

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA  
SESIÓN CJ-030-2020**

Sesión ordinaria virtual celebrada el 22 de julio de dos mil veinte con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Dr. Gary Amador Badilla, Licda. Sady Jiménez Quesada, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Jiménez Ramírez y la colaboración de la máster Lucrecia Chaves Torres y de la Licda, Ana Laura Ureña Morales de la Dirección de Gestión Humana.

**ARTÍCULO I**

Aprobación del acta virtual CJ-028-2020 y CJ-029-2020 celebradas el 10 y 15 de julio de 2020, respectivamente.

**ARTÍCULO II**

De conformidad con la guía de evaluación, aprobada por este Consejo en la sesión CJ-08-97 del 29 de abril de 1997, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

**EXPERIENCIA:** De conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Carrera Judicial, se realiza el reconocimiento cada 2 años. Se otorgará 1 punto por año para la experiencia tipo A, 0.67 puntos por año para el tipo B y 0.5 puntos por año para el tipo C, para el grado I y 1.5 puntos por año para la experiencia tipo A, 1 punto por año para el tipo B y 0.75 puntos por año para el tipo C, para el grado II.

**1) MARJORIE MARIN SILES, CED. 0109160745**

**EXPERIENCIA:**  
**Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	13/06/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	22/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 7 días	Jueza	<b>2.0194%</b>

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.5938	80.6132

**2) CAROLINA MARTINEZ SOLANO, CED. 0110570942**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 2 Ejecución de la Pena**

Fecha última calificación:	00/00/201	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	5 años, 6 meses y 2 días	Jueza	<b>1.1278%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 1 mes y 16 días		

**Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.**

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	90.7860	91.9138

**3) JOHANNER ENRIQUE CHAVARRIA ARAYA, CED. 0110980453**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	27/06/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 25 días	Juez	<b>2.0695%</b>

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.4483	91.5178

**4) ERIKA ANDREA ROJAS CHAVARRIA, CED. 0111650219**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	04/07/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	22/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 2 días	Jueza	<b>1.8388%</b>

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	75.3993	77.2381

**5) MARIA YADIRA FONSECA JIMENEZ, CED. 0204000569**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 4 Penal**

Fecha última calificación:	11/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 11 días	Juez 4	<b>3.0459%</b>

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	73.1611	76.2070

**6) HELIO JOSE CAMPOS LOPEZ, CED. 0205250418**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 4 Civil**

Fecha última calificación:	18/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 15 días	Juez 4	<b>2.9097%</b>
Tiempo laborado tipo B:	2 meses y 20 días	Juez 3	

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	78.3105	81.2202

**7) KARLA VANESSA RODRIGUEZ OVIEDO, CED. 0206420542**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	04/07/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	22/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 11 días	Jueza	<b>3.0306%</b>

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.3597	90.3903
Juez 3 Penal	91.1097	94.1403

**8) FABIAN RODRIGUEZ ESPINOZA, CED. 0503880892**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	11/02/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 11 meses y 24 días	Juez	<b>2.9833%</b>

**Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	06/06/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 6 días	Juez	<b>1.9333%</b>

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.4338	87.4171
Juez 3 Penal	85.4838	87.4171

**CAPACITACIÓN:** Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II; Se compone de dos modalidades cursos de participación: se reconocen hasta 400 horas y cursos de aprovechamiento se reconocen hasta 200 horas.

**9) FRANCISCO JAVIER CASTILLO ACUÑA, CED. 0111660844.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Introducción al Código Procesal y Parte General	07/03/2020 - 13/06/2020	32 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas.	<b>0.16%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>32</b>		

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.2763	76.4363

**10) ANA RAQUEL SALAS BOLAÑOS, CED. 0114000194.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Democracia y Defensa Pública.	07/05/2018 - 18/06/2018	60 HRS	Defensa Pública	<b>0.8250%</b>
Teoría del Delito.	02/07/2018 - 13/08/2018	73 HRS	Defensa Pública	
Elementos Fundamentales del Proceso Penal.	27/08/2018 - 23/11/2018	32 HRS	Defensa Pública	
<b>Total de Horas</b>		<b>165</b>		

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.2505	89.0755
Juez 3 Penal	88.2505	89.0755

**11) BRAYHAN MARTINEZ GONZALEZ, CED. 0206790023.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Curso de Actualización Sobre la Mediación Penal	15 – 28/06/2020	60 HRS	Instituto de Investigaciones Jurídicas (Nicaragua)	<b>0.3%</b>
Curso de Actualización Sobre las Víctimas en el	15 – 28/06/2020	60 HRS	Instituto de Investigaciones Jurídicas (Nicaragua)	

Derecho Penal				
<b>Total de Horas</b>		<b>120</b>		

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	74.3478	74.6478
Juez 3 Penal	74.3478	74.6478

**POSGRADO:** Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II, desglosados en: 2 puntos por la Especialidad universitaria o por la aprobación del Programa de Formación General Básica de la Escuela Judicial, 3 Puntos por la Maestría y 5 puntos por el Doctorado. Estos puntajes no son acumulativos.

**PROMEDIO ACADÉMICO:** se pondera de la suma de las últimas 16 materias cursadas a nivel universitario, si es de una universidad privada o de las últimas 24 materias, si es una universidad estatal.

**12) MARIELA IVETH CORTES GARCIA, CED. 0111070783**

**POSGRADO:** se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho Económico. Universidad Estatal a Distancia.

**PROMEDIO ACADEMICO:**

Nota anterior	85.4167
Nota propuesta	91.4583
<b>Porcentaje por reconocer</b>	Grado I <b>0.1208%</b>
	Grado II <b>0.0604</b>

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	88.5583	91.6791
Juez 3 Civil	84.6120	87.7328
Juez 4 Civil	80.0795	83.1399

**13) JENNIFER ISABEL ARROYO CHACON, CED. 0111220243**

**POSGRADO:** se otorgan cinco puntos por el Doctorado.

Doctorado Profesional en Derecho. Universidad Estatal a Distancia.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	82.1958	87.1958
Juez 3 Civil	82.1958	87.1958
Juez 3 Contencioso Administrativo	83.6958	88.6958
Juez 4 Contencioso Administrativo	77.5874	82.5874

**14) ANA YANCY CASTRO GAMBOA, CED. 0115130968**

**POSGRADO:** se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Violencia Social y Familiar. Universidad Estatal a Distancia.

**Nota:** Según la página de la Universidad Estatal a Distancia, esta maestría está dirigida a las siguientes carreras: “Está dirigido a profesionales en Trabajo Social, Antropología, Sociología, **Derecho, Criminología**, Psicología, Enfermería, Medicina, Educación, Planificación Social, Estadística, Comunicación Social y otras profesiones que por su área de acción intervienen en situaciones relacionadas con la violencia y desean ampliar sus conocimientos respecto al problema de la violencia social y familiar.”

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	74.8602	77.8602

**15) DAYANA MARIA MONGE ASTUA, CED. 0115260964**

**POSGRADO:** se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho. Universidad de la Ciencias y el Arte.

**CAPACITACIÓN:**  
**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Aplicación de la Oralidad como Herramienta Esencial en los Procesos Cobratorios y Sumarios del Nuevo Código Procesal Civil.	03 – 05/12/2018	12 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.05%</b>
Conversatorios sobre Pensiones Alimentarias y Ejecución de Apremio Corporal.	12/11/2019	8 HRS	Escuela Judicial	
<b>Total de Horas</b>		<b>20</b>		

#### Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho de Familia, Modulo I	19/02/2018 - 19/05/2018	96 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.48%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>96</b>		

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	71.1675	74.6975

**CONVALIDACIÓN:** Procede convalidar el promedio obtenido en un concurso a otro de inferior categoría en la misma materia, esta gestión se realiza a solicitud de parte y una vez que el Consejo de la Judicatura haya dictado el acto final del concurso donde está participando.

#### 16) **OMAR FERNANDO RETANA QUIROS, CED. 0602860923**

#### **CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL**

Nota anterior	90
Nota propuesta	95
<b>Porcentaje por reconocer</b>	<b>0.25%</b>



De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	89.8643	90.1143

**17) HAZEL ESPINOZA MORA, CED. 0603000068**

**CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL**

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	0	76.1141

-0-

De conformidad con la guía de evaluación, aprobada por este Consejo en la sesión CJ-08-97 de promedios:

-0-

Procede tomar nota de los resultados anteriores y que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda con las actualizaciones en los escalafones según corresponda.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota de los promedios anteriores y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

**ARTÍCULO III**

La señora Sady Jiménez Quesada y el señor Gary Amador Badilla, mediante correo electrónico del 21 de julio del 2020, informan sobre la calificación de las entrevistas realizadas de forma virtual a través de la herramienta informática Teams:

#	CEDULA	NOMBRE	OBSERVACIONES	NOTA
1	0110300994	PÉREZ CORDERO ALEJANDRA	CJ-16-2019 Juez y Jueza 5 Laboral	100
2	0108150990	IONG UREÑA MAUREEN GUISELLE	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	NSP - Incapacitada
3	0114850407	JIMÉNEZ SOLANO FRANCISCO JAVIER	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	100
4	0604100301	LÓPEZ PADILLA MARIA FERNANDA	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	90
5	0206490316	QUESADA ARROYO JEFFREY ANTONIO	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	100
6	0402120217	RAMÍREZ SANDOVAL LEONARDO	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	90
7	0113350472	SÁNCHEZ MUÑOZ GRACIELA MARIA	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	100
8	0115540918	UGALDE GONZÁLEZ OLMAN FRANCISCO	CJ-09-2019 Juez y Jueza 3 Penal	100

Se aclara que la señora IONG UREÑA MAUREEN GUISELLE se encuentra incapacitada, por lo que una vez que se reincorpore a laborar, se le estará reprogramando la entrevista respectiva.

-0-

Analizados los resultados anteriores procede trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota de los resultados de las entrevistas y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo.  
**Ejecútese**

#### **ARTÍCULO IV**

La señora xxx mediante correo electrónico de 16 de julio de 2020 solicitó:

**Documento 12378**

“

**Señores  
Consejo de la Judicatura**

La suscrita ~~xxx~~, mayor, casada, Abogada, con cédula de identidad número 303160951, vecina de Cartago, seiscientos metros norte de Papas Kitty, carretera a Llano Grande.

Respetuosamente presento ante ustedes el presente Recurso de Reconsideración del Acuerdo tomado en sesión CJ-26-2020 celebrada el 01 de julio del año en curso que deniega el recurso presentado.

Respetables miembros del Consejo de la Judicatura, el presente recurso de reconsideración se sustenta en los motivos que de seguido se expone.

El énfasis que realizo en la situación de acoso laboral, es de suma importancia porque ese es el origen de lo sucedido, fue como una “bola de nieve”, inicia el acoso, se da la apertura de las causas de manera injusta y posteriormente la emisión de resoluciones contrarias a derecho, luego a raíz de mi afectación psicológica y moral mi renuncia para finalmente afectar de forma negativa el informe de la UISA.

Los Tribunales han manifestado que no existe acoso laboral cuando un patrono realiza acciones legítimas en orden a sus potestades de dirección en la organización de la empresa o institución, razón por la cual, girar instrucciones o hacerlas cumplir en un marco de legalidad, no configuran acciones de acoso laboral, aún y cuando un empleado pueda sentirse amenazado o a disgusto con ellas, caso contrario a lo actuado en mi persona.

La Sala Segunda en resolución de las 10:20 horas del 8 de febrero del 2008, define el “mobbing laboral” y sus características al señalar: *“VIII.- En el voto de esta Sala N. 2005-655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005, se indicó: “El término “mobbing” (o acoso moral en el trabajo) (...) procede del verbo inglés “to mob” que significa “asaltar” o “acosar”. (María de los Angeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez. “Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo”. Madrid, Ediciones Pirámide, 2003, p. 50). El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de*

destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. (María Dolores Rubio de Medina. “Extinción del contrato laboral por acoso moral-mobbing-.” Barcelona, Editorial Bosch, S. A., 2002 pp 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como “bossing”). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura-por acción u omisión- y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del “mobbing” se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op. cit., p. 51). Estas mismas autoras señalan los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento moral, entre los que incluyen: 1) Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna. 2) Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales. 3) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo. 4) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. 5) Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. **6) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 7) Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.** 8) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. 9) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. 10) Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”. (López Cabarcos y Vásquez, op.cit., p. 57). Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos

19, 69 inciso c) y 83)” (El resaltado en negrita no forma parte de original)

Desde la entrevista realizada por los servidores de la UISA expuse la situación de acoso laboral -a pesar de que hablar sobre el tema no fue nada fácil y posterior a todo lo sucedido necesité ayuda psicológica -. Lo anterior no fue de ninguna forma con el objetivo de evadir alguna responsabilidad, o de no aceptar los errores a fin de mejorar, sino de poner en conocimiento de la UISA la realidad de mi situación laboral, la afectación psicológica y moral y la atención brindada por la Oficina de Ambiente Laboral y del Departamento de Psicología del Poder Judicial, sin embargo, pese a lo que estaba sucediendo no se le otorgó valor alguno.

Por otro lado, después de la renuncia y a raíz de la afectación psicológica y moral que me causo está difícil situación busqué ayuda para superar esa etapa y desde el mes de enero del año en curso he recibido atención psicológica hasta la fecha.

La atención psicológica ha sido de parte de la Licda. Paola Vargas Gómez, profesional especialista en materia de acoso psicológico laboral, quien labora en la empresa Territorio Psicológico, ubicada en Barrio México, San José, donde los profesionales se han especializado, capacitado y acreditado en Logoterapia y Análisis Existencial, Capacitación, Atención y Prevención de riesgos psicosociales del trabajo (Mobbing) y Certificación en Terapia EMDR y Mediación (RAC) y luego de varias sesiones de atención y de la aplicación de diferentes pruebas técnicas logra concluir que efectivamente durante mi labor en el Poder Judicial sufrí acoso psicológico laboral, al determinar en el Informe Psicológico lo siguiente: **“TRABAJADORA DEL SECTOR PÚBLICO CON DAÑOS POSTRAUMÁTICOS REACTIVOS A MOBBING DESCENDENTE Y HORIZONTAL. Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT) (F.09.81 DSM IV), reactivo a un cuadro de Mobbing o acoso psicológico laboral”**.

Finalmente las pruebas psicológicas que se realizan a los participantes de los concursos de la judicatura del Poder Judicial son para determinar lo siguiente; el de inteligencia (la inteligencia suele ser sinónimo de intelecto o entendimiento pero se diferencia de éste por hacer hincapié en las capacidades y aptitudes para manejar situaciones concretas), el de personalidad (los rasgos de personalidad permiten predecir la adaptabilidad de un individuo a un puesto de trabajo y el grado

de eficiencia en su desempeño), el de competencias (la competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa) y el de psicopatologías persigue establecer la presencia de trastornos psicopatológicos en los procesos de aprendizaje y conducta social que pueden generar o influir en la generación de patrones de conducta considerados fuera de los parámetros normales, en esa inteligencia los test realizados para determinar la adaptabilidad, aspectos de conducta social y eficiencia en el trabajo fueron todos favorables.

Es por esa razón que solicito se examine en el contexto general, la circunstancia de que en ese momento fui víctima de “mobbing laboral o acoso laboral” con consecuencias devastadoras a nivel psicológico, moral y de trabajo, a fin de terminar a la luz de la sana crítica con justicia y razonabilidad que en esta nueva etapa soy idónea para ocupar el puesto.

Es por todo lo expuesto que solicito respetuosamente se reconsidere la decisión de no incluirme en el escalafón.

#### **PRUEBA DOCUMENTAL:**

1. Informe Psicológico elaborado Licda. Paola Vargas, sobre los daños postraumáticos reactivos al acoso psicológico laboral.

#### **LUGAR NOTIFICACIONES:**

Las notificaciones se recibirán en el correo electrónico:

xxx@gmail.com”

-0-

En relación con el tema, en sesión del Consejo de la Judicatura, CJ-26-2020, celebrada el 01 de julio del presente año, artículo VII acordó lo siguiente:

**“Documento: 6475-2020**

En la sesión de Consejo de la Judicatura CJ-024-2020 celebrada el 17 de junio de 2020, artículo XI se conoció el siguiente asunto:

**“Documento: 6475**

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-13-20 celebrada el 23 de abril del presente año, artículo VIII, conoció el siguiente asunto:

**“Documento 6475-2020**

Según acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2020, artículo VII celebrada el 04 de marzo del año en curso, se indica:

“Previamente a resolver, comunicar nuevamente a la señora Maritza Teresita Marín el informe RS-0178-2020 de 21 de febrero de 2020, emitido por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, advirtiéndole que tiene derecho de apelar el mismo ante este Órgano, para lo cual se le otorgan cinco días, una vez comunicado el presente acuerdo.”

