

## CONSEJO DE PERSONAL

### SESION N° 004-2023

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del dieciocho de abril del dos mil veintitrés, con asistencia de la Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez, quien preside, Msc. Alejandra Rojas Calvo y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez. La Mag. Julia Varela Araya y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, se excusan por no poder asistir.*

### ARTÍCULO I

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-516-2023 (resolución RDE-025-23), relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:*

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0025-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0014-2023	Alejandra María Aguilar Delgado	0110120937	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Hispanoamericana, 29/05/2010	Profesional 2 (Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito)	26/11/2022	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG  
H-CP-RDE-0025-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-516-2023 con la resolución numerada como PJ-DGH-CP-RDE-025-2023.

*Se declara en firme.*

## ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-568-2023 (resolución RDE-028-23), relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0028-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0015-2023	Heriberto Elizondo Alvarez	0303890621	Bachiller Académico Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 06/05/2022	Oficial de Investigación  (Oficial de Investigación JEDO)	28/11/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG  
H-CP-RDE-0028-2023:

”

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-568-2023 con la resolución numerada como PJ-DGH-CP-RDE-028-2023.

*Se declara en firme.*

## *ARTÍCULO III*

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-AP-1123-2023 relacionado con reconsideración y reconocimiento de vacaciones solicitado por la señora Nathalie García Azofeifa, el cual indica:*

**“Asunto:**

Reconsideración, revocatoria del acto administrativo de rebajo de días de vacaciones disfrutados en los periodos 2011-2012 y 2012-2013 y apelación concomitante ante Órgano Superior Jerárquico de la señora **Nathalie Virginia García Azofeifa**, cédula **01-1350-0409**.

**Estimados señores:**

En atención a la solicitud de reconsideración, revocatoria del acto administrativo de rebajo de días de vacaciones disfrutados en los periodos 2011-2012 y 2012-2013 y apelación concomitante ante Órgano Superior Jerárquico de la señora **Nathalie Virginia García Azofeifa**, cédula **01-1350-0409**, se informa lo siguiente:

**I. Antecedentes de la gestión:**

El recurso se eleva a conocimiento y resolución del Consejo de Personal, debido a la petición manifestada por la señora **García Azofeifa**, mediante correo electrónico del 10 de octubre del 2022, en la cual señala:

... La suscrita, Nathalie Virginia García Azofeifa, mayor, costarricense, cédula 1-1350-0409, casada, abogada, funcionaria Judicial en propiedad como técnica judicial 2 en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, de manera formal presento recurso de reconsideración y revocatoria, así como apelación de manera concomitante, en tiempo y forma, ante el plazo otorgado primeramente por diez días y luego ante petición expresa de mi persona ampliado.

Este recurso se plantea ante el acto administrativo que procede a rebajarme 10 días de vacaciones del presente período (2021-2022), que pasé de tener 12 días de saldo de disfrute de vacaciones, a tener únicamente 2 días, sobre un supuesto goce de vacaciones correspondientes al período de cierre colectivo (2011-2022), de las cuales no hay prueba de dicho disfrute por lo que solicito sea analizada al tenor de la normativa laboral y constitucional, como un acto contrario a derechos constituidos a mi persona y que menoscaban mis derechos laborales actuales, siendo actos claramente prescritos el cual no existe según procedo a explicar...

Ante lo indicado, resulta valioso hacer mención del trámite de reajuste salarial de vacaciones proporcionales sobre horas extra y/o ascensos, presentado por la señora **García Azofeifa** mediante correo electrónico del 4 de agosto de 2022 de la siguiente forma **“La presente es para solicitar sean tan amables de realizar un estudio de mis vacaciones, relacionado al concepto de horas extra y/o ascensos.”** (El resaltado en negrita no corresponde al texto original).

A raíz de lo solicitado y como parte del procedimiento de estudios de reajustes salariales por concepto de vacaciones proporcionales sobre las horas extra y/o ascensos, mediante un análisis integral de las vacaciones fue corroborado el saldo disponible de la señora **García Azofeifa**, identificándose las siguientes inconsistencias:

Inicialmente la señora **García Azofeifa** tenía un saldo de vacaciones disponible de 12 días.

- **Periodo de vacaciones 2011-2012:**

Se rebajaron 9 días correspondientes a las fechas de cierre colectivo del 27 al 30 de diciembre del 2011 y del 2 al 6 de enero del 2012, esto debido a que no se identificó que dichos días hayan sido reportados por la oficina como laborados.

Cabe mencionar que, el cambio de la fecha de derecho de vacaciones obedece a la ruptura laboral de la señora **García Azofeifa** el 30 de septiembre 2010, hasta donde se le pagaron vacaciones proporcionales y reingresando al Poder Judicial el 1 de enero de 2011,

Por consiguiente, en apego al procedimiento de pago de reajuste salarial de vacaciones proporcionales sobre horas extra y/o ascensos, mediante correo electrónico del 12 de setiembre del 2022, se comunicó a la señora **García Azofeifa**, el resultado del estudio de vacaciones, señalándose:

“Buen día, como parte previa del cálculo solicitado se realiza un estudio de vacaciones esto con la finalidad de que el saldo de vacaciones a mostrarse sea el correcto y el actualizado.

Revisando a detalle, se tiene que la fecha de derecho otorgada en su momento se generó de manera errónea, lo cual se procede a trasladar la misma del día 30 de setiembre de cada año al día **04 de marzo de cada año**.

Por otra parte, se tiene que los días correspondientes al cierre colectivo de diciembre 2011 (del 27 al 31 de diciembre 2011) y cierre colectivo de enero 2012 (del 2 al 6 de enero 2012) no cuenta con registros en el sistema PIN de haber laborado estos días, por tanto de nuestra parte se deben rebajar a su saldo de vacaciones.

Así mismo, a raíz del cambio en la fecha de derecho realizada del 30 de setiembre al 04 de marzo, según el análisis realizado el saldo total genera una diferencia de 1 día, pasando de 3 días disponibles a 2 días.

