

Tribunal de la Inspección Judicial

Resolución N° 02737 - 2023

Fecha de la Resolución: 29 de Agosto del 2023 a las 08:27

Expediente: 23-000096-0031-DI

Redactado por: Marlen Solís Porras

Falta: Queja directa usuario/a interno/a

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

Sentencias en igual sentido

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del Derecho: Abandono de labores

Tema: Abandono de labores

Subtemas:

- Abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario.
- Dictamen médico privado no es idóneo o suficiente para justificar las ausencias laborales.

Tema: Ausencia al trabajo

Subtemas:

- Abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario.
- Dictamen médico privado no es idóneo o suficiente para justificar las ausencias laborales.

Tema: Falta grave

Subtemas:

- Abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario.
- Dictamen médico privado no es idóneo o suficiente para justificar las ausencias laborales.

"IV. [...] Una vez realizadas las valoraciones correspondientes, se llegó a la conclusión de que el servidor [Nombre 001] incurrió en una conducta indeseada, la cual fue reiterada, al ausentarse en dos días alternos de un mismo mes calendario, sin presentar la justificación idónea de ese incumplimiento (a pesar de que había informado que estaba incapacitado), desatendiendo lo dispuesto en las circulares emitidas tanto por la institución como por la Caja Costarricense de Seguro Social, lo cual repercutió negativamente a la oficina donde labora y a sus compañeros. Si bien en sus registros se indica que tiene dos anualidades (a octubre de 2019), la testigo afirmó que el encausado estaba en el Tribunal antes del 2018, por lo que debe tener un claro conocimiento de dichas regulaciones. En atención a lo anterior, al verificarse una trasgresión de lo dispuesto por el artículo 192 inciso 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial [...]"

... **Ver menos**

Otras Referencias: Circular N° 17 -2020 del 14 de febrero de 2020 emitido por la Dirección Ejecutiva conocida como "Trámite general sobre incapacidades de la CCSS y el I.N.S."

Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

Documento PJEDITOR

230000960031DI

EXPEDIENTE:	23-000096-0031-DI
CONTRA:	[Nombre 001]
OFENDIDO:	TRIBUNAL DE JUICIO DEL TERCERO CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA

TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL. San José, al ser las **ocho horas veintisiete minutos del veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.-**

Proceso disciplinario seguido contra [**Nombre 001**], mayor, Técnico Judicial del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), cédula de identidad número [...]. Denuncia puesta en conocimiento a instancia del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), participando como Órgano Instructor del Procedimiento la licenciada Loreley Solano Salas.

RESULTANDO:

I.-Hechos que se investigan: De acuerdo al auto de apertura de procedimiento disciplinario de las diez horas cincuenta y cinco minutos del diecisiete de enero de dos mil veintitrés, se concedió audiencia al servidor judicial [**Nombre 001**], en su condición de Técnico Judicial 3 del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), para que se refiriera respecto de los siguientes cargos que se le acusan identificados como abandono injustificado de labores:

*"...1. Usted [**Nombre 001**], se desempeña como técnico judicial 3 del Tribunal del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón) en la sección de*

Flagrancia en condición de interino.

*2. Los días 02 y 12 ambos del mes de diciembre de 2022, usted [**Nombre 001**], en una presunta forma injustificada, se ausentó a laborar en el puesto que desempeña como como técnico judicial 3 del Tribunal del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón) en la sección de Flagrancia.*

*3. Los días 02 y 12 ambos del mes de diciembre de 2022, [**Nombre 001**], no aportó justificación formal alguna para sus ausencias, abandonando así de forma presunta sus labores en Tribunal del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón) en la sección de Flagrancia, ya que no contaba con permiso con o sin goce de salario, aprobado por la Jefatura, ni tampoco registra incapacidad, vacaciones u otro motivo que sea de recibo para respaldar sus ausencias..."*

II.-SOBRE LA DEFENSA DEL ENCAUSADO: El investigado [**Nombre 001**], fue notificado de la resolución del traslado de cargos en forma personal el 18 de enero de 2023, se apersonó y no ofreció prueba.