La señora xxx mediante correo electrónico de 18 de marzo de 2020 indicó:

**“Señores**

**Consejo de la Judicatura**

La suscrita **xxx**, mayor, casada, Abogada, con cédula de identidad número 303160951, vecina de Cartago.

En atención al oficio número PJ-DGH-SACJ-0571-2020 con fecha 13 de marzo del 2020, notificado por correo electrónico el día 17 de marzo, donde se pone en conocimiento el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2020, celebrada el 04 de marzo del año en curso, específicamente el derecho a apelar el informe RS-0178-2020 del 21 de febrero del 2020, emitido por la Unidad de Investigación Social y Antecedentes.

Con acentuado respeto expongo que en la nota presentada el día 26 de febrero del 2020, de forma somera puse en conocimiento la situación de Acoso Laboral que viví en el Ministerio Público, circunstancias que se reflejan en el Informe de Trabajo Social realizado con ocasión de la Apelación que presenté ante Carrera Judicial.

Asimismo, manifesté en la referida nota que en el informe no se menciona -a pesar de que en la entrevista lo puse en conocimiento de los evaluadores- la situación de Acoso Laboral, ni se menciona que, debido a ello, las causas que se abrieron todavía no están en firme porque existe una causa en el Juzgado Laboral, la sumaria **19-002293-1178-LA** que se encuentra en el **Juzgado de Trabajo**

**del Primer Circuito Judicial de San José** a la espera de la resolución de la competencia.

Lo anterior por la presencia de defectos absolutos, términos de caducidad vencidos e inobservancia de la crítica racional en el análisis de la prueba.

Sumado a lo expuesto, en la demanda se aporta la prueba del Acoso Laboral y de la persecución vivida.

## **ANTECEDENTES**

1. Ingresé a laborar al Ministerio Público de forma interina como fiscal auxiliar, el día **10 de julio del 2006**, laboré en **Ciudad Neilly, Nicoya, Limón y Bribri**, siendo que, por mi buen desempeño, en la Fiscalía de Limón, ya que me caracterizaba por ser una funcionaria responsable, y por la resolución pronta de los expedientes que me asignaban, me recomendaron para laborar en la **Unidad de Inspección Fiscal**. (PRUEBA UNO) (\*)

2. Es así como a partir del **16 de noviembre del 2007** inicié labores en la **Unidad de Inspección Fiscal**, (la Constancia de Puestos indica que laboré en Puntarenas debido a que la plaza número **96597**, la cual ocupé desde mi ingreso a la Unidad de Inspección Fiscal estaba asignada a Puntarenas). Pero el detalle de los nombramientos aclara los lugares reales donde estuve nombrada realmente (PRUEBA UNO) (\*)

3. En la Unidad de Inspección Fiscal, mis funciones eran la recepción de denuncias, ordenar la investigación de los casos, y luego de la investigación preliminar, de ser procedente redactaba los traslados de cargos, se continuaba con el proceso disciplinario, finalmente cuando la investigación estaba concluida, comentábamos los casos al Fiscal General de la República o al Fiscal Adjunto, y posteriormente redactábamos los proyectos de resolución (sanción o archivo), mismos que ellos finalmente firmaban.

4. La plaza **número 96597** la ocupé de forma continua e interina, desde que ingresé a la **Unidad de Inspección Fiscal** hasta el **01 de diciembre del 2013**, fecha en que fui nombrada en **PROPIEDAD en la misma plaza número 96597. De igual forma, siempre ocupé el escritorio 2 con su circulante**. (PRUEBA UNO) (\*)

5. Había ocupado el mismo puesto, desde el año **2007**, durante **SEIS AÑOS**, en la misma plaza y puesto con el mismo escritorio y circulante, por lo que, para salir adelante con mi trabajo, responsablemente, siempre llegaba muy temprano, además me llevaba trabajo para mi casa, donde laboraba sábados y domingos, de lo cual es testigo mi familia.



6. Desde que asumí el puesto en la Unidad de Inspección Fiscal en la plaza número **96597** **laboré sin ningún de tipo de problema o situación en mi trabajo**, desempeñándome muy bien.

7. El **01 de diciembre del 2013** el Fiscal General me nombra en propiedad en la plaza número **96597** fue un momento muy feliz de mi carrera como profesional, **todos los que ingresamos a trabajar al Poder Judicial anhelamos tener una plaza en propiedad.** (PRUEBA UNO) (\*)

8. Tal y como yo fui nombrada en propiedad, fueron nombrados en propiedad otros fiscales del Ministerio Público, dándose muchos cambios en los puestos. Es así que, en el **mes de enero del 2014**, la Unidad de Inspección Fiscal, sufre un cambio en la jefatura, propiamente en la coordinación, que fue asumida por una nueva jefatura, quien nunca había trabajado en materia disciplinaria, ya que ese puesto había sido ocupado por otro fiscal de la Unidad de Inspección Fiscal.

9. **La situación de Acoso laboral comienza en el año 2014** cuando ingresa la nueva coordinación a la Unidad de Inspección Fiscal, donde la nueva coordinación actuando con notorio **ACOSO LABORAL en mi contra**, comenzó a mandarme correos electrónicos, donde en sus directrices como jefatura, me decía en los correos que mi persona tenía errores en la redacción, además me refería en los correos que yo reiteraba conductas, no sabía a qué conductas se refería, siempre algo tenía que cambiar en los proyectos, lo que me generaba mucho estrés y sufrimiento porque sabía que estaba en el periodo de prueba de un año, y me preocupaba mucho que no se me dejara en el puesto por lo que la coordinación le manifestara a los superiores. (PRUEBA DOS) (\*)

10. **Desde el año 2014**, comencé a padecer de xxx, por lo que requería tratamiento para la xxx, debido al Acoso Laboral que sufría de parte de la nueva coordinación, tuve que ser tratada por medico de empresa y psicología de la Corte, y por el siquiatra. (PRUEBA TRES) (\*)

11. Mi situación era desesperante, no podía trabajar con tranquilidad porque sabía que en cualquier momento me devolvía los proyectos, siempre encontraba algo que cambiarles. Aunado a eso, desacreditaba las directrices que le daba a mi asistente, si yo le daba una orden de traer una prueba u otra directriz, él se iba y le decía que hiciera otra cosa, dejándome sin autoridad y retrasando el trabajo, causándome gran frustración.

12. El **13 de agosto del 2015** vía correo electrónico le solicité al Fiscal General el traslado, debido a mi situación (PRUEBA CUATRO) (\*)

13. El **10 de noviembre del 2015**, el Lic. Miguel Arroyabe, psicólogo de la Corte, me remitió un material sobre acoso psicológico en el trabajo, y me indicó que para toma de decisiones. (*PRUEBA CINCO*) (\*)

14. El psicólogo de la Corte me recomendó que hablara con la jefatura del Ministerio Público y solicitara el traslado, sin embargo, nunca fue posible el traslado a otro lugar, lo que me causó mayor sufrimiento, porque tenía que soportar día a día, como de alguna forma se denigraba mi trabajo como profesional, haciéndome sentir que hacía mal mi trabajo.

15. Nuevamente el 5 de setiembre del 2017, le remití un correo electrónico al Fiscal General reiterándole la solicitud del traslado y además le manifesté que de forma personal le indicaría los motivos. (*PRUEBA SEIS*) (\*)

16. Se me dejó a mí la responsabilidad de buscar con quien, hacia la permuta de puestos, siendo lo más triste que cuando logré hablar con una compañera fiscal que laboraba en la Fiscalía de Cartago, quien estaba dispuesta a venir a trabajar a San José, de alguna forma se truncaba el cambio, lo que me generaba más sufrimiento porque tenía que seguir soportando el Acoso Laboral de la coordinación. Aunado a que era evidente la influencia y amistad con los otros servidores del despacho. (*PRUEBA SIETE*) (\*)

17. Cuando se cumple el año de prueba, después de ser nombraba en propiedad, me presento a la oficina del Fiscal Adjunto, quien me indica que firme el informe, en ese momento observo en el informe unos comentarios que no eran ciertos sobre mi trabajo, por lo que se lo hice ver y me manifestó que no me preocupara que todos estaban así y por eso lo firmé, -aunque no estaba de acuerdo-, por el temor a que no me dejaran en la plaza, ya que mis hijos estaban estudiando y en mi casa se despendía económicamente de mi salario para vivir.

18. Era tanta mi desesperación, que, en dos ocasiones, en el 2015 y el 2017, me presenté donde el Fiscal General a solicitar el traslado, pero no fue posible, lo que me causó gran tristeza porque no podía hacer nada para cambiar la situación de acoso que estaba viviendo.

19. El día **11 de diciembre del 2017**, me presento a la oficina de la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal, y me dice que la Fiscal General, había dicho que “yo trabajaba mal”. En ese momento ya no soporté más, salí de oficina, mi esposo me estaba esperando el carro, le remití un mensaje de WhatsApp a la Fiscal General donde le dije que por favor necesitaba hablar con ella, que era algo del trabajo y ya no sabía qué hacer y llorando la llamé, y le dije que no aguantaba más, que si era cierto lo que me había dicho

la coordinación, a lo que me respondió que no era cierto que ella hubiera manifestado eso, por lo que, en cuestión de un día, la Fiscal General ordenó mi traslado a la Unidad de Trámite Rápido, lo que le agradecí mucho por la situación que estaba viviendo desde el año 2014. (PRUEBA OCHO) (\*)

20. El día **15 de diciembre del 2017**, era el día en que se realizaría la Fiesta de Navidad de la Unidad de Inspección Fiscal, pero la coordinación a pesar de que yo había pagado la cuota para la Fiesta de Navidad, sin motivo alguno, me eliminó del grupo Fiesta de Navidad, lo que refleja la situación de discriminación en mi contra.

21. Pese al cambio abrupto de materia disciplinaria a la materia penal, estaba muy feliz, porque creí que los días de sufrimiento habían terminado, sin embargo, la pesadilla no terminaba ahí, sino empezaba un nuevo ciclo de Acoso Laboral.

22. Ello porque el traslado a la Unidad de Trámite Rápido no fue la mejor decisión, porque en mi labor de Inspectora Fiscal, labor que realicé durante **DIEZ AÑOS**, le había tramitado procesos disciplinarios a la mayoría de funcionarios de ese despacho, incluida la jefatura lo que me puso en franca desventaja.

23. En los **primeros meses del año 2018**, de forma injusta se me comenzaron a abrir procesos disciplinarios, en los cuales, pese a que no tenía responsabilidad, a pesar de mis explicaciones a la jefatura de la Unidad de Trámite Rápido fueron infructuosas, y decidió hacer informes y remitirme a la Inspección Fiscal para que se abrieran causas disciplinarias en mi contra, lo generó un estado mayor de xxx. Sumado a la gran carga laboral de la Unidad de Trámite Rápido que nos llevó en el mes de octubre del 2018 a dos fiscales de la Unidad de Trámite Rápido y a mi persona, a solicitar la intervención de la Oficina de Ambiente Laboral, donde se recomendó mi traslado pero una vez más no fue posible, también nuevamente tuve que ser atendida por el psicólogo de la Corte, y el médico de empresa quien me remitió al psicólogo del INS, del INS solicitaron una información sobre que me causaba la afectación psicológica, información que la señora Ingrid Guth, Fiscal Adjunta, de ese momento debía brindar pero no lo hizo, negándome el derecho a ser atendida por el departamento de psicología del INS. Cabe resaltar que no solo omite la Licda. Ingrid Guth brindar la información al INS en mi caso sino también en el caso del fiscal Lic. Miguel Vargas. En fecha **17 de julio del 2019** recibí un correo electrónico de parte de la Licda. Katia Saborío, Jefa de Ambiente Laboral, donde me manifiesta que el señor Presidente de la Corte, está interesado en conversar conmigo sobre los ocurrido en la Unidad de Trámite Rápido. A lo que respondí que no tenía ningún

problema en hablar con la verdad porque debido a lo vivido tuve que presentar a renuncia. *(PRUEBA DIEZ) (\*)*

24. Todo lo anterior me afectó mucho emocionalmente, máxime que después de la apertura de las causas en mi contra, ante la injusticia y el Acoso Laboral que estaba viviendo, traté de hablar con la Fiscal general en varias ocasiones, pero me dijo que no.

25. Incluso en el mes de octubre del 2018, solicité un mes sin goce de salario, pero no fue suficiente, porque a pesar de ello, tenía que presentarme a recibir un curso, estuve incapacitada, y cuando llegué al escritorio era un desorden, no me dieron un informe del estado, por lo que tomé unas fotografías y así lo comuniqué por correo electrónico. *(PRUEBA DIEZ) (\*)*

26. El **30 de octubre del 2018** le solicité a la Fiscal General vía mensaje de WhatsApp, dado que la Jefatura ya no labora en la Inspección Fiscal que valorara trasladarme nuevamente a la Inspección Fiscal y me indicó que no por la nueva metodología de trabajo. Además, nuevamente le reitero el Acoso Laboral que había vivido le solicito si es posible el traslado a Cartago y me manifiesta que hasta el enero del 2019 lo valoraría, sin embargo, para los que vivimos Acoso laboral y además xxx como resultado de la misma situación, un día de trabajo resulta un suplicio. *(PRUEBA DIEZ) (\*)*

27. Por lo que no pude más y me vi obligada a presentar la renuncia el día **21 de noviembre del 2018**, dejando de laborar para el Ministerio Público, el **2 de diciembre del 2018**. En la renuncia le expongo a la Fiscal General las razones de mi renuncia, el Acoso Laboral pero no obtuve ayuda de la Jefatura del Ministerio Público, literalmente me vi en un callejón sin salida, no sabía que más hacer para poder salir adelante con la situación, puse en conocimiento a la Jefatura, pero no se hizo nada. Tuve que renunciar lo que me causó mucho dolor, tuve que dejar mi plaza en propiedad y el derecho a la futura pensión, al aguinaldo, al seguro social, porque una vez más no soportaba más el sufrimiento, sufrimiento del cual tenía conocimiento mi familia, a quienes día a día les comentaba lo que estaba viviendo, desde el 2014 cuando empezó el Acoso Laboral, y como debido a la falta de ayuda tuve que presentar la renuncia. *(PRUEBA ONCE) (\*)*

28. El día **30 de noviembre del 2018**, mediante mensaje de WhatsApp una vez más, le manifesté a la Fiscal General que dos veces había vivido una difícil situación laboral, que otros compañeros la estaban viviendo y por eso había presentado la renuncia, a lo que me respondió que le dolía mucho que yo era una persona muy capaz, y que donde fuera a trabajar lo haría bien. *(PRUEBA ONCE) (\*)*

29. Aunado a todo lo vivido, mayor angustia me causó que en el mes de agosto del 2019, una vez culminado el proceso para Juez Penal 4, al recibir el Informe Pericial, se indica que mi persona, había tenido problemas de redacción y que no cumplía plazos, momento en el que literalmente lloré, porque no podía creer que la situación de Acoso Laboral me estuviera afectando en mi gestión para trabajar como Jueza Penal 4, era evidente que habían hecho entrevistas o solicitado algún informe que no reflejaba la verdad, y finalmente lo que si reflejaba era el Acoso Laboral que había sufrido. Revisado el peritaje y su resultado dice que tenía problemas en la redacción, en los plazos y que me prescribían causas lo que no es cierto, precisamente lo que manifestaba la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal. Además de las causas abiertas mientras me desempeñe en el Unidad de Trámite Rápido. Ante la conclusión del Peritaje presenté la respectiva apelación porque no se valoraba todo mi desempeño laboral. Asimismo, solicite una Aclaración del Informe que me indicaran a quien habían entrevistado para poder defenderme, pero me indicaron que no. *(PRUEBA DOCE) (\*)*

30. También solicité a la Unidad de Inspección Fiscal y al Departamento de Tecnología de la Información el detalle del circulante mensual que tramité desde mi ingreso en el **año 2007** hasta que finalicé **funciones en el año 2017**, a fin de demostrar mi buen desempeño en las funciones, ya que cuando empecé en la Unidad de Inspección Fiscal asumí un escritorio con un gran circulante y cuando finalicé mi gestión el circulante era muy bajo **y ninguno de los despachos me brindó la información.** *(PRUEBA TRECE) (\*)*

31. Como ejemplo de mi desempeño en la Unidad de Trámite Rápido, aportó el Recurso de Casación presentado por mi persona y declarado con lugar en el mes de setiembre del 2018 por la Sala Tercera y uno de los Recursos de Apelación de Sentencia declarado también con lugar por el Tribunal de Apelación de Sentencia Penal II Circuito Judicial de San José. *(PRUEBA CATORCE) (\*)*

32. Con la certeza de mi inocencia en las causas disciplinarias, pese a mi estado emocional, tenía que estar contestando traslados de cargos, presentando recursos, sumado a que no contaba con defensa técnica. *(PRUEBA QUINCE) (\*)*

33. El día **15 de noviembre del 2019** interpose la correspondiente demanda laboral en el Juzgado Laboral de San José, misma que le asignaron el número **19-002293-1178-LA.** *(PRUEBA DIECISÉIS) (\*)*

34. Desde el día **5 de SETIEMBRE DEL 2019** presenté la **apelación del Peritaje ante Carrera Judicial. (PRUEBA DIECISIETE)** (\*)

35. El **21 de febrero del 2020**, recibo el resultado de la apelación de Trabajo Social que me fue desfavorable.

(\*) Las pruebas señaladas se encuentran aportadas en la causa laboral **19-002293-1178-LA.**

**Con relación al informe de la UISA número RS-0178-2020:**

En el informe se señala que: “Por todo lo anterior, a partir de los resultados de la valoración Sociolaboral se estima que en lo referente a la idoneidad ética y moral que el Poder Judicial demanda de sus colaboradores y colaboradoras, la señora Maritza xxx tiene un criterio **NO RECOMENDADA**”.