En dado caso si su persona laboró parte o todos estos días, favor indicarle a la oficina a cargo de ese momento (Juzgado Penal II Circuito Judicial de San José) que favor incluya dicho reporte en el sistema PIN para el reintegro de dichos días a su saldo de vacaciones, en caso contrario, si su persona se acogió al disfrute de este cierre colectivo, el rebajo si procede a realizarse.

Por tanto debido a este rebajo, su saldo de vacaciones pasará de tener 12 días a 2 días de vacaciones, en caso de querer continuar con el cálculo con los ajustes realizados, favor indicarnos por este medio.”

## II. Recurso presentado por la funcionaria **García Azofeifa**:

La suscrita, Nathalie Virginia Garcia Azofeifa, mayor, costarricense, cédula 1-1350-0409, casada, abogada, funcionaria Judicial en propiedad como técnica judicial 2 en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, de manera formal presento recurso de reconsideración y revocatoria, así como apelación de manera concomitante, en tiempo y forma, ante el plazo otorgado primeramente por diez días y luego ante petición expresa de mi persona ampliado.

Este recurso se plantea ante el acto administrativo que procede a rebajarme 10 días de vacaciones del presente período (2021-2022), que pasé de tener 12 días de saldo de disfrute de vacaciones, a tener únicamente 2 días, sobre un supuesto goce de vacaciones correspondientes al período de cierre colectivo (2011-2022), de las cuales no hay prueba de dicho disfrute, por lo que solicito sea analizada al tenor de la normativa laboral y constitucional, como un acto contrario a derechos constituidos a mi persona y que menoscaban mis derechos laborales actuales, siendo actos claramente prescritos y basados en un “error”, el cual no existe según procedo a explicar.

Con base a la gestión realizada de manera oficiosa por su oficina, en cuanto al estudio de vacaciones y rebajo realizado por supuestamente haber disfrutado el cierre colectivo de los años 2011 y 2012, la misma se encuentra realizada en mi perjuicio rebajándome 10 días en las fechas 27 a 30 de diciembre 2011 y 02 al 06 de enero 2012, alegando que en los sistemas de la PIN no se encuentra registro de haberlos laborado, siendo lo respectivo el rebajo de los 09 días indicados. Pese a que procedí a efectuar todas las diligencias respectivas para acreditar que si me presenté a laborar esos días, el despacho no cuenta con respaldos de informes de labores de cierres

colectivos de hace más de diez años, los correos institucionales fueron trasladados a la “nube”, por lo que no se tienen respaldos de correos electrónicos de hace más de diez años, además que los equipos de cómputo han sido cambiados, por lo que tampoco se tienen respaldos de los mismos.

En primera instancia y como descargo, se les informa que el día 30 de diciembre de 2011, es el asueto cantonal por el día de San José, por lo cual todos los empleados públicos que laboramos en el cantón central de San José, disfrutamos del mismo, encontrándome en mi puesto en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, merecedora del disfrute de dicho asueto, y que es dado mediante acuerdo superior, todos los años, por lo que ese día no corresponde el rebajo. Decreto N° 36894-Gracias. del Poder Ejecutivo.

De misma suerte, debido a consultas realizadas en el despacho sobre respaldos que se pudieran tener y además reportes realizados a Tecnologías de la información, para verificar si existía alguna información referente a mi labor durante dicho cierre colectivo, se determina que mi usuario ngarciaa (único e intransferible) reporta uso de sistemas para el día 02 de enero de 2012, con lo cual a pesar de que no se reporta en el sistema de la PIN, queda acreditado que ese día si ingresé a laborar, para lo cual se remite la gestión y respuesta de la misma, quedando claro que no solo laboré si no también usé los sistemas informáticos, a los cuales evidentemente no puedo acceder si no estuviera de manera presencial y con autorización de jefatura directa a trabajar en cierre colectivo.

Ahora bien, para darle claridad a mis funciones y a las funciones que se realizan en el Juzgado Penal, durante un cierre colectivo, no necesariamente se ocupa el ingreso a sistemas judiciales, como Escritorio Virtual, Sistema de Gestión o el mero acceso a los sistemas informáticos. Pues en muchos despachos, para los cierres colectivos, los funcionarios técnicos judiciales, normalmente realizan labores de inventario de expedientes, generación, embalaje de remesas de expedientes que deben de ser enviados a otros circuitos judiciales o archivo, revisiones de diligencias internas dentro del despacho, que usualmente solo para esas fechas pueden realizarse, bajo la lógica de que para las fechas correspondientes a cierre colectivo normalmente no se atiende público, lo que genera que a su vez el trabajo sea manual, no tecnológico y que este a su vez no deje consultas o registros en sistemas informáticos, como considero en especie no operó y que desde esta naturaleza no deslegitima que sí haya laborado para el despacho judicial durante esas fechas.

En cuanto a un registro de firmas físico, como para esa fecha correspondía, mi persona pese al gran esfuerzo que he efectuado, y ante múltiples consultas de las personas responsables de la custodia de los libros de firmas para asistencia, indican que los mismos no existen, siendo que por circulares internas, la custodia se mantiene únicamente por un año y de los mismos no se resguarda ningún respaldo digital, lo cual evidentemente se escapa de mis posibilidades facilitararlo como prueba, lo cual violenta mis derechos laborales, más allá de la justificación que en el correo se indica de un simple error aritmético o de cálculo, la realidad, es que el departamento que realiza la gestión de descuento de días, me pone en una posición abusiva y altera los principios de la materia laboral, vilipendiando mi derecho de defensa por situaciones completamente ajenas a mis posibilidades.