III.- Se efectuó el señalamiento para la recepción de prueba en fecha 7 de junio de 2023. La audiencia final fue otorgada, la cual fue contestada mediante escrito incorporado en fecha 15/08/2023.

IV.- En los procedimientos se han seguido las prescripciones y términos de ley, sin que se aprecien errores u omisiones que produzcan nulidades o indefensión.

Redacta la integrante Inspectora General Solís Porras;

CONSIDERANDO:

I.- HECHOS PROBADOS: Se tiene por demostrado los siguientes hechos de interés:

Primero: El servidor judicial [**Nombre 001**] para el momento de los hechos acusados ocupaba el puesto de Técnico Judicial 3 del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), en la sección de Flagrancia en condición de interino; se le han reconocido en su prontuario 2 anualidades al año 2019 mas no se le contabilizan sanciones disciplinarias dentro de su expediente personal. **Referencia Probatoria:** traslado de cargos en imágenes 15 a 20, constancia de anuales por empleado extendida y constancia de antecedentes disciplinarios en imágenes 26 a 27. Hecho no cuestionado.

Segundo: El investigado [**Nombre 001**] se ausentó a laborar los días 02 y 12 ambos del mes de diciembre de 2022 a su puesto que desempeña como técnico judicial 3 del Tribunal del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón) en la sección de Flagrancia.

Referencia Probatoria: traslado de cargos en imágenes 15 a 20, correo de queja inicial de fecha 10 de enero de 2023, remitido por parte de la señora [**Nombre 003**] [...] del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela en imágenes 2 a 6, cadena de correos enviados en imágenes 6 a 8, memorial de la coordinadora en imágenes 9 a 11, conclusiones en imágenes 111 a 118. Hecho no controvertido.

Tercero: El funcionario [**Nombre 001**] en fecha 2 de diciembre de 2022 se presentó ante la médico doctora [**Nombre 005**], quien emitió un dictamen médico privado en el que recomendó que ese dos de diciembre reposara, sin embargo dicho documento no fue refrendado por la Caja Costarricense de Seguro Social. **Referencia Probatoria:** traslado de cargos en imágenes 15 a 20, correo de queja inicial de fecha 10 de enero de 2023, remitido por parte de la señora [**Nombre 003**] [...] del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela en imágenes 2 a 6, cadena de correos enviados en imágenes 6 a 8, memorial de la coordinadora en imágenes 9 a 11, copia de comprobante de dictamen médico privado en imagen 14.

Cuarto: El servidor [**Nombre 001**] omitió aportar alguna justificación formal para sus ausencias los días 2 y 12 de diciembre ambos de 2022, no contaba con permiso con o sin goce de salario, aprobado por la Jefatura, ni tampoco registra incapacidad, vacaciones u otro motivo que sea de recibo para respaldar sus ausencias. **Referencia Probatoria:** traslado de cargos en imágenes 15 a 20, correo de queja inicial de fecha 10 de enero de 2023, remitido por parte de la señora [**Nombre 003**] [...] del Tribunal de Juicio del Tercer Circuito Judicial de Alajuela en imágenes 2 a 6, cadena de correos enviados en imágenes 6 a 8, memorial de la coordinadora en imágenes 9 a 11.

II.- HECHOS NO PROBADOS: No se logró probar: **a)** Que el encausado haya aportado los documentos debidos que justificaren las ausencias de los días 2 y 12 de diciembre. Se carece de la prueba idónea y exigida por reglamento.