Seguidamente en atención al Principio al Debido Proceso en materia disciplinaria me voy a referir a los procedimientos disciplinarios en los cuales se me sanciona, y de los cuales tuve conocimiento.

Con la certeza de mi inocencia interpuse en la vía de jurisdicción laboral la respectiva impugnación de las resoluciones en las que se me sanciona –sumaria **19-002293-1178-LA-** y, por lo tanto, no están en firme, por esa razón con todo respecto se violenta el Principio de Inocencia al señalar que existen cuestionamientos en cuanto a mi ética y moral.

En el informe se indica que no presenté ante la UISA prueba a mi favor, sin embargo, cuando me entrevistaron llevé todas las pruebas presentadas en la demanda laboral y me dijeron que luego me las solicitarían lo cual no ocurrió.

Las causas disciplinarias que se abrieron son injustas y fueron un despido solapado, porque me obligaron a renunciar, ante el Acoso Laboral. **Nótese como las causas se abrieron en el año 2018, momento en que me trasladaron a la Unidad de Trámite Rápido, después de diez años de trabajar en la Unidad de Inspección Fiscal** y son producto del Acoso Laboral. En las cuales se me causa indefensión, se vulneran mis derechos, por la presencia defectos absolutos, términos de caducidad vencidos e inobservancia de la sana crítica racional en el análisis de la prueba.

**Seguidamente presento un extracto de los alegatos esgrimidos en la jurisdicción laboral.**

“1.- CAUSA NÚMERO 18-000139-033-IF:

En esta causa se me acusa de no comunicar un señalamiento de una audiencia en la Unidad de Trámite Rápido, sin embargo, si lo comuniqué al fiscal auxiliar encargado de la causa penal, en presencia de la técnica judicial y también al asistente jurídico, quien me indicó que la encargada de los juicios lo asignaría a otro

fiscal y así se lo hice ver a la jefatura. Desde la contestación del traslado de cargos, indiqué la verdad de lo ocurrido, como se dieron los hechos, además presenté la excepción de prescripción /o caducidad, sin embargo, ni la Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal porque son los fiscales de ese despacho los que redactan los proyectos) , ni la Inspección Judicial analizaron de forma objetiva la prueba, a la luz de la sana crítica racional, **ni declararon de oficio la caducidad y prescripción de los hechos**, ni se valoró los documentos de prueba aportados, dejándome en estado de indefensión.

### **I. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS**

El día 21 de mayo del 2019, mi persona remitió un correo electrónico a la Inspección Judicial con carácter de **URGENTE** donde aportaba una serie de documentos a fin de que fueran valorados como prueba para mejor resolver y solicité expresamente que fueran aportados como parte del recurso de apelación presentado en la causa los cuales no fueron analizados dentro de la resolución de cita.

Con ellos se demuestra: 1) La carga laboral excesiva de la Unidad de Trámite Rápido por lo que la oficina de Ambiente Laboral recomendó el traslado. 2) La atención psicológica recibida desde hace años debido al xxx que he venido sufriendo a raíz de la apertura de causas injustas y acoso laboral que ha sido tal afectación que no había **tenido el valor defenderme** y aportar mayores elementos de prueba, ya que no podía asimilar que funcionarios que trabajan para el Poder Judicial dieran declaraciones tan sesgadas y no acordes con la realidad. 3) La solicitud para que se recibiera la declaración de Hazel Chavarría Marín quien trabajó en la Unidad de Trámite Rápido como fiscal auxiliar y podía declarar sobre el desorden en los señalamientos en la agenda, los cambios repentinos y demás aspectos. 4) Asimismo, comuniqué que debido al acoso laboral sufrido durante años y la apertura de causas sin fundamento, y sin encontrar la solución tuve que presentar la renuncia.

Documentos remitidos el día 21 de mayo del 2019 la Inspección Judicial:

- a) Atención recibida en Ambiente Laboral no solo a mi persona sino a los otros fiscales de la Unidad de Trámite Rápido, donde se recomienda el traslado, finalizar el trámite en el INS.
- b) Referencia al INS.
- c) Solicitud de información del INS a la jefatura quien no contestó la gestión hecha a fin de contar con la información que pedía el INS por lo que a pesar de que me presenté no pude seguir con la

atención que requería y había sido remitida por el médico de empresa.

d) Atención en sicología de la Corte.

e) Epicrisis del médico privado.

## **II. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL**

Así mismo, presenté la excepción de caducidad/ o prescripción de los hechos, ante la Unidad de Inspección Fiscal porque el Fiscal Adjunto, Lic. Roger Solís tuvo conocimiento de los hechos desde antes del **16 de febrero del 2018**, porque mi persona fue a su oficina a explicarle todo lo que había pasado y es hasta el 26 de marzo del 2018 que decide remitir a la Inspección Fiscal el informe de la Licda. Marianela Pereira, por lo que para cuando se me notifica el traslado de cargos, el día 20 de abril del 2018, ya había operado el plazo de prescripción que señala la norma.

En igual sentido solicite que se valora el criterio de la Inspección Judicial, sobre la potestad disciplinaria del Fiscal Adjunto ver: voto 562-2016: *“... Con relación al segundo motivo alegado, procede esta Cámara a variar criterio y en razón de eso se acoge la excepción interpuesta, según se explica a continuación, se tiene que de conformidad con el numeral 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial las Jefaturas de los Despachos podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, siempre y cuando la sanción a imponer no supere los quince días y para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en ese mismo cuerpo normativo. Aunado a lo anterior el artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que los funcionarios y empleados del Ministerio Público estarán sometidos al régimen disciplinario y laboral que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así las cosas, tanto el procedimiento, como las competencias y plazos para la aplicación del régimen disciplinario en los funcionarios del Ministerio Público, se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se tiene además que mediante Circular 01-ADM-2011 la Fiscalía General de la República, donde se dispuso dejar sin efecto lo mencionado en la circular 10-ADM-2010 en los correspondiente a la delegación del proceso disciplinario en los Fiscales y Fiscales Adjuntos que componen el Ministerio Público, otorgándole exclusivamente a la Inspección Fiscal dicha labor. Considera este Tribunal Colegiado que una directriz administrativa, no puede quitarle a las diferentes Jefaturas del Ministerio Público, facultades que se les han otorgado por ley, pues sería contrario al principio de legalidad y de reserva de ley. Ahora bien, este Órgano Decisor, entiende la directriz de concentrar la tramitación de los procesos disciplinarios de los servidores del Ministerio Público en la Unidad de Inspección Fiscal, **pero esto no significa que los plazos para iniciar los procesos***



***administrativos empiecen a correr hasta que la Inspección Fiscal se imponga del conocimiento de los hechos que se denuncian...***” (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Así como, Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen: -De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, **para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que esa potestad sea ejercida en forma obligatoria en el caso de las faltas leves y en el caso de las faltas graves**, de conformidad con las reglas de competencia establecidas en ese artículo. Lo anterior involucra tanto las faltas indicadas en el artículo 193 de la Ley Orgánica, como aquellas que la jurisprudencia administrativa llegue a reputar como tales en aplicación del artículo 194 de la Ley arriba citada. Para los efectos de este artículo, la competencia, en caso de duda será fijada por el Tribunal de la Inspección Judicial, sin ulterior recurso. **Al estimarse, por parte del jefe de Oficina, que no es competente para conocer el asunto en investigación, deberá remitirlo inmediatamente al Tribunal de la Inspección Judicial.** (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Asimismo, la **GUÍA GENERAL Procedimiento Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial**, del año 2017 establece sobre las: **1.- Instancias que aplican el Régimen Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial que las:**

**c.- Jefaturas:** *Tendrán competencia para conocer de todas aquellas faltas que sean sancionables con advertencia, amonestación escrita y suspensión sin goce de salario hasta 15 días (art 185 LOPJ), sin perjuicio de la competencia del Tribunal de la Inspección Judicial. Se consideran jefaturas que aplican régimen disciplinario las siguientes:*

**c.1- Inspección Fiscal:** *Instruye los asuntos del personal profesional, técnico y administrativo del Ministerio Público; correspondiendo al Fiscal General o el Subrogante dictar el acto final.*

En el mismo sentido el artículo 414 del Código de Trabajo dispone que: “.- Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, **prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales.** En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en

la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo. (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Todo lo expuesto viene a dejar claro la existencia de diversos criterios en torno al tema de la prescripción y caducidad, nótese que a lo largo del tiempo, se han dictado varias resoluciones por los diferentes órganos tanto administrativos como jurisdiccionales e incluso entre la normativa administrativa y la normativa laboral, no existe acuerdo y por el contrario **se adolece de seguridad jurídica para los que somos sometidos a un proceso disciplinario por la vulneración al principio de legalidad y de no reforma en perjuicio, porque una sanción por una suspensión sin goce de salario viene a afectar económicamente por el rebajo en el salario que recibimos o afecta el reporte de sanciones por las aspiraciones laborales que podríamos tener**, y por tanto esa falta de certeza no debe afectarnos, máxime que en este caso la jefatura tuvo conocimiento de todo lo ocurrido y no lo puso en conocimiento de inmediato, por lo que cuando trasladan cargos había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.

### **III. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.**

El fin de aportar todos los documentos de prueba y que no fueron valorados por la Inspección Judicial lo fue el demostrar que, debido a la carga laboral, acoso laboral por las causas disciplinarias injustas no estaba en condiciones psicológicas para defenderme de los hechos que se me acusaba, ya había expuesto mis razones a la jefatura, no podía asimilar que un fiscal de la república no dijera la verdad, que los testigos recibidos eran “amigos” de ese fiscal, quienes ocultaron información, y la que estaba en desventaja desde el inicio era yo, había recibido atención por el médico de empresa, por el psicólogo de la Corte, en Ambiente Laboral y finalmente fui remitida al INS, sin embargo no puede ser atendida porque la jefatura no brindó la información solicitada, no tenía defensa técnica, ya debido a la situación laboral había solicitado ayuda a los diferentes departamentos, y finalmente al no tener respuesta real, fui obligada a presentar la renuncia y de todo ello puse en conocimiento a la Fiscalía General sin embargo no se hizo nada.

Por lo que siendo que el órgano instructor tenía el deber actuar con objetividad, debió en apego a ese principio traer la prueba de descargo, y no solo traer a la causa la supuesta prueba de cargo, ya que tenía el deber de descartar con prueba mis alegatos defensa lo cual no hizo, omitiendo citar a mis testigos Giovanni Núñez y Marianela Pereira sin ningún fundamento, y tampoco es válido indicar que yo tenía que “insistir” en ello cuando era el deber del instructor recibir la prueba, el órgano instructor debía preguntar a los testigos sobre mis alegatos de defensa y no solo sancionar sin llegar a la verdad real.

Si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal que dice: *“Objetividad En el ejercicio de su función, el Ministerio Público adecuará sus actos a un criterio objetivo y velará por el cumplimiento efectivo de las garantías que reconocen la Constitución, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes en el país y la ley. Deberá investigar no sólo las circunstancias que permitan comprobar la acusación, sino también las que sirvan para eximir de responsabilidad al imputado; asimismo, deberá formular los requerimientos e instancias conforme a ese criterio, aun en favor del imputado”*.

Con mayor razón debe actuar con objetividad el órgano instructor de una causa disciplinaria seguida en contra de un servidor del Ministerio Público y no solo tener como meta sancionar sin valorar toda la prueba y así determinar que no existía responsabilidad en los hechos.

Se vulneró mi derecho a contar con defensa técnica, en la etapa final, se conculcó mi derecho a contar con defensa letrada, porque desde diciembre del 2018, ya no trabajaba para el Poder Judicial siendo esto de conocimiento de la Inspección Fiscal y de la Fiscalía General, por eso la defensa **no contestó la audiencia final, dejándome en estado de indefensión**, nótese que los documentos aportados eran con el fin de que el aquen valorara que no estaba en condiciones de defenderme en ese momento, pero no los tomó en cuenta.

#### **IV. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.**

**La Sala Constitucional ha establecido que “...la inobservancia de las reglas de la sana crítica racional, como método para apreciar la prueba -por errores de hecho o de derecho- y por consiguiente para demostrar la culpabilidad del acusado más allá de toda duda razonable, constituye una violación al debido proceso”. Resolución número de las 15 horas con treinta y tres minutos del día 28 de marzo del 1995.**

Solicito respetuosamente se considere este alegato defensa, a pesar de que se expuso al aquo y de igual forma se expuso en el recurso de apelación no se analiza la prueba que aporté ni mis alegatos defensa, solo se sanciona sin valorar toda la prueba, no es cierto que no comunicara, la audiencia, **si lo hice**, y también consulté, al fiscal encargado, y al asistente jurídico, aunado a que en el paralelo estaba anotado la fecha y hora de la audiencia, lo puse en conocimiento a la funcionaria encargada de entregar paralelos, y de los señalamientos de los fiscales, ¿qué más podía hacer?, nada más, si hubiera sabido que la encargada era Daisy y no Raquel,

lógicamente que le hubiera puesto en conocimiento a Daisy, no sabía que la encargada de agenda era Daisy, creí que era Raquel, como me lo dijo el asistente jurídico, José Miguel, así lo hice porque estime que era lo correcto, como me lo habían indicado, cuando manifiesto que no tenía conocimiento del procedimiento no era porque tuviera duda alguna porque creí que había que comunicarlo a Jorge Meckbell, fiscal encargado de la causa penal, ¿qué más podía hacer?, nada más. Es por ello que posterior a eso decidí remitir a Daisy correos electrónicos comunicando algún cambio en los señalamientos. Tampoco se valora que los testigos no dijeron toda la verdad, ocultando información, no se valora sus declaraciones con mis argumentos de defensa, y prueba, **que son la verdad de lo ocurrido**, no podía actuar de otra forma, de ahí que mi actuación fue diligente y apegada al conocimiento que tenía en el momento.

La Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal) y la Inspección Judicial, no valoraron toda la prueba que estaba en el expediente, donde se demuestra mi inocencia en los hechos. Es falso lo dicho por el fiscal Jorge Meckbell, yo si le dije a él que no podía ir a la audiencia del día siguiente porque tenía juicio, y él me dijo “no pasa nada” frase que me quedó “gravada” y ahí se encontraba la testigo María Teresa, tampoco es cierto que yo no le dije al testigo José Miguel sobre la audiencia, sí le dije de la audiencia, y él me dijo que Raquel asignaría la audiencia, además en el paralelo se indicaba claramente el señalamiento, no es cierto que yo tenía el paralelo en mi oficina, yo se lo dejé a Raquel, y ella no sé qué lo hizo, tampoco es cierto que no le diera los paralelos, era ella la que me decía que me avisaba cuando se los diera, nótese como la misma Raquel dice en su declaración que días después me dice mediante mensaje que yo debía comunicarle al encargado de la agenda, que era Chris, era obvio porque yo creía que era ella la encargada de la agenda y de los señalamientos, y luego faltando a la verdad el señor Meckell dice que lo sacó de mi oficina lo que es falso, todos los testigos eran amigos y compañeros, y en alguna ocasión después de lo ocurrido los observé reunidos, además recuerdo a los involucrados les tramité procesos disciplinarios, durante los diez años que laboré en la Unidad de Inspección Fiscal, pero jamás me imaginé que personas que deben de tener una conducta proba que laboran el Poder Judicial, en una Fiscalía, faltarían a la verdad, lo dicho por ellos INSISTO no es cierto, y de ello tenían conocimiento mis testigos pero faltando al deber objetividad y de buscar la verdad real no se trajeron al proceso y también en el informe de la Licda. Marianela se consignó la verdad, tampoco se valoró que efectivamente en el paralelo se indicaba el señalamiento, y que me dejaron en estado de indefensión.

