

**PODER JUDICIAL
COSTA RICA
DEFENSA PÚBLICA**

**PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA
DE LA DEFENSA PÚBLICA**

**EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
EN EL PODER JUDICIAL**

M.Sc. ERICKA QUESADA MADRIGAL

UNIDAD DISCIPLINARIA

2010

342.06

Q3p Quesada Madrigal, Ericka.

El procedimiento disciplinario en el Poder Judicial — 1ª ed. —
San José, C.R.: Poder Judicial, Departamento de Publicaciones e
Impresos, 2010.

208p.; 17.4 x 24.4cm

ISBN 978-9968-770-54-5

1. Derecho Administrativo 2. Procedimiento disciplinario 3. Poder
Judicial 4. Costa Rica. I. TÍTULO

Asesoría didáctica y metodológica

M.Ed. Virginia Leitón Chacón

Lic. Luis Diego Guzmán Badilla

Proceso de validación a cargo de

Lic. Sergio González León

Defensor Público

Revisión filológica

M.L. Irene Rojas Rodríguez

DEDICATORIAS

A Dios Todo poderoso por darme el regalo más bello: la vida.

A mi esposo Eric, por su amor y apoyo en todo momento.

A mis padres, Carlos y Rosa, por su amor y ejemplo constante.

A mi hermano Carlos, por su amistad incondicional.

A la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, a quien
orgullosamente pertenezco.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias infinitas a Dios y a la Virgen María por permitirme concluir con éxito la labor encomendada.

Deseo expresar mi más sentido agradecimiento al Lic. Sergio González León, amigo y compañero, por haber confiado en mi persona para la realización de este proyecto y haber validado el presente texto, gracias por sus excelentes aportes y sugerencias para este trabajo.

A la Licda. Marta Iris Muñoz Cascante y al Lic. Alejandro Rojas Aguilar por haber aceptado mi participación en este proyecto.

A los y las integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial por su apoyo al Programa de Formación Continúa de la Defensa Pública.

A los compañeros y las compañeras de la Unidad Disciplinaria y de la Supervisión Disciplinaria de la Defensa Pública por su apoyo incondicional.

A la M.Ed. Virginia Leitón Chacón y al Lic. Luis Diego Guzmán Badilla, asesores didácticos y metodólogos a cargo de esta investigación, muchas gracias, por cuanto sin su colaboración hubiera sido muy difícil realizar este trabajo.

A la M.L. Irene Rojas Rodríguez, filóloga a cargo de la revisión del presente trabajo por su invaluable colaboración.

A la M.Sc. Ana Briceño Yock, amiga y compañera, por haber realizado la presentación de esta obra.

A la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública por su valioso aporte en la realización de este proyecto.

Al Departamento de Artes Gráficas del Poder Judicial, por el diseño e impresión de la obra.

A mis amigos, amigas, compañeros y compañeras de la Defensa Pública por sus muestras de cariño y apoyo.

PRESENTACIÓN

Se me ha extendido la invitación de presentar el texto “Proceso Disciplinario en el Poder Judicial”, realizado por la Máster Ericka Quesada Madrigal, en el Programa de Formación Continua de la Defensa Pública, la cual no podía declinar, por ser testigo del esfuerzo realizado por ella, en las diferentes etapas de su investigación, que lleva implícito sus conocimientos, su sensibilidad y experiencia profesional.

Este estudio sirve de base para comprender, que los colaboradores y colaboradoras al no satisfacer las expectativas o no cumplir los objetivos planteados por la institución u organización donde laboran, se establecen mecanismos de disciplina positiva para promover un cambio de actitud o comportamiento fundamentado en la motivación como un proceso progresivo.

Pero al no darse resultados efectivos con esta disciplina positiva, la institución u organización ejerce su potestad sancionatoria correctiva, hacia los colaboradores y colaboradoras que no cumplan con los mandatos dados y la legislación que los rige, la cual no puede ser ejercida de forma arbitraria, sino que se les debe de respetar las garantías y derechos fundamentales que regula nuestra Constitución Política por medio de un debido proceso, que se le ha llamado proceso disciplinario.

Por ello, la autora se adentra a un terreno poco explorado por juristas nacionales, al indagar en el proceso disciplinario su conceptualización y encuadrarlo históricamente, centrando lo pragmático del estudio en el proceso disciplinario del Poder Judicial, mediante una metodología que logra combinar la doctrina con la jurisprudencia, elaborando un análisis jurídico creativo dentro de un proceso que tiene sus singularidades en su propia especialidad.

Es por ello que el texto traslada al lector al estudio de aspectos generales del procedimiento disciplinario, así como el significado de la llamada “potestad sancionatoria del Estado” y los principios generales que lo rigen.

Brinda además un manual descriptivo de las funciones de los defensores y defensoras públicas, llevándolos de la mano por las etapas del proceso disciplinario en el Poder Judicial, desde el auto de inicio y traslado de cargo hasta el auto final, examinando los diferentes recursos de impugnación y dándole importancia al estudio de temas relevantes dentro de este proceso como son las nulidades y la prescripción, así como la normativa y jurisprudencia.

Examina también las responsabilidades del servidor y la servidora judicial, junto a una relación de las conductas sancionables disciplinariamente según lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además, desarrolla los aspectos más notables de regímenes especiales del proceso disciplinario que coexisten dentro del Poder Judicial, entre ellos analiza el régimen de los representantes del Ministerio Público según su Ley Orgánica, la de las personas estudiantes según la Ley de Creación de la Escuela Judicial, el acoso laboral y hostigamiento sexual.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Del mismo modo, le da un espacio importante al proceso disciplinario notarial, el cual le corresponde enfrentar a las defensoras y defensores públicos de la Unidad Disciplinaria, al representar en ausencia a notarios o notarias públicas por disposición del artículo 153, párrafo cuarto del Código Notarial, dando estrategias y analizando temas relevantes como la prescripción y las conductas sancionables.

