



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

**San José, 20 de mayo de 2025**

**Nº 3965-2025**

**Al contestar refiérase a este # de oficio al correo  
(secrecorte@poder-judicial.go.cr)**

**Señor  
MBA. Allan Pow Hing Cordero  
Director de Planificación**

**Estimado señor:**

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 42-2025 celebrada el **15 de mayo de 2025**, que literalmente dice:

**“ARTÍCULO LI**

**Documento N°7076-2019,4972-2025**

La licenciada Silvia Navarro Romanini, secretaria de la Corte Suprema de Justicia, en oficio N°3452-2025 del 05 de mayo de 2025, hizo de conocimiento, el acuerdo tomado por la Corte Plena en sesión N°17-2025 celebrada el 07 de abril de 2025, artículo XXIII, que indica:

“En la sesión del Consejo Superior N° 87-2011 celebrada el 13 de octubre del año 2011, artículo XXXIV, en lo conducente, se aprobó el nuevo Modelo de Reclutamiento y Selección en el Poder Judicial, el cual se implementó a partir del primero de enero de 2012 (concursos por antecedentes o atestados), una vez que concluyó el plan de contingencia para el llenado de plazas vacantes, que se autorizó mantener hasta el 31 de diciembre del 2011 por parte de ese Consejo, según lo acordado en sesión N° 59-11 de fecha 30 de junio de 2011, artículo XLVII.

En la sesión del Consejo Superior N°100-2012 celebrada el 15 de noviembre de 2012, artículo L, se autorizó al Departamento de Personal a seguir aplicando el modelo extraordinario para el nombramiento en propiedad de las plazas vacantes a través de concursos por antecedentes (ya sean plazas nuevas o vacantes), a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del 2013. Además, el Consejo Superior señaló que en su oportunidad se valoraría la concesión de dos permisos con goce de salario a dos plazas de Trabajador Social, de manera tal que fueran los responsables de las valoraciones sociolaborales (estudios de vida y costumbres) de las personas nombradas en propiedad y en forma interina, conforme se establece en el proyecto especial y urgente de llenado de plazas vacantes.

En la sesión del Consejo Superior N°12-2015 celebrada el 12 de febrero de 2015, artículo LXV, acordaron aprobar el Modelo Ordinario de Reclutamiento y



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

Selección de Personal propuesto por el Departamento de Personal. Se refiere al Modelo de Oposición.

Informa la Secretaría de la Corte que, mediante circular N°72-2015, se comunicó la modificación y ampliación a la circular N°10-2012 en relación con el nuevo modelo evaluativo para el reclutamiento y la selección de personal, estableciendo las políticas para la dotación de personal sustituto y nombramiento en plazas vacantes, cuya aplicación será de carácter obligatorio. El objetivo de este modelo, *“es dotar a nuestra institución de personal que demuestre el cumplimiento de la idoneidad necesaria para desempeñarse en la función pública. De manera que, la persona interesada deberá aprobar exámenes psicolaborales (basados en competencias, personalidad e inteligencia), y de conocimientos relacionados con el Poder Judicial (estructura, valores, políticas de género y accesibilidad, entre otros). Esta dinámica aplicará inicialmente para todas las clases de puestos de los niveles Operativo, Apoyo Administrativo y Apoyo Jurisdiccional”*.

En sesión del Consejo Superior N° 95-2015 celebrada el 27 de octubre del 2015, artículo LXX, se acogió la propuesta de la Dirección de Gestión Humana y como medida transitoria, en tanto se conformara el Registro de Postulantes, autorizar a las Jefaturas de Oficina a que realicen nombramientos de personal meritorio e interino, para todas las clases de puestos de los niveles operativo, apoyo administrativo y apoyo jurisdiccional, que no han sido evaluadas, conforme a los términos indicados en el informe N° RS-2044-2015.

En sesión N° 41-2015 celebrada el 16 de noviembre del 2015, artículo XX, en lo que interesa, se aprobó la política o propuesta original de Protocolo para los nombramientos a cargo de la Corte Plena, elaborada por la Dirección de Gestión Humana.

La máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-1242-2023 del 9 de junio del 2023 y remitido a esta Secretaría el 28 de octubre del 2024, remite amplio informe concerniente al “Modelo de Reclutamiento y Selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público”, así como sus lineamientos.

Del citado informe, se desprenden las siguientes conclusiones generales y recomendaciones:

**“V. CONCLUSIONES GENERALES**

a) El modelo selectivo que se propone responde a las disposiciones establecidas en la normativa vigente y como tal, busca resguardar la objetividad en cada una de sus fases selectivas, procurando que el personal que se gestione cumpla con la idoneidad para ocupar el cargo, conforme al mandato constitucional para las



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

personas funcionarias públicas.

b) El modelo procura la igualdad de oportunidades para todas las personas servidoras judiciales y pretende promover la participación en las mismas condiciones, en resguardo de los derechos del libre acceso al empleo en la función pública.

c) La designación de las personas en los puestos estará basada en registros de elegibles objetivos y actualizados.

d) La Dirección de Gestión Humana podrá suministrar a las jefaturas una lista de personas que hayan demostrado la idoneidad mínima, así como el conocimiento técnico esperado para el desempeño del puesto.

e) Debido a que la Dirección de Gestión Humana no dispone de infraestructura para la aplicación masiva de evaluaciones cuando así sea requerido bajo la presencialidad, es necesario que la Dirección Ejecutiva, el Ministerio Público, la Escuela Judicial, la Defensa Pública, el Organismo de Investigación Judicial o cualquier otra instancia que disponga de un espacio físico adecuado para esos efectos puedan prestar colaboración para la realización de las pruebas selectivas en forma colectiva, a fin de poder agilizar los procesos.

f) La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes de la Dirección de Gestión Humana requiere la colaboración de oficinas como Inspección Fiscal, Asuntos Internos y Unidad de Supervisión Disciplinaria de la Defensa Pública, en el sentido de tener acceso a información relevante para la valoración de antecedentes pero que no siempre se obtiene respuesta en el plazo estimado y, por ende, la demora repercute en la obtención de resultados finales en forma más expedita. De ese modo, es de interés de esta Dirección que el Consejo Superior pueda realizar una atenta instancia a esas oficinas para que cuando se solicite su intervención, se pueda obtener lo requerido en plazo de 10 días hábiles, de conformidad con lo estipulado en la Ley General de la Administración Pública.

g) La implementación de este modelo, necesariamente se requerirá de una colaboración inter orgánica con otros entes u oficinas que permita cumplir el objetivo del llenado de vacantes y conformación del registro de elegibles, por lo que es necesario hacer una atenta instancia a las jefaturas de oficina para prestar la colaboración a la Dirección de Gestión Humana en el momento en que así sea requerido.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Trasladar a Corte Plena el oficio PJ-DGH-RS-1242-2023 que contiene el modelo de reclutamiento y selección de personal para el llenado de las vacantes y confección de registros para nombramientos interinos en puestos operativos, técnicos,



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

asistenciales y puestos profesionales que no cuenten con procesos selectivos dispuestos por normativa legal o disposición administrativa.

2. Trasladar a Corte Plena los lineamientos que regulan la ejecución del modelo de reclutamiento y selección.

3. Trasladar a Corte Plena el procedimiento PCDT-DGH-0134-0136-01 Procedimiento para el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimiento específico.

4. Recomendar a Corte Plena la dotación de recurso profesional especializado en ciencias de la educación (Metodología del aprendizaje para adultos), necesario para desarrollar las pruebas de conocimiento específico que demanda la Ley Marco de Empleo Público; por cuanto la Dirección de Gestión Humana carece de este.

5. El nuevo modelo de reclutamiento y selección demanda cambios importantes en el proceso para la determinación de la elegibilidad de las personas oferentes, como es el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimiento técnico en coordinación con las jefaturas de oficina. La Dirección de Gestión Humana debe asegurar mediante personal profesional especializado en ciencias de la educación (Metodología del aprendizaje para adultos), la calidad de la prueba y esto impacta la ejecución del plan de llenado de vacantes.

