

Tribunal de la Inspección Judicial

Resolución Nº 01284 - 2023

Fecha de la Resolución: 26 de Abril del 2023 a las 16:09

Expediente: 23-000511-0031-DI

Redactado por: Ericka Sanabria Salazar

Falta: Queja directa usuario/a interno/a

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

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 por un día o dos medias jornadas alternas en un mes calendario.

Tema: Ausencia al trabajo

Subtemas:

- Abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mes calendario.

Tema: Falta grave

Subtemas:

- Abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mes calendario.

"V. [...] Ahora bien, la falta atribuida al denunciado [Nombre 001], es una de las pocas que cuenta con norma expresa que la regula, a saber el numeral 193 inciso 2) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece que se considerara falta leve, el abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mismo mes calendario. A pesar de lo anterior, observa esta Cámara, que según la consulta de sanciones del acusado en SIGA, al veintitrés de febrero de dos mil veintitrés registraba entre otras sanciones, tres amonestaciones escritas registradas el veintiocho de octubre, veintiocho de noviembre y veintidós de diciembre del año dos mil veintidós, originadas en los expedientes 22-001172-0031-DI, 22-002568-0031-DI y 22-002217-0031-DI, lo cual coincide con la información que consta en el oficio PJ-DGH-AP-0748-2023, del Subproceso Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana, de ahí que ante dicho panorama, en este caso concreto resulta legalmente procedente aplicar lo dispuesto en el ordinal 191 inciso 7) de la referida Ley Orgánica, el cual dispone en lo que interesa, que se considerará falta grave, la comisión de una falta leve, cuando la persona servidora hubiera sido anteriormente sancionada por otras dos faltas leves, por lo que se califica la falta acusada como grave. [...]"

... **Ver menos**

Texto de la Resolución

Documento PJEDITOR

230005110031DI

EXPEDIENTE: 23-000511-0031-DI

CONTRA: [Nombre 001]

OFENDIDO: TRIBUNAL PRIMERO COLEGIADO DE PRIMERA INSTANCIA CIVIL DEL I
CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE

N. 2023001284

TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL. San José, al ser las **dieciséis horas nueve minutos del veintiséis de abril de dos mil veintitrés.-**

Proceso administrativo disciplinario número **23-000511-0031-DI** seguido contra [Nombre 001], técnico judicial 3 en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, portador de la cédula de identidad [**Valor 001**]. Interviene en las diligencias la inspectora instructora, la Máster Madeline Morales Campos.

RESULTANDO

1) Mediante resolución de las catorce horas treinta y cinco minutos del veintisiete de febrero de dos mil veintitrés, se trasladaron cargos a [Nombre 001], a quien se le acusa de abandono injustificado de labores y se le concedió audiencia para que se manifestara respecto de los cargos contenidos en el traslado de cargos. Concretamente se le acusó al citado servidor lo siguiente: "1. Usted [Nombre 001], es técnico judicial 3 del Tribunal Primero Colegiado Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, donde debe cumplir sus funciones, únicamente de forma presencial. 2. Que usted [Nombre 001], el día 27 de enero del 2023, presuntamente hizo abandono injustificado de labores, ya que no se presentó a laborar, y al 20 de febrero del 2023 no había presentado por ningún medio al despacho donde usted labora, incapacidad alguna ni justificación válida de su ausencia.". (Sic)

2) El veintisiete de febrero de dos mil veintitrés se notificó personalmente al acusado Sánchez Campos el traslado de cargos en tiempo y forma, sin embargo no se refirió a los hechos atribuidos ni señaló medio para notificaciones antes de que se otorgara la audiencia final.

3) La audiencia final se otorgó el diecisiete de abril de dos mil veintitrés, atendiendo a que para esa data el encausado [Nombre 001], no tenía señalado un medio para atender notificaciones, en aplicación del artículo 11 de la Ley de Notificaciones Judiciales, se le tuvo por notificado dentro de las veinticuatro horas siguientes, sin que conste escrito de conclusiones incorporado al expediente. Posteriormente, en fecha veintiuno del mismo mes, el encausado señaló medio para atender notificaciones.

4) Debido a que se está ante un asunto de pleno derecho, al contar únicamente con prueba documental para resolver, se prescinde de la audiencia oral y privada. Se dicta este acto administrativo final, en el plazo de ley sin que se adviertan causales de nulidad capaces de invalidar lo actuado.

Redacta la Inspectora General Judicial, licenciada *Ericka Sanabria Salazar*, y

CONSIDERANDO

I.- SOBRE EL INICIO DE LA CAUSA, NOTIFICACIÓN DEL TRASLADO DE CARGOS AL DENUNCIADO. La presente sumaria fue instruida a partir del correo electrónico del veinte de febrero de dos mil veintitrés, remitido por la servidora [Nombre 002], [...] judicial a.i. del Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, en el cual a solicitud de la jefatura de dicho Tribunal, formuló queja contra el servidor [Nombre 001], técnico judicial en propiedad. Lo anterior, por cuanto según se indicó, dicho servidor realiza únicamente labores de tipo presencial, y a pesar de ello el día veintisiete de enero de ese año no se presentó a laborar, sin que a la fecha del referido correo, hubiera justificado por algún medio el motivo de su ausencia. El órgano instructor designado, luego de algunas diligencias previas que estimó necesarias, en resolución de las catorce horas treinta y cinco minutos del veintisiete de febrero de dos mil veintitrés, le trasladó cargos al servidor [Nombre 001], a quien se le atribuye abandono injustificado de labores. De acuerdo con el acta de notificación visible a imagen 19 del expediente en formato pdf, se verifica que el traslado de cargos fue notificado al encausado [Nombre 001] de forma personal, el veintisiete de febrero de dos mil veintitrés; sin embargo, no se apersonó a las diligencias y no señaló medio para atender notificaciones. La audiencia final contemplada en el artículo 204 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se otorgó el día diecisiete de abril de dos mil veintitrés, sin que consten alegatos finales del acusado incorporados a la carpeta electrónica.

II.- HECHOS PROBADOS. En tal condición, al contar con prueba idónea que los respalda, de importancia para la decisión de este asunto, se tienen los siguientes:

1) El denunciado [Nombre 001], para el momento de los hechos que se le atribuyen ocupaba el puesto de técnico judicial 3 en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, al 23 de febrero de 2023 contabilizaba 26 anualidades y registraba las siguientes sanciones disciplinarias: 7 amonestaciones escritas registradas el 13 de octubre 2016, 25 de junio 2020, 29 de enero 2021, 13 de enero, 28 de octubre, 28 de noviembre y 22 de diciembre, todas del año 2022; 2 advertencias registradas el 31 de enero 2012 y 28 de febrero 2022, y 5 suspensiones sin goce de salario con vigencia del 09 al 11 de abril de 2007, 01 y 02 de setiembre 2011, 20, 23 y 24 de setiembre de 2013, 19 a 21 de octubre de 2015, 12 a 16, 19 a 23 de setiembre de 2016. (Lo anterior se respalda en el reporte de anuales por empleado, la consulta de sanciones en SIGA, y el oficio PJ-DGH-AP-0748-2023, del Subproceso Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana, en imágenes 20, 21, 24 y 25 de estas diligencias en formato pdf, además hecho no controvertido).

2) El encausado [Nombre 001], el día 27 de enero de 2023 no se presentó a laborar en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, sin que al 20 de febrero de ese año, hubiera justificado a su jefatura el motivo de su ausencia. (Este hecho se respalda en la denuncia interpuesta por [Nombre 002], [...] judicial a.i. de dicho despacho y el registro de asistencia del citado 27 de enero, en imágenes 2 y 10 de esta causa en formato pdf, además hecho no controvertido).

3) De acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA-GH), el investigado [Nombre 001], para el día 27 de enero de 2023, no presentaba vacaciones, permiso con o sin goce de salario o incapacidad, por lo que mantenía la condición labora de activo. (La situación descrita se comprueba con el oficio N°PJ-DGH-AP-613-2023 del 23 de febrero de 2023, del Subproceso Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana, en imagen 21 de este expediente disciplinario en formato pdf).

III.- HECHOS NO PROBADOS. De relevancia para esta resolución de las diligencias, al no contar con prueba que lo respalde, en tal condición se tiene el siguiente hecho.