Como no me iba a afectar emocionalmente tanta mentira y acoso, tómese en cuenta que trabajé muchos años en la Inspección Fiscal y tal vez eso no era bien visto cuando llegué a la Unidad de Trámite Rápido porque tramité procesos en contra de los involucrados o

testigos y pudo presentarse alguna represalia y se terminara por orquestar toda una farsa, esta información puede solicitarse a la Unidad de Inspección Fiscal.

Todo lo anterior se lo puse en conocimiento a la jefatura, quien lejos de valorar lo ocurrido, decide someterme a un proceso disciplinario a todas luces injusto, y sancionarme de forma arbitraria, causándome agravio, por el daño emocional y laboral que ello implica, debido al acoso laboral, tal y como lo demuestro con el documento de atención recibida en la departamento de sicología de la Corte, se ha vulnerado groseramente mis derechos laborales, y mi estabilidad emocional como se demuestra con la atención de médico privado y debido a toda la situación vivida tuve que presentar la renuncia. No omito indicar que traté de hablar con la señora Emilia Navas y me contestó que no hablaría sobre lo ocurrido.

Además, en mi renuncia expongo todas las razones, pero a pesar de que lo informé en mi renuncia ni por asumo hubo interés por parte de la jefatura en saber qué era lo que me ocurría, vulnerando mi derecho a un ambiente laboral sano.

## **2.- CAUSA número 18-000223-033-IF:**

En esta causa la cual inicia **después de mi salida de la Unidad de Inspección Fiscal**, se me acusa de no incluir un periodo en un traslado de cargos que formulé cuando trabajaba en la Unidad de Inspección Fiscal, siendo esta otra causa injusta, consecuencia del Acoso Laboral, cuando lo cierto es que todos los traslados de cargos que formulábamos los fiscales de la Unidad de Inspección Fiscal, sin excepción alguna, tenían que contar con el visto bueno de la coordinación de ese despacho. **Aunado a lo anterior la causa estuvo inactiva durante ocho meses, sin que de oficio se declarara la caducidad.**

Al igual que en la primera causa, aporté unos documentos a fin de que fueran valorados como parte de la prueba, pero no fueron valorados, donde se demostraba mi situación y el acoso laboral sufrido, tampoco se declara la caducidad alegada, ni se hace un análisis de toda la prueba que demuestra que no incurrí en ninguna falta disciplinaria.

## **V. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS**

Se aportaron los siguientes documentos:

f) Atención recibida en Ambiente Laboral no solo a mi persona sino a los otros fiscales de la Unidad de Trámite Rápido, donde se recomienda el traslado, finalizar el trámite en el INS.

g) Referencia al INS.

h) Solicitud de información del INS a la jefatura quien no contestó la gestión hecha a fin de contar con la información que pedía el INS por lo que a pesar de que me presenté no pude seguir con la atención que requería y había sido remitida por el médico de empresa.

i) Atención en sicología de la Corte.

j) Epicrisis del médico privado.

#### **VI. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL**

Respetuosamente señalo y así se alegó ante la Fiscalía General (**Unidad de Inspección Fiscal**) y la Inspección Judicial, que esta causa operó la caducidad /o prescripción de los hechos, nótese que, la jefatura de la Inspección Fiscal había tenido conocimiento del traslado de cargos desde el **mes de setiembre del 2017**, había revisado el traslado de cargos y otorgado el visto bueno, y en virtud de ello había operado la prescripción que señala la norma en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la causa estuvo **INACTIVA DURANTE OCHO MESES** por lo que de forma objetiva y el fiscal instructor de la Unidad de Inspección debió hacerlo de conocimiento de la Fiscal General Emilia Navas a fin de que se declarara la caducidad de la causa.

Asimismo, se expuso sobre la potestad disciplinaria de la jefatura de la oficina, su deber de comunicarlo de forma inmediata, además de la certeza jurídica que establece la norma laboral en el artículo 414 del Código de Trabajo.

En cuanto a la excepción de prescripción el Tribunal de la Inspección Judicial solo dice que está correcto y no realiza ningún análisis a luz de los diferentes criterios esbozados por los órganos jurisdiccionales y administrativos, siendo que tratándose del Tribunal de la Inspección Judicial al igual que los otros han variado reiteradamente su criterio, emitiendo resoluciones contradictorias en cuanto a tema, sin que haya unidad en el criterio, lo que deja en estado de inseguridad jurídica en cuanto al tiempo de prescripción de los hechos disciplinarios, lo que no debe afectar a los sometidos a este tipo de procesos.

En cuanto a la caducidad, **LA CAUSA SE MANTUVO INACTIVIDAD DURANTE OCHO MESES** sin motivo alguno, siendo este un defecto absoluto, que **debe ser declarado de previo y especial pronunciamiento por lo tanto se tenía que declarar de oficio por parte del Tribunal de Inspección Judicial** y no lo fue pese a que fue alegado, era evidente que la Fiscalía General (el órgano instructor de la Unidad de Inspección Fiscal) no lo iba a hacer de forma objetiva y aun así no fue analizado por el Tribunal de la Inspección Judicial, a pesar de que en otras resoluciones dicho tribunal si ha declarado la caducidad de las acciones siendo alegadas en esa etapa.

#### **VII. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.**

Desde el inicio de la causa disciplinaria solicité que se recibiera la declaración del testigo Lic. José Marco Campos Valverde porque el sí fungió como jefatura de la Unidad de Inspección Fiscal y por tanto le constaba que a **ninguna** de las causas se les daba trámite

si no se contaba con el visto bueno de la jefatura por tanto todos los traslados de cargos, debían contar con ese visto bueno, visto bueno que se daba mediante correo electrónico, el testigo Jimmy García no era jefatura, sin embargo, no se valoró que el testigo dijo que era lógico que no le constara porque él no labora como fiscal sino como auxiliar de la Unidad de Inspección Fiscal.

En el voto n° 2512-2019 se indica que ha folio 41 del expediente, consta que el a quo se pronunció sobre los motivos por los cuales rechazaba la prueba, pero una vez más se desprende la vulneración al derecho de defensa porque dicha resolución NUNCA me fue comunicada pese a que se trataba del rechazo de la prueba de descargo.

Por lo que siendo que el órgano instructor tenía el deber actuar con objetividad, y teniendo el **conocimiento** de que los vistos buenos de los traslados de cargos se otorgaban vía correo electrónico, debió actuar objetivamente y solicitarle al departamento de informática la revisión de computadora que mi persona utilizaba y la computadora que utilizaba la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal para extraer el correo electrónico que le daba el visto bueno al traslado de cargos, y no solo “acomodar” una sanción sin recabar mayores elementos de prueba.

Como lo indiqué si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal, cuando más en una causa disciplinaria en contra de un servidor del Ministerio Público y no solo tener como meta sancionar sin valorar toda la prueba necesaria y así determinar que no existía responsabilidad en los hechos.

#### **VIII. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.**

Solicito respetuosamente se considere este alegato defensa, a pesar de que se expuso al aquo y de igual forma se expuso en el recurso de apelación no se analiza la prueba y mis alegatos defensa, solo se sanciona, no se valora lo que **declaró el testigo Jimmy García a la luz de la sana crítica racional, el testigo manifestó que la señora Claudia Villafuerte como Fiscal Coordinadora, desde el año 2014 había implementado que quien estuviera asumiendo el puesto debía dar el visto bueno de los traslados de cargos, lo que acredita mi defensa sin ninguna duda.**

En el voto que se recurre se omite valorar el estudio previo que se hizo de la causa penal 13-000544-0619-PE que origina la denuncia de la quejosa y por ende las razones por las cuales no se incluye dicho plazo en el traslado de cargos, **y por qué dicho traslado contó con el aval de la jefatura, simplemente debido a que estaba correcto**, por lo que no se realiza un correcto análisis intelectual de la prueba documental y testimonial, nótese que en la resolución que se ordena realizar una investigación sobre el

traslado de cargos, el órgano instructor (Unidad de Inspección Fisca) omite efectuar un estudio minucioso de la causa penal aventurándose a indicar que el traslado de cargos no incluía el tiempo indicado.

Cuando los fiscales de la Unidad de Inspección Fiscal recibíamos una queja, formulábamos el traslado de cargos, y lo pasábamos a la jefatura para que lo revisara y diera el visto bueno, en este caso así se hizo, haciendo un previo análisis de los hechos que originaron la denuncia, por tanto, cuando teníamos conocimiento de una posible falta disciplinaria en la tramitación de una causa penal, lo primero se hace es revisarla, a fin de determinar por economía procesal y de recursos públicos, si los hechos disciplinarios han prescrito o no hay falta que perseguir lo anterior en apego al principio de objetividad que debe regir las actuaciones de los funcionarios que tramitan materia disciplinaria, por lo que se valoró en este caso que el delito investigado es un delito complejo de instruir, al tratarse de un delito de homicidio culposo contra ignorado, debido a la falta de información brindaba al momento de presentar la denuncia, siendo que la atención de la quejosa participan varios profesionales en la salud en diferentes centros de salud, de las cuales no se tenía el nombre y tampoco, que tipo de atención le habían dado, incluida la valoración y medicamento prescrito, y el diagnóstico médico, aunado al hecho de que en ese momento la quejosa no aporta ningún tipo de prueba, como se infiere de la denuncia penal por lo que se requería de contar con la documentación idónea para solicitar el dictamen médico legal y así poder determinar las causas del fallecimiento del menor, es sabido que este tipo de delitos requieren de mucho tiempo por parte del fiscal a fin de recabar toda la información y documentación necesaria, al tratarse la información sobre la atención médica brindada por la Caja Costarricense de Seguro Social a los pacientes de datos privados con carácter confidencial, se tomó en cuenta que la denuncia penal se presentó en el mes de diciembre, prácticamente cuando ya iniciaba el periodo de vacaciones de fin de año, aunado a los otros periodos de vacaciones que tenían en ese momento todos los servidores públicos, lo que evidentemente redujo sensiblemente el tiempo para contar con la documentación de atención de la quejosa. Al expediente se aporta el acta de defunción, la epicrisis del internamiento de la denunciante del 5 al 7 de noviembre del 2013, así como los documentos de atención e internamiento del 20 al 25 de noviembre del 2013 en el Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva y una vez con esa información la fiscal encargada procede a solicitar el dictamen médico legal el 24 de febrero del 2015, **por lo que queda en evidencia que la causa penal 13-000544-0619-PE no estuvo inactiva antes del periodo de tiempo que se señala en el traslado de cargos**, no así después de ese periodo por eso en el traslado de cargos se acusa a partir de ese periodo ya que después de ese tiempo, la causa permanece inactiva, siendo que es hasta el día 15 de setiembre del 2016, que se emite un primer dictamen



médico legal, donde se indica que se requiere del expediente original de atención en la Clínica Carlos Durán, así como del expediente original de la atención recibida por la madre y el producto en el Hospital de las Mujeres Adolfo Carit Eva, además de la copia del certificado de defunción del producto y del protocolo de la autopsia del producto, con las fotografías y las láminas de histología y bloques de parafina respectivos. El 18 de setiembre del 2017, el departamento de medicina legal emite una ampliación del dictamen, donde solicita más documentos, el estudio anamotopatológico tanto de la autopsia como de la placenta, finalmente mediante ampliación de dictamen de fecha 1 de noviembre del 2017, el médico legal arriba a la conclusión de que se trató de un parto inmaduro de un feto del 26 semanas, que muere poco después de su nacimiento, y contrario a ello en el acta de defunción se indica óbito fetal, y en la casilla 10 se consigna que el fallecimiento se da antes de la labor de parto, pero a pesar de la contradicción en los documentos, en virtud de que no se le realizó la autopsia **debido a que los familiares firmaron la autorización para que no se realizara la autopsia hospitalaria no era posible para el médico legal emitir un dictamen sobre la causas de muerte del menor.** En virtud de ello, al no poderse determinar la comisión de un delito, la causa fue Desestimada lo que lleva a concluir que no se pudo determinar alguna responsabilidad penal como consecuencia de que no se realiza una autopsia al menor debido a la autorización de la familia para que no se hiciera.

Cuando se traslada cargos a un funcionario se debe hacer de forma objetiva, y no de forma arbitraria y sin un profundo análisis de los hechos y prueba que hay en el expediente, y si se hace de esta forma en materia penal cuanto más en materia sancionatoria, toda esta falta de objetividad y de estudio correcto de un caso, me somete de forma innecesaria a un proceso disciplinario sin fundamento con la consecuente afectación emocional que eso conlleva por el acoso laboral.

Se presenta violación a las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba, no existe en el expediente prueba que determine que mi persona actuara de forma negligente o incumpliendo mis deberes por el contrario el traslado de cargos que formulé el día 19 de setiembre del 2017 y que contó con el aval de la jefatura de la Inspección Fiscal, se formuló y redactó de forma correcta, de lo contrario la jefatura de la Unidad de Inspección Fiscal me lo hubiera hecho ver en ese momento, de ahí que mi actuación fue diligente y no he incurrido en ninguna falta disciplinaria, debió el instructor que me traslada cargos, hacer una revisión objetiva de la causa penal 13-000544-0619-PE y de esta forma determinar por qué se imputó de la forma que se hizo, y no abrir un procedimiento disciplinario en mi contra a todas luces injusto, y sancionarme de forma arbitraria, teniendo pleno conocimiento la Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal) del procedimiento interno para el trámite de los traslados de cargos.

Se me ha causado gran agravio, por el daño emocional y laboral que ello implica, debido al acoso laboral, tal y como lo demuestro con los documentos aportados, porque no solo había una carga laboral excesiva sino que además persecución y acoso laboral hacia mi persona con la apertura de causas disciplinarias sin ningún análisis previo, sometiéndome a gran desgaste emocional y físico lo que se hubiera evitado si la institución y los encargados hubieran actuado de forma correcta, todo lo vivido me obligó a presentar la renuncia con el consecuente daño económico.

### **3.- CAUSA 18-000176-0033-IF:**

En esta causa se me acusa de no acudir a una audiencia, mientras laboraba en la Unidad de Trámite Rápido, nuevamente hechos injustos, ya que se demuestra el desorden que había en la Unidad de Trámite Rápido en la agenda y por ende desorden en la asignación de audiencias a los fiscales, sumado a la gran carga laboral, tampoco valora la Fiscalía General (**Unidad de Inspección Fiscal**), **la caducidad de la acción disciplinaria por vencimiento del mes para trasladar cargos y del año para finalizar la investigación y emitir una resolución, y sumado a ello estuvo inactiva por espacio de nueve meses sin justificación alguna.**

#### **I. DEFENSA DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN**

En la causa **18-000176-0033-IF** la investigación preliminar ordenada no era necesaria y prueba de ello es que el señor Roger Solís en el informe señala claramente los presuntos hechos disciplinarios y la persona presuntamente responsable de los mismos, en virtud del conocimiento que tuvo de ellos, desde el día de comisión de la presunta falta, el 13 de abril del 2018, por lo que era innecesario ordenar una investigación preliminar.

Sobre la necesidad de la investigación preliminar ha señalado el Tribunal de la Inspección Judicial: VOTO N° 1174-2017 de las once horas y ocho minutos del veintiuno de junio del año dos mil diecisiete: *“...Es criterio, de quienes ahora resuelven, en apego a los parámetros establecidos por la Sala Constitucional, en el caso particular no procedía ordenar una investigación preliminar, pues la información solicitada por el Órgano Instructor podía ser extraída directamente del Sistema de Gestión del Despacho, además el testimonio de piezas que ordena la apertura de este procedimiento disciplinario, contiene el análisis de lo sucedido dentro de los expedientes N°15-001451-031-IJ y 15-001591-031-IJ, por lo que ya se había determinado que existían méritos suficientes para abrir el procedimiento. Aunado a lo anterior, llevan razón los encausados al indicar que bastaba con ingresar al expediente electrónico para identificar a las personas que habían tramitado cada uno de los expedientes, pues al abrir el expediente se despliega una carátula donde se indica el Inspector Instructor y Técnico Judicial a cargo de la tramitación del expediente, personas que no son rotadas ni sus funciones se encuentran divididas por fases de procedimiento, como para tener que precisar las personas o tiempos en que tuvieron a*

*cargo el expediente. Por otro lado, el auto de traslado de cargos de las 11:01 horas del 23 de enero del 2017, imputa actuaciones y resoluciones realizadas dentro de cada uno de los expedientes, información que constaba en los mismos expedientes y la cual podía ser extraída sin necesidad de ordenar una investigación preliminar. Así las cosas, estima este Órgano Decisor que al resultar innecesaria e improcedente la investigación preliminar ordenada, el Órgano Instructor tenía hasta el 27 de noviembre del 2016 para trasladar cargos y notificar a los encausados, siendo que fue hasta el 19 de enero del 2017, que se inició formalmente el procedimiento disciplinario, transcurriendo sobradamente el plazo mensual para iniciar la investigación.*

Nótese que no existe justificación alguna para no haber llevado a cabo la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El término no se debe contabilizar desde que la Inspección Fiscal es impuesta del conocimiento de la supuesta falta sino desde que el Fiscal Adjunto (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina) tiene conocimiento, lo que sucede en fecha **13 de abril del 2018**, por ello el término vencía el 13 de mayo del 2018. El Fiscal Adjunto para el caso concreto era el señor Roger Solís.