En materia laboral, la carga de la prueba la tiene el patrono, y más en la Administración Pública, nótese que se me exige presentar prueba de descargo que no existe, no por alguna negligencia propia o falta de controles por parte de mi persona, si no por inoperancia de controles y custodias de registros que yo no puedo custodiar, en todo caso la Administración del Poder Judicial es quien debe de mostrarme mis registros de firmas y confirmar que yo no laboré estos días, con prueba fehaciente y que no quede duda alguna de mi gozo de vacaciones, sin embargo, por no tener un registro en la PIN (Sistema de Proposición de Nombramientos), se me achaca que no los laboré, ni tan siquiera sé si el encargado del Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial para ese momento, el administrador o cualquier otra persona que tuviera la potestad de efectuar ese tramite lo realizó, y ahora se me plantea este reclamo – rebajo de 10 días de vacaciones, afectando directamente mis derechos laborales de descanso, cobrándome 10 días que ni siquiera la Administración tiene certeza que no los laboré, y un rebajo realizado DIEZ AÑOS Y DIEZ MESES DESPUÉS DE HABERLOS DISFRUTADO supuestamente, pese a que tengo firmeza en haberlos laborado, por ser una funcionaria para ese momento de reciente ingreso, que contaba con muy pocos días de vacación anual y que contaba con muy pocos días ganados para disfrutarlos.

Como se indica, un sistema como la PIN, no puede violentar derechos laborales que a todas luces están prescritos, la legalidad en el reclamo y rebajo que se me realiza es absolutamente violatorio a los derechos laborales de mi persona como funcionaria judicial, nótese que el alegato de utilizar un “error” no debe de ser

utilizado de manera desproporcional o con la finalidad de lesionar mis derechos laborales, como la propia Ley General de la Administración Pública, refiere en su artículo 198, en el peor de los extremos que puede ser sancionado un funcionario Judicial, es de cuatro años, cuando se tenga que realizar un cobro de regreso (figura análoga a lo que se me está realizando), a pesar de que no se me cobra de manera pecuniaria ese posible gozo de vacaciones, se me cobra en especie, entiéndase el cobro de días de vacaciones de períodos ya caducos, teniendo plena igualdad en lo que la administración me está realizando en el rebajo – cobro de días de vacaciones, Costa Rica es un país de derechos y garantías constitucionales, las cuales deben de estar apegadas a derecho y materia laboral, el debido proceso es garante de la propia Constitución Política, por lo que realizarme un proceso de cobro o acción de regreso sobre días que tengo firmeza que sí labore, evidentemente lesiona mis derechos laborales, y que la administración encargada está violentando contra mi persona, por cobrar y rebajar 10 días de vacaciones de lo cual NO TIENEN PRUEBA de que yo haya disfrutado o gozado, y en efecto, si alguna persona puede ser juzgada sin prueba por que el mismo acusador destruyó o simplemente no cuidó, no es algo que debe de ser achacable en contra del administrado.

Como se ha indicado líneas atrás, mi asistencia, puede ser probada por los mecanismos y medios legales de prueba, en donde la administración debe de probarme que yo no laboré, por lo que la omisión de un registro en la PIN, no es plena prueba ni suficiente en el derecho laboral para acreditar con certeza absoluta que no laboré esos días, la Administración del Poder Judicial debe de entregarme y acreditar mediante un registro de firmas que efectivamente NO LABORÉ para los días señalados, sin perjuicio de los días que están justificados y que se adjuntan como prueba de descargo, pese a como se ha indicado la Administración y de manera directa el Patrón ( Poder Judicial), es quien tiene que demostrarme de manera fehaciente que no trabajé esos días de cierre colectivo, por que ante la ausencia de prueba existe un derecho legalmente valido y reconocido no solo por la propia Constitución Política bajo el principio de inocencia del artículo 39, así como el in dubio pro operario vigente en nuestra legislación y en el bloque de convencionalidad instaurado por la Organización Internacional al Trabajo (O.I.T.) bajo convenios internacionales en reconocimiento de derecho laborales.

La prescripción es un instituto que no se puede escapar la Administración Publica y en este caso, me resulta lesivo y hasta ilegal que mediante una acción de cobro o popularmente conocida como regreso, se alegue un "error", para lo cual el administrado no debe de perjudicársele derechos laborales legalmente ganados y firmes en el tiempo, la violación de los plazos de prescripción únicamente acarrea un cierre de la gestión de reclamo y regreso compensatorio que se me está realizando, como se indica mi persona no sometió a error voluntario ni involuntario a la administración, no he realizado ninguna conducta ilícita ni ilegal, como lo he venido sosteniendo, yo trabajé los días mencionados según mi memoria y mi condición laborar (reciente ingreso) me lo permiten, pero pretenden que me defiendan de algo que sucedió hace más de diez años, siendo que hasta los delitos más graves en Costa Rica, prescriben en un plazo máximo de DIEZ AÑOS, cualquier acción en contra de mi persona está prescrita sobradamente en más de SEIS AÑOS, este "error" que se pretende alegar, no es como se indica achacable a mi persona, y debe de restituirse en mi beneficio los días que se me rebajaron ilegalmente por ese "error", como se indica hasta los delitos más graves por más "error", que pueda existir deben de tener fechas limites, y no dejar en una inseguridad jurídica y laboral una trabajadora intachable y proba como la suscrita, al no hacerlo están violentando de manera directa un derecho constitucional del artículo 41 constitucional de una justicia pronta y cumplida en apego a la legalidad que reviste esta garantía.

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

ARTÍCULO 41.- Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacérseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

En cuanto a la afirmación de hacer este rebajo bajo una causal de "error", evidentemente ese error no debe de ser utilizado en perjuicio de la suscrita, pues yo no he cometido ninguna actuación que genere o que haga incurrir a "error" a la Administración del Poder Judicial, desde el año 2012, las personas encargadas de hacer las revisiones correspondientes de saldos, rebajos y cualquier otra gestión, debieron en su caso, realizar las consultas, teniendo prueba que fehaciente me den certeza positiva al disfrute de las vacaciones que ahora me achacan, sin embargo, es evidente que luego de más de diez años, me violentan el acceso a prueba, a defender mi posición y se alega un error del cual no soy responsable, la duda en todo caso, ante un indebido proceso