Único) No se acreditó que el endilgado [Nombre 001], contara con causas justificadas para no presentarse a trabajar el día 27 de enero de 2023, en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José.

IV.- SOBRE EL FONDO. La presente causa se instruye en atención al correo electrónico remitido el veinte de febrero de dos mil veintitrés, por la servidora [Nombre 002], [...] judicial a.i. del Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, quien a solicitud de la jefatura de dicho despacho, informó que se interponía queja formal contra de el servidor [Nombre 001], técnico judicial titular, quien realizaba labores de forma presencial. Lo anterior debido a que el día veintisiete

de enero de dos mil veintitrés, no se había presentado a laborar y a la fecha de remisión del citado correo no había presentado alguna documentación para justificar el motivo de su ausencia, ya que no aportó constancia de asistencia a un centro de salud, o que se le hubiera extendido una incapacidad. El órgano instructor designado, luego del análisis de la información recibida, en resolución de las catorce horas treinta y cinco minutos del veintisiete de febrero, le trasladó cargos al citado servidor, a quien se le atribuye abandono injustificado de labores durante el día veintisiete de enero, ambas fechas del año dos mil veintitrés, al no presentarse a laborar al citado Tribunal Civil, sin que al día veinte de febrero de ese año hubiera presentado a dicho despacho incapacidad ni justificación válida de su ausencia. De la revisión de la carpeta electrónica del expediente, se tiene por comprobado que el traslado de cargos fue notificado al acusado [Nombre 001], el veintisiete de febrero de dos mil veintitrés de forma personal (ver acta de notificación en imagen 19 de la causa en formato pdf) por lo que se le puso en conocimiento la existencia de la causa disciplinaria seguida en su contra, así como también, la prueba en la cual se respalda; sin embargo, no ejerció su derecho a contrariar la tesis acusatoria planteada por el órgano instructor, pues no se refirió a los hechos atribuidos, tampoco aportó prueba idónea y eficaz tendiente a adversar los mismos y no señaló medio para recibir sus notificaciones. A pesar de lo anterior, esta Cámara en aras de preservar el principio rector que priva en esta materia, consistente en la averiguación de la verdad real de los hechos, en estricto apego a los principios de imparcialidad, objetividad y transparencia, ha procedido con un análisis profuso de los elementos traídos al proceso, garantizando la tutela de los derechos fundamentales que le asisten al denunciado en todo momento, y cumpliendo las etapas que rigen este tipo de asuntos, en atención a ello y bajo un estudio integral y objetivo de toda la prueba incorporada a la sumaria, **resuelve lo siguiente**. En consideración a la falta sobre la cual versa la presente sumaria, previo a entrar al análisis de los hechos reprochados, considera oportuno este Tribunal resaltar, que las jefaturas están obligadas a vigilar y supervisar que sus colaboradores cumplan con los deberes propios de sus cargos, así como aquéllos propios de la relación laboral, como lo es la asistencia oportuna a su lugar de trabajo. Lo anterior, como un derecho del empleador para garantizar un servicio público de calidad, y que se cumpla fielmente la normativa contenida en la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto Judicial, y cualquier disposición institucional, en razón de la relación de sujeción especial en que se encuentran las personas que deciden iniciar una relación laboral con la institución, a quienes si bien les asisten una serie de derechos, también deben observar ciertas obligaciones en el ejercicio de las funciones encomendadas, y un comportamiento libre de cualquier cuestionamiento, asumiendo las consecuencias, en este caso disciplinarias, ante un incumplimiento injustificado. Existen también obligaciones propias de una relación laboral de empleo, dispuestas de forma general para todas las personas trabajadoras inmersas en un vínculo con determinado patrono; encontrando como elementos esenciales, la prestación personal de las labores, la remuneración y la subordinación jurídica, imperantes en todas las relaciones laborales, como elementos propios que las caracterizan, lo cual involucra acatar las órdenes de la jefatura, cumplir de forma estricta con el horario y la jornada laboral convenida, en el caso del Poder Judicial, según el