Por lo anterior, se recomienda a la Corte Plena que la Dirección de Gestión Humana identifique y priorice las necesidades institucionales de talento basadas en un plan de acción para el llenado de vacantes, y conforme a los resultados defina herramientas temporales que permitan realizar la prueba, en coordinación con las jefaturas, hasta tanto se disponga del recurso profesional necesario.

6. Una vez que se aplique el modelo a la totalidad de los puestos, se dejen sin efecto las disposiciones administrativas anteriores (*acuerdos del Consejo Superior, sesión N° 12-15 del 12 de febrero 2015, artículo LXV y sesión N° 50-19 del 31 de mayo 2019, artículo XXV*) relacionadas con procesos selectivos anteriores a la Ley Marco de Empleo Público.

7. Recomendar a Corte Plena se disponga que las jefaturas de los diferentes órganos administrativos, técnicos y auxiliares de la justicia deben dar carácter prioritario a la colaboración que se les requiera para dar pleno cumplimiento al modelo de Reclutamiento y Selección.

8. Recomendar a Corte Plena que una vez aprobado este modelo de reclutamiento y selección, la Dirección de Gestión Humana, revise los procesos selectivos específicos que no están incluidos en esta propuesta y valorar la viabilidad de estandarizarlos.



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

9. Recomendar a Corte Plena que se realice una solicitud de prórroga ante el Ministerio de Planificación y Política Económica para la presentación y aprobación del modelo selectivo conforme las nuevas disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, dado que el plazo inicial otorgado para esos efectos vence el 10 de marzo de 2024.

Se anexan al presente informe los siguientes documentos:

- a) Lineamientos para el reclutamiento y la selección de personal en el Poder Judicial.
- b) Plan de implementación del modelo de reclutamiento y selección.
- c) Diagrama de flujo del proceso de reclutamiento y selección.
- d) Oficio PJ- DGH-0298-2023 con solicitud de recurso profesional requerido para la ejecución de la prueba de conocimiento técnico específica del puesto que demanda la Ley Marco de Empleo Público.
- e) Plantilla PCDT-DGH-0134-0136-01 con el procedimiento descriptivo del proceso para la elaboración de la prueba de conocimiento técnico específica del puesto.”

- 0 -

En correo electrónico de 27 de febrero de 2025, la licenciada Evelyn Quijano Eduarte, coordinadora, Empleo Público de la Dirección de Gestión Humana, comunicó lo siguiente:

“En el envío de fecha 28 de octubre, se omitió el oficio PCDT-DGH-0134-0136-01 denominado Procedimiento para el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimiento específico, este documento forma parte del informe técnico PJ-DGH-RS-1242-2023 Modelo Selectivo y de las recomendaciones que en este se detallan.

Así las cosas, se aclara que Corte debe conocer los 3 documentos adjunto:

- PJ-DGH-RS-1242-2023 Modelo Selectivo
- Lineamientos
- PCDT-DGH-0134-0136 Procedimiento para el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimiento específico.”

- 0 -

**Documentación adjunta:**



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**



Expresa el presidente, magistrado Aguirre: “La Dirección de Gestión Humana, nos envía una propuesta de modelo de reclutamiento y selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público.

Tiene usted la palabra, doña Roxana”.

Se concede el uso de la palabra a la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, quien expone: “Voy a compartirles la presentación.

Como parte de los entregables del equipo de trabajo que está implementando todas las acciones de la Ley Marco de Empleo Público, pues tenemos el modelo de reclutamiento y selección para puestos operativos, asistenciales, técnicos, profesionales y sus excepciones.