como se me realiza, no puede cercenarme derechos laborales como lo son las vacaciones, esto no es un error en el calculo o aritmética, es una omisión de labores de las personas encargadas de llevar controles y realizar su trabajo como corresponde, y al efectuarme este rebajo, me dejan en completa indefensión al utilizar un registro tecnológico cuando para el momento de los hechos, lo que existía es un registro físico como lo es el libro de asistencia de firmas, el cual como lo indique y ante las consultas realizadas no existe, por lo que la duda debe de prevalecer en mi favor, y al existir ese vacío probatorio, que permite claramente un duda en el rebajo arbitrario que me realizan, y no poder tener certeza absoluta de mi supuesto goce de vacaciones, no puede declararse este acto administrativo que me causa un gravamen directo, sobre un saldo de vacaciones, que supuestamente utilice en períodos posteriores, los cuales ya fueron debidamente liquidados por la oficina que hoy alega un supuesto error, por lo que de manera directa refuto con los argumentos legales y mis derechos laborales y constitucionales las violaciones al debido proceso y que es la misma Administración del Poder Judicial quien me pone en indefensión ante un acto arbitrario y lesivo, achacable únicamente al personal encargado de realizar un supuesto rebajo en el año 2012, y no como se pretende en el año 2022, en cuanto a este tema, la misma ha habido múltiples dictámenes de la Procuradora General de la República, y refieren a este tipo de actos administrativos que lesiones derechos de los administrados, que declaran nulidades en favor de los derechos, para lo que importa se señala el Dictamen 135 del 15 de junio 2000, C-135-2000.

### III.- ANÁLISIS GENERAL DE LA POTESTAD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA REVOCAR, REVISAR O RECTIFICAR SUS ACTUACIONES:

En virtud del principio de legalidad y seguridad jurídica que rigen todas las actuaciones de la Administración Pública, no puede ésta revocar o anular sus propios actos, sin contravenir con esos postulados constitucionales. No obstante, y en tratándose de situaciones muy calificadas, nuestro ordenamiento jurídico ofrece, en forma especial, los supuestos previstos en los numerales 152, 155, y 173 de la Ley General de la Administración Pública, mediante los cuales, el Estado podría enmendar, rectificar, revocar o revisar sus actos, claro está, dentro de los límites legales y constitucionales que al respecto existen, sobre todo, cuando sus contenidos han resultado ser declarativos de derechos subjetivos. En este sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha ocupado en explicar que:

“...es necesario resaltar la limitación impuesta al poder público por los artículos 11 y 34 de la Constitución en relación con la posibilidad de anular o revocar unilateralmente sus propios actos declarativos de derechos. En este sentido el principio de los actos propios, en su vertiente de la prohibición a la Administración incluso de hacerse justicia por mano propia, excluye de sus atribuciones la de rever aquellos mediante los cuales ha otorgado o reconocido derechos subjetivos a favor de los administrados, con el fin de desconocer o anular estos derechos, salvo casos extremos como los de revocación dentro de los dispuestos en el artículo 155, y los de nulidad absoluta, evidente y manifiesta y previo dictamen vinculante, hoy de la Procuraduría General de la República, conforme lo dispone el artículo 173, ambos de la Ley General de la Administración Pública. En efecto, es un principio de rango constitucional derivado entre otros del artículo 34 de la Constitución Política, que garantiza los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas.”(Ver, Voto No. 1635-90 de las 17:00 horas del 14 de noviembre de 1990)

De igual manera, como se ha expuesto, este rebajo que se me realiza violenta el principio reconocido como in dubio pro operario, legamente reconocido, para lo cual se extraen votos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la cual reconocen este derecho en mi favor ante actos arbitrarios, prescritos y en desapego al debido proceso.

El Principio In Dubio Pro Operario “[Abarca Picado, C]2 ...la regla in dubio pro operario, en cuanto a su aplicación, sirve tanto para extender un beneficio al trabajador (sea acreedor al salario u otro crédito) como para disminuir un perjuicio (entendido este como una deuda a su cargo) y debe aplicarse teniendo muy especialmente en cuenta la situación de las partes, sobre todo: a) su categoría, b) la situación especial concreta, c) las características propias de la norma laboral aplicable, que puede ser una de carácter estatal o fruto de un convenio colectivo de trabajo, de un negocio individual, reglamento de taller, etc. ABARCA PICADO, Carlos. (2002). Régimen Jurídico del Trabajador Interino en la Función Pública: El Caso de los Médicos en la Caja Costarricense de Seguro Social. Tesis para optar por el grado de Master en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia UNED. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica. Pp 24.”

La “Duda” y el Principio In Dubio Pro Operario[Sala Segunda]5 VI. LA PRETENDIDA APLICACIÓN DE LA REGLA DEL IN DUBIO PRO OPERARIO: El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contenido de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. El recurrente invoca la aplicación de la primera regla citada, pues sostiene que de los autos, al menos, se desprende una situación de duda que ha de beneficiarlo. El significado que se le ha dado a esta específica regla implica que “en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.” (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que “cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso” (Ibid., p. 92). SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 332 diez horas cuarenta minutos del cuatro de julio del año dos mil tres. Expediente: 01-300069-0295-LA.”

“En todo caso, si alguna duda mediara en el tema, obviamente tendría que resolverse en los términos previstos en el numeral 17 del Código de Trabajo que expresamente dispone: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social”. Esa norma recoge un principio fundamental en Derecho del Trabajo, a saber, el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. La primera supone, en el caso de que una norma admita varias interpretaciones, que debe acogerse aquella más favorable al trabajador, situación que se ha estimado extensiva a la materia probatoria. La segunda, determina que en la hipótesis de que haya más de una norma aplicable, se opte por aquella que sea más favorable y la última impone el criterio de que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador (una situación concreta anterior debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar). (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1998, 3º edición actualizada, p. 84). SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 562 de las catorce horas con treinta minutos del seis de julio de dos mil once. Expediente: 05-002428-0166-LA.”