La Máster Ericka Quesada Madrigal expone al mundo jurídico un texto que va enriquecer los conocimientos no solo de los servidores y servidoras de la Defensa Pública, sino de todo el Poder Judicial, brindándole por ello una felicitación por el cumplimiento de sus objetivos en este proyecto que ha finalizado con grandes logros.

Msc. Ana Briceño Yock
Defensora Pública

INTRODUCCIÓN

La Defensa Pública, como institución, siempre se ha caracterizado por la excelencia del trabajo y la calidad humana de sus funcionarios y funcionarias.

En satisfacción de lo anterior, el Programa de Capacitación Continua para las defensoras y defensores públicos, responde con el presente trabajo a la necesidad de que ambos tomen conciencia de la importancia que tiene la materia disciplinaria en la institución, y la necesaria adquisición y renovación de conocimientos tanto doctrinaria como jurisprudencialmente.

El Régimen Disciplinario se caracteriza por ser una materia muy específica y, por ello, requiere una mayor difusión, en virtud de que con el transcurso del tiempo, ha aumentado su volumen de trabajo y cada día ingresan causas disciplinarias más complejas y diversas, lo cual demanda mayor preparación y conocimiento de dicho grupo de profesionales que ejercen esta materia para así brindar un servicio público de calidad.

Se debe considerar que cualquier persona está expuesta a quejas disciplinarias que, con o sin fundamento, se tramitan ante los diversos órganos encargados de instruir las, y se deben conocer el procedimiento y las consecuencias que derivan de ellas, y que merecen toda la atención y dedicación, pues están en juego el trabajo y reputación de cada funcionario y funcionaria sometidos a este tipo de investigación.

El ente contralor disciplinario es necesario en cualquier institución y, con mucho más razón, en el Poder Judicial, pues este debe respetar y hacer cumplir la ley, exigiendo el cumplimiento de las labores de la mejor manera, en forma eficiente y eficaz. Así los órganos encargados del procedimiento disciplinario deben aplicar de oficio o a petición de parte, el régimen disciplinario ante el incumplimiento u omisión de las funciones asignadas a cada servidor y servidora judiciales.

El objetivo principal del presente trabajo, por medio del estudio del tema, es eliminar cualquier tipo de indisposición hacia la materia disciplinaria, ya que algunas personas la consideran como una materia poco agradable, consideración por demás equivocada.

Esa percepción se debe quizá al desconocimiento que existe sobre la misma, al no existir criterios uniformes en cuanto al procedimiento y los distintos órganos que aplican el régimen disciplinario en el Poder Judicial. Sin embargo, se ha realizado un gran esfuerzo desde hace muchos años cuando se atendían los asuntos disciplinarios por parte de las defensoras y defensores públicos, y, posteriormente, cuando se creó la Unidad de Defensa Disciplinaria en 1997 para enmendar este tipo de situaciones, ambos se han ocupado a lo largo del tiempo, así como por algunas asociaciones gremiales del Poder Judicial, tales como: la Asociación de Profesionales en Derecho (ASOPRODEJUD), la Asociación Nacional de Investigadores en Criminología (ANIC), la Asociación Nacional de Empleados Judiciales ANEJUD, entre otras, para la defensa en este proceso.

En el primer capítulo, se estudiarán los aspectos generales del procedimiento disciplinario en el Poder Judicial, se analizarán el concepto, origen y naturaleza del procedimiento disciplinario, también se discutirá sobre la potestad sancionatoria del Estado y los principios rectores del proceso disciplinario judicial.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En el segundo capítulo, se presentarán el tema del Régimen Disciplinario del Poder Judicial, las partes que intervienen en el mismo y los diversos órganos instructores que aplican la potestad disciplinaria. Además, se hará referencia al conjunto de normas jurídicas aplicables al procedimiento disciplinario, para concluir con el desarrollo de este proceso y sus diversas etapas.

El tercer capítulo tratará el tema de los medios de impugnación en el proceso disciplinario en el Poder Judicial, los recursos contra las resoluciones, así como el tema de la reforma en perjuicio de las resoluciones disciplinarias.

El cuarto capítulo se destinará al análisis de las responsabilidades del servidor y la servidora judiciales, las faltas aplicables, así como las posibles sanciones por imponer en una queja disciplinaria.

En el quinto capítulo, se estudiarán los medios de prueba en el procedimiento disciplinario y los principios generales de la prueba en materia disciplinaria.

Por su parte, el capítulo sexto se dedicará a los términos de prescripción del proceso disciplinario judicial.

Por último, en el capítulo séptimo, se analizarán los regímenes disciplinarios especiales, así como las funciones generales de la persona defensora pública en materia disciplinaria.

Con este trabajo, se pretende dar a conocer de manera práctica el procedimiento disciplinario en el Poder Judicial sin pretender agotar el tema, solo coadyuvar en la defensa disciplinaria de una ciudadanía que solicita los servicios de la Defensa Pública.

CAPÍTULO I:

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCIÓN I: GENERALIDADES

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DISCIPLINARIO

Para iniciar, se brinda un breve repaso de algunos aspectos importantes que informan el procedimiento administrativo disciplinario como una institución fundamental del derecho administrativo, y se analizan, también, sus fundamentos y principios básicos.

El derecho disciplinario es quizá una de las ramas más antiguas del derecho. Este se reconoce en todas las esferas de las relaciones humanas, desde la corrección paterna sobre los hijos y las hijas, hasta el severo régimen en las prisiones.