Este modelo ha tenido la siguiente ruta, este, la comisión de magistrados y magistradas acordó acoger el modelo el 7 de marzo del 2024, fue expuesto el 29 de mayo del 2024 a la comisión ampliada, se otorgó un plazo de diez días para sus observaciones. En junio se le dio respuesta a quienes hicieron observaciones fue Financiero Contable, Planificación y SITRAJUD. A ellos se les dio las respuestas técnicas y se acogieron algunas de las recomendaciones indicadas. Para julio del 2024 se analizaron todas esas observaciones y se redujeron esas.

Esta es parte, digamos, de las respuestas que se le brindaron a SITRAJUD, tenemos las de Planificación, todas fueron contestadas puntualmente, desde la visión técnica correspondiente, y las de Financiero Contable.

Ahora bien. ¿Qué antecedentes tenemos? La Ley Marco Público vigente desde el 10 de marzo del 2023 nos exige, poder hacer la implementación de esta ley.

Es a través del acuerdo de Corte del 19 de diciembre del 2022, que dispone a la Dirección de Gestión Humana revisar las bases selectivas y pruebas reclutamiento y selección con las disposiciones de la Ley Marco Empleo Público.

Hay que tomar algunas consideraciones previas, la propuesta del modelo de reclutamiento y selección está alineada con estas disposiciones que están contenidas en la ley de firmar el control público.

Este modelo permite conformar registros de elegibles y ocupar vacantes en las diferentes categorías de puestos operativos, técnicos asistenciales, de clases de



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

profesionales con excepción de los cargos que disponen de un proceso selectivo específico aprobado por norma legal o disposición administrativa.

Recordemos que tenemos diversos modelos selectivos, para puestos operativos, técnicos asistenciales estuvimos aplicando un modelo por antecedentes. Qué es lo que vemos en ese modelo por antecedentes, pues simplemente se comprueba la idoneidad a través de la aplicación de pruebas y la valoración de antecedentes de las personas.

No genera o no dispone de registros de elegibles, únicamente de postulantes para sustituciones interinas y no hay predictores selectivos. Y por consiguiente no se realizan ponderaciones de ninguna índole.

Asimismo, para los puestos profesionales sin modelo selectivo, específico, igual se utilizó la modalidad de antecedentes comprobando requisitos, la valoración de antecedentes personales únicamente.

Igual, no nos permitía hacer registros de elegibles, nada más personas postulantes que podrían hacer sustituciones, ni tenía predictores selectivos, por consiguiente, no se realizaban ponderaciones de ninguna índole.

El Poder Judicial como órgano integral, tiene varios procesos actuales con procedimientos especiales.

Tenemos el proceso de la judicatura, que es una disposición, que se ajusta, digamos, en algunos términos en las disposiciones de la Ley Marco Empleo Público, como son las pruebas específicas, según materia y categoría de puesto.

Las personas defensoras públicas ya tienen, en el modelo que usan actualmente, pues una prueba específica, según materia y prueba oral para valorar competencias respecto al perfil del puesto.

Para el fiscal auxiliar, la ley orgánica y el reglamento de ingreso del Ministerio Público es lo que se aplica.

Para la fiscal y fiscal adjunto, la ley orgánica también y el reglamento de ingreso al Ministerio Público es lo que se aplica.

En el caso del escalafón policial, investigadores de primer ingreso, agentes de protección, investigadores de localización y presentación, y los peritos auditores, el proceso selectivo está en este momento en revisión.

Para los puestos gerenciales, pues ya por su dinámica tiene una entrevista específica, según el cargo a designar por la comisión de nombramientos de Corte.



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

Tenemos este el proceso selectivo de la JEDO que tiene una prueba específica de implementación con la entrada en vigencia de la ley.

Las personas con discapacidad y otras poblaciones vulnerables, pues son procesos homólogos al modelo que se está planteando en la propuesta y que está siendo conocida por este órgano en este momento.

Los demás puestos del escalafón policial se tramitan bajo la vía ordinaria mediante el modelo selectivo que se va a proponer.