**Cuando se formula el traslado de cargos el 14 de mayo del 2018, y su notificación el 15 de mayo del 2018, había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.**

**La resolución final se dicta después de finalizado el plazo de un año** establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial siendo el traslado de cargos de fecha **14 de mayo del 2018**, el acto final tiene fecha **16 de mayo del 2019** y es **notificado hasta el 17 de mayo del 2019, vulnerando ese plazo de prescripción de un año**, para lo cual se tenía como plazo final el 14 de mayo del 2019 para la emisión del acto final y su correspondiente notificación, se concluye que operó la caducidad y así con todo respeto se solicita se declare.

**LA SUMARIA ESTUVO INACTIVA SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA POR ESPACIO DE NUEVE MESES**, nótese como desde el traslado de cargos de fecha 14 de mayo del 2018 no se realiza ninguna diligencia útil para la investigación hasta la comparecencia del 05 de marzo del 2019 operando el plazo de caducidad en apego al artículo 340 de la Ley General de la Administración Pública: *1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código.*

**II. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE AL PRINCIPIO DE DERIVACIÓN.**

En mis alegatos iniciales de defensa indiqué que en su informe el señor Roger Solís Corea, de forma precipitada, sin darme oportunidad de defenderme, violentando el derecho al debido proceso, incluso como Jefatura, debió preguntarme sobre qué había pasado, contrario a ello causándome un gran agravio y daño emocional y laboral, dejándome en mal y afectando mi imagen como profesional, remite un informe el cual podría ser **querellable**, porque asevera que mi persona nuevamente incumple los deberes, al indicar: *“Como puede observarse, existe un incumplimiento en los deberes propios de la fiscal asignada por la asistente judicial de este despacho Daisy Arias y lo peor es que no es la primera vez, pues como lo había informado previamente en una causa tramitada por Jorge Meckbell en su momento sucedió exactamente lo mismo”*, lo anterior es muy grave y demostrando acoso laboral, porque a pesar de mis explicaciones, las mismas no fueron de recibo.

Desde que Doña Emilia Navas autorizó mi traslado a la UTR, me he esforcé por hacer mi trabajo con excelencia a pesar de la excesiva carga laboral que hay en ese despacho, además no acostumbro a perder el tiempo, he salido un viernes casi a las nueve de la noche haciendo audiencias, me llevo trabajo para la casa, de lo que puede dar fe mi familia, paso literalmente corriendo para salir adelante con el trabajo, cuando me han solicitado colaboración para asumir audiencias que no son mi responsabilidad lo he hecho, aunque no estuvieran asignadas en la agenda, ello a pesar de que recibí un escritorio con un gran circulante con atraso, asumiendo que ello se debía a la carga laboral del Despacho, pero eso si no lo dice en el informe, el cual da a entender que no trabajo que solo incumplo las funciones. Además, las reiteradas causas disciplinarias abiertas en mi contra han afectado mi salud, aunado al daño moral y laboral que esto implica.

Asimismo manifesté con relación a los hechos que se imputan que mantenía los paralelos de las audiencias o juicios a los cuales tengo que ir en un lugar aparte, sin embargo, a dicho lugar tenían acceso otros funcionarios, era común observar cuando se encontraban buscando paralelos y expedientes en la oficina, y valga decir que la mayor parte del tiempo no me encontraba en dicho lugar, debido a la gran cantidad de señalamientos, aunado a lo anterior, si bien las audiencias normalmente se entregan por conocimiento, también lo es que, por diversas razones que evidenciaban desorden en la agenda, los paralelos eran sacados de las oficinas, esto en caso de que debido a la carga laboral u otra razón, otro fiscal debía asistir a la audiencia, o vista o juicio, prueba de ello, **es que el día en mención mi persona acude a otra audiencia, en horas de la tarde, lo anterior en la causa 17-001210-1283-PE la cual no se me había entregado formalmente, y por ende no aparece en la agenda del despacho como asignada ni entregada a mi persona,**

**sin embargo, la realicé porque no tenía nada asignado para la tarde se ese día.** En lo que respecta a la carga laboral, en la UTR, era excesiva, todos los días debíamos acudir a vistas y juicios, no teníamos tiempo de ver el escritorio, lo que tiene como consecuencia, tiempos muertos porque, aunque en el informe mensual se indique la hora de inicio y finalización de estos, no reflejan la realidad, ya que no se contabiliza el tiempo de espera de los presos en las salas de juicios u otras circunstancias, y esto de algún modo termina afectando seriamente el rendimiento laboral. No obstante, ello, di todo mi esfuerzo para sacar adelante el escritorio, pero este tipo de informes lo único que hacen es afectarme emocionalmente y laboralmente, además que afectan mi honor como profesional. A pesar de mis alegatos no todos son valorados por la Jefatura solo se hace referencia lacónica sin analizar completamente, nótese que no se valora el desorden de la asignación de los señalamientos y la carga laboral.

En cuanto a la carga laboral excesiva de los fiscales existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, el voto número 12788-2011, el cual en lo que interesa señala lo siguiente: “[...] *Esta dilación, que la Sala estima excesiva, no es imputable a los fiscales ni autoridades jurisdiccionales que han intervenido en el asunto –como bien se aduce en el informe rendido- sino a circunstancias propias del sistema (volumen de trabajo y falta de personal, entre otras), lo cual ha venido a incidir negativamente en el cumplimiento del principio de justicia de pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política. Los problemas administrativos que sufren los despachos judiciales no pueden ser trasladados a los administrados[...].*

Por otra parte, es de conocimiento de la actual Jefatura Licda. Ingrid Guth que varios fiscales acudimos a la oficina de Ambiente Laboral a exponer la situación que estábamos viviendo en la Unidad de Trámite Rápido. En esa oficina la Licda. Kattia nos dijo que intervendrían ese despacho por la carga laboral pero no fue así, asimismo debido a la carga laboral fuimos remitidos a psicología del Poder Judicial y a psicología y psiquiatría del INS y en esa institución nos pidieron una carta de la jefatura donde indicara el motivo de la afectación y tampoco recibimos respuesta de parte de la jefatura impidiendo la atención por parte del INS, violentado el derecho constitucional a un ambiente laboral sano.

Asimismo, es de conocimiento de la Licda. Ingrid Guth el desorden en la tramitación y asignación de los señalamientos a los fiscales y la carga laboral y se nos dijo que nos iba a ayudar y lo que hizo fue abrirnos causas disciplinarias a los fiscales.

**No obstante los alegatos defensa se omite en la resolución hacer un análisis de los argumentos defensa a la luz de las declaraciones dadas por los testigos en cuanto a la entrega sorpresiva de los señalamientos y por ende de la necesidad de sacar los paralelos de la oficina y no se analiza por qué el día de la supuesta audiencia mi persona acude a una audiencia que no**

**estaba señalada en la agenda, ello porque se presentaba desorden y falta de control en la asignación de los señalamientos y aunque estuvieran asignados o entregados, se hacían cambios faltando minutos para las audiencias o incluso nos llamaban cuando ya el juez o tribunal estaba esperando de lo cual no quedaba registro alguno.**

Por lo que no se puede concluir con certeza que mi persona de forma injustificada no acudiera a la audiencia, o que actuara con dolo o culpa grave, todo ello ocurre debido al descontrol en la asignación de los señalamientos a los fiscales.

La oficina de Ambiente Laboral conoce la grave situación de la carga laboral en la Unidad de Trámite Rápido y el desorden en los señalamientos, ya que cuando los reciben no los agendan correctamente lo que ocasiona que tengamos que asumir prácticamente todos los días con urgencia señalamientos que no han sido asignados a ninguno de los fiscales o cambiar a última hora sin que de ello quede registro, se debe establecer directrices claras en cuanto al control y asignación de los señalamientos y no abrir causas disciplinarias y sanciones injustas y antojadizas como en este caso.

#### **4.- CAUSA 18-002327-0031-IJ:**

**Con la apertura de esta causa realmente no soporté más el Acoso Laboral**, se me dio traslado de cargos, por un informe de la jefatura de la Unidad de Trámite Rápido, Licda. Ingrid Guth, por supuestas prescripciones de causas penales, a pesar de no haber incurrido en ninguna falta disciplinaria. En este caso operó la caducidad de los hechos, se vulnera el principio de legalidad y de no reforma en perjuicio y de reserva de ley, la carga laboral era excesiva, no se causó perjuicio porque las sumarias estaban para resolver con Sobreseimiento Definitivo por las razones que se analizó en la misma causa.

Se me acusa de que como fiscal auxiliar de la Fiscalía Adjunta del Primer Circuito de San José tenía que realizar las diligencias en las causas penales supuestamente a mi cargo, que del 22 al 26 de octubre del 2018 se realizó una revisión de mi escritorio y se determinó del “estudio de prescripción” que ya habían prescrito.

En la contestación del traslado de cargos, rechazo de forma categórica los cargos que se me imputan, toda vez que, no existen elementos de prueba en los autos que permitan inferir que mi persona tenga responsabilidad en la supuesta prescripción de las causas penales, tampoco se declara la caducidad y/o prescripción alegada.

#### **EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA:**

La confección del traslado de cargos y su debida notificación que debe hacerse dentro del término legal de un mes establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no se realiza por

el órgano instructor operando sobradamente el plazo que señala la norma.

En este caso, la Fiscal Adjunta la señora Ingrid Guth Ruíz (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina), tiene conocimiento de los hechos, desde el **26 de octubre 2018**, por ello el término para trasladar cargos, vencía el **26 de noviembre del 2018**, siendo hasta el día 28 de noviembre del 2018 que había tiempo para trasladar cargos y notificarlos.

Cuando se formula el traslado de cargos el 28 de noviembre del 2018, y su notificación ese mismo día, había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.

#### **INSUFICIENCIA PROBATORIA:**

Si bien, ingresé a la laborar a la Unidad de Trámite Rápido el día 18 de diciembre del 2017, lo cierto es que me asignaron un escritorio con más de trescientas causas penales, las cuales no tuve el tiempo de revisar debido a que la excesiva carga laboral, apenas nos daba el tiempo de acudir a las audiencias y juicios durante el día, por lo que debíamos ir a trabajar los sábados y fuera de horario laboral para salir adelante con el escritorio.

Sumado a lo anterior, se tiene que con la prueba aportada por la señora Ingrid Guth, no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes 17-00240-0648-PE- 17-000220-1283-PE, 17-000088-0486-PE, 15-000275-1275-PE, 17-001308-0648-PE, 16-000631-0648-PE y 17-000036-0648-PE a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al stress laboral, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

Asociado a que con la impresión de una imagen de pantalla del sistema de gestión en la que ni siquiera se indica el nombre del fiscal que tenía realmente el expediente, ya que la información está incompleta y un informe que dice la fecha de prescripción de las causas penales, no se puede deslindar ninguna responsabilidad objetiva de mi parte, nótese como solo se indica que los expedientes estaban a mi cargo, pero no se hace una mayor investigación del trámite de los mismos y cada una de las diligencias que se ordenaron en los expedientes y las fechas en la cuales se ordenaron, y cuando fueron aportadas las pruebas a los expedientes, cuales fiscales y cuales técnicos judiciales los tuvieron a cargo y por cuanto tiempo, siendo esto de suma relevancia porque como lo indiqué mi persona no estuvo siempre a cargo del escritorio y con la prueba que se aporta no se puede determinar el trámite real que se le dio a cada uno de los expedientes.

De importancia es que un “estudio de la prescripción” de las causas penales no corresponde a una sentencia firme, emitida por un juez penal que venga a resolver la situación jurídica del expediente, únicamente es un criterio fiscal, el cual puede ser disconformado y

seguir la etapa recursiva ante el órgano jurisdiccional el cual también puede variar criterio.

En línea con lo anterior, se colige de la revisión de los expedientes que se carecía de prueba para imputar la responsabilidad penal a los imputados, no fueron habidos a pesar de las gestiones, o no cometieron delito alguno, como de seguido se explica.

En cuanto al expediente 17-00240-0648-PE si bien se indagó al imputado Carlos Eduardo Quirós Jiménez, de conformidad con el artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social se creó una obligación al patrono y no al representante legal, que de acuerdo al artículo 45 se estableció una consecuencia personalísima, sobre la que es necesario el conocimiento y voluntad para toda adecuación a un tipo penal doloso y en el caso del imputado Quirós Jiménez la CCSS no aporta prueba idónea para demostrar ese conocimiento y voluntad de patrono por parte del imputado.

En la causa 17-000220-1283-PE revisados los hechos y prueba, no se desprende de la misma que el imputado cometiera un delito con el cuchillo, lo que ocurre es que el arma blanca se le ubica al imputado debido a una revisión de rutina por parte de los oficiales de la Fuerza Pública, siendo una conducta atípica.

En la causa 17-000088-0486-PE se observa que el imputado Jorge Zuluaga Ruíz es un ciudadano colombiano el cual no fue ubicado pese las gestiones y se tenía información proveniente del señor Freddy Quirós, quien le refirió al oficial de localización que el imputado se había ido para Colombia y no sabía cuando regresaba por lo que no existía la posibilidad de indagar al imputado Zuluaga Ruíz, ya que se desconocía su paradero.

En la causa 15-000275-1275-PE se infiere que al imputado Elvis Rodríguez se le tomaron las muestras de sangre, desde el 17 de marzo de 2015, sin embargo, pese a las gestiones no se pudo ubicar el acta de recibo de las muestras de sangre del imputado, prueba necesaria para poder demostrar la inalterabilidad de la cadena de custodia de las muestras de sangre tomadas al imputado, tomando en cuenta que se trata de una causa de vieja data.

En la causa 17-001308-0648-PE el imputado Harry Luis Sierra Sierra es denunciado porque omite cancelar las cuotas obrero patronales, correspondientes a los meses de julio y noviembre del 2016, no obstante, dicha conducta deviene en atípica, toda vez que el señor Sierra Sierra no se encontraba en el país para ese momento, lo que se demuestra con la certificación de movimientos migratorios, donde se indica que sale del país el 1 de marzo del 2016 y regresa hasta el 2017, aunado a ello, cuando se solicita la inscripción de la empresa como patrono, el imputado no se encontraba en el país, ya que cuando sale del país únicamente se encontraba inscrito como trabajador independiente.

En lo que respecta a la causa 16-000631-0648-PE de la redacción del hecho siete del traslado de cargos y del historial de tramitación



se desprende que mi persona no tenía asignado el expediente al momento de la prescripción, toda vez que lo recibí el 13 de julio del 2018, momento para el cual ya había operado el plazo de prescripción el cual acaeció el 12 de febrero del 2018.

En la causa 17-000036-0648-PE a pesar de que la CCSS denunció a la imputada Ana Sefora Carranza Sánchez como persona presuntamente responsable del delito de retención indebida por la omisión de entregar las cuotas obrero patronales, por lo cual se procedió a indagarla, lo cierto es que, revisados los autos, se concluye que la señora Carranza Sánchez no realizaba funciones de patrono, toda vez que se demuestra que fue contratada por la empresa, deviniendo en atípica la conducta de la imputada.

La carga laboral era excesiva, se nos hacía creer que nos iban ayudar pero no, lo que ocasionó gran afectación en la salud, por lo que tuvimos que solicitar ayuda a la Oficina de Ambiente Laboral, donde se recomendó mi traslado, y el traslado de otra compañera, además de que tuvimos que ser atendidos en el Departamento de Psicología y por médico de empresa que en mi caso y el de otro compañero, nos remitieron a valoración psicológica del INS, sin embargo, la jefatura no contestó la solicitud de información que se requería para la atención en el INS, violentando el derecho a un ambiente laboral sano, **nótese como después de acudir a solicitar atención y ayuda se nos abren causas disciplinarias por demás injustas.**

Por otra parte, en la Unidad de Trámite Rápido había cuatro fiscales únicamente, atendiendo todas audiencias y juicios, y tramitando además un circulante grande de expedientes, siendo que en algún momento se hizo una redistribución de expedientes, pero se nos asignaron más funciones por lo que la situación no mejoró.

En el momento que se inicia con la labor de supervisión de los escritorios, había tres fiscales revisando expedientes de los otros compañeros en lugar de estar ayudando a la resolución de causas, denotando un mal uso del recurso humano.