III.- SOBRE LOS RAZONAMIENTOS PARA DETERMINAR LA APLICACIÓN O NO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO: Se ha puesto en conocimiento esta queja por parte del Tribunal de Juicio de San Ramón, a efecto de que este órgano disciplinario imponga el régimen disciplinario, potestades reguladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en especial en el título identificado como "Régimen Disciplinario", la cual tiene por objeto asegurar la eficiencia, corrección y decoro de las funciones encomendadas a este

Poder de la República y garantizar a los ciudadanos una correcta administración de justicia, encontrándose todos los funcionarios judiciales sujetos a responsabilidad disciplinaria, según se extrae de los artículos 174 y 175 de la mencionada Ley. Complemento de lo expuesto, se encuentra lo dispuesto por el artículo 211 de la Ley General de la Administración Pública en tanto

"1. El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.", de manera que los servidores judiciales como simples depositarios de la ley y bajo el mandato de administrar justicia, deben mantener un comportamiento recto, imparcial, sin algún cuestionamiento, o duda de su probidad en el ejercicio de sus funciones, siendo el fin último la satisfacción del interés público. Además en el numeral 107 de esta Ley dispone que "...1. Todo servidor público estará obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones o circulares del superior, con las limitaciones que establece este Capítulo..."

Se le acusó al servidor [Nombre 001] el abandono injustificado de sus labores durante dos días, a saber 2 y 12 de diciembre de 2022, toda vez que no se presentó a la sección de Flagrancia en el Tribunal Penal de San Ramón, y no aportó alguna justificación formal por esas ausencias, concretamente no acreditó que contaba con permisos, incapacidades, vacaciones u otro motivo.

Al serle comunicado del emplazamiento, el encausado no se refirió a los mismos, ni ofreció prueba documental ni testimonial. En la audiencia oral omitió alguna referencia como parte del alegato de apertura, si bien hizo mención de un ofrecimiento de una prueba documental y testimonial en ese momento, al no aportarse en forma efectiva ni acreditarse alguna situación particular, ya que luego de dicha audiencia el encausado omitió aportar la documentación a la que se había comprometido así como alguna otra referencia a la prueba ofrecida, por lo que el órgano instructor mediante resolución escrita de las catorce horas treinta y un minutos del veinticinco de julio de dos mil veintitrés prescindió del ofrecimiento según los razonamientos ahí indicados, auto que se encuentra en firme. En sus alegatos conclusivos la defensora pública, en resumen, declara que de los documentos aportados no se tiene por demostrado los hechos acusados a su defendido, se acreditó que no ha incurrido en las faltas acusadas. Transcribe la prueba testimonial y de la documental sostiene que no acredita la falta. Agrega que no existió ningún acto irregular ni irrespetuoso de su defendido, considera que no debe aplicarse el régimen disciplinario, no existió perjuicio, no se comprobó que actuó con dolo o culpa grave. Añade que existen dos versiones opuestas entre sí, lo que genera una duda razonable que puede ser resuelta al tamiz del indubio pro operario. Solicita se declare sin lugar la queja.

Ahora bien, en la cuestión que nos atañe y de los elementos de prueba que fueron aportados y recabados en la etapa de instrucción se tiene por demostrado que el investigado [Nombre 001], no se presentó a laborar en el Tribunal de Juicio de San Ramón, sección Flagrancia los días 2 y 12 de diciembre de 2022, hecho que no ha sido cuestionado, tomando en consideración que el investigado no contestó el traslado de cargos y posteriormente tampoco hace una alusión concreta sobre esos hechos, ni explica las razones del porqué se ausentó. Además existe el comunicado por parte de la Jueza [...] de Tribunal de Juicio de San Ramón, señora [Nombre 003], mediante los correos que se adjuntan con la queja, informando lo acontecido en forma detallada y que acredita la conducta endilgada. En dicho memorial explica que como el técnico le informó que estaba incapacitado, se procedió a nombrar a otro compañero en su lugar, lo cual es posible por encontrarse en flagrancia, mas luego el investigado no aportó algún tipo documentación, y que pese a que se le previno aportarla indicó simplemente que no le habían dado la incapacidad para esos dos días. Dicha documentación no ha sido tampoco cuestionada, por lo que se le da plena validez.