<b>Proceso selectivo</b>	<b>Disposiciones LMEP</b>
<b>Judicatura</b>	Prueba específica según materia y categoría de puesto
<b>Persona Defensora Pública</b>	Prueba escrita específica según materia y prueba oral para valorar competencias respecto al perfil de puesto
<b>Fiscal Auxiliar,</b>	Ley Orgánica y Reglamento de ingreso al Ministerio Público
<b>Fiscal, Fiscal Adjunto</b>	Ley Orgánica y Reglamento de ingreso al Ministerio Público
<b>Investigador primer ingreso, Agente de Protección, Investigador de Localización y Presentación y Perito Auditor</b>	Proceso selectivo en revisión**
<b>Puestos gerenciales</b>	Entrevista específica según el cargo a designar por la Comisión de Nombramientos de Corte Plena
<b>JEDO</b>	Prueba específica se implementó con la entrada en vigencia de la Ley JEDO
<b>Personas con discapacidad y otras poblaciones vulnerables</b>	Proceso homólogo al modelo que se está planteando en la propuesta que está siendo conocida por la Comisión LMEP

Ahora sí, el modelo para el reclutamiento de selección de personas para puestos operativos, técnicos y asistenciales, puestos profesionales que no cuenten con procesos selectivos dispuestos por norma legal o disposición administrativa. Nos apoyamos al artículo 15 LMEP donde las personas postulantes profesionales se les debe comprobar el conocimiento, la capacidad analítica y las competencias necesarias para el puesto, eso es lo que establece el artículo quince y que en estas pruebas las



***Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General***

personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas en forma oral y escrito.

Estas pruebas deberán ser objetivas con lo que se debe establecer de previo a los criterios que se van a tomar.

También, que para asegurar la objetividad de la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de los cursos, de períodos, de práctica o de pruebas con la exposición curricular por parte de la persona postulante.

Igual, psicométricas y correlación y entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas, excepto aquellos casos en que existan criterios médicos que muestren la necesidad. La persona postulante lo acepte y de manera voluntaria y única con efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

En el caso de los puestos proporcionales, la propuesta es la siguiente:



<b><i>Predictores de selección puestos profesionales considerados en la propuesta</i></b>		
<b><i>Fase</i></b>	<b><i>Predictor</i></b>	<b><i>Valor porcentual</i></b>
<b><i>Preelegible</i></b>	Prueba de conocimientos generales del Poder Judicial	5
	Técnicas selectivas psicolaborales	15
	Experiencia adicional al requisito	15
	Evaluación del desempeño	5
	Capacitación adicional afín al puesto	5
	Grados académicos adicionales al requisito	5
<b><i>Elegible</i></b>	<b><i>Prueba técnica específica para el puesto según grupo ocupacional</i></b>	50
	<b><i>Total</i></b>	<b><i>100</i></b>

Estos son los predictores y de las fases vamos a tener dos productos. Una parte de la fase que son preelegibles, que son todas aquellas personas oferentes, que cumplen únicamente con los requisitos académicos y legales de un determinado puesto, pero no logran obtener la condición de elegibilidad.

Los elegibles: Que estas son personas oferentes que participan en un concurso y además de cumplir con los requisitos mínimos del puesto y tres, logran una calificación igual o mayor al 70%.

Para los puestos profesionales, la ponderación de los predictores es la que está expuesta. Una prueba de conocimientos generales del Poder Judicial de cinco puntos. Unas técnicas selectivas y colaboradores de quince puntos. Una experiencia adicional al requisito, el 15%, quince puntos. Una evaluación del desempeño de cinco, una capacitación adicional afín al puesto, cinco, los grados académicos adicionales al requisito cinco, y las pruebas técnicas específicas para el puesto, según el grupo



***Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General***

ocupacional, un 50%. Eso nos da un total de un 100%. Esto específicamente para los puestos profesionales.

Para los puestos profesionales como coordinaciones y jefaturas contemplados en esta propuesta tenemos las siguientes consideraciones.

La propuesta tiende lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley Marco de Empleo Público, conocimiento y competencia.

La prueba de conocimiento general del Poder Judicial y las técnicas selectivas y psicolaborales son complementarias, no excluyentes, como lo vieron en la ponderación.

La prueba de conocimiento técnico específico se aplicará a la totalidad del registro de personas preelegibles, en procura de alcanzar la condición de elegibilidad, y con ello poder integrar la respectiva nómina.

Dicha prueba es de carácter excluyente y se elaborará en forma conjunta con la parte técnica experta en el área que vaya a evaluarse, con las bases de los perfiles del puesto.

Cuando decimos conjuntamente con la parte técnica, como los puestos en el Poder Judicial tienen tanta especialización, prácticamente es ir de la mano con el jefe del área.

Las personas preelegibles y elegibles pueden realizar nombramientos interinos".

Interviene el presidente, magistrado Aguirre: "Doña Roxana, usted cree que se puede como resumir un poco más esto, eso es porque tenemos algunas cosillas todavía hoy que sacar que son urgentes, a ver si se puede".

Responde la máster Arrieta Meléndez: "Sí, señor. Bueno, y en el tema de la de valoración de antecedentes va a ser de carácter cualitativo y excluyente.

Para los puestos no profesionales, la ponderación es la siguiente:



<b><i>Predictores de selección puestos de apoyo (no profesionales) considerados en la propuesta</i></b>		
<b><i>Fase</i></b>	<b><i>Predictor</i></b>	<b><i>Valor porcentual</i></b>
<b><i>Preelegible (70% nota final)</i></b>	Prueba de conocimientos generales del Poder Judicial	10
	Técnicas selectivas psicolaborales	20
	Experiencia adicional al requisito	30
	Evaluación del desempeño	5
	Capacitación adicional afín al puesto	5
<b><i>Elegible</i></b>	<b><i>Prueba técnica específica para el puesto según grupo ocupacional</i></b>	30
	<b>Total</b>	100

Pruebas de conocimiento generales, diez puntos, el 10%, técnicas selectivas y colaboradores, 20, experiencia adicional al requisito 30, evaluación del desempeño 5, capacitación adicional afín, al puesto 5 y las pruebas técnicas específicas para el puesto según grupo ocupacional 20.

De igual forma, en estos puestos no profesionales cumplen con el artículo quince y las pruebas de conocimiento técnico y específico son de carácter excluyente, al igual que la valoración de antecedentes.



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

El procedimiento para elaborar la prueba, como les indiqué, es un procedimiento de cocreación con las jefaturas de cada despacho, por la especialización de cada puesto que se tiene en el Poder Judicial.

Las personas de nuevo ingreso estarían adscritas a un reclutamiento permanente. Esto propone un registro de oferentes permanente que permite a las personas interesadas inscribirse, y nosotros desde las necesidades del plan de empleo público, pues estaríamos haciendo las convocatorias para obtener la condición de preelegibles de estas personas interesadas en ingresar en el Poder Judicial y pasarán por el proceso selectivo de valoración de antecedentes y de los requisitos mínimos para obtener la condición de preelegible.

Se han definido muchos lineamientos sobre el modelo de reclutamiento donde se dan definiciones, la participación de concurso, verificación de requisitos, comprobación de idoneidad, todo orientado a cada uno de estos ítems, cuando se tiene que repetir la prueba, la convalidación y reprogramación de pruebas, la integración y caducidad de los registros de elegibles, si hay que hacer recalificaciones y traslados, las técnicas selectivas, la escogencia de la nómina, el procedimiento para las personas de nuevo ingreso, los plazos de la notificación.

Todo eso está en el informe presentado al que ustedes tienen o tuvieron acceso desde hace vario tiempo.

Eso sería, consultas con mucho gusto".

Consulta el presidente, magistrado Aguirre: "Si alguien desea hacer alguna consulta sobre este tema, aprobamos la propuesta, la aprobamos y declaramos firme el acuerdo.

**Se acordó:** 1.) Tener por hecha la exposición de la máster Arrieta Meléndez. 2.) Sin objeción alguna de las señoras magistradas y señores magistrados presentes, acoger el oficio N° PJ-DGH-RS-1242-2023 de la Dirección de Gestión Humana, referente al informe "*Modelo de Reclutamiento y Selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público*", así como sus lineamientos y procedimiento para el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimientos específicos en los términos señalados. 3.) Remitir a estudio de la Dirección de Planificación la solicitud de dotación de recurso profesional especializado en ciencias de la educación (Metodología del aprendizaje para adultos) a la Dirección de Gestión Humana, toda vez que es necesario para desarrollar las pruebas de conocimiento específico que demanda la Ley Marco de Empleo Público; por cuanto ese despacho carece de este. 4.) Deberá la Dirección de Gestión Humana: a) Asegurar mediante personal profesional especializado en ciencias de la educación (Metodología del aprendizaje para adultos), la calidad de la prueba y esto impacta la ejecución del plan de llenado de vacantes. b)



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

Identificar y priorizar las necesidades institucionales de talento basadas en un plan de acción para el llenado de vacantes, y conforme a los resultados, definir las herramientas temporales que permitan realizar la prueba, en coordinación con las jefaturas, hasta tanto se disponga del recurso profesional necesario. **c)** Una vez que se aplique el modelo a la totalidad de los puestos, dejar sin efecto las disposiciones administrativas anteriores (*acuerdos del Consejo Superior, sesión N° 12-15 del 12 de febrero 2015, artículo LXV y sesión N° 50-19 del 31 de mayo 2019, artículo XXV*) relacionadas con procesos selectivos anteriores a la Ley Marco de Empleo Público. **d)** Una vez aprobado este modelo de reclutamiento y selección, deberá revisar los procesos selectivos específicos que no están incluidos en esta propuesta y valorar la viabilidad de estandarizarlos. **5.)** Solicitar al Ministerio de Planificación y Política Económica, una prórroga para la presentación y aprobación del modelo selectivo conforme las nuevas disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, dado que el plazo inicial otorgado para esos efectos venció el 10 de marzo de 2024. **6.)** La Secretaría General de la Corte tomará nota para la publicación de la siguiente circular:

**CIRCULAR N° -2025**

**Asunto:** Acuerdo de Corte Plena. Sesión N° 17-2025 del 07 de abril de 2025, aprobación “Modelo de Reclutamiento y Selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público”

**A LAS JEFATURAS DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS  
ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS Y AUXILIARES DE JUSTICIA DEL  
PODER JUDICIAL**  
**SE LES HACE SABER QUE:**

La Corte Plena en sesión extraordinaria N° 17-2025, celebrada el 7 de abril de 2025, artículo XXIII, con motivo de la aprobación del “Modelo de Reclutamiento y Selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público”, así como sus lineamientos y procedimiento para el desarrollo y aplicación de pruebas de conocimientos específicos, dispuso que las jefaturas de los diferentes órganos administrativos, técnicos y auxiliares de la justicia, deben dar carácter prioritario a la colaboración que les requiera la Dirección de Gestión Humana, para dar pleno cumplimiento al modelo de Reclutamiento y Selección.

Publíquese una sola vez en el Boletín Judicial.

**San José, --- de de 2025.**

**Lic. Silvia Navarro Romanini  
Secretaria General  
Corte Suprema de Justicia**



**Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General**

Ref.: 3267-2020.

**Se declara acuerdo firme.”**

-0-

**Se acordó:** Tener por conocido el acuerdo tomado por la Corte Plena en sesión N°17-2025 celebrada el 07 de abril de 2025, artículo XXIII, en el que se aprobó el “Modelo de Reclutamiento y Selección alineado a las disposiciones de la Ley de Empleo Público”.

Las Direcciones de Gestión Humana y de Planificación, tomarán nota para lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.”**

**Atentamente,**

**Kenneth Aguilar Hernández  
Prosecretario General  
Secretaría General de la Corte**

Cc: Dirección de Gestión Humana  
Administración de la Secretaría General de la Corte  
Diligencias / Refs: (7076-2019 // 4972-2025)  
*jmchavarria*