En esta causa se emite una resolución de sanción, evidenciando Acoso Laboral, por lo que presenté el Recurso de Apelación ante el Consejo Superior bajo el siguiente fundamento:

**Expediente 18-002327-0031-IJ**

Encausada: xxx

**RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 3023-2019**

Luego de un respetuoso saludo, procedo a presentar Recurso de Apelación para ante el Consejo Superior en contra de la resolución número 3023-2019, dictada por el Tribunal de la Inspección Judicial en la causa 18-002327-0031-IF, lo anterior bajo los siguientes argumentos:

**MOTIVOS**

**I. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL**

Respetables miembros del Consejo Superior respetuosamente expongo un aspecto de suma relevancia y es que los que hemos sido parte encausada en un proceso disciplinario nos encontramos en un estado de indefensión, al ser materia sancionatoria y además restrictiva por la incerteza jurídica que refleja el plazo de caducidad de la acción disciplinaria, propiamente a partir de qué momento inicia el conteo del mes, debido a los diversos criterios externados por los diferentes órganos disciplinarios y el término que señala la normativa laboral.

Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen: -De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que esa potestad sea ejercida en forma obligatoria en el caso de las faltas leves y en el caso de las faltas graves, de conformidad con las reglas de competencia establecidas en ese artículo. Lo anterior involucra tanto las faltas indicadas en el artículo 193 de la Ley Orgánica, como aquellas que la jurisprudencia administrativa llegue a reputar como tales en aplicación del artículo 194 de la Ley arriba citada. Para los efectos de este artículo, la competencia, en caso de duda será fijada por el Tribunal de la Inspección Judicial, sin ulterior recurso. Al estimarse, por parte del jefe de Oficina, que no es competente para conocer el asunto en investigación, deberá remitirlo **inmediatamente** al Tribunal de la Inspección Judicial. (La negrita no está en el original).

Asimismo, la **GUÍA GENERAL Procedimiento Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial**, del año 2017 establece sobre las: **1.- Instancias que aplican el Régimen Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial que las:**

**c.- Jefaturas:** *Tendrán competencia para conocer de todas aquellas faltas que sean sancionables con advertencia, amonestación escrita y suspensión sin goce de salario hasta 15 días (art 185 LOPJ), sin perjuicio de la competencia del Tribunal de la Inspección Judicial. Se consideran jefaturas que aplican régimen disciplinario las siguientes:*

**c.1- Inspección Fiscal:** *Instruye los asuntos del personal profesional, técnico y administrativo del Ministerio Público; correspondiendo al Fiscal General o el Subrogante dictar el acto final.*

En el mismo sentido el artículo 414 del Código de Trabajo dispone que: “.- Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, **prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o**, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales. En caso de que la parte empleadora deba cumplir un

procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.

En el año 2002, se estableció que dicho plazo de prescripción era de carácter ordenatorio, con las consecuencias derivadas del mismo, al indicarse: “[...] para finalizar también se considera oportuno citar el voto de la misma Sala Constitucional, número 8243, de las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, donde, en su considerando cuarto, expresamente se indica: Por otra parte, el hecho de que la Administración no hubiese resuelto los recursos presentados dentro del plazo legalmente estipulado, no implica que pierda la competencia y que no pueda, posteriormente, entrar a conocerlos y resolver lo que en derecho corresponda, ya que se trata de plazos ordenatorios cuya trasgresión, si bien puede producir una violación al principio de justicia pronta y cumplida, no impide el pronunciamiento del órgano correspondiente [...]” (ver votos reseñados en la circular número 1-2002 del Ministerio Público del 15 de enero del 2002).

Posteriormente, se retomó el tema de los plazos de prescripción y, se indicó que se trataba de un término perentorio, como bien se puede ver en los votos números 811-2002 y 21-2005 del Tribunal de la Inspección Judicial. En el voto número 811-2002, el órgano disciplinario, expuso lo siguiente: “[...] Este Tribunal en varios pronunciamientos ha sostenido que el plazo del mes para sancionar, contemplado en el numeral 211, es perentorio, con las salvedades legales que al efecto puedan darse en casos de suspensión del procedimiento [...]”.

Sobre la variedad en los criterios que han surgido a lo largo del tiempo, es el Voto N° 678-2010 del Tribunal de la Inspección Judicial de las trece horas cuarenta y un minutos del treinta de julio del dos mil diez, donde se establece que el plazo determinado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, comienza a contarse a partir de que el órgano instructor **cuenta con la prueba necesaria para imputar los cargos**, al indicar: “[...] III.- En este asunto nos encontramos, que si bien llama a confusión que las piezas del expediente penal número 04-005082-647-PE, se encuentran cosida y foliadas posterior al traslado de cargos que rola a folio 8. Se desprende de esa resolución que narra todos los hechos relevantes en la investigación de la causa penal y de las constancias que rolan a folio 6 y 7, que para formular la acusación se requirió el estudio del expediente penal. Por lo anterior se concluye que de acuerdo con la constancia de folio 7 fue posible ubicarlo posterior al diecinueve de agosto del dos mil nueve, y dentro de ese mes calendario se generó el

*traslado de cargos. Por lo anterior se obedecieron los términos establecidos en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial conforme lo señala el a quo debe rechazarse la excepción [...]”. (La negrita no está en el original).*

El Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, como bien se puede ver en el voto número 00099-F-TC-2014, de las 08:45 horas del 24 de setiembre del 2014, en donde indicó: “[...] *El criterio transcrito resulta de plena aplicación en la especie, lo que conduce a reiterar que el plazo dispuesto en el canon 211 de la LOPJ para el inicio de la investigación se encuentra sujeto a caducidad y no a prescripción [...].*

El Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, mediante resolución de las nueve horas del quince de enero de dos mil dieciséis, analizó el tema, resultando de interés lo siguiente: “*Así las cosas, el criterio emitido por el Tribunal de instancia, es coincidente con la línea que al respecto ha mantenido la Sala Primera desde hace poco más de un lustro, y que ha sido replicada recientemente por el Tribunal de Casación, en el sentido de que la potestad disciplinaria en el régimen de los funcionarios judiciales, tiene un plazo de caducidad –no de prescripción-, de un mes, ante lo cual, el órgano encargado de la instrucción, ha de formalizar el traslado de cargos dentro de ese tiempo, que se contabiliza desde que tuvo–o estuvo en condiciones de tener- conocimiento de la presunta falta. Los argumentos que formula el recurrente intentan revertir el criterio, sin brindar razones plausibles que minen las consideraciones –de este órgano, de la Sala Primera, ni del Tribunal de instancia- que se decantan por sostener que se está en presencia de un plazo de caducidad. En criterio de este órgano, estando en presencia de materia sancionatoria, su interpretación, además de restrictiva, ha de conciliar el adecuado servicio público con el principio pro operario, lo que también lleva a concluir que lo regulado en el precepto de comentario, debe tenerse como una caducidad. **Con todo, si se toma en cuenta que, conforme a los hechos probados, fue el 6 de setiembre de 2010 que la Inspección Judicial tuvo conocimiento de la presunta falta, a partir de entonces comenzaba el plazo del mes para realizar las investigaciones preliminares que se estimaren necesarias para formalizar el traslado de cargos, que debió notificarse, a más tardar, el 6 de octubre.** No obstante, este se constató hasta el 14 de diciembre siguiente, por lo cual, tal y como afirma el fallo recurrido, la potestad sancionatoria había caducado para entonces” . (La negrita no está en el original).*

Finalmente de relevancia para determinar los diversos criterios esbozados, el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto 562-2016, sobre la potestad disciplinaria del Fiscal Adjunto expuso: “... **Con relación al segundo motivo alegado, procede esta Cámara a variar criterio y en razón de eso se acoge la excepción interpuesta,** según se explica a continuación, se tiene que de

conformidad con el numeral 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial las Jefaturas de los Despachos podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, siempre y cuando la sanción a imponer no supere los quince días y para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en ese mismo cuerpo normativo. Aunado a lo anterior el artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que los funcionarios y empleados del Ministerio Público estarán sometidos al régimen disciplinario y laboral que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así las cosas, tanto el procedimiento, como las competencias y plazos para la aplicación del régimen disciplinario en los funcionarios del Ministerio Público, se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se tiene además que mediante Circular 01-ADM-2011 la Fiscalía General de la República, donde se dispuso dejar sin efecto lo mencionado en la circular 10-ADM-2010 en los correspondiente a la delegación del proceso disciplinario en los Fiscales y Fiscales Adjuntos que componen el Ministerio Público, otorgándole exclusivamente a la Inspección Fiscal dicha labor. **Considera este Tribunal Colegiado que una directriz administrativa, no puede quitarle a las diferentes Jefaturas del Ministerio Público, facultades que se les han otorgado por ley, pues sería contrario al principio de legalidad y de reserva de ley. Ahora bien, este Órgano Decisor, entiende la directriz de concentrar la tramitación de los procesos disciplinarios de los servidores del Ministerio Público en la Unidad de Inspección Fiscal, pero esto no significa que los plazos para iniciar los procesos administrativos empiecen a correr hasta que la Inspección Fiscal se imponga del conocimiento de los hechos que se denuncian...**” (La negrita no está en el original).

De conformidad con el criterio esbozado por el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto N° 562-2016 la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal de un mes establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, debe contabilizarse desde que el Fiscal Adjunto (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina) tiene conocimiento de los hechos. En esa inteligencia, y en lo que respecta al caso en particular la Licda. Ingrid Guth Ruíz, Fiscala Adjunta de la Unidad de Trámite Rápido, tuvo conocimiento de los hechos, desde el día **26 de octubre 2018**, por lo que el término para trasladar cargos vencía el **26 de noviembre del 2018**, siendo que al confeccionarse la imputación de cargos el día **28 de noviembre del 2018**, había operado sobradamente el plazo de caducidad. No obstante lo anterior, en el voto N° 3023-2019, mismo que se impugna en esta gestión, el Tribunal de la Inspección Judicial rechaza la excepción de caducidad planteada e indica que no comparte el criterio vertido en el voto N° 562-2016 porque no es vinculante, conclusión que vendría a resultar en una reforma en perjuicio de los funcionarios del Ministerio Público sometidos a un proceso disciplinario, generando incerteza en cuanto a cuál plazo se

debe respetar, debido a que no existe certeza en cuanto a partir de qué momento se debe contabilizar ese término de caducidad. En virtud de que siendo el mes para formular la imputación de cargos un plazo de caducidad, debe de establecerse claramente dicho plazo de antemano, por el principio de legalidad, que limita las actuaciones del Estado, máxime en materia sancionatoria por la posible limitación o afectación en recibir el salario completo como efecto de una suspensión sin goce de salario o la afectación en el reporte de sanciones en contra del servidor que vendría a generar perjuicio en las aspiraciones laborales del funcionario. Por ello en atención al mencionado principio debe determinarse previamente por ley a partir de cuándo comienza a contabilizarse el término de caducidad, si es cuando la jefatura tiene conocimiento, o cuando el órgano instructor tiene conocimiento, o cuando se cuenta con los elementos necesarios para formular la imputación de cargos, o si todas las causas en contra de los servidores del Ministerio Público deben ser conocidas por la Inspección Fiscal, o cuales por la Inspección Judicial, porque de lo contrario un cambio de criterio vertido en el propio proceso incoado en contra del funcionario, vendría a tomar por sorpresa al servidor, dejándolo en estado de indefensión, violentado el principio de legalidad y reserva de ley que rige la materia disciplinaria por su carácter sancionatorio.

## **II.- VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, PROPIAMENTE A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.**

**La Sala Constitucional ha establecido que “..la inobservancia de las reglas de la sana crítica racional, como método para apreciar la prueba -por errores de hecho o de derecho- y por consiguiente para demostrar la culpabilidad del acusado más allá de toda duda razonable, constituye una violación al debido proceso”. Resolución número de las 15 horas con treinta y tres minutos del día 28 de marzo del 1995.**

Si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal que dice: “*Objetividad En el ejercicio de su función, el Ministerio Público adecuará sus actos a un criterio objetivo y velará por el cumplimiento efectivo de las garantías que reconocen la Constitución, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes en el país y la ley. Deberá investigar no sólo las circunstancias que permitan comprobar la acusación, sino también las que sirvan para eximir de responsabilidad al imputado; asimismo, deberá formular los requerimientos e instancias conforme a ese criterio, aun en favor del imputado*”. (La negrita no se encuentra en el original).

Con mayor razón debe actuar con objetividad el órgano instructor de una causa disciplinaria seguida en contra de un servidor y no solo tener como meta sancionar sin traer a los autos toda la prueba

necesaria para descartar los argumentos de defensa del encausado, máxime si se trata de información que no podrá ser recopilada por el servidor.

En la contestación del traslado de cargos manifesté que la Licda. Ingrid Guth conocedora del estado de los escritorios y la carga laboral excesiva nos había indicado que revisaría los escritorios “para ayudarnos”. Debido a la carga laboral y sabidos del riesgo y efecto que esto podía generar nos presentamos a la oficina de Ambiente Laboral a solicitar la intervención – el Lic. Miguel Vargas Herrera, la Licda. Marianela Pereira y mi persona-. Además, la Licda. Ingrid Guth sabía que los tres habíamos sido atendidos en Psicología de la Corte por la excesiva carga laboral y que al Lic. Miguel Vargas y a mí nos habían remitido a Psicología del INS, sin embargo, la Licda. Ingrid Guth no brindó la información que requería el INS para la nuestra atención, violentando el derecho a recibir atención psicológica en el INS. Después de eso de forma injusta solicita la apertura de los procesos disciplinarios, a sabiendas del estado caótico de la Unidad de Trámite Rápido. Era de esperar que la situación de ese despacho, terminaría por afectar el trámite de los expedientes, circunstancia que escapaba de las manos de los fiscales, en razón de que los fiscales nos abocábamos a resolver lo urgente, por lo que no existe responsabilidad de nuestra parte en el trámite de los mismos, sino que es efecto directo del estado general de la Unidad de Trámite Rápido, circunstancia no valorada en resolución impugnada.

Se omite valorar en la resolución impugnada que no existe prueba objetiva en el expediente de que las causas prescribieran estando a mi cargo, en ese tanto no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al estrés laboral, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

Aunado a que con la impresión de una imagen de pantalla de sistema de gestión en la que ni siquiera se indica el nombre del fiscal que tenía realmente el expediente, ya que la información está incompleta y un informe que dice la fecha de prescripción de las causas penales, no se puede deslindar ninguna responsabilidad objetiva de mi parte, nótese como solo se indica que los expedientes estaban a mi cargo, pero no se hace una mayor investigación del trámite de los mismos y cada una de las diligencias que se ordenaron en los expedientes y las fechas en la cuales se ordenaron, y cuando fueron aportadas las pruebas a los expedientes, cuales fiscales y cuales técnicos judiciales los tuvieron a cargo y por cuanto tiempo, siendo esto de suma relevancia porque como lo indiqué mi persona no estuvo siempre a cargo del escritorio y con la prueba que se aporta no se puede determinar el trámite real que se le dio a cada uno de los expedientes y que los mismos estaban listos

para resolver con sobreseimiento definitivo, sin embargo, por la carga laboral debíamos abocarnos a resolver lo urgente.

Señala el aquo que no aporté la prueba para desvirtuar que las causas penales me prescribieran, sin embargo, la información detallada del sistema de gestión debió de forma objetiva solicitarla la Inspección Judicial y de esta forma no solo investigar las circunstancias que permitían sancionar sino también las que servían para eximirme de responsabilidad porque esa información no se la brindan a la parte encausada.

Aunado a ello se omite valorar en la resolución recurrida que las causas penales de cita, estaban listas para resolver con solicitud de sobreseimiento definitivo, porque se carecía de prueba para imputar la responsabilidad penal a los imputados, no fueron habidos a pesar de las gestiones, o no cometieron delito alguno, por lo que los mismos inevitablemente contarían con resolución por sobreseimiento definitivo, por lo que el trámite en la instrucción de la investigación fue el correcto, acorde con la situación laboral que teníamos los fiscales de la Unidad de Trámite Rápido.

De ahí que se recalca en la contestación del traslado de cargos el deficiente uso del recurso humano por parte de la jefatura, ya que con la excesiva carga laboral que teníamos cuatro de los fiscales de trámite rápido, tenía otros cuatro fiscales revisando expedientes en lugar de resolver expedientes con la investigación finalizada, circunstancia que tampoco fue analizada en la resolución impugnada.

En la resolución impugnada únicamente se valora la carga laboral, la atención en la Oficina de Ambiente Laboral, la atención en psicología de la Corte y el médico de empresa, a fin de bajar la sanción, omitiendo valorar que después de acudir a solicitar atención y ayuda se nos abren causas disciplinarias por demás injustas lo que refleja Acoso Laboral porque ante ese panorama sólo podíamos priorizar los casos y darles trámite a los casos urgentes. Que más podíamos hacer, si la jefatura tenía conocimiento de la carga laboral, de la situación caótica de la Fiscalía de Trámite Rápido, lo que resulta en una causal de justificación que impedía que los expedientes se resolvieran antes pero no por negligencia o inactividad en la investigación o en el trámite de las sumarias, sino porque no había tiempo para resolver con las solicitudes de sobreseimiento definitivo lo que se desprende de la revisión de los expedientes. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial carente de fundamentación solo utiliza los documentos de atención en médico empresa, referencia al INS y atención de psicología para bajar la sanción sin valorar la carga laboral excesiva que teníamos, volumen de trabajo y falta de personal, porque la Unidad de Trámite Rápido inicia con alrededor de once fiscales y luego termina con cuatro fiscales asumiendo la misma carga de trabajo, además trabajábamos sábados, mi persona y Marianela Pereira, fiscal que acudió a Ambiente Laboral como se desprende los documentos aportados como prueba y domingos y hasta altas horas de la noche



los días entre semana de lo cual es testigo mi familia, mi esposo, hijos y hermana, lo que es insostenible terminando por afectar nuestra salud.

**Existe una justificación para todo lo ocurrido siendo esto un problema administrativo que debía ser resuelto por la Jefatura del despacho (Ministerio Público) el cual no es imputable a mi persona, ni a los otros fiscales (Marianela Pereira y Miguel Vargas) a quienes se les abrieron causas por el mismo tema.**

En cuanto a la carga laboral excesiva de los fiscales existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, el voto número 12788-2011, el cual en lo que interesa señala lo siguiente: “[...] *Esta dilación, que la Sala estima excesiva, no es imputable a los fiscales ni autoridades jurisdiccionales que han intervenido en el asunto –como bien se aduce en el informe rendido– sino a circunstancias propias del sistema (volumen de trabajo y falta de personal, entre otras), lo cual ha venido a incidir negativamente en el cumplimiento del principio de justicia de pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política. Los problemas administrativos que sufren los despachos judiciales no pueden ser trasladados a los administrados [...].*

Por lo que no lleva razón el Tribunal de la Inspección Judicial al manifestar que se acreditó la falta atribuida, porque se demostró que no cometí ninguna falta disciplinaria, por el contrario, le di a los expedientes el trámite oportuno, y del análisis de los aspectos de fondo de los expedientes se pueden deslindar que finalmente contarían con una sentencia de sobreseimiento definitivo, por lo que no se causaría perjuicio alguno.

Tampoco valoró la Inspección Judicial que trabajábamos de forma excesiva, sábados, domingos y altas horas de la noche entre semana para salir adelante con el escritorio, siendo que abrir causas con el conocimiento de la situación laboral de la Unidad de Trámite Rápido es Acoso laboral, lo que me causa agravio por el daño emocional y laboral que ello implica, y debido al Acoso Laboral vivido tuve que presentar la renuncia”.

En cuanto a esta última causa es importante señalar que, en similares circunstancias a las expuestas, la Unidad de Inspección Fiscal eximió de responsabilidad a otra fiscal y en mi caso se me impone una sanción, lo que deja ver la desigualdad en la valoración de la prueba y demás aspectos del debido proceso.

Sumado a lo anterior, con el mayor de los respetos en atención al Principio de Legalidad, revisé el Reglamento Interno de Carrera Judicial, propiamente el artículo número 3, y los dictámenes emitidos por la UISA no son vinculantes, ya que la Corte Plena no ha autorizado el cambio del artículo.

No obstante, entiendo que la labor de la UISA es sumamente importante, y sirve de filtro para el ingreso de personas no adecuadas al Poder Judicial y de esta forma evitar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial. Sin embargo, en mi caso el análisis se enfoca en las causas

disciplinarias, pero no se valora de ninguna forma lo que ampliamente expliqué en la entrevista con respecto al Acoso Laboral que me ha causado agravio económico.

Es así como no es cierto que carezca de ética y moral para ejercer la función de juez, laboré durante muchos años en el Ministerio Público con gran responsabilidad y mística, la situación que se da con las causas disciplinarias es producto del Acoso Laboral.

Por tanto, se vulnera el Principio de Inocencia al señalarse en el Informe que carezco de ética y moral en razón de que las resoluciones no han adquirido firmeza, sumado a que siempre me desempeñé con gran responsabilidad trabajando incluso tarde, así como sábados y domingos para salir adelante con mi trabajo.

Finalmente, es importante señalar que a pesar de todo lo vivido actualmente estoy muy bien, tal y como lo señala el informe de psicología, mi persona tiene las competencias genéricas y específicas a fines al puesto:

---

#### **IV- METODOLOGIA UTILIZADA**

- Observación Conductual Individual
- Entrevista Individual
- Examen Mental
- Batería de Pruebas Psicológicas:

- Test de Inteligencia
- Test de Personalidad
- Test de Competencias
- Test de Psicopatología

#### **V- RESULTADOS OBTENIDOS**

La metodología utilizada permitió determinar que, al momento de la presente revaloración la Licenciada posee competencias genéricas y específicas afines al puesto.

#### **VI- RECOMENDACIONES**

Lo expuesto anteriormente permite concluir que la Licenciada obtiene un resultado **favorable** en la valoración psicológica para dicho concurso. Por lo que se recomienda su elegibilidad al puesto.

#### **PETITORIA:**

Respetables miembros de la Judicatura de forma muy respetuosa en atención al Derecho Constitucional al Trabajo solicito se me permita estar en la lista de elegibles y de esta forma tener la posibilidad de trabajar y así solventar mis necesidades básicas y

cumplir a cabalidad con mis obligaciones económicas, sumado a que mi padre es un adulto mayor que depende de mí económicamente.

**LUGAR NOTIFICACIONES:**

Las notificaciones se recibirán en el correo electrónico:

xxx@gmail.com”

-0-

Previamente a resolver, se considera procedente solicitar criterio sobre el recurso de apelación de la señora xxx a la Dirección Jurídica.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver, solicitar criterio a la Dirección Jurídica sobre el recurso de apelación ante este Consejo de la señora xxx.

-0-

En atención al acuerdo anterior, la señora Argili Gómez Siu y el señor Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, por su orden Subdirectora Jurídica interina y Director Jurídico interino informaron:

“Por este medio se procederá a responder la solicitud de criterio planteada por el oficio número **PJ-DGH-SACJ-0766-2020** del 23 de abril de 2020, lo que se hace en los términos siguientes:

**I. Antecedentes (la consulta)**

Mediante el referido oficio PJ-DGH-SACJ-0766-2020 de fecha 23 de abril de 2020, se pone en conocimiento de esta Dirección un acuerdo del Consejo de la Judicatura tomado en el artículo VIII de la sesión número CJ-13-2020 de fecha 16 de abril de 2020, por el se dispuso: *“Previamente a resolver, solicitar criterio a la Dirección Jurídica sobre el recurso de apelación ante este Consejo de la señora xxx”*.

El acto que entiende esta Dirección pretende impugnar la señora xxx es el informe socio laboral dictado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana bajo el número ESLA-1148-UISA-19 de fecha 21 de febrero de 2020, que fue entregado formalmente mediante el oficio número RS-0178-2020 de fecha 21 de febrero de 2020, suscrito por el Lic. Alex Guevara Meza, en su condición de Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en virtud de que el propio Consejo de la Judicatura por lo establecido en el artículo VII de la sesión número CJ-09-2020 del 04 de marzo de 2020, había acordado: *“Previamente a resolver comunicar nuevamente a la señora Maritza Teresita Marín el informe RS-0178-2020 de 21 de febrero de 2020, emitido por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, advirtiéndole que tiene derecho de apelar el mismo ante ese Órgano, para lo cual se le otorgan cinco días una vez comunicado el presente acuerdo”*.

## **II. Criterio de esta Dirección Jurídica**

De previo a la emisión de la respuesta formal, 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, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

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.

## **El informe sociolaboral ESLA-1148-UISA-19**

Por estar aspirando al puesto de Jueza Penal 4, se realiza el obligado estudio sociolaboral y de antecedentes a la señora xxx, como parte de los análisis de idoneidad para aspirantes a puestos de la judicatura, producto del cual, ese departamento concluye otorgarle una condición de “No Recomendada”.

El informe contiene una serie de argumentos y razonamientos detallados por los cuales considera que no es recomendable que a la señora xxx se le nombre en un puesto de judicatura, pudiendo categorizárseles genéricamente en los siguientes aspectos, a saber:

- a) *Sanciones disciplinarias y recomendaciones emitidas por el órgano disciplinario y la valoración de personas ex compañeras de trabajo:* Que posee sanciones disciplinarias de amonestación escrita y de suspensión sin goce de salario firmes, alusivas a problemas relacionados en el ejercicio de los cargos que había ocupado dentro del Ministerio Público al decir el informe que *“en relación al historial laboral de la señora xxx, se detectaron antecedentes administrativos y referencias laborales que cuestionan la idoneidad funcional, así como el dominio de las competencias que exige el Perfil del puesto de Jueza 4 en materia penal (...) que dejan en evidencia falencias importantes en relación con la efectividad en las funciones que ejercía la evaluada en el puesto de Fiscal Auxiliar y que coinciden con algunas de las funciones que establece el perfil competencial del puesto que aspira ocupar. Tales antecedentes disciplinarios, además, coinciden con las referencias y criterios expresados por sus antiguas jefaturas, sus homólogos, así como el personal subalterno con el cual laboró la evaluada durante sus últimos años de servicio en la institución”* (ver folio 4 del citado estudio sociolaboral).
- b) *La entrevista a la interesada:* *“(...) es de señalar también que durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) sí bien se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas. A criterio de la UISA tal tendencia mostrada por la valorada durante la investigación a su vez genera duda respecto a la capacidad de autocrítica y objetividad para reconocer posibles áreas de mejora en el desarrollo de sus funciones como profesional; toda vez que la posición mostrada se inclinó más bien expresar el desacuerdo y descontento con las observaciones e instrucciones que giraban sus jefatura; incurriendo*

*asimismo en descalificarlas y limitándose a expresar que “las correcciones que le solicitaban eran antojadizas” y atribuyendo las causas disciplinarias que se tramitaron cuando laboró en la Unidad de Trámite Rápido, como “producto del desorden en la Fiscalía” (ver folio 9 del citado estudio sociolaboral).*

### **La impugnación planteada**

La señora xxx presenta ante el Consejo de la Judicatura una impugnación que, pareciera querer atacar el aludido informe sociolaboral de su caso en que no se recomienda su nombramiento como jueza penal 4.

Para arribar a esta conclusión, hay que recordar que uno de los principios de los procedimientos administrativos es el de informalismo recursivo<sup>1</sup> a partir del cual, si el propio Consejo de la Judicatura le había indicado que podía impugnar el informe sociolaboral y haciendo alusión a ese acto, dice: *“solicito se me permita estar en la lista de elegibles y de esta forma tener la posibilidad de trabajar y así solventar mis necesidades básicas y cumplir a cabalidad con mis obligaciones económicas, sumado a que mi padre es un adulto mayor que depende de mí económicamente”* es claro que, viendo en el informe sociolaboral un obstáculo para sus aspiraciones a la judicatura, entonces, al solicitar estar en la lista de elegibles, es lógico inferir que está manifestando su inconformidad con el estudio planteado.

Ahora bien, en términos formales jurídicos, lo primero que hay que preguntar es si ¿ese informe sociolaboral es susceptible de impugnación? En ese sentido, hay que recordar que el informe sociolaboral, es un informe técnico científico que, desde la perspectiva propia del Derecho Administrativo, se conceptualiza como un acto preparatorio o instrumento que puede servir para fundamentar un acto final (artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública).

Siguiendo la teoría tradicional, los informes técnicos en cuanto actos preparatorios se impugnan junto con el acto final que sustentan y en ese sentido, en tesis de principio, no tienen posibilidad de ser impugnados de forma independiente. Sin embargo, dice el artículo 163.2 de la Ley General de la Administración Pública que *“2. Los vicios propios de los actos preparatorios se impugnarán conjuntamente con el acto, salvo que*

---

<sup>1</sup> Dice la Ley General de la Administración Pública: *“Artículo 348.-Los recursos no requieren una redacción ni una pretensión especiales y bastará para su correcta formulación que de su texto se infiera claramente la petición de revisión”* .

aqueellos sean, a su vez, actos con efecto propio” (el subrayado no es del original).

En el presente asunto, ha sido el mismo Consejo de la Judicatura el que ha categorizado ese informe sociolaboral como uno de efecto propio, ello al indicarle a la interesada que podría “apelarlo”, por lo cual, huelga el análisis de la admisibilidad del recurso interpuesto.

### **Los argumentos de la impugnación planteada**

El escrito de impugnación interpuesto, esencialmente, presenta argumentos en el sentido de que el informe sociolaboral toma como elementos de consideración las sanciones disciplinarias que, desde la perspectiva de la recurrente, no están firmes porque presentó un proceso judicial en sede laboral y porque, fundamentalmente, todos esos hechos expuestos en cada uno de los procedimientos disciplinarios a que hace alusión, fueron ocasionados por un acoso laboral que ella sufrió pero que nunca había denunciado.

### **Valoración sobre la impugnación presentada**

Es importante tener presente que esta Dirección lo que puede realizar es un análisis jurídico sobre la impugnación que sirva como algún elemento de orientación al órgano consultante, pero no es un análisis técnico sociolaboral, porque esa revisión técnica escapa a su competencia formal y no posee el conocimiento científico especializado para tal fin.

Frente a este escenario, lo que puede decirse es que, según se dice en el informe sociolaboral y se desprende de lo argumentado por la recurrente, las sanciones disciplinarias se encuentran firmes en sede administrativa y que como actos administrativos son actos ejecutivos y ejecutorios (artículos 146 y 148 de la Ley General de la Administración Pública), por lo que son susceptibles de ser valorados y el hecho de que haya presentado un proceso judicial laboral atacándolas, per se, no modifican su validez o eficacia, cosa que solo sucedería si existiera una sentencia judicial firme que las anule y, según lo relatado en ambas fuentes supra indicadas, no parece ser ese el contexto actual.

Ahora bien, el resto de las argumentaciones de si presentó pruebas ante la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes o si esas pruebas no le fueron admitidas o, en suma, cómo se valoraron ya técnicamente en materia de análisis sociolaboral para definir la situación de la señora xxx, debe ser un tema manejado estrictamente en el ámbito técnico y eso escapa, por mucho, la simple visión formal jurídica.

Nótese que en el estudio de comentario, se dice que “Cobra relevancia para efectos del presente estudio sociolaboral, por tanto, dar cuenta aquí del análisis y valoración que la UISA hace respecto del historial disciplinario de la evaluada que se tiene por constatado producto de la investigación, y asimismo, cómo esto se relaciona, según criterio técnico objetivo y fundado, con los citados cuestionamientos a la idoneidad de la valorada en general, más allá de la manera en que finalizaron los procedimientos. Asimismo, el análisis se hace necesario a efecto de justificar cómo se relacionan los resultados de la investigación sociolaboral con el deber de probidad y sus elementos constitutivos de eficiencia, buena fe así como la identificación y atención de las necesidades colectivas de manera prioritaria, planificada, regular y continua que se exige a toda persona funcionaria pública” (ver folio 4 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original) y que “(…) durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) sí bien se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas” (ver folio 9 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original).

Como se puede inferir de lo supra transcrito, es claro que el abordaje y enfoque técnico científico en materia sociolaboral, va más allá de la simple formalidad jurídica procedimental y, por tanto, para valorar la pertinencia del informe sociolaboral, se debe recurrir al análisis técnico de la materia, lo que en lógica supone esta Dirección, habrá solicitado ya el Consejo consultante para contar con la asesoría del personal experto.

No hay que perder de vista que lo que interesa saber es si, sociolaboralmente, la persona es apta para optar por un puesto dentro del Poder Judicial, todo ello en protección del interés público (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública) y en consecuencia, frente a la impugnación, hay que revisar si la metodología de elaboración, recolección de estudios de campo e interpretación de resultados en materia de trabajo social contenidos en el informe impugnado han sido pertinentes y adecuados, de conformidad con las reglas científicas de sentido unívoco y aplicación exacta en las circunstancias del caso concreto (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).

Por último, es importante recordar que en respeto del bloque de legalidad aplicable, corresponde al órgano consultante la



competencia, exclusiva y excluyente, para decidir qué resolver respecto de la impugnación que le fue presentada.