En cuanto a la prueba que hemos solicitado y nos han indicado que no existe, como lo son los registros de firma físicos que corroboran el trabajo realizado por mi persona para el cierre colectivo, y al dejarme en total indefensión, debido a que estos registros son de custodia de la Administración del Poder Judicial, se violenta mi posibilidad de probarles, a pesar de que no es mi obligación que laboré esos días como he venido indicando, pero en ese sentido es el patrono quien debe demostrarme sin duda alguna que yo NO laboré dichos días y me acogí al disfrute de los días que se me achacan, por lo que en razón de lo anterior, el patrono tampoco me ha demostrado de manera fehaciente, certera y sin duda que yo los disfrute, pese a que refieren que no mantienen registro en el sistema PIN, algo que es ajeno a mi persona, que no tengo la capacidad de manejar ni de verificar, bajo este supuesto caben infinidad de consultas, como por ejemplo, bajo ese “error”, que se evoca, Gracias. pasa si la persona encargada no ingresó en el sistema PIN un trabajo en cierre colectivo hace 10 años? Supongamos que por “error”, descuido, negligencia, falta de controles, omisión propia o impropia, magnitud de trabajo, complejidad, desconocimiento, ante cualquiera de estas posibilidades, ahora se me achaca no haber trabajado a pesar de que no hay certeza de esto, y que son sistemas que son manipulados por personas que pueden cometer “errores”. Y bajo esa misma premisa, ¿Qué pasaría si la persona encargada no remitió dicha información a PIN? Bajo el supuesto que sí lo trabajé como considero que lo hice, entonces me estarían rebajando días que legalmente sí trabajé, causándome un perjuicio en mis derechos laborales como lo son el disfrute de mis vacaciones constitucionalmente reconocidas, sin contar que se me rebaja un período (2011-2012), sobre un período de vacaciones debidamente adquirido (2021-2022) como en este caso me realizan, evidencia que se están “cobrando” este error con un período en el cual trabajé y me gane legalmente mis días de vacaciones, siendo violatorio a mi derecho de descanso con base al Código de Trabajo y mi contrato laboral vigente, entonces me cercenan mi derecho a disfrutar vacaciones pese a que laboré 50 semanas para el período 2021-2022 y ahora no cuento con estos días para disfrutarlos como en derecho corresponde, violentando de manera flagrante mi derecho al descanso y esparcimiento por laborar como consta en los registros de nombramientos en mi expediente personal.

Es así como se violentan mis derechos y no se me prueba de manera indubitable que no trabajé en esos días únicamente por que no aparece en el sistema PIN, bajo una infinidad de motivos todos válidos desde mi perspectiva, y que 10 años después la administración del Poder Judicial no puede comprobarme sin duda alguna, recordando que debe de probarse lo que se alega por parte del patrono, en aplicación a la carga de la prueba en materia laboral, por ser no solo la parte débil de la relación contractual, si no también como en derecho corresponde que debe de ser quien me acredita dicho “error” que se pretende alegar, bajo la carga de la prueba en materia laboral.

“Le corresponde al patrono probar: la fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad; el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; el pago de las obligaciones salariales; clase y duración de la jornada; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias; así como cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador (a), pues es el patrono quien tiene más fácil acceso a estos documentos y datos” (sentencia número 356, de las 9:34 horas del 19 de marzo de 2010) (ver en ese mismo sentido, los votos n°s 681-2008 de las 9:45 horas del 20 de agosto de 2008 y 968-2010 de las 15:08 horas del 30 de junio de 2010) (resaltado no es del original).

Por todo lo anterior, ante la duda de si efectivamente laboré durante los días reclamados y rebajados de vacaciones, me encuentro en total disconformidad ante un proceso plagado de irregularidades, aplicación de rebajo en donde no se me ha acreditado de manera certera que no los trabajé, por alegar un “error” inexistente, por una omisión en las obligaciones de los funcionarios que debían de revisar los rebajos en el momento que correspondía (año 2012), por haber superado un plazo máximo de prescripción para vulnerar mis derechos laborales de más de 10 años en el presente rebajo, por limitar mi derecho de vacaciones en el período 2021-2022 debidamente ganados como en derecho me corresponde, por no resguardar información básica y que me permita defenderme ante este atropello como lo es un simple registro de firmas de asistencia del Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José para el período 2011-2012, así como una violación al debido proceso, solicito revocar la resolución que me rebaja – cobra, días de vacaciones que disfruté sin que exista prueba que lo acredite, reintegrando los días que ya me fueron rebajados – cobrados, sin derecho y en violencia directa a mi derecho de vacaciones, por omisiones y que ahora me ponen en plena desventaja, sin forma de defenderme por la desidia e inoperancia de quien le tocaba corroborar esta situación hace más de diez años.

En caso de que sea rechazada esta revocatoria / reconsideración, se procede a presentar formal apelación ante el superior jerárquico de quien emite esta orden, para que sea revisada bajo las garantías procesales y laborales que gozo y que solicito sean valoradas, en aplicación a normativa nacional, constitucional y ante el amparo de convenios internacionales que resguardan mi condición de trabajadora judicial, este reclamo no es un simple enojo o se plantea de manera antojadiza, por el contrario este rebajo / cobro que se me realiza como una acción de regreso, es preocupante por la violación flagrante de mis derechos laborales y por violentar la seguridad jurídica que gozan y disfrutan todos los administrados por la propia Constitución Política, por cobrarse más de 10 años y 10 meses después algo que no tienen prueba certera que disfruté.

En caso de que sea pertinente y así se requiera ante el superior jerárquico, solicito una audiencia para explicar todas y cada una de las motivaciones anteriormente señaladas.

Notificaciones al correo electrónico institucional [ngarciaa@poder-judicial.go.cr](mailto:ngarciaa@poder-judicial.go.cr)

### III. Análisis del caso.

Ante lo expuesto por la señora **García Azofeifa**, esta Dirección emite las siguientes observaciones:

- Resulta importante traer a colación que, ante disconformidades similares a la señora **García Azofeifa**, el proceder de esta Dirección, ha sido puesto en conocimiento y avalado por el Consejo Superior, tal y como consta en acuerdo tomado en sesión 24-2017, del 14 de marzo del 2017, artículo VI:

“1) Denegar la reconsideración presentada por el señor Christian Alpízar Vargas, y reiterarle que como bien lo determinó y fundamentó la Dirección de Gestión Humana en los estudios que se le hicieron de su conocimiento, la rebaja de los 10 días de su saldo de vacaciones se debió a que dichos días le fueron acreditados de más, por lo que la Administración está en la obligación de corregir estos errores conforme lo establece el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública”.

- Se eleva al Consejo de Personal lo solicitado por la señora **Garcia Azofeifa**, según lo indicado por el Consejo Superior, sesión 4-2020, del 16 de enero 2020, artículo XXVI, donde acordó “trasladar al Consejo de Personal, el recurso de revocatoria con apelación subsidiaria incoado por el licenciado **Saúl Araya Matarrita**, Fiscal Adjunto de la fiscalía general de la República, por el rebajo de 40 días de vacaciones ...” (El resaltado en negrita no corresponde al texto original).

Por consiguiente, el Consejo de Personal resolvió, en cuanto a lo solicitado por el señor **Saúl Araya Matarrita**, lo siguiente, “**Por lo tanto, por unanimidad, se acordó: aprobar el informe N°PJ-DGH-AP-1838-2022 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación subsidiaria interpuesto por el Lic. Saúl Araya Matarrita.**” (El resaltado en negrita no corresponde al texto original).

- No se omite manifestar que, esta Dirección realiza los estudios de vacaciones desde el período 2005/2006, por cuanto en apego del acuerdo tomado por el Órgano Superior en sesión 68-16 del 29 de agosto del 2016, artículo XXXIV, es a partir de dicho periodo que se cuenta con información que respalde cada uno de los movimientos de vacaciones registrados por parte de las oficinas.
- De igual forma, debe resaltarse el hecho de que esta Dirección no es la responsable de llevar los controles de vacaciones, sino tal y como lo establece el punto 1.6 del Plan de Vacaciones, es responsabilidad de cada oficina, además la comunicación oportuna de la información relacionada con las vacaciones de las personas colaboradoras a su cargo.

Como justificación de lo anterior se tiene que en apego del artículo 157 de la Ley de Administración Pública y el aval del Consejo Superior, las inconsistencias citadas fueron corregidas como parte del procedimiento seguido en el trámite de estudios para pago de reajuste salarial de vacaciones sobre horas extra y/o ascensos, solicitado por la señora **Garcia Azofeifa**.

- Se debe considerar que, según los sistemas que para tal efecto tiene este Subproceso, no se tienen para los días rebajados, registros que permitan probar que la señora **Garcia Azofeifa** los laboró para que sean devueltos, tales como reconocimientos de vacaciones por parte de la oficina donde laboró, incapacidades o alguna licencia, ya sea por nacimiento, defunción o matrimonio.
- En relación con la prescripción se debe aclarar que, según el artículo 413 del Código de Trabajo, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos y al mantenerse vigente a la fecha la relación laboral entre el Poder Judicial y la señora **Garcia Azofeifa**, se encuentra la Administración plenamente facultada para corregir la situación presentada en sus registros de vacaciones y actualizar su estado conforme a los días de vacaciones efectivamente ganados.
- No está demás reiterar que, la Administración está en la obligación de corregir estos errores conforme lo establece el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, esto por cuanto, el error no genera derecho.
- Finalmente, con respecto al 30 de diciembre 2011, asueto cantonal de San José, establecido por la Municipalidad de San José, mencionado por la señora **Garcia Azofeifa**, cabe señalar que dicho día de asueto, en el caso del Poder Judicial, fue trasladado para el día 26 de diciembre 2011, según lo indicado por La Dirección Ejecutiva mediante los Boletín Judicial número 240, emitido el día 14 de diciembre del 2011.

Por lo anteriormente expuesto y en vista de lo indicado por el Consejo Superior, sesión 4-2020, del 16 de enero 2020, artículo XXVI, se eleva el presente informe, para lo que a bien estimen disponer los miembros de este estimable Consejo.”

--- 0 ---

*Expuesto el informe anterior, por el Lic. Miguel Alfaro Gómez, enfatiza el Lic. Carlos Lizano Alfaro, Jefe del Subproceso Administración de Personal, que para el reconocimiento de días por cierres colectivos como laborados, la oficina donde labora el servidor judicial es la responsable de llevar el control de vacaciones así como de registrar los movimientos correspondientes; si se hubiera contemplado ese registro, la persona interesada podría argumentar que no procede el rebajo de los días durante ese período de cierre colectivo.*

*De igual forma el Lic. Juan José Carvajal Siles, Coordinador de la Unidad de Prestaciones Legales y Otros, agrega que el estudio realizado a la señora García Azofeifa es efectivamente el que corresponde de acuerdo con el procedimiento establecido para ello; asimismo, la responsabilidad de reportar si realmente la persona laboró durante un cierre colectivo es la oficina y para este caso no se cuenta con esta disposición para hacer el adecuado reintegro de los días de vacaciones.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez comenta que el Subproceso Administración de Personal al efectuar este estudio lo realiza en apego a toda la parte normativa tanto legal como administrativa.*

*Por tanto, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos lo resuelto en el informe N°PJ-DGH-AP-1123-23 y procederá el Subproceso Administración de Personal a realizar la resolución correspondiente, para notificar a la señora Nathalie García Azofeifa.*

***Se declara en firme.***

## ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-2755-2023 de la Secretaría de la Corte relacionado con las acciones para concursos y nombramiento para la población afrodescendiente, el cual indica:

“Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 24-23 celebrada el 23 de marzo de 2023, que literalmente dice:

### “ARTÍCULO XXXIII

#### DOCUMENTO N° 12472-2022, 2689-2023

La licenciada Angie Calderón Chaves, Encargada interina de la Unidad de Acceso a la Justicia, en oficio N° CACC-612-2022 del 20 de octubre de 2022, remitió para su estimable conocimiento el acuerdo tomado por la Subcomisión de Acceso a Justicia de Personas Afrodescendientes, tomado en sesión virtual del 14 de octubre del 2022, artículo II, se acordó lo siguiente:

“Correo del señor Christian Augusto Douglas Campbell sobre concursos Poder Judicial, y cumplimiento del 7% en nombramiento del Poder Judicial para población Afrodescendientes.

6/10/22, 13:53

Correo: Angie Calderón Chaves - Outlook

RV: Aviso de Gestión Humana Concurso CN-04-2017 por protocolo.