tipo de labores que se desempeñan y la oficina o despacho judicial donde se realizan las mismas; es decir, la presentación en tiempo al lugar de trabajo, por lo cual se recibe como remuneración económica un salario. Es por lo anterior, que el cumplimiento de la jornada de trabajo constituye un elemento relevante en la prestación del servicio público, de ahí que obliga a esta institución a ser celosa y vigilante de la estricta observancia del horario laboral; no sólo como se indicó, por formar parte del acuerdo entre la persona trabajadora y el patrono, sino porque además, es uno de los medios por los cuales la institución hace posible el servicio público a la ciudadanía, de modo tal que la inasistencia injustificada e imprevista genera inevitablemente una afectación en las labores que debe realizar cada oficina o despacho, ello sumado a que como se indicó, la persona trabajadora recibe un salario por realizar esas funciones. En el caso que se resuelve, precisamente en el ejercicio de la labor de vigilancia realizada por la jefatura del servidor [Nombre 001], se constató que el día veintisiete de enero de dos mil veintitrés, no se había presentado a su trabajo en el Tribunal Primero Colegiado de Primera Instancia Civil del Primer Circuito Judicial de San José, donde se encuentra nombrado como técnico judicial, y desarrolla sus funciones de forma presencial, sin que se contara con justificación alguna del motivo de su ausencia. En relación con la conducta objeto de reproche, como prueba para la resolución de las diligencias, consta incorporado en el expediente electrónico, el correo electrónico remitido el veinte de febrero de dos mil veintitrés, por la [...] judicial del referido Tribunal, el cual origina la apertura de la sumaria, una copia del registro de asistencia del día acusado, el reporte de anuales por empleado, la consulta de sanciones en SIGA, los oficios PJ-DGH-AP-613-2023, del veintitrés de febrero y PJ-DGH-AP-0748-2023 del diez de marzo, ambas fechas de dos mil veintitrés, del Sub proceso Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana, prueba que le merece credibilidad a esta Cámara, no solo por tener su origen en fuentes confiables, pues se trata de oficinas de la institución que mantienen información relacionada con el personal judicial y del mismo despacho judicial donde debía presentarse a laborar el denunciado [Nombre 001]; sino porque además son documentos públicos, en los cuales la veracidad de su contenido no ha sido impugnada, y su existencia no ha sido desvirtuada. Es por lo anterior, que para los integrantes de este Tribunal, la prueba mencionada permite tener por fehacientemente acreditada la conducta acusada al señor [Nombre 001], de abandono al trabajo, entendida como una ausencia, el día veintisiete de enero de dos mil veintitrés, misma que debe tenerse como injustificada, ya que para el día mencionado no registraba alguna incapacidad, solicitud de vacaciones y aprobación de las mismas, o permiso con o sin goce de salario, nótese que incluso en el Registro de Marcas de Asistencia, se indicó "ausente", ello sumado al hecho de que el acusado no se interesó en hacer llegar al expediente, algún medio de prueba idóneo para justificar su ausencia al trabajo y que pudiera ser valorado por este órgano disciplinario, de ahí que no resulta posible establecer siquiera en grado de duda, que realmente le asistiera alguna causa de justificación idónea y comprobable a su favor. No puede dejarse de mencionar, que una característica del convenio laboral, consiste en que por la prestación del servicio realizado por la persona trabajadora, es compensado con una remuneración de carácter normalmente pecuniaria, denominada salario y al ser este un convenio sinalagmático, la persona servidora está obligada a cumplir entre otros, con un horario dispuesto de antemano con el empleador, y también está compelida a justificar de forma oportuna su ausencia al trabajo. Asimismo, si bien resulta comprensible, que en ocasiones puedan presentarse situaciones imprevistas que comprometan la posibilidad de cumplir con la jornada laboral a tiempo, ello no implica que exista una liberalidad para simplemente no presentarse a laborar, por cuanto para ello debe existir una causa de justificación. En razón de las consideraciones expuestas, se tiene debidamente acreditado, que el servidor denunciado [Nombre 001], incurrió en la falta atribuida, según la formulación de cargos de las catorce horas treinta y cinco