### **III. Conclusiones y recomendaciones**

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

- 1.** En términos de derecho administrativo, los informes técnicos de estudios sociolaborales de los aspirantes a un puesto de judicatura constituyen un acto preparatorio (artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública).
- 2.** Por regla general, los actos preparatorios se impugnan junto con el acto final al que fundamentan, salvo que posean efecto propio (artículo 163.2 de la Ley General de la Administración Pública).
- 3.** En el presente asunto, el Consejo de la Judicatura interpretó que el informe sociolaboral tenía impugnación directa (acuerdo de sesión CJ-09-2020), por lo cual carece de interés actual el análisis de admisibilidad de la apelación presentada.
- 4.** Para valorar la pertinencia del informe sociolaboral impugnado, se debe recurrir al análisis técnico de la materia que permita revisar si la metodología de elaboración, recolección de estudios de campo e interpretación de resultados en materia de trabajo social contenidos en el informe de interés han sido adecuados, todo de conformidad con las reglas científicas de sentido unívoco y aplicación exacta en las circunstancias del caso concreto (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).
- 5.** Corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para decidir qué resolver respecto de la impugnación que le fue presentada...”

-0-

Discutido ampliamente el tema, previamente a resolver se considera procedente designar al señor Juan Carlos Segura Solís, integrante de este Órgano para que elabore un proyecto de resolución.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver, designar al integrante, señor Juan Carlos Segura Solís, para que elabore un proyecto de resolución. ***Ejecútese.***

El integrante Segura Solís presentó el siguiente informe:

**“CONSEJO DE LA JUDICATURA. A las horas del día del mes de julio del año dos mil veinte.**

**Procede este Consejo a conocer el Recurso de Apelación interpuesto por la señora xxx, mayor casada, portadora de la cédula de identidad número 3-0316-0951, contra el Estudio Social ESLA-1148-UISA-19.**

**I.- ANTECEDENTES DEL CASO.-** La señora xxx, participó en el Concurso CJ-26-2018 para optar por el puesto de Juez 4 en materia penal; concurso que se inició en el mes de agosto del año dos mil diecinueve. Cumpliendo con las etapas previas del concurso, el Equipo de la Unidad Interdisciplinaria evaluó a la recurrente, concluyendo su no recomendación para ejercer el puesto. Ante esta situación doña Maritza solicita ser revalorada por la UISA. Al momento de realizarle el estudio sociolaboral por parte de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección, en fecha 21 de febrero del año dos mil veinte, la participante Marín Arya, resultó, una vez evaluada por esa unidad, no recomendada para el puesto concursado. Ante esta situación, la participante inconforme con lo resuelto por esa Unidad antes indicada, interpone recurso de apelación, el cual conoce este órgano en alzada. Cabe indicar para efectos de la resolución de este recurso, que doña Maritza laboró en el Ministerio Público, ocupando varias plazas de Fiscal auxiliar, en la Unidad de Inspección Fiscal, desde el día diez de julio del año dos mil seis hasta el día 21 de noviembre en que interpone su renuncia.

**II.- DE LA IDONEIDAD COMPROBADA EN CUALQUIER TIPO DE PROCESO PREVIO AL NOMBRAMIENTO DENTRO DE UN PUESTO O CARGO DE LA JUDICATURA.-** Los Poderes Públicos, no pueden reclutar su personal al igual que una empresa privada, sino que debe someterse para la selección y reclutamiento de sus futuros funcionarios a ciertos principios y criterios; de tal manera que, en la selección de sus futuros empleados, las administraciones deben ampararse en criterios objetivos e imparciales, pues todos los ciudadanos son iguales ante la ley, y ante su aplicación, de manera que, no puede expresarse en su elección preferencias discriminatorias o fundadas en razones subjetivas de unos sobre los otros. Este principio de igualdad contemplado en el artículo 33 de la Constitución Política, junto con el principio de idoneidad, llamado también en doctrina de mérito y capacidad regulado en el numeral 192, son los que la función pública tomará en cuenta, a efectos de comprobar esa capacidad para ejercer el cargo con base en las

capacidades y méritos de la persona postulante para el ejercicio del cargo concursado. De tal manera que, serán elegidos los candidatos/as, que tengan los mejores méritos y la mayor capacidad para el puesto a elegir, sin que se tome en cuenta ninguna condición social, económica de la persona, u otra condición que pueda producir discriminación de ninguna índole. Así las cosas la idoneidad se comprobará mediante exámenes de conocimiento, junto con la verificación de poseer valores éticos y morales para el cargo. Así las cosas, el acceso a la función pública debe realizarse por mérito y capacidad, y ello deberá plasmarse en el establecimiento de mecanismos de entrada y reclutamiento que posibiliten que sean entre todos los participantes, ( principio de igualdad), los mejores aspirantes quienes puedan ser seleccionados, e ingresar a la función pública. Las vías técnicas de selección podrán ser diversas o muy variadas, pero todas ellas, deberán garantizar el acceso de los más capacitados y con mayores méritos. A manera de conclusión, de esta primera reflexión jurídica, el principio de igualdad al acceso a los cargos públicos, junto con los principios de mérito y capacidad, idoneidad en nuestra legislación, regularán el ingreso a la función pública, con base en procedimientos amparados al bloque de legalidad y bajo normas objetivas y racionales, amparados a la ley, y sin la existencia de requisitos que puedan aparejar una posible igualdad negativa.

**III.- ANÁLISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO.-** En el caso bajo estudio, la recurrente apela el estudio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, alegando haber tomado en cuenta dicho órgano para su conclusión, únicamente las sanciones disciplinarias, cuando no el mismo puede basarse en esas causas disciplinarias para concluir su no recomendación. La normativa aplicable al caso bajo estudio, mediante la cual se basa la Unidad Sociolaboral y Antecedentes ( UISA), para comprobar esa idoneidad en los valores y capacidades éticas y morales, de la persona candidata para el puesto a concursar tiene su origen en los numerales constitucionales 33, 192, 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y 18 del Estatuto de Servicio Judicial en relación con los numerales 1.h, 5 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes ( UISA), mediante el cual se valora la idoneidad ética y moral de la recurrente, donde se integran los antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario, o de cualquier otra naturaleza; así como el conocer el desenvolvimiento general de la persona en su entorno familiar, laboral y como miembro de la comunidad, y con base en esos estudios, y antecedentes se comprueba los mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral a fin de contratar a las personas cuyos antecedentes no constituyan riesgos, cuestionamientos o vulneren la imagen del Poder Judicial; de tal manera que en ellos no se encuentren faltas que sean de tal gravedad que contravengan la normativa y políticas institucionales y produzcan un alto riesgos. Así las cosas, en el estudio realizado,

donde se toman en cuenta no solamente esos antecedentes disciplinarios fueron tomados en cuenta para llegar a la conclusión tomada, como lo quiere hacer ver la señora xxx, sino que además, se detectaron otras faltas de competencias blandas, y de carencia de idoneidad funcional, junto con falta de competencias para el ejercicio del puesto de Juez 4 en materia penal que hacen que no cumpla con esa idoneidad funcional, por carecer de valores propios de un cargo dentro de la función pública judicial, que se requieren por parte de doña Maritza, como son el no acatamiento por parte de ella de recomendaciones del órgano disciplinario para el mejoramiento del servicio que prestó como fiscal, los cuales fueron ignorados por la señora xxx. Además se encontró una deficiencia de "Humanismo y Conciencia Social", falta de "Planificación y Organización", y "Adaptabilidad"; y por ello es que esa Unidad concluye no recomendarla. La ausencia en el perfil de la recurrente, de varias competencias blandas y propias del cargo concursado la hacen no cumplir con todos los requisitos competenciales para el ejercicio del puesto concursado y la hace no ser idónea para el cargo. En consecuencia, de conformidad con el informe recibido lo procedente es no incluirla en el escalafón correspondiente, denegando el recurso presentado.

#### **POR TANTO**

Se deniega el recurso de apelación interpuesto por la señora xxx contra el Estudio Sociolaboral ESLA. 1148-UISA-19 y en consecuencia no se le incluye en el escalafón correspondiente.

**SE ACORDÓ:** Denegar el recurso de apelación y en consecuencia no incluir a la señora xxx en el escalafón correspondiente.”

-0-

Las argumentaciones de fondo que señala la petente no son revisables por este Consejo, por cuanto para ello deberá de presentar las acciones que estime pertinentes ante los Órganos disciplinarios competentes. El acto que este Consejo dictó tiene fundamento en el estudio que realizó la Unidad de Antecedentes (UISA) y no se están dando razones jurídicas que sirvan para descalificar el mismo. En razón de ello procede rechazar el recurso de reconsideración.

**SE ACORDÓ:** Rechazar el recurso de reconsideración formulado por la señora xxx.

## ARTÍCULO V

**Documento: 12126-2020**

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-26-2020 celebrada el 01 de julio del presente año, artículo VII, conoció la apelación presentada por la señora xxx respecto al informe de la Unidad de Investigaciones Sociolaborales y de Antecedentes (UISA), en el que se define como persona no recomendada para el cargo de Jueza 4 Penal y se acordó lo siguiente:

*“Denegar el recurso de apelación y en consecuencia no incluir a la señora xxx en el escalafón correspondiente.”*

La señora xxx, mediante oficio de fecha 13 de julio del presente año expone:

“Después de brindarles un respetuoso saludo, me permito consultarles si puedo realizar el examen del CONCURSO CJ-06-2020 para el cual estoy inscrita a fin de mejorar la nota. Dicho examen está señalado para realizarse en el mes de agosto del presente año.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que la señora xxx, se encuentra inscrita en el concurso CJ-06-2020 para el cargo de Jueza 4 Penal, el cual fue publicado el 24 de febrero de 2020, cuyos exámenes no han sido aplicados con motivo de la pandemia que se vive a nivel nacional producto del COVID-19, y que tentativamente están programados para el mes de agosto.

-0-

La no recomendación que este Consejo hizo, producto del resultado obtenido por la señora xxx en la evaluación, lo es en términos absolutos, en consecuencia se debe de aplicar lo establecido en el artículo 12 punto 1 del Reglamento de la UISA inhabilitándole por el plazo mínimo de dos años.

**SE ACORDÓ:** Comunicar a la señora xxx que de conformidad con en el artículo 12 punto 1 del Reglamento de la UISA, es criterio de este Órgano que se encuentra inhabilitada por el plazo mínimo de dos años. En consecuencia, se deniega la solicitud para participar en el concurso CJ06-

2020 de juez y jueza 4 Penal.

## **ARTICULO VI**

### ***Documento 12149-2020***

El señor Andrés Valladares Castillo, mediante correo electrónico del 09 de julio, solicitó:

“Buenas tardes, estimados (as) señores (as) del Consejo de la Judicatura.

Por medio del presente deseo exponerles lo siguiente:

En aras de integrar la lista de elegibles como Juez laboral 3, participé en el concurso CJ-05-2017. En el mismo logré aprobar el examen oral ante el tribunal, posteriormente fui sometido a pruebas de Psicología el martes 31 de octubre de 2017, la cual efectué. Acto seguido en fecha 18 de enero de 2018 fui a la valoración médica respectiva.

En la valoración médica, se me detectó una "irregularidad", en el electrocardiograma, razón por la cual tuve que realizarme una serie de procedimientos médicos como una prueba de esfuerzo así como un ecocardiograma, los cuales por su costo elevado me los hice en la CCSS, además de otros exámenes que me fueron prescritos.

Por otro lado, para todos es conocido que los plazos de los exámenes en la CCSS son muy extensos de manera que no pude entregar los resultados médicos en el tiempo que se me otorgó. Cabe indicar que en ese momento mi prioridad dejó de ser el concurso sino más bien mi salud.

No está de menos indicar que desde el año 2016 he venido ocupando puestos en propiedad en la judicatura primero en el Juzgado de Cobro de Limón y ahora en el Juzgado Contravencional y Tránsito de Sarapiquí, por lo que siempre me cuestioné el tener que cumplir con toda la revisión médica para ser contratado como juez de trabajo, siendo que ya laboro incluso en un puesto en propiedad, pero bueno por un tema de salud lo tomé a bien.

Siempre he sido una persona muy sana, gracias a Dios no padezco de ninguna enfermedad y los exámenes con el cardiólogo salieron bien, sin embargo fui excluido del concurso precisamente por no completar el trámite de los exámenes médicos.

El día de hoy expuse mi caso a una persona funcionaria de la Sección Administrativa de Carrera Judicial quien muy amablemente me escuchó y me recomendó exponer mi caso ante ustedes como Consejo de la Judicatura, para que por favor lo analicen y valoren si resulta viable que se me permita concluir el trámite y de esta forma tener la posibilidad de integrar la lista de elegibles si así fuera procedente en el puesto de Juez Laboral 3.

Muchas gracias de antemano por la atención brindada.

-0-

De la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se informa lo siguiente:

1. El señor Valladares participó en el concurso CJ-05-2017 para juez 3 laboral, se valoró en el área de medicina en el año 2018 y no presentó los exámenes médicos por lo tanto no concluyó el proceso.
2. En sesión del Consejo de la Judicatura 24-2018 de fecha 04 de julio, artículo IV, tomó el siguiente acuerdo:

“Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Andrés Valladares Castillo participó en el concurso CJ-05-2017, para el cargo de juez 3 laboral. Como parte del proceso fue evaluado por las personas profesionales de la Unidad Interdisciplinaria en el mes de enero del presente año, sin que a la fecha haya presentado la totalidad de exámenes médicos que le fueran requeridos. En razón de ello, con fecha 29 de mayo anterior, se le comunicó lo siguiente:

“El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-028-14 celebrada el 12 de agosto de 2014, artículo XVI, en lo que interesa dispuso:

“... En relación con el planteamiento que se hace para que se excluyan del concurso en forma definitiva las personas oferentes que en el término de un mes no hayan cumplido con los requerimientos solicitados por las áreas de Medicina, Psicología y Trabajo Social, se considera de recibo la petición, por lo tanto, dicho

plazo se definirá al momento en que se de por concluido el concurso, para lo cual deberá de hacerse una prevención a las personas interesadas.

SE ACORDÓ: ... 2) Acoger la propuesta para que aquellas personas participantes en los concursos que no cumplan bajo apercibimiento con la entrega de los requerimientos establecidos en las áreas de Medicina, Psicología y Trabajo Social, se excluyan en forma definitiva del concurso una vez transcurrido el término de un mes a partir de la notificación.”

En atención al acuerdo anterior y con motivo de que ese Órgano en la sesión CJ-17-2018 celebrada el 18 de mayo anterior, dio por finalizado el concurso CJ-05-2017, para el cargo de juez 3 laboral, en el cual usted está participando y en virtud de que a la fecha no ha completado los exámenes médicos que le fueron requeridos, se le otorga el plazo de un mes a partir del recibo de esta comunicación para su presentación, caso contrario se procederá con su exclusión definitiva de dicho concurso.”

-0-

Según informó la señorita Jennifer Chevez Mendoza, asistente administrativa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en conversación telefónica sostenida el 02 de los corrientes con el señor Andrés Valladares Castillo, indicó no tener interés en continuar con el proceso.

-0-

De acuerdo con lo señalado por el señor Andrés Valladares Castillo y conforme al acuerdo que fuera adoptado por este Consejo en la sesión CJ-028-14 celebrada el 12 de agosto de 2014, artículo XVI, procede su exclusión del concurso CJ-05-2017, para el cargo de juez 3 laboral.

**SE ACORDÓ:** Excluir al señor Andrés Valladares Castillo del concurso CJ-05-2017, para el cargo de juez 3 laboral.”

3. Sobre la vigencia de las valoraciones efectuadas por la Unidad Interdisciplinaria, los profesionales en dichas áreas, en reiteradas ocasiones han manifestado que en los procesos de selección de personal, tanto la evaluación psicológica, médica como la de trabajo social son, por razones técnicas y metodológicas, de índole situacional, es decir, se aplican en un contexto y momento específicos, de lo cual se derivan los resultados. En ese sentido, la idoneidad de las y los oferentes puede variar a través del tiempo, tanto de forma positiva como negativa según requerimientos del perfil vigente del cargo para el que concursa.



4. El Consejo de la Judicatura definió la metodología por competencias laborales para los distintos puestos de la judicatura. Es así que para cada materia, nivel y cargo es preciso cumplir con las habilidades, destrezas y aptitudes definidas en el perfil y éstas deben ser validadas por la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

Este Consejo en la sesión CJ-24-2018 de fecha 04 de julio de ese año, artículo IV procedió con la exclusión definitiva del señor Valladares Castillo del concurso CJ-05-2017, por cuanto no cumplió con la totalidad de los requisitos establecidos para su incorporación en el escalafón de elegibles. Dicho acto adquirió firmeza, por lo tanto, lo procedente es que participe en un nuevo concurso.

**SE ACORDÓ:** Denegar la solicitud del señor Andrés Valladares Castillo.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.