Aida Cristina Sinclair Myers <asinclair@Poder-Judicial.go.cr>

Jue 6/10/2022 10:12

Para: Angie Calderón Chaves <acalderon@Poder-Judicial.go.cr>; Songhay White Curling <swhite@Poder-Judicial.go.cr>

CC: Deykell Graham Gordon <dgraham@Poder-Judicial.go.cr>; Joselyn Bright Campos <jbrightc@Poder-Judicial.go.cr>; Elena González Salazar <egonzalezsa@Poder-Judicial.go.cr>

1 archivos adjuntos (285 KB)

Aviso Concurso CN-04-17 Gestión Humana Poder Judicial.docx

Licda. Angie Calderón Chaves

Buenos días:

Se remite para los fines correspondientes, correo electrónico recibido del Sr. Christian Augusto Douglas Campbell, dirigido a la Subcomisión Acceso a la Justicia de población Afrodescendientes, en cuanto a consulta relativa a la "Ley de acciones afirmativas para las personas afrodescendientes, en el artículo 3°" y sobre los concursos de plazas vacantes del Poder Judicial.

Atentamente,



De: Christian Augusto Douglas Campbell <cdouglasc@Poder-Judicial.go.cr>

Enviado: jueves, 6 de octubre de 2022 09:54

Para: Acceso a la Justicia <accesojusticia@Poder-Judicial.go.cr>; Aida Cristina Sinclair Myers <asinclair@Poder-Judicial.go.cr>

Asunto: RV: Aviso de Gestión Humana Concurso CN-04-2017 por protocolo.

Srs y Sras

Subcomisión Acceso a la Justicia de población Afrodescendientes

Buenos días estimables y respetables compañeros y compañeras judiciales.

Por este medio les saludo y a la vez quería ver la posibilidad de evacuar una consulta con respecto a la posición de la estimable Comisión de acceso a la Justicia, Subcomisión para el acceso a la justicia de población afrodescendientes y órganos superiores que dirigen el Poder Judicial.

La Ley de acciones afirmativas para las personas afrodescendientes, en el artículo 3 señala lo siguiente:

https://ps.outlook.com/mail/AAMKAGV1ZjMgSLWEzZmINDEyNC1hYWMSLTc2MDNzZjFjZmMzZAAuAAAAAAdEzZSjAZ2ORP%2F6ITPaIMTTAGBM4... 1/5

### Intervenciones:

-La señora Aida Cristina Sinclare, señala que lo oportuno es trasladarlo para el conocimiento del Consejo Superior y del Consejo de Personal.

-Doña Joselyn Bright considera que escapa definitivamente de las competencias de la Subcomisión, y que efectivamente debe elevarse para el conocimiento de las instancias pertinentes. Sin embargo, si considera relevante que desde la Subcomisión se dé seguimiento a la consulta que formula el compañero judicial, y conocer cuáles han sido las acciones que la institución ha tomado al respecto para el cumplimiento con esta disposición legal.

Coinciden las demás personas integrantes de la Subcomisión que lo que procede es trasladarlo para el conocimiento del Consejo Superior, y de la Dirección de Gestión Humana.

-Propone la señora Songhay White, que una vez que se cuente con lo resuelto por el Consejo Superior y la Dirección de Gestión Humana, promueva esta Subcomisión el desarrollo de cápsulas informativas para dar a conocer los alcances de esta ley.

-Por su parte la señora Deykell Graham, comenta que ella tuvo la oportunidad de conversar con el señor Christian Douglas, y que su interés derivó a partir de varios comunicados que ya en reiteradas ocasiones ha venido observando por la intranet, sobre los procesos de reclutamiento o los concursos para el llenado de plazas vacantes de personas en condición de discapacidad (5% de plazas vacantes). De manera que, considera fundamental conocer qué ha hecho la institución para la aplicación de la Ley 10120, y de esta acción afirmativa en concreto, donde se indica claramente la responsabilidad que tienen las instituciones de destinar al menos el 7% de los puestos de trabajo para ser ocupados por las personas afrodescendientes.

-Se considera oportuno informar al señor Christian Douglas sobre las coordinaciones por realizar.

**SE ACUERDA: 1.** Trasladar la consulta del señor Christian Augusto Douglas Campbell para el conocimiento y atención por parte del Consejo Superior y de la Dirección de Gestión Humana, para que se le informe al señor Douglas Campbell si la institución ha tomado las medidas pertinentes para el cumplimiento de la Ley en mención, No. 10120. **2.** Asimismo, y de manera muy respetuosa, por ser un tema de interés, solicita esta Subcomisión que en caso de que las instancias pertinentes no hayan generado las acciones correspondientes para la aplicación de la ley, se les hace una atenta instancia para su aplicación. **3.** Se solicita para el respectivo seguimiento se comunique a la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Población Afrodescendientes lo resuelto por el Consejo Superior y la Dirección de Gestión Humana. **4.** Comuníquese al señor Christian Augusto Douglas Campbell. **5.** Acuerdo en firme.”

-0-

Informa la Secretaría General de la Corte, que previamente a someter a conocimiento de este Consejo, la gestión anterior, mediante oficio N° 10599-2022 del 24 de octubre de 2022, remitió a la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de la Dirección de Gestión Humana, el oficio N° CACC-612-2022 del 20 de octubre en curso, referente al acuerdo tomado por la Subcomisión de Acceso a Justicia de Personas Afrodescendientes,

en sesión virtual del 14 de octubre del 2022, artículo II, referente a la consulta del señor Christian Augusto Douglas Campbell relativa a concursos Poder Judicial, y cumplimiento del 7% en nombramiento del Poder Judicial para población Afrodescendientes. Lo anterior a fin de que remita a esta Secretaría un informe sobre lo consultado.

En respuesta a lo anterior, la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-0498-2023 del 9 de marzo de 2023, comunicó:

“En atención al oficio N°10599-2022 de fecha 24 de octubre de 2022, en donde hacen de conocimiento la gestión N°CACC-612-2022 del 20 de octubre en curso, referente al acuerdo tomado por la Subcomisión de Acceso a Justicia de Personas Afrodescendientes, en sesión virtual del 14 de octubre del 2022, artículo II, referente a la consulta del señor Christian Augusto Douglas Campbell relativa a concursos Poder Judicial, y cumplimiento del 7% en nombramiento del Poder Judicial para población Afrodescendientes.