minutos del veintisiete de febrero de dos mil veintitrés, de ausencia injustificada al trabajo; sin dar aviso a su jefatura sobre los motivos que le impedían presentarse al trabajo y sin presentar en los días posteriores algún documento idóneo para justificar su no presentación al trabajo. Bajo las reglas de la sana crítica racional, la experiencia y el correcto entendimiento humano, la conducta del acusado implicó una afectación en la oficina donde debía presentarse a laborar, pues resulta lógico que ante su ausencia, su jefatura se viera forzada a tomar medidas administrativas, en aras de no afectar las funciones que le correspondía realizar en su labor de técnico judicial, con un escritorio y expedientes asignados para tramitar, y por ende el servicio público. De acuerdo a lo antes expuesto, sin duda alguna en este asunto se encuentran presentes los tres elementos para la determinación de la falta disciplinaria, a saber: el elemento material que correspondería a la ausencia injustificada a las labores, el elemento moral, que constituye precisamente la negativa en justificar las ausencias, a pesar de que el denunciado conoce que una de sus obligaciones esenciales es la presentación en tiempo a su lugar de trabajo, según lo pactado; y el elemento formal, recaído en la afectación causada tanto a sus compañeros de la oficina donde debía presentarse a laborar, así como en las funciones encomendadas en razón de su puesto, lo que redundaría sin duda alguna en el buen servicio público que debe prestar el Poder Judicial. En atención de las consideraciones expuestas a lo largo de este acto final, se estima que lo procedente es declarar con lugar la causa disciplinaria seguida contra el denunciado [Nombre 001], como en efecto se dispone.

V.- SOBRE LA CALIFICACIÓN LEGAL DE LA FALTA Y LA SANCIÓN A IMPONER. Quedando acreditada la falta atribuida al denunciado [Nombre 001], corresponde pronunciarse sobre la calificación y sanción a imponer. En este sentido, el Tribunal Constitucional en el Voto N°1699-94 de las 11:12 hrs del 08 de abril de 1994, en lo que interesa indicó: “[...] 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 [...]*”. De acuerdo con lo anterior, resulta claro que para determinar la sanción, se debe tomar en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual impone la necesidad de que la sanción impuesta sea justa y proporcionada en relación con la falta demostrada; es decir, consiste en la correlación adecuada que debe existir entre la sanción susceptible de ser aplicada y la infracción cometida, de conformidad con la gravedad de ésta y el grado de culpabilidad de la persona acusada. Sobre dichos principios, el Consejo Superior, en la sesión 28-09, celebrada el veinticuatro de marzo de dos mil nueve, artículo XXIII, citando un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en lo que interesa indicó: “...No obstante, debe traerse a colación los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, para lo cual es preciso considerar la sentencia N°8858-98 del 15 de diciembre de 1998, de la Sala Constitucional, donde se señala lo siguiente: “...Un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional. La **necesidad** de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad - o de un determinado grupo - mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La **idoneidad**, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La **inidoneidad** de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la **proporcionalidad** nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados...”. Tomando en consideración lo antes señalado, a la luz del cuadro fáctico acusado, los hechos tenidos por probados, los cuales se insiste, cuentan con prueba idónea que los respalda, teniendo además como base los razonamientos jurídicos expuestos en este pronunciamiento, estiman los integrantes de este Tribunal, que el comportamiento del encausado resulta irregular, injustificado, reprochable y totalmente contrario a lo esperado de una persona servidora judicial, la cual está en la obligación de cumplir su horario y jornada laboral, por la cual se le retribuye económicamente, lo cual no hizo el endilgado, quien además no mostró interés en justificar a su jefatura ni en esta instancia, por algún medio idóneo su ausencia, actuación que se califica como desinteresada y ausente de compromiso y que resulta aún más reprochable en un servidor con veintiséis años de servicio, dado que en razón de ese tiempo en la institución, conoce plenamente su obligación de presentarse al trabajo y las formas con las que cuenta para justificar su ausencia. Ahora bien, la falta atribuida al denunciado [Nombre 001], es una de las pocas que cuenta con norma expresa que la regula, a saber el numeral 193 inciso 2) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece que se considerara falta leve, el abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mismo mes calendario. A pesar de lo anterior, observa esta Cámara, que según la consulta de sanciones del acusado en SIGA, al veintitrés de febrero de dos mil veintitrés registraba entre otras sanciones, tres amonestaciones escritas registradas el veintiocho de octubre, veintiocho de noviembre y veintidós de diciembre del año dos mil veintidós, originadas en los expedientes 22-001172-0031-DI, 22-002568-0031-DI y 22-002217-0031-DI, lo cual coincide con la información que consta en el oficio PJ-DGH-AP-0748-2023, del Subproceso Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana, de ahí que ante dicho panorama, en este caso concreto resulta legalmente procedente aplicar lo dispuesto en el ordinal 191 inciso 7) de la referida Ley Orgánica, el cual dispone en lo que interesa, que se considerará falta grave, la comisión de una falta leve, cuando la persona servidora hubiera sido anteriormente sancionada por otras dos faltas leves, por lo que se califica la falta acusada como **grave**. En lo que atañe a la sanción a imponer, para este órgano disciplinario, la ausencia en que incurrió el denunciado [Nombre 001], es una conducta que no puede ser permitida bajo ninguna circunstancia, por lo que en estricto apego al principio de legalidad, y la calificación brindada a la conducta, se estima razonable imponer la sanción de amonestación escrita. A fin de establecer el quantum de la sanción impuesta, toma en consideración este Órgano Colegiado, que el incumplimiento al deber de