En doctrina, se han presentado muchas definiciones de derecho disciplinario; sin embargo, se partirá de la definición del tratadista Agustín Pérez Barrios, quien considera que el derecho disciplinario es:

El conjunto de normas que, partiendo de las obligaciones y deberes del funcionario derivadas de la relación de servicio que le une con la Administración, regulan la tipificación de las conductas constitutivas de faltas disciplinarias, las sanciones correspondientes a la comisión de dichas faltas y el procedimiento necesario para imponer tales sanciones así como el ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración¹.

Otra definición es la establecida por el autor Carlos Arturo Gómez Pavajeau, quien define el derecho disciplinario desde el punto de vista general como:

El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto imponer a los miembros de un determinado grupo, una regla de conducta, con el propósito de obligarlos a actuar conforme a un fin o interés colectivo, razón de ser de este grupo².

También define, en sentido estricto, el derecho disciplinario como:

El conjunto de preceptos, normas y disposiciones que señalan los deberes, obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades de los trabajadores de la empresa privada y de los servidores públicos, las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de los preceptos jurídicos y los mecanismos que se deben seguir en la investigación a que haya lugar³.

1 Pérez Barrio, Agustín. "La nueva configuración de la potestad disciplinaria de la administración, sus límites constitucionales". Revista Vasca de la Administración Pública, N° 13, 1985, p. 221.

2 Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del Derecho Disciplinario. Editorial Cargraphis, Bogotá, Colombia, 2001, p. 6.

3 Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

De lo anterior se interpreta que el derecho disciplinario es el conjunto de principios y normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan tanto el poder como el procedimiento disciplinario.

1.2 CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Se debe señalar que el término procedimiento viene del latín “procedere” que significa avance, andar hacia adelante, moverse, lo cual se hace mediante una secuencia de actos (preparatorios y un acto final) que debe hacer la Administración Pública para adoptar una decisión u acto administrativo imparcial, razonado y jurídicamente sustentado⁴.

De igual manera, existen en la doctrina nacional y extranjera innumerables definiciones de procedimiento, una de estas es la del autor costarricense Jimmy Bolaños quien señala:

Se denomina procedimiento, en general, a la acción de proceder, sistema, método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso⁵.

El autor Agustín Gordillo define procedimiento administrativo como:

La parte del derecho administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación e impugnación de la voluntad administrativa⁶.

Así, se puede indicar que el procedimiento disciplinario es el conjunto de trámites y actuaciones que debe respetar la Administración para imponer una sanción disciplinaria a un funcionario o una funcionaria.

1.3. ORIGEN Y NATURALEZA

Se puede definir el régimen disciplinario de los funcionarios y las funcionarias públicos como:

El conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio del cargo y prevén las sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial⁷.

4 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 27ª Edición. Tomo VI. Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 2001, p. 433.

5 Bolaños González, Jimmy. Derecho Disciplinario de la Función Pública. Editorial Investigaciones Jurídicas, S.A., San José, 2000, p.13.

6 Gordillo, Agustín. Tratado de Derecho Administrativo. Biblioteca Jurídica Diké. Colombia, 1998, p. VIII-9.

7 Trayter Jiménez, Juan Manuel. Manual de Derecho Disciplinario de los Funcionarios Públicos. Madrid, 1992, citado por Bolaños González, Jimmy. Derecho Disciplinario de la Función Pública. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 2000, p. 37.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Cuando se utiliza el término régimen disciplinario, se habla de un contexto referido a las normas y procedimientos aplicables a aquellas personas que se encuentran en una situación laboral privada o dentro de la Administración Pública, cuyo comportamiento se enmarca dentro de los supuestos de hecho establecidos como faltas que pueden hacer en el sector laboral eventualmente acreedores de una sanción disciplinaria.

Por ello, se debe partir cuando se habla de derecho disciplinario, se está frente a un derecho administrativo-laboral. Por tal razón, no debe compararse con el derecho penal, ya que el proceso disciplinario es muy particular y tampoco puede asimilarse con el derecho laboral, pues son diferentes, desde la aplicación e interpretación que los operadores y las operadoras dan a cada legislación.

No obstante, no debe hacerse una separación grosera con la materia penal, pues ni olvidar que las mencionadas materias parten de un mismo origen, como lo es, la potestad sancionatoria del Estado y los principios y garantías que tiene la persona acusada.

El tratadista Alejandro Nieto considera que el régimen disciplinario aparece históricamente en la Administración Pública cuando deja de operar el sistema de remoción de las personas que pertenecen al ámbito laboral público y estos adquieren estabilidad en sus puestos, lo que determina que solo se les puede sancionar por los motivos y el procedimiento jurídicamente establecidos, de ahí deriva este autor el origen del derecho disciplinario.

Autores como Lochbruner, Stock y Hauriou se refieren al régimen disciplinario como una especie de derecho penal disminuido, considerando el respeto a los principios y reglas propias del derecho penal que integran garantías mínimas del debido proceso.

La teoría penalista identifica la potestad disciplinaria de la Administración Pública, con el poder punitivo general del Estado, y concibe el derecho disciplinario como parte del derecho penal. Esta teoría considera las faltas disciplinarias como tipos de delitos que cometen los funcionarios y las funcionarias en la labor que desempeñan.