Al respecto nos permitimos mencionar que, esta Dirección se encuentra solicitando criterio legal a la Dirección Jurídica del Poder Judicial, con el fin delimitar y aclarar los alcances del concepto “colectivo afrodescendiente”, por lo que se logra visualizar un vacío interpretativo a través de criterios objetivos, en cuanto a la aplicación de la Ley N°10 101 que fue reformada por la N°10 120 publicada en la Gaceta el 09 de marzo de 2022, denominada “Ley de Acciones Afirmativas a favor de las personas afrodescendientes”. Por cuanto en su artículo N°3, disponen que las instituciones públicas deben destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año, para ser ocupados por el colectivo afrodescendiente, sin tener claridad en la manera de definir los criterios legales a considerar para ser beneficiario de la ley.

Aunado a lo anterior, con el fin de realizar acciones afirmativas para la población afrodescendiente, esta Dirección remitió al Consejo de Personal del Poder Judicial, una petición con el fin de que se pueda autorizar a este Subproceso, de indicar en los carteles de publicación de las convocatorias y los concursos una instancia para que las personas afrodescendientes participen en los mismos.

Asimismo, el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana mediante oficio N°PJ-DGH-RS-0272-2023 de fecha 15 de febrero del año en curso, brindó contestación a la gestión N°CACC-613-2022 de la Unidad de Acceso a la Justicia del Poder Judicial, con el fin de hacer de conocimiento las acciones realizadas en lo que respecta a la “Ley de Acciones Afirmativas a favor de las personas afrodescendientes”.

Según lo expuesto anteriormente, nos mantendríamos en la espera del criterio de la Dirección Jurídica y de la autorización por parte del Consejo de Personal, esto en aras de dar cumplimiento a la Ley N°10 120.

Así las cosas, quedamos a su disposición para todo aquello en que la Dirección de Gestión Humana sea competente.”

**Se acordó: 1.)** Tener por recibida la comunicación presentada por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-0498-2023 del 9 de marzo de 2023, y hacerla de conocimiento de la licenciada Angie Calderón Chaves, Encargada interina de la Unidad de Acceso a la Justicia. **2.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo de Personal, de la Dirección Jurídica, para lo de sus competencias y del señor Christian Augusto Douglas Campbell. **Se declara acuerdo firme.**”

”

--- 0 ---

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez procede a informar sobre el oficio anterior. Además, manifiesta que tanto en los concursos como en las convocatorias se incluiría una leyenda para incentivar la participación de la población afrodescendiente, según lo acordado por el Consejo de Personal en sesión N°02-2023 celebrada el 14 de marzo de 2023 artículo VI.*

*Por lo tanto, se acordó: tener por conocido el acuerdo tomado por Consejo Superior en sesión N°24-23 del 23 de marzo de 2023, artículo XXXIII.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO V**

*Se procede a conocer la presentación del Subproceso Ambiente Laboral relacionada con la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, la cual indica:*



Documento Política  
Integral Bienestar y !



Documento Política  
Integral Bienestar y !

”

--- 0 ---

*Expuesto lo anterior por la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora Desarrollo Humano de la Dirección de Gestión Humano, expresa la Mag. Suplente Jessica Jiménez Ramírez que la política es bastante importante, porque se nota la preocupación de la parte patronal hacia el bienestar de las personas trabajadoras del Poder Judicial por cuanto es el pilar de la institución. En cuanto al seguimiento, ¿quiénes lo harían?*

*Doña Waiman Hin indica que el plan de trabajo tiene dentro del accionar la creación de una estrategia de seguimiento, se ha trabajado en la creación de una matriz de acciones con el equipo encargado de implementar esta política, de forma que se lleve una matriz de seguimiento para ver los avances que se tienen. Además, internamente Gestión Humana ha emprendido diferentes acciones en los subprocesos que están involucrados para ir avanzando en los temas derivados del diagnóstico, cuando se apruebe la política deberá renovarse cada dos años tomando en cuenta también cada plan estratégico.*

*La MSc. Carolina Solórzano Chávez, Psicóloga del Subproceso Ambiente Laboral, comenta que esta política también está incluida en los PAOS de Gestión Humana, esto permite a la Dirección de Gestión Humana evidenciarla dentro del plan operativo no sólo de la Dirección sino también de cada subproceso de esta oficina y evidenciar todo el seguimiento y trabajo que se ha tenido que realizar, así como el seguimiento de la Dirección de Planificación al verificar cumplimiento de resultados.*

*Doña Jessica Jiménez, menciona que se espera la aprobación de todas las personas magistradas en Corte para implementarlo, velando por un mejor servicio de toda la población judicial.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, resalta que esta política más allá de encontrar solución a conflictos entre personas, brinda una visión integral que debería tenerse como patrono. Si se logra implementar esta política se verían*

*resultados a corto y mediano plazo esto favorece la dinámica interna para mejorar el servicio público.*

*Doña Waiman Hin añade, que para la formulación de esta política, se consultó a la Dirección de Planificación para determinar qué tipo de política es, y determinan que no es institucional sino que es una política de carácter administrativo y que por lo tanto, también esas políticas también podrían ser conocidas por el Consejo Superior; sin embargo, en el oficio de presentación que se remite al Consejo de Personal se hace un ruego atento para que este órgano disponga remitir esta política de manera directa a Corte Plena.*

*La Msc Alejandra Rojas Calvo comenta que el enfoque es muy adecuado y acertado.*

*Analizada la herramienta que pretende ofrecer condiciones de trabajo, empleo más seguro y saludable y tomando en consideración lo indicado por la Dirección de Planificación, se acordó:*

- 1. Tener por conocida la Propuesta Integral de Bienestar y Salud Laboral presentada por la Dirección de Gestión Humana.*
- 2. Elevar a Corte Plena para su conocimiento y recomendación de aprobación esta política por cuanto la misma es de interés institucional.*

***Se declara en firme.***

--- 0 ---

*Se levanta la sesión a las diez horas.*

***Mag. Supl. Jessica Jiménez Ramírez***  
***Presidenta***

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