asistencia al trabajo por parte del accionado, trae consecuentemente una afectación a las tareas que el puesto le demanda y que su jefatura inmediata le puede encomendar, poniendo en riesgo el correcto funcionamiento de la oficina donde labora, y por ende también la eficiencia del servicio público encomendado a este Poder de la República, por lo que se estima que cumple con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Atendiendo a que el denunciado como se indicó, no justificó por ningún medio el motivo de su ausencia del veintisiete de enero de dos mil veintitrés y no consta en el expediente si se le rebajó o no ese día de su salario, se ordena remitir atento oficio a la Unidad de Deducciones de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que verifiquen que no exista cancelación salarial para ese día, y en caso de haberse realizado el pago, proceder con el respectivo rebajo. Una vez firme este pronunciamiento, procédase a comunicar de inmediato lo aquí resuelto a la Dirección de Gestión Humana, para la respectiva anotación en el expediente personal y prontuario del citado servidor, según lo dispone el artículo 228 de la Ley General de la Administración Pública.

POR TANTO

Por las razones expuestas y con fundamento en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política; 174, 175, 176, 188, 190, 192 inciso 7) en relación con el 193 inciso 2), 195, 207, 208 y 209 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se declara **CON LUGAR** la presente causa disciplinaria, seguida contra **[Nombre 001]**, cédula de identidad número **[Valor 001]**. Se califica como **GRAVE** la falta cometida por dicho servidor, y se le impone la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**. Firme este acto final, procédase a comunicar de inmediato lo aquí resuelto, a la Dirección de Gestión Humana, a fin de que se proceda con la anotación respectiva en el expediente personal y prontuario del señor **[Nombre 001]**, según lo dispone el numeral 228 de la Ley General de la Administración Pública. Asimismo se ordena remitir atento oficio a la Unidad de Deducciones de la citada Dirección, a fin de que verifiquen que no exista cancelación salarial para el día veintisiete de enero de dos mil veintitrés de dos mil veintidós y en caso de haberse realizado el pago, proceder con el respectivo rebajo. **Notifíquese y comuníquese.**- Ericka Sanabria Salazar, Enar Carranza Rodríguez Inspectoras Generales, José Antonio Ortiz Solano, Inspector General.



SQXW7IMTLCM61
SQXW7IMTLCM61
ERICKA SANABRIA SALAZAR -
INSPECTOR/A INSTRUCTOR/A



9XTKHH9LX9K61
9XTKHH9LX9K61
JOSE ANTONIO ORTIZ SOLANO -
INSPECTOR/A INSTRUCTOR/A



QD4SZFFY4KM61
QD4SZFFY4KM61
ENAR CARRANZA RODRÍGUEZ -
INSPECTOR/A INSTRUCTOR/A

EXP: 23-000511-0031-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 21:33:20.