De igual forma la señora [Nombre 003] rindió declaración testimonial donde reiteró lo informado en su denuncia, así como explicó los detalles de lo acontecido. Relata que el señor [Nombre 001] es técnico judicial 3 en la sección de Flagrancia de juicio de ese circuito, como técnico tramita los expedientes sección de Flagrancia en San Ramón de 5 de la tarde a 11 de la noche y sus funciones son tramitar expedientes en el expediente de Flagrancia, asistir a los juicios. Refiere que desde el 2018 ya él estaba como técnico judicial, no sabe cuánto tiempo hace atrás, no sabe el tiempo exacto que tiene de trabajar. Indica que como Coordinadora le corresponde las labores administrativas, puso en conocimiento que para diciembre del año 2022 tiene dos inasistencias de [Nombre 001], en donde no existe justificación para la no presencia de él para esos dos días y según disposición del Código de Trabajo, debe de comunicarlo a personal y a ustedes por ser una falta grave. La circunstancia tiene que ver con las circulares que ha emitido la Corte que dispone que en caso de que no exista justificación, ella tendría que cubrir el salario al nombrar a otra persona, si no tiene justificación, entonces es por eso que envía la comunicación a Gestión Humana y a ustedes (a la Inspección Judicial) porque para las fechas en que el compañero no se presentó a laborar, él le había indicado a ella que estaba incapacitado, que iba a presentar la incapacidad en el tiempo que dispone la Corte, [Nombre 001] le dice que no le dieron incapacidad, hasta después, cuando ya se había nombrado por dos días a la otra persona. Ese es el motivo por el cual presenta la queja, por obligación. El problema se da después, porque ella tiene una responsabilidad, no tiene como justificar el nombramiento de la persona en sustitución de [Nombre 001] y el pago de esos dos días. Él no justificó esos dos días que no fueron consecutivos en el mismo mes, en ambos él lo que dice es que estaba en el Hospital, él les comunica por WhatsApp o correo electrónico, pero les dice que estaba con un problema de salud, que estaba incapacitado pero que la incapacidad la iba a presentar cuando se la diera el médico. En ambas oportunidades fue en las mismas circunstancias. Con el transcurso del tiempo dentro de los cinco días, el Coordinador Judicial del Tribunal le hace la solicitud a [Nombre 001] que les presente el documento de la incapacidad, en ese momento [Nombre 001] informa, mediante correo (cree), donde indica que tuvo un inconveniente y no le habían dado la incapacidad, para ese momento él le indica que si ella le puede dar el día de vacaciones o de permiso, pero ella le dijo que no podía porque para ese momento ya no podía variar las gestiones que ya había hecho, ni la justificación por la cual se había hecho el nombramiento en su sustitución. Presenta un documento de un médico particular y se le dijo que ese documento no era permitido por la Corte para avalarlo para sustituirlo a él. Esto es posterior a las inasistencias, a todas las gestiones y donde ya una persona había laborado esos dos días, y a esa persona ella tenía que responderle con el pago de esos días, y con la documentación que [Nombre 001] les presenta esa situación no es posible. Lo comunicó a Gestión Humana y no ha tenido respuesta. La testigo es enfática respecto a que el investigado no contaba ni con vacaciones ni con permiso, la sustitución se hace con base en la información de que él les iba a llevar la incapacidad. El día que él les comunica, ese día tiene que resolver administrativamente, en

la Sección de Flagrancias se puede sustituir hasta por un día, por lo que se hacen las gestiones para hacer las sustituciones, de forma inmediata. Como lo disponen las reglas del Consejo Superior el funcionario tiene tres días para comunicar y acreditar que estaba incapacitado, para ellos hacer todas las gestiones y justificar el nombramiento de la otra persona y los pagos. Esta exposición resulta ser coherente, detallada, con pleno conocimiento de los hechos por lo que es creíble y con valor probatorio suficiente.

De los documentos aportados por la denunciante se destaca un dictamen médico privado emitido por la doctora [Nombre 005] en fecha 2 de diciembre de 2022 a favor de su paciente [Nombre 001] haciendo constar que recomendaba reposo para ese día, ya que se le diagnosticó trastorno de ansiedad. Sin embargo, a pesar de constar con esa referencia, el investigado no procedió a refrendar o resellar el dictamen ante la oficina de la Caja Costarricense de Seguro Social a la que está adscrito, como era su deber. Efectivamente tal certificado no resulta idóneo o suficiente para justificar la ausencia de ese día, así como para calificar que esa ausencia se debió a una incapacidad. Nótese que durante estas diligencias no se alegó alguna situación o una imposibilidad para poder cumplir con el Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud o bien la Circular N°17 -2020 del 14 de febrero de 2020 emitido por la Dirección Ejecutiva conocida como "Trámite general sobre incapacidades de la CCSS y el I.N.S.", por lo que la ausencia de justificación resulta reprochable. Dicha circular dispone en su punto 5) que " *Toda recomendación de incapacidad extendida por médicos particulares (dictamen médico) debe llevarse a la Clínica o EBAS correspondiente dentro de las 48 horas siguientes. La Dirección Ejecutiva está imposibilitada de tramitar este tipo de documentos si no cuenta con el aval de la CCSS. La CCSS puede denegar o conceder la incapacidad, en cuyo caso, el dictamen médico será sustituido por los formularios oficiales que para esos efectos utiliza la CCSS*". Al respecto la Sala Segunda ha sostenido el criterio jurisprudencial sobre el deber de todo trabajador en informar de la imposibilidad de asistir al trabajo, de justificar debidamente las ausencias y el valor que ostenta el dictamen médico, al citar:

"...Es decir, en términos generales, a ningún patrono, jurídicamente, puede considerársele obligado a mantener una relación de empleo, si el trabajador se ausenta, como sucedió en este caso, y no cumple con su deber de justificar, en debida forma, que se encontraba en una situación de incapacidad por enfermedad, para cumplir con su deber. Si bien en el caso concreto, el actor presentó referencia del Servicio de Psiquiatría, Medicina Mixta, cuando fue atendido por la Dra. [Nombre 007], código médico [Valor 003], y se le incapacitaba del 25 de ese mes y año al 14 de febrero de ese año (folios 23 y 24), lo cierto es que por tratarse de dictámenes privados (folios 59 y 60 del expediente administrativo), para hacer efectiva la incapacidad, debía presentarse al centro de salud, para la correspondiente homologación, y él como servidor de la Caja Costarricense de Seguro Social, debía estar bien enterado que debía utilizar como justificante, dictámenes médicos emitidos por las respectivas instancias oficiales o avalados por ellas, nada de lo cual hizo (...) Esa justificación de ausencias tiene mayor razón de ser, en un caso como éste, en el cual la empleadora es una entidad pública, administradora de fondos públicos, cuyo servicio se afecta cuando el recurso humano no es aprovechado debidamente...". (Resolución N° 00286 - 2004 del 28 de Abril del 2004 a las 10:10.)

La relación jurídica del contrato de trabajo supone el deber de la persona colaboradora de prestar el servicio en el tiempo, modo y lugar establecido por su empleador, toda vez que ésta constituye la obligación básica de la persona trabajadora y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Dicho de otro modo, las ausencias al centro de labores constituyen un incumplimiento no solo contractual, sino al compromiso con la colectividad de brindar un servicio público de calidad, pues genera sin lugar a dudas afectación en la organización y coordinación en la prestación de las funciones de la función Jurisdiccional. El servidor judicial encausado, como subordinado y dentro del marco de la relación de servicio, la cual le rige el principio de buena fe, debió informar primero y luego acreditar documentalmente la justificación de esa ausencia, dentro de un plazo razonable, lo cual no realizó ni ante su jefatura ni en este proceso disciplinario. Ese silencio durante un período de tiempo tan pronunciado lo que muestra es un desinterés a su entorno laboral y deja entrever que las alteraciones causadas por su ausencia a su centro de trabajo le son indiferentes.

En este caso, se logra identificar los componentes de la falta disciplinaria a saber:

el elemento material: en tanto ha sido comprobado que el señor [Nombre 001] omitió presentarse a ejecutar sus labores al centro de trabajo, sea el Tribunal de Flagrancia en San Ramón. El elemento moral es evidente pues a sabiendas de que tenía la obligación de cumplir con el servicio público esos días y que en caso de no presentarse debía justificar esas ausencias, procedió a informar que estaba incapacitado a su jefatura (situación que legitimaría sus ausencias), mas no aportó la documentación pertinente, a pesar de que se le otorgó tiempo para ello, cambió de versión e informó que no tenía las incapacidades, aportando un dictamen privado para pretender justificar el 2 de diciembre, documento que no es apto. De igual manera se constata el elemento formal o perjuicio, en vista de que por las particularidades del despacho donde labora, se requiere trabajar en equipo para la atención oportuna e inmediata de las personas usuarias (personas detenidas, víctimas de delito, defensores, fiscales, abogados particulares, testigos, entre otros) y que al haber informado primeramente al Despacho que se encontraba incapacitado, se procedió a realizar su sustitución, otro compañero de trabajo laboró esos días, sin embargo, la remuneración de esta persona se encuentra en entredicho.

IV. CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y PONDERACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONER. Conforme lo antes expuesto ha quedado claro la falta disciplinaria, se ha dado un incumplimiento a una de las obligaciones esenciales de todo servidor y es la de presentarse a su centro de trabajo, en ese sentido el numeral 192 inciso 4) considera falta grave "*...El abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario...*" y para el caso concreto se trata de un abandono (como lo identifica la norma) o una ausencia injustificada de dos días hábiles alternos en un mismo mes calendario.

Partiendo de lo anterior, debe recordarse que en la materia disciplinaria, rige la premisa de que la sanción impuesta sea justa y proporcionada con la falta cometida. Lo cual conlleva que debe existir una correlación adecuada entre la sanción susceptible de ser aplicada y la infracción cometida, de conformidad con la gravedad de ésta y el grado de culpabilidad del investigado. Así por ejemplo, en doctrina se ha indicado que: "*...el derecho administrativo disciplinario debe nutrirse de las garantías inherentes al debido proceso y por esta razón, antes de imponer una sanción, la misma debe pasar por el tamizaje de las garantías constitucionales(...)* La naturaleza sancionadora deviene de la necesidad de mantener un justo equilibrio entre autoridad y libertad:

pilares de la convivencia democrática dentro de un Estado de Derecho...” (Chacón Mata, A., Naturaleza y Fines del Derecho Disciplinario, Revista de Servicio Civil, Dirección General de Servicio Civil. Ministerio de la Presidencia de Costa Rica, No 20-21, julio 2007). Para efectos de la imposición de una sanción que pueda ser considerada proporcional para este asunto concreto, debemos considerar además de la gravedad de la falta, también elementos subjetivos, y el hecho de que existen situaciones anteriores que deban especialmente considerarse que pueden de alguna manera agravar la sanción. Asimismo, en el Voto N° 1699-94 de las 11:12 hrs. del 08 de abril de 1994, en cuanto al Principio de Proporcionalidad, la Sala Constitucional resolvió: “... 1. El principio de razonabilidad implica la equidad y la justicia entre la norma y su aplicación en el caso concreto, de manera tal que la decisión sea acorde a la causa que la motiva. En el campo sancionatorio este principio constitucional implica que la sanción que se imponga debe estar ajustada al acto ilegítimo que se realizó, de forma tal que a mayor gravedad de la falta, mayor gravedad de la pena, lo que implica una “proporcionalidad” de causa a efecto, resultando ilegítima aquella sanción que no guarde esa “proporción.” La medida sancionatoria no sólo debe ser proporcionada a su causa sino que debe “explicarse” el porqué se toma determinada sanción y no otra, de manera que el sujeto de derecho que sufre la sanción cuente con una “descripción” de las razones por las cuales sufre esa medida sancionatoria...”.

Una vez realizadas las valoraciones correspondientes, se llegó a la conclusión de que el servidor [Nombre 001] incurrió en una conducta indeseada, la cual fue reiterada, al ausentarse en dos días alternos de un mismo mes calendario, sin presentar la justificación idónea de ese incumplimiento (a pesar de que había informado que estaba incapacitado), desatendiendo lo dispuesto en las circulares emitidas tanto por la institución como por la Caja Costarricense de Seguro Social, lo cual repercutió negativamente a la oficina donde labora y a sus compañeros. Si bien en sus registros se indica que tiene dos anualidades (a octubre de 2019), la testigo afirmó que el encausado estaba en el Tribunal antes del 2018, por lo que debe tener un claro conocimiento de dichas regulaciones. En atención a lo anterior, al verificarse una trasgresión de lo dispuesto por el artículo 192 inciso 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se califica como **grave la falta** cometida por el servidor judicial investigado, a quien se le impone la sanción de **TRES DÍAS DE SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE SALARIO**. Dicha sanción, se da en razón de que son dos días sin presentarse a trabajar, que por laborar en un tribunal en flagrancia la presencia de un técnico judicial para conformar y auxiliar a la persona juzgadora resulta sumamente necesaria e inmediata, a efecto de mantener un servicio público de calidad. En razón de que no cuenta con antecedentes disciplinarios la sanción no es mayor. Se procura con esta medida sancionatoria validar el efecto correctivo del régimen disciplinario y se espera, que lleve al servidor [Nombre 001] a una profunda reflexión y determinación para no continuar con las conductas irregulares aquí estudiadas. Igualmente cabe advertir al investigado que a futuro debe ajustar sus conductas al ordenamiento administrativo que rige a la institución, bajo apercibimiento de que corroborarse situaciones análogas o iguales como las aquí conocidas se justificaría una aplicación más rigurosa del régimen.

Partiendo que el salario debe ser recibido como parte de una compensación por la prestación de servicio dada, en razón de que el investigado no se presentó a trabajar dos días, y al desconocer si le fueron cancelados o no, se procede a comunicar a la Unidad de Control de Proceso de Pagos de la Dirección de Gestión Humana a efecto de que en caso de haberse remunerado, se proceda con la recuperación de las sumas respectivas.

POR TANTO

Con fundamento en los artículos 174, 175, 176, 192 inciso 4), de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los beneficiarios del servicio de salud, se declara con lugar la presente queja administrativa seguida contra el servidor judicial [Nombre 001]. Se califica la falta cometida como **GRAVE** y en tal carácter se le impone la sanción de **TRES DÍAS DE SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE SALARIO**. Se informa que este acto final tiene recurso de apelación el cual deberá ser planteado en el plazo de tres días, y previo a la remisión del asunto al Consejo Superior, tiene derecho de gestionar lo correspondiente ante la Comisión de Relaciones Laborales. Una vez firme, se solicita a la Jefatura correspondiente poner en conocimiento de este Tribunal y del Departamento de Gestión Humana, se proceda con la anotación de la falta y sanción aquí determinada en el expediente personal del encausado. Remítase **oficio** a la Unidad de Control de Proceso de Pagos de la Dirección de Gestión Humana con el propósito de verificar que no exista cancelación salarial para los días en que se ausentó. En caso de haberse pagado, deberá procederse con la recuperación de las sumas respectivas.

Marlen Solís Porras

Clelia Calvo Bermúdez

José Francisco López Chaverri

Inspectoras e Inspector Generales



BPKJ2MXAVTS61

BPKJ2MXAVTS61

MARLEN SUSANA SOLIS PORRAS -
INSPECTOR/A INSTRUCTOR/A



H5CI5HZCD4W61

H5CI5HZCD4W61



CILICDECUVO61

CILICDECUVO61

CLELIA CALVO BERMUDEZ -
PROSECRETARIO/A

JOSE FRANCISCO LÓPEZ CHAVERRI -
INSPECTOR/A INSTRUCTOR/A

EXP: 23-000096-0031-DI

Edificio O.I.J. Primer Piso Teléfonos: 2295-3729, 2295-3730 ó 2295-4338. Fax: 2257-5592. Correo electrónico: recep-tram@poder-judicial.go.cr

**Clasificación elaborada por CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO) del Poder Judicial.
Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.**

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 03-08-2024 21:29:53.