La autora María Fernández López al respecto indica:

El poder disciplinario aparece a la vez como una institución muy antigua y universal, con orígenes remotos en campos muy distintos del Derecho. Ello es así, porque la vida colectiva tiene exigencias poderosas. Ninguna colectividad puede subsistir y alcanzar su fin si no reina en ella el orden y la paz entre los miembros y si estos actúan a gusto en lugar de cooperar al bien común. En toda colectividad se hallan individuos que ejercen una autoridad sobre el grupo [...] y que imponen a todos una línea de conducta bajo la amenaza de sanciones entre las cuales la más radical es la exclusión⁸.

8 Fernández López, María Fernanda. Derecho disciplinario. Editorial Civitas, Madrid, 1992, p. 8.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

De acuerdo al criterio de Martínez Marín, el derecho disciplinario es autónomo con respecto al derecho penal:

Este (se refiere al Derecho Disciplinario) no debe ser considerado como un Derecho Penal menor ni como un Derecho sancionador interno. Formalmente el régimen disciplinario tiene su propio derecho, mientras que el régimen penal lo tiene en su propio Código y leyes penales. Las diferencias materiales (aquellas diferencias de fondo, y no meramente formales) entre ambos son más bien de índole cuantitativa, pues tanto el derecho penal funcional como el disciplinario pretenden tutelar el normal desarrollo de la actividad servicial de conformidad con los principios constitucionalizados. Con carácter general, el primero de estos castiga, como consecuencia del principio de intervención mínima, las conductas más graves y esencialmente incompatibles con la actividad pública; mientras que el segundo generaliza su presencia para comportamientos de menor gravedad, como se puede observar en los listados de ilícitos penales y administrativos tipificados⁹.

Sobre el tema, la Sala Constitucional, en el voto n.º 0364-95 de las dieciocho horas del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y cinco indicó:

Así las cosas, existe una independencia de vías entre lo penal y lo administrativo, pues ninguna está en principio subordinada a la otra en virtud de que gozan de autonomía; sin embargo, a pesar de que la palabra autonomía evoca la idea de independencia que no significa necesariamente independencia en todos los aspectos, no implica tampoco el aislamiento de una determinada rama jurídica del resto que conforma el todo llamado ordenamiento jurídico. Precisamente, el punto de análisis configura un buen ejemplo de complementación entre dos regímenes sancionatorios, pues la administrativa en este caso concreto necesita de la certeza y la seguridad jurídica que otorga el proceso penal, para poder imputar un determinado ilícito al abogado, y configurarse con ello una de las causales de suspensión del ejercicio profesional. Por consiguiente, no existe en la especie el vicio de inconstitucionalidad por violación al principio del non bis in ídem, ni a la libertad de trabajo.

El tratadista García de Enterría considera la potestad disciplinaria como parte de una potestad sancionatoria que posee la Administración y le asigna una finalidad doméstica o de autoprotección, por lo que solo se aplica a los funcionarios y las funcionarias de la institución.

La doctrina más reciente y que concuerda con el criterio de ésta redactora, es que el derecho disciplinario forma parte integrante del derecho administrativo, puesto que se rige por este y, para ser sujeto de su aplicación, se requiere estar bajo una relación especial de subordinación o de dependencia con respecto al Estado en el ámbito interno de la Administración.

9 Martínez Marín, A. Régimen Jurídico de los funcionarios. Editorial Tecnos, Madrid, 1999, p. 23.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La naturaleza jurídica del régimen disciplinario aplicable a los servidoras y servidores públicos, se encuentra en el derecho administrativo, siendo este cuerpo normativo el que contempla las sanciones en dicho grupo laboral para una adecuada prestación de los servicios en la sociedad pues se aplica a los funcionarios y las funcionarias de los organismos de la Administración Pública para lograr una adecuada prestación de los servicios a la sociedad.

En este sentido, el tratadista Carlos Gómez Pavajeau señala:

Así pues, el derecho disciplinario es tan solo una parte del derecho administrativo, más exactamente aquella parte del derecho administrativo que se relaciona con las tareas laborales del servidor público. En efecto, el régimen disciplinario es la facultad que tiene el Estado de aplicar a su personal que no cumple con sus deberes laborales, una sanción por las faltas que ha cometido en el ejercicio del cargo. El poder disciplinario permite a la administración corregir los errores y anomalías de los servidores públicos encauzando la acción administrativa con eficiencia. Nada tiene que ver con las sanciones penales que el Estado impone a quienes han infringido la ley penal¹⁰.

Es importante indicar, el régimen disciplinario se rige principalmente por la Ley General de Administración Pública en los artículos 214 y siguientes, la Ley Orgánica del Poder Judicial en los numerales 174 y siguientes y el Estatuto Judicial, entre otras normativas.

Así lo ha manifestado la Sala Constitucional en el voto n.º 1265-95 de las quince horas treinta y seis minutos del siete de marzo de mil novecientos noventa y cinco:

XII. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En primer término, debe el accionante tener en cuenta que el Poder Judicial, no obstante que es un Poder del Estado, y regirse por el Derecho Administrativo, tiene un régimen especial en razón de la función que desarrolla; y en materia de relación de empleo público, aunque los principios generales están dados en el Derecho Administrativo y en el Derecho Laboral -como parámetros-, las especificaciones se regulan de conformidad con la normativa que se refiere específicamente al Poder Judicial, así, se rige de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial, el Reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar funcionarios que administren justicia, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, el Reglamento sobre la Calificación para los Empleados del Poder Judicial, etc.

Es importante indicar, que los colegios profesionales cuentan incluso con sus propios reglamentos donde se regula el régimen disciplinario o las normas de ética para el ejercicio de la profesión de las personas agremiadas. Asimismo, las universidades públicas tienen su normativa para disciplinar, tanto a la población estudiantil como personal administrativo y docente.

10 Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del Derecho Disciplinario. Editorial Cargraphis, Bogotá, Colombia, 2001, p. 8.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Como consecuencia de este desarrollo de la potestad sancionatoria del Estado, surge un conjunto de normas jurídicas donde se establece cuáles hechos de los funcionarios y funcionarios públicos constituyen una falta de disciplinaria y cuáles son los principios y el procedimiento aplicable; es decir, lo que se conoce como Régimen Disciplinario.

Al respecto la Sala Constitucional se ha pronunciado e indica:

Concepto del régimen disciplinario: “La responsabilidad administrativa o disciplinaria es la que nace de la trasgresión de una obligación administrativa o de un deber impuesto a un funcionario o empleado, que se hace efectiva cuando el sujeto comete una falta de servicio o de comportamiento, ignorando las reglas de la función pública. El incumplimiento de los deberes administrativos tiene su sanción característica en la responsabilidad administrativa del funcionario, que se hace efectiva por el procedimiento dirigido a hacer cumplir la obligación debida o por la sanción administrativa que se impone. Por ello, el concepto de sanción disciplinaria se refiere necesariamente al funcionario o empleado, o mejor dicho, a los derechos del funcionario. Este régimen es una especie de la potestad “sancionadora” del Estado, de la que dimana, potestad que es inherente y propia de la Administración Pública, traduciéndose en la facultad de, por lo menos, un “mínimo” de poder para que ésta aplique sanciones disciplinarias a sus funcionarios o empleados cuando falten a sus deberes [...] Se puede concluir que en realidad, el fin de la responsabilidad disciplinaria es asegurar la observancia de las normas de subordinación y en general, del exacto cumplimiento de todos los deberes de la función. Así, el derecho disciplinario presupone una relación de subordinación entre el órgano sometido a la disciplina y el órgano que la establece o aplica, más que para castigar, para corregir e incluso educar al infractor de la norma, de ahí el carácter correctivo de las sanciones disciplinarias.

Por ello, tales sanciones se aplican también al que no sería responsable penalmente, por ejemplo, los menores, en virtud de la patria potestad, o bien en las instituciones de enseñanza, que serían las medidas correctivas aplicadas por los maestros a los alumnos [...]. (Resolución número 05594-94 de 15 horas 48 minutos de 27 de setiembre de 1994, en igual sentido las números 05276-99 de 16 horas del 7 de julio de 1999 y 01265-95 del 15 horas 36 minutos del 7 de marzo de 1995).

En consecuencia, el régimen o potestad disciplinaria del Estado no puede ejercerse arbitrariamente, sino en virtud de un procedimiento legalmente establecido. La exigencia de un procedimiento administrativo disciplinario es una garantía, tanto del acierto de la decisión que toma la Administración, como de los derechos que amparan a la persona acusada.

SECCIÓN II

LA POTESTAD DISCIPLINARIA DEL ESTADO

1.1 GENERALIDADES

En el Estado de derecho costarricense, la función administrativa está sujeta al bloque de legalidad, a valores y criterios de probidad, moralidad y rectitud, los cuales deben asegurarse mediante procedimientos de control tanto internos como externos.

Por tal razón, la Administración Pública está sometida al ordenamiento jurídico y tiene la obligación de rendir cuentas y responder por sus actos. Los funcionarios y las funcionarias judiciales forman parte de la Administración Pública, tienen la obligación de sujetarse a la ley y responder por sus actuaciones.

Dentro de estos controles que se ejercen, se encuentra el procedimiento administrativo disciplinario, un instrumento que regula, garantiza y protege el ejercicio de los derechos de las personas administradas y averigua la verdad real de los hechos denunciados.

En el ordenamiento jurídico costarricense, el artículo 1 de la Ley General de la Administración Pública especifica claramente “La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado”¹¹.

Como bien es sabido, el poder del Estado es único y se ejerce de distintas maneras y por los diferentes órganos que lo componen. Estas distintas formas de ejercicio del poder es lo que se conoce como “potestades públicas”. Por ello la Administración es quien posee esas potestades en el ejercicio de los fines encomendados por ley.

Según Eduardo Ortiz:

La Administración es titular de potestades de imperio ante los particulares. La potestad es una posibilidad de realizar actos jurídicos y es de imperio, cuando estos son o pueden ser perjudiciales para los particulares, porque los priva de derechos o les impone obligaciones. En sentido lato, llámese de imperio a toda potestad pública. La persona pública o privada que se encuentra, en estado de sujeción frente a las potestades del Estado, se llama administrado. Administrado es, en otras palabras, el sujeto destinatario de los efectos del acto jurídico de la Administración, y de los actos materiales para ejecutarlo, que carece de posibilidad para impedir que aquél se realice ¹².

¹¹ Ley General de la Administración Pública. Ley N° 6227. Editorial Editores S.A., San José, Costa Rica, 2006, p.7.

¹² Ortiz Ortiz, Eduardo. Lecciones de Derecho Administrativo. San José, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, San José, Tomo I, Tesis, 1979, p. 1.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Así existen dos tipos de sujeción del administrado respecto de la Administración Pública, a saber: general y especial, distinción donde es determinante la voluntad de la persona administrada.

Al respecto señala don Eduardo Ortiz:

Cuando la sujeción se da como algo eventual, o dentro de una relación actual pero derivada de un acto de imperio del Estado, independiente totalmente de la voluntad del particular, la misma se llama general, y su correlato es la potestad general de imperio (soberanía del Estado). Cuando en cambio, la sujeción se da dentro de una relación concreta instaurada con la voluntad del particular y en su provecho, se contrapone a la llamada supremacía o soberanía general de la Administración y, a su vez se llama también especial [...]; ejemplo de la especial es la del empleado público, deudor de su prestación de servicio y de la obediencia a la Administración, en virtud de un nombramiento aceptado por él ¹³.

Las potestades administrativas derivan o provienen directamente de la ley y son poderes jurídicos de la Administración que tienen carácter genérico. Las personas administradas se encuentran frente a estas potestades y están en una sujeción general (la mayoría de la población) y otros en una relación sujeción especial (funcionarias y funcionarios públicos) que sería el caso de los empleados y las empleadas judiciales.

Dentro de las facultades del Estado, es decir, la relación de sujeción especial, se encuentra la potestad sancionatoria que se divide en correctiva y disciplinaria. La primera sanciona las violaciones a las órdenes dadas por la Administración Pública. Comprende las acciones u omisiones antijurídicas de las personas, del sector público y las normas que lo regulan son tuteladas por el derecho penal. La potestad disciplinaria, por su parte, tiene como objeto sancionar las violaciones de las funcionarias y funcionarios públicos a sus deberes jurídicos en el ejercicio de sus funciones, donde existe una relación de subordinación entre el funcionario o la funcionaria sometida a régimen disciplinario y el órgano que lo aplica, y las normas jurídicas que lo regulan constituyen el derecho disciplinario.

13 *Ibíd.*, p. 2.

1.2. CONCEPTO

De acuerdo con Escolá:

La potestad sancionatoria disciplinaria es interna de la administración [...] La potestad sancionatoria correctiva, en cambio, es externa de la administración pública, puesto que se ejerce respecto de todas las personas, en tanto y en cuanto éstas incurran en violación o desconocimiento de las órdenes y mandatos que a su respecto dicte la administración ¹⁴.

Así lo ha manifestado la Sala Constitucional en el voto N° 8193-2000 de las quince horas con cinco minutos del trece de septiembre de dos mil donde señaló:

En cambio, la potestad disciplinaria o correctiva se entiende como aquella que ejerce el Estado sobre los sujetos ligados a una relación especial de poder, cuyo ejemplo más claro son los funcionarios públicos, pero también se presenta en el caso de los profesionales liberales sometidos a los colegios profesionales que poseen carácter de corporación de derecho público no estatal, o bien sobre los usuarios de determinados servicios públicos. La potestad disciplinaria que se ejerce sobre los funcionarios, se desarrolla en el interior de la relación de servicio, y aparece como garantía del cumplimiento de sus deberes, con sanciones que inciden sobre sus derechos, potestad que siempre ha estado vinculada y justificada en términos sustanciales como un instrumento para la eficacia del principio de jerarquía.

Como se desprende, la razón de ser de la potestad sancionatoria de la Administración está en la violación que puede ser debido a la omisión o la acción, por parte de las personas administradas de las normas imperativas y prohibitivas del ordenamiento jurídico. Por su parte, la potestad disciplinaria tiene como finalidad la observancia de las normas de subordinación jerárquica y el fiel cumplimiento de los deberes y obligaciones de las funciones encomendadas por ley, a las servidoras y servidores judiciales.

En este sentido, el "*ius puniendi*" penal se diferencia de la potestad sancionatoria disciplinaria o administrativa básicamente en cuanto al tipo de sanción, pues en el primero se puede imponer la privación de libertad, y en la potestad disciplinaria no opera este tipo de sanción. Además, en la potestad administrativa se fundamenta en las normas genéricas o "*numerus apertus*"; es decir, que los principios de tipicidad "*nullum crimen sine lege praevia* y *nulla poena sine lege praevia*", no tienen la exigencia que aplica en el derecho penal. Por tal razón, en el derecho disciplinario judicial es posible aplicar sanciones por cualquier tipo de falta a los deberes de los funcionarios y las funcionarias, sin que deban estar taxativamente enumeradas, debido a la gran variedad de causas que se pueden aplicar.

De esta forma, las reglas del proceso penal son aplicables a la potestad sancionatoria, en la medida en que se tutelen los derechos esenciales del ordenamiento jurídico y cuando se causen violaciones de índole constitucional, tal y como lo ha establecido la Sala Constitucional en el voto n.º 6290-99 de las diecisiete horas con treinta y tres minutos del once de agosto de mil novecientos noventa y nueve:

14 Escolá, Héctor. Compendio de Derecho Administrativo. Volumen I, Editorial Desalma, 1984, p. 208.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

V.- PRINCIPIO DE RESERVA LEGAL Y GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA SANCIONATORIA. El modelo constitucional costarricense, estructurado bajo el esquema de un “Estado Social de Derecho”, tiene un sentido básico de orden teleológico humanista: la lucha contra la arbitrariedad y el despotismo del poder y la defensa de los derechos y libertades de los individuos. Tratándose de la potestad ius puniendi del Estado, ésta orientación se traduce en que si bien los órganos ostentadores del poder público están facultados para sancionar o castigar a los administrados, mediante la supresión o restricción de derechos y libertades, ésta potestad no puede ser ejercida discrecionalmente ni estar exenta de control. En este sentido, el “principio de reserva de ley” y el “debido proceso” constituyen -entre otros- instrumentos jurídicos que garantizan a los administrados que la potestad de sancionar no será ejercida arbitraria o abusivamente. En efecto, de la interpretación armónica de los artículos 28, 39 y 124 de la Constitución Política se concluye -como lo ha indicado la Sala en reiterados pronunciamientos-, que el régimen de los derechos y libertades es materia de reserva de ley. De manera que sólo mediante el procedimiento de formación de las leyes -establecido expresamente en la Constitución- se podrán imponer sanciones o cargas a los administrados, por supuesto, en la medida en que la naturaleza de los derechos y libertades así lo permitan. Esto implica que los reglamentos ejecutivos podrán válidamente desarrollar los preceptos contenidos en las leyes, únicamente si este desarrollo no implica la creación de restricciones no establecidas en la ley, ni tampoco el incremento de las restricciones así establecidas. Consecuentemente, no es posible -en tanto resulta contrario al Derecho de la Constitución- permitir la supresión o restricción de los derechos de los administrados mediante reglamentos ejecutivos, reglamentos autónomos o cualquier otra norma de rango inferior, pues esta materia está reservada a la ley.

Para José María Pérez Gómez:

La Potestad disciplinaria de la Administración respecto de los funcionarios a su servicio, es una manifestación de la más amplia potestad sancionatoria que le corresponde en virtud de su función de policía [...] constituye uno de los pilares básicos de la actividad administrativa ¹⁵.

Por su parte, el tratadista Miguel Sánchez Morón considera que:

El fundamento primero de la existencia de un régimen disciplinario reside en la necesidad que la Administración tiene, como organización prestadora de servicios, de mantener la disciplina interna (de ahí incluso el nombre) y de asegurar que sus agentes cumplan las obligaciones a su cargo. [...] Por otra parte, porque el empleado público tiene, por la naturaleza de su actividad, una serie de deberes y obligaciones que no afectan a los empleados del sector privado [...] Por otra parte el régimen disciplinario ha de establecer las garantías necesarias que eviten una utilización desviada o abusiva de las potestades sancionatorias de la Administración en beneficio de la imparcialidad de los empleados públicos ¹⁶.

15 Pérez Gómez, José María. Introducción al Régimen Jurídico de los Funcionarios de las Administraciones Públicas. Editorial Comares, Polígono, Juncaril, Granada, España, 1998, p. 219.

16 Sánchez Morón, Miguel. Derecho de la Función Pública. Editorial Tecnos S.A., Madrid, España, 1997, p. 319.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Además Sánchez Morón señala al respecto:

Todas las manifestaciones primitivas del Estado, incluidas las que confiere el derecho disciplinario tienen un fundamento común, se explican y justifican en virtud del mismo ius puniendi, de donde se deduce que los son aplicables a grosso modo los mismos principios y reglas, por lo general extraídas de la dogmática del Derecho Penal¹⁷.

El autor Hernández Valle comparte un criterio similar al de los autores españoles señalados, en el sentido de que la potestad sancionatoria de la Administración se nutre de principios y garantías derivadas del derecho penal.

El artículo 39 de la Constitución Política establece:

A nadie se hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad¹⁸.

Según Hernández Valle, sobre este artículo, es de la opinión de que se trata del más complejo de la Constitución Política, pues contiene los aspectos fundamentales del principio de legalidad, del principio de inocencia y del debido proceso.

Sobre el tema de la potestad disciplinaria del Estado, la Sala Constitucional en el voto N° 1265-95 de las quince horas y treinta y seis minutos del siete de marzo de mil novecientos noventa y cinco indicó:

III. LA FACULTAD DISCIPLINARIA DEL ESTADO. Dentro de las facultades propias del Estado –y de la Administración Pública en general– se encuentra la potestad sancionatoria, la cual puede clasificarse en potestad correctiva y en potestad disciplinaria. La primera tiene por objeto sancionar las infracciones a las órdenes o mandatos de la Administración Pública, es decir, a las acciones u omisiones antijurídicas de los individuos, sean o no agentes públicos, y el contenido de las normas que la regulan constituye el derecho penal administrativo. La segunda tiene como objetivo exclusivo sancionar las violaciones de los agentes públicos a sus deberes jurídicos funcionales, siendo que el contenido de las normas que la regulan constituye el derecho penal disciplinario. Este régimen es una especie de la potestad “sancionadora” del Estado, de la que dimana; potestad que es inherente y propia de la administración Pública, traducándose en la facultad de, por lo menos, un “mínimo” de poder para que ésta aplique sanciones disciplinarias a sus funcionarios o empleados cuando falten a sus deberes. El poder disciplinario es inherente a toda organización pública o privada, es decir, no es exclusiva de la Administración Pública, por ser un poder imprescindible para la gestión ordenada de la responsabilidad pública y privada,

17 Ibid., p. 272.

18 Constitución Política de Costa Rica, Comentada y Anotada por Rubén Hernández Valle, Editorial Juricentro, San José, Costa Rica, 1998, pp. 134-135.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

pero su fundamento es diverso. Así, el poder disciplinario privado tiene su fundamento en una obligación civil, en virtud de la igualdad jurídica de las partes que informan toda la relación jurídica de derecho privado. Así por ejemplo, se da en la familia, ejerciendo ese poder los padres, no sólo para corrección de los hijos, sino también para la preservación de la unidad moral de la familia, y se reprende no por lo que se ha hecho, sino para que no se vuelva a hacer; en el campo laboral privado –industrial y comercial–, lo ejerce el patrón en defensa de la regularidad de la esfera de trabajo; en los colegios profesionales, etc. En cambio, el poder disciplinario del sector público es creado en virtud de un acto bilateral, pero en su desenvolvimiento, la actividad del funcionario público queda exclusivamente sujeta a la voluntad de la Administración Pública, desde la creación hasta la extinción de la relación, de manera que el servidor se encuentra en un status de especial dependencia con respecto al Estado.

Si bien es cierto, tratándose del ius puniendi del Estado, faculta a los órganos instructores a aplicar el procedimiento disciplinario y, consecuentemente, sanciones disciplinarias a los servidores y las servidoras judiciales, lo cierto del caso es que, esta potestad no puede, de ninguna manera, ser ejercida discrecionalmente ni estar exenta de control y debe cumplir con una serie de garantías y derechos a favor de la persona encausada como se analizará en el siguiente apartado.

SECCIÓN III

PRINCIPIOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO

1.1. GENERALIDADES

La Constitución Política costarricense tutela una serie de garantías y derechos de las personas acusadas en un proceso disciplinario.

Los principios aplicables en el régimen disciplinario se derivan del derecho penal y son aplicados con algunas adaptaciones y con algunos matices.

Para Miguel Sánchez Morón:

La limitada normativa jurídica que regula el régimen disciplinario se mantiene y es integrada por un conjunto de principios generales del derecho, que en los últimos años ha sido desarrollada jurisprudencialmente ¹⁹.

En Costa Rica, en 1989, cuando se crea la Sala Constitucional, se define vía jurisprudencial una serie de vacíos sobre los principios aplicables al régimen sancionatorio y es donde se desarrolla este tema ampliamente.

Estos principios constituyen una garantía sin parangón para la Administración, en tanto están claramente delimitados el alcance y las facultades, así como los límites que debe observar para que sus actuaciones no afecten los derechos de sus servidores y servidoras y, por otra parte, las y los funcionarios puedan tener la confianza o garantía que, al ser objeto de un proceso disciplinario, se le respetarán sus derechos fundamentales a través de los principios tutelados por la Constitución Política.

Los principios generales del proceso disciplinario son la base de este y, por tal razón, deben tomarse en cuenta durante el proceso.

La Sala Constitucional se ha pronunciado al respecto y ha indicado:

IV.- Extensión de los principios de la materia penal al campo de las sanciones administrativas. Como reiteradamente ya ha señalado esta Sala, al menos a nivel de principios, no puede desconocerse una tendencia asimilativa de las sanciones administrativas a las penales, como una defensa frente a la tendencia de liberar –en sede administrativa- al poder punitivo del Estado de las garantías propias del sistema penal. Siendo innegable que las sanciones administrativas ostentan

¹⁹ Sánchez Morón, Miguel, *óp. cit.*, p. 274.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

naturaleza punitiva, resulta de obligada observancia, al menos en sus líneas fundamentales, el esquema de garantías procesales y de defensa que nutre el principio del debido proceso, asentado principalmente en el artículo 39 de la Constitución Política, pero que a su vez se acompaña de las garantías que ofrecen los artículos 35, 36, 37, 38, 40 y 42 también constitucionales. Así, ya esta Sala ha señalado que “todas esas normas jurídicas, derivadas de la Constitución Política como modelo ideológico, persiguen ni más ni menos que la realización del fin fundamental de justicia que es el mayor de los principios que tutela un Estado de Derecho, en la que se incluyen reglas –principios generales– que tienen plena vigencia y aplicabilidad a los procedimientos administrativos de todo órgano de la Administración, se reitera, pues, los principios que de ella se extraen son de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador²⁰.

Existen diversas clasificaciones de los principios que dan diversos tratadistas en derecho administrativo. A continuación, se estudiarán los fundamentales principios rectores del procedimiento disciplinario.

1.2. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Este principio constituye la sujeción que tienen las personas servidoras públicas a la ley. Es la base de todos los demás principios e implica que se respeten los trámites fijados en las normas. Cuando la Administración cuenta con una regulación previa, su actuación será legítima.

Se encuentra consagrado en el artículo 11 de la CP, el cual que establece:

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas²¹.

(Así reformado por Ley N.º 8003 del 8 de junio de 2000).

También, se encuentra regulado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, el cual dispone:

20 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 8193-2000 de las quince horas con cinco minutos del trece de septiembre de dos mil.

21 Constitución Política de Costa Rica, óp. cit., p. 42.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.
2. A este efecto considérense equivalentes los términos “funcionario público”, “servidor público”, “empleado público”, “encargado de servicio público” y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.
3. No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común²².

Además, se regula en los numerales 9,11, 49 de la CP; 11 y 13 de la LGAP, en el artículo 1 de la LJC y en la LOPJ en los numerales 175, 176 y 197.

Este principio es la base medular de la actuación de la Administración y establece el uso de todo aquello que no esté prohibido por ley. Con ello, se pretende asegurar a la persona administrada que se actuará conforme con la ley y la justicia.

Para don Eduardo Ortiz:

La exigencia más importante del principio de legalidad es la debida sumisión del acto a la norma, de lo particular, frente a lo general. No se trata de la única exigencia. El principio de legalidad impone a la Administración el respeto del ordenamiento jurídico en su totalidad²³.

Sobre el tema, el tratadista Manrique Jiménez Meza refiere:

El principio de legalidad implica límites y atribuciones para con los funcionarios públicos, lato sensu, no solo por su investidura sino por la función material desempeñada. Los límites prefijados para las administraciones públicas y para los entes públicos no estatales en el ejercicio de la función sancionatoria, como la existente en Costa Rica, constituyen verdaderos derechos subjetivos de los ciudadanos [...] Sin embargo a tenor con la propia dinámica de la dimensión sancionatoria, donde el debido procedimiento es un derecho fundamental a favor del ciudadano objeto de investigación, cabría destacar, pues, que el exigirle cumplimiento de la legalidad administrativa se hace derecho subjetivo público, de inmediata aplicación constitucional y de observancia obligada como derecho fundamental de valores de libertad y seguridad. El principio de legalidad y el derecho del administrado-potencial sancionado o no, se sintetizan en el debido procedimiento administrativo²⁴.

²² Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp cit., pp. 43-44.

²³ Ortiz Ortiz, Eduardo. Lecciones de Derecho Administrativo, óp. cit., p. 5.

²⁴ Jiménez Meