral, proporcionándole la seguridad necesarias para su desarrollo personal y del núcleo familiar que de él depende, lo que efectiviza realmente el sentido del derecho al trabajo como garantía individual y obligación con la sociedad, en la expresión utilizada por el texto constitucional. Es por ello que los servidores sólo pueden ser removidos por vía de excepción (...).”

*...Por su parte, el artículo 44 del Estatuto de Servicio Judicial, delimita que los servidores judiciales “gozarán del derecho de estabilidad (...) y **sólo podrán ser removidos** por reducción forzosa de servicios o cuando haya mérito para ordenar su traslado o permuta a otro puesto de la misma o inferior clase, o de su separación para el mejor servicio público, o **cuando incurran en causal de despido, de acuerdo con el presente Estatuto, sus reglamentos, la Ley Orgánica del Poder Judicial o el Código de Trabajo**”. La remoción según apunta este artículo, produce dos efectos; uno la variación en la relación de la prestación de servicios, u otro su finalización. En cuanto a lo primero, se da por medio del traslado o permuta a otro puesto de igual o inferior clase; y, **respecto de la ruptura se alude a la separación para el mejor servicio público o por alguna causal de despido contemplada en el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial o el Código de Trabajo, como podría ser el despido disciplinario**.”⁵.*

La estabilidad en el empleo público implica que la desvinculación o cese de la relación estatutaria sólo puede darse por razones expresamente contenidas en la Constitución Política o la ley, condición sin duda derivada del principio de legalidad. Para el caso de las personas servidoras judiciales, una razón se encontraría en el despido disciplinario o la

⁵ Criterio DJ-C-4-2020 del 8 de enero de 2020.

revocatoria de nombramiento ante la atribución de una conducta como falta gravísima (artículo 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), tal sanción es consecuencia de la responsabilidad administrativa atribuida.

d. Responsabilidad administrativa, régimen disciplinario y reingreso al servicio judicial. -

La violación a un deber impuesto o de una obligación administrativa por parte de una persona en el desempeño de un cargo público genera responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa tiene relación directa con la sanción disciplinaria, deviene entonces la primera como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, que según la Sala Constitucional *“es una especie de la potestad “sancionadora” del Estado, de la que dimana, potestad que es inherente y propia de la Administración Pública, traduciéndose en la facultad de, por lo menos, un “mínimo” de poder para que ésta aplique sanciones disciplinarias a sus funcionarios o empleados cuando falten a sus deberes”*⁶.

Tal responsabilidad trasciende aún la esfera de la relación estatutaria ya fenecida por una causa disciplinaria en lo que la recontractación en el sector público se refiere, dado que si se exigen parámetros constitucionales como la idoneidad comprobada que facultan el acceso a un cargo público por primera vez, con mucha más razón debe exigirse para el caso de una recontractación de una persona que fue objeto de la sanción disciplinaria de revocatoria de nombramiento, de ahí que el estudio de los antecedentes de quien haya desempeñado un cargo público es fundamental porque, el Estado debe tener la garantía que dicha persona posee las condiciones subjetivas necesarias *“para laborar nuevamente para el Estado y ser merecedor de la confianza en él depositada -aptitud moral e idoneidad-, entre otros requerimientos establecidos en la ley”* ello en virtud de la protección de los valores ético-funcionales de la función pública⁷. Y es que *“previo al nombramiento de todo empleado público es lícito que el Estado implemente condicionantes o requisitos adicionales, para la selección de sus empleados, y más aún, en caso de surgir la posibilidad de una nueva recontractación”*⁸.

Ese enfoque no es ajeno a la jurisprudencia constitucional reciente, al tratar la constitucionalidad del numeral 214 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el que se establece el plazo de vigencia de la anotación de las sanciones disciplinarias en el expediente del personal judicial que se le haya endilgado alguna responsabilidad administrativa. Dice la Sala Constitucional en su voto 13297-2017 de las 09:15 horas del 23 de agosto de 2017 *“...que el plazo contemplado en el artículo impugnado para cancelar la anotación de las*

⁶ Sentencia 5594-1994

⁷ Sentencia de la Sala Constitucional 00267-2012 de las 15:34 horas del 11 de enero de 2012.

⁸ Sentencia de la Sala Constitucional 05424 de las 11:10 horas del 31 de mayo de 2002.

sanciones -5 a 10 años-, **es razonable** pues se trata de sanciones que tienen su origen en la comisión de faltas graves o gravísimas, del funcionario o empleado judicial en el ejercicio de sus funciones. Es oportuno recordar que **el objetivo de un registro de esta naturaleza es, no solo contribuir a la transparencia y garantizar el cumplimiento de las sanciones, sino, además, facilitar la toma de decisiones informadas en relación con la contratación de personal para prestar servicios en el Poder Judicial, de manera que se pueda garantizar la idoneidad en el servicio público.** De ahí que se considere que la medida es razonable y proporcionada al fin propuesto.” (lo resaltado no es prístino). Reconoce esa Sala que la anotación contemplada en el artículo orgánico referido constituye un instrumento útil, razonable y proporcional que **garantiza la idoneidad** en el servicio judicial.

Empero, tal norma no implica una inhabilitación⁹ *per se*¹⁰, sino más bien permite configurar un antecedente útil, razonable y proporcional para garantizar la idoneidad requerida para el reingreso al servicio judicial, aspecto que sin duda debe cumplir una persona para ser servidora judicial. Tampoco representa un doble juzgamiento, pues la anotación es consecuencia de la sanción disciplinaria y según el voto enunciado en el párrafo anterior “No se debe confundir lo que es consecuencia y efectos de la infracción administrativa con una nueva sanción”.

Entonces, el numeral 214 LOPJ establece el momento en el cual una persona podría ser idónea para reingresar al Poder Judicial cuando se le ha **revocado su nombramiento por la comisión de una falta gravísima**. Determina ese numeral que el registro de la sanción por una falta gravísima se sostendrá diez años desde su firmeza, de manera que se considera que toda persona servidora judicial al **revocársele su nombramiento como una sanción por falta gravísima**, no podría ser llamada a servir a este Poder sino después de diez años de la firmeza de la sanción. Estima esta unidad asesora que, hacer lo contrario vaciaría de contenido la norma 214 dicha y se violentaría el principio de idoneidad según se interpreta del voto de la Sala Constitucional número 13297-2017.

No está demás acotar que, el término de diez años es aplicado en otras normas como plazo de inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos o judiciales como por ejemplo el numeral 23 de la Ley contra la Delincuencia Organizada que establece:

“Se impondrá pena de prisión de cinco a quince años, a quien conociendo de la existencia de diligencias de justificación del patrimonio emergente en su contra o en contra de su representada, aunque no se le haya notificado el traslado de la denuncia

⁹ La inhabilitación es una restricción a un derecho fundamental (acceso a un cargo público), de manera que está reservada a la ley.

¹⁰ En el ordenamiento especial con rango de ley que rige al Poder Judicial, no existe norma que valide la inhabilitación ante una revocatoria de nombramiento por causa disciplinaria.

o la sentencia, traspase sus bienes, los grave, los destruya, los inutilice, los haga desaparecer o los torne litigiosos, de modo que imposibilite o dificulte la ejecución de las medidas cautelares o de la sentencia.

El funcionario público o judicial o de entidades financieras que colabore con el autor, será sancionado con pena de ocho a dieciocho años de prisión e inhabilitación por diez años en el ejercicio de cargos públicos o judiciales.”

o bien, el artículo 11 inciso e) de la Ley del Registro y Archivos Judiciales que determina:

“El Registro Judicial cancelará los asientos de las personas sentenciadas luego del cumplimiento de la pena, atendiendo los siguientes parámetros: ...

*...e) **Diez años** después de cumplida la condena impuesta, cuando la pena sea por delitos tramitados bajo el procedimiento especial de crimen organizado, según el artículo 2 de la Ley N.º 8754, Ley contra la Delincuencia Organizada, terrorismo, delitos sexuales contra menores de edad, homicidio calificado, feminicidio y delitos **contra los deberes de la función pública.**”*

Los artículos transcritos permiten validar la proporcionalidad del plazo sugerido por esta Dirección Jurídica en aplicación del numeral 214 LOPJ. De todos modos, se considera que es prudente y proporcional tal plazo no sólo por las estimaciones irradiadas de la Sala Constitucional en cuanto a la idoneidad se refiere¹¹, sino porque la función judicial debe regirse por los más altos estándares de transparencia, probidad, moralidad, entre otros valores análogos; ya que “la ley fundamental o la constitución, que es la base del orden político y jurídico de toda sociedad, habitualmente pretende que quienes la gobiernan sean los más aptos, las más aptas y mejores”¹² todo ello señala a la integridad en la función judicial. Y es que, la confianza pública en el sistema judicial y en la autoridad moral y la integridad del poder judicial es de extrema importancia en una sociedad democrática moderna¹³. Dichos

¹¹ Debe recordarse que las sentencias de la Sala Constitucional no son vinculantes para sí (artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional), lo que implicaría que pueda cambiar su criterio respecto del numeral 213 LOPJ.

¹² “Código de Ética Judicial, Manual de valores compartidos del Poder Judicial” documento en formato PDF página 17, recuperado de la página web <https://eticayvalores.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/codigoeticajudicial.pdf> el 22 de abril de 2021.

¹³ Uno de los principios de Bangalore es la integridad. “La integridad es esencial para el desempeño correcto de las funciones jurisdiccionales.”. Es el “atributo de rectitud y probidad. Sus componentes son la honestidad y la moralidad judicial. Un juez debe siempre, no solo en el desempeño de sus obligaciones judiciales, actuar honradamente y en forma adecuada para las funciones jurisdiccionales; ser ajeno a todo fraude, engaño y falsificación; y ser bueno y virtuoso en su comportamiento y carácter. La integridad así definida no tiene grados. La integridad es absoluta. En la judicatura, la integridad es más que una virtud, es una necesidad.” (recuperado de la página web <https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/V1380121->

valores y principios deben ser resguardados por aquellos órganos y personas que deciden sobre los nombramientos del personal en el Poder Judicial.

e. Sobre el acuerdo tomado por la Corte Plena en la sesión 004-2010, artículo VII. –

El acuerdo de la Corte Plena referido literalmente indica:

“...la Sección Administrativa de la Carrera Judicial deberá excluir de las ternas por el plazo de 5 años (plazo prudencial que se fija en aplicación de los artículos 358 en relación con el 57 y 58 del Código Penal) a los servidores a quienes se les ha revocado el nombramiento como juez o jueza de la República, en razón de que han perdido una de las condiciones esenciales para ser nombrados en ese cargo.”.

Desde la perspectiva de esta Dirección Jurídica, dicho acuerdo partió de la concepción de que era inexistente alguna norma en el Poder Judicial que permitiera la inhabilitación para el ejercicio del cargo en la judicatura a quienes se les revocara el nombramiento y se consideró como válido el plazo de cinco años de exclusión de las ternas a esas personas, como un plazo “*prudencial*” fundado en los numerales 358 en relación con el 57 y 58, todos del Código Penal vigente en aquel momento.

No obstante, por las razones expresadas en los apartados previos, tal plazo debería ser de diez años y no de cinco **concretamente en los casos en que a una persona se le haya revocado su nombramiento en virtud de la atribución de una falta gravísima y no solo para la judicatura sino para todo el personal judicial.** Aunado a ello, se estima que el acuerdo de Corte Plena no podría ser aplicable al caso expresado por la Dirección de la Defensa Pública, puesto que alude a presupuestos distintos; véase que, expresa la exclusión de las ternas por el término de cinco años cuando acontezca la revocatoria de nombramiento, pero por causa de la pérdida de “*una de las condiciones esenciales para ser nombrados en ese cargo*”.

f. Cese de nombramiento por razones diversas al régimen disciplinario. -

En otro orden de ideas, para esta Dirección Jurídica es muy importante señalar que para los casos en los que se da el cese de nombramiento para un mejor servicio o por no superación del periodo de prueba, ambos eso sí fundados en razones **distintas** al régimen disciplinario con un acto sancionatorio en firme, no podría operar plazo alguno para que la persona aspire a formar parte del Poder Judicial, lo cual es claro para el Consejo Superior según el acuerdo 01-12, artículo XXXVI, del 10 de enero de 2012 al consignar que es posible

SPAN_eBook.pdf (ver página 73 del PDF). Si bien el principio alude a la judicatura, se estima que debe permear a todo el personal judicial sin excepción alguna.

para aquellas personas que no superaren un periodo de prueba sean nuevamente designadas en algún otro puesto dentro del Poder Judicial. En los términos del Consejo Superior, si una persona no logra superar un periodo de prueba y se le cesa el nombramiento por motivos exógenos a los disciplinarios, no significa que no pueda desempeñarse en otro cargo distinto al que se le cesó el nombramiento.

En todo caso, no puede obviarse que el cese del nombramiento en el periodo de prueba o separación para mejor servicio sin que medie causa disciplinaria no sugiere que una persona deje de ser idónea para cualquier otro puesto, ni que tenga la imposibilidad de aspirar a formar parte del Poder Judicial, como sí sucede en el caso del despido disciplinario, según se infirió antes debido al principio de idoneidad.

II.- CONCLUSIONES. –

a. El nombramiento en un cargo judicial ha de hacerse a base de idoneidad comprobada (artículo 192 de la Constitución Política y 18 del Estatuto de Servicio Judicial).

b. El principio de estabilidad en el empleo judicial implica que, una vez nombrada una persona a base de idoneidad, la desvinculación o cese de la relación estatutaria sólo podrá darse por razones expresamente contenidas en la Constitución Política o la ley, entre ellas el **despido disciplinario** contemplado para el caso del Poder Judicial en el numeral 195 LOPJ.

c. Se considera que toda persona servidora judicial al **revocársele su nombramiento como una sanción por la atribución de una falta gravísima**, no podría ser llamada a servir a este Poder sino después de diez años de la firmeza de la sanción. Hacer lo contrario vaciaría de contenido la norma 214 dicha y se violentaría el principio de idoneidad **según se interpreta del voto 13297-2017 de las 09:15 horas del 23 de agosto de 2017 dictado por la Sala Constitucional**. Se recuerda que las sentencias de la Sala Constitucional no son vinculantes para sí (artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional), lo que implicaría que pueda cambiar su criterio respecto del numeral 213 LOPJ.

d. El plazo sugerido por esta Dirección Jurídica en aplicación del numeral 214 LOPJ, se considera proporcional no sólo por las estimaciones dadas por la Sala Constitucional en el voto referido en el acápite conclusivo anterior, sino también porque existen algunas normas que validan dicho término (artículos 23 de la Ley contra la Delincuencia Organizada y 11 inciso e) de la Ley del Registro y Archivos Judiciales). Además, la función judicial debe regirse por los más altos estándares de transparencia, probidad, moralidad, entre otros valores análogos; aspectos que refieren a la integridad en la función judicial. La confianza pública en el sistema judicial y en la autoridad **moral y la integridad** del poder judicial es de extrema importancia en una sociedad democrática moderna. Dichos valores y principios deben ser

resguardados por aquellos órganos y personas que deciden sobre los nombramientos del personal en el Poder Judicial.

e. Para los casos en los que se dé el cese de nombramiento para un mejor servicio o por no superación del periodo de prueba, en virtud de razones **distintas** al régimen disciplinario, no podría operar plazo alguno para que la persona pueda aspirar a formar parte del Poder Judicial, lo cual es claro para el Consejo Superior según el acuerdo 01-12, artículo XXXVI, del 10 de enero de 2012.

f. El cese del nombramiento para un mejor servicio o no superación del periodo de prueba sin que medie causa disciplinaria con un acto firme sancionatorio, no sugiere que se tenga la imposibilidad temporal de aspirar a formar parte del Poder Judicial, como sí sucede en el caso del despido disciplinario.

Dejamos así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

Atentamente;

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Profesional en Derecho 3B

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Referencia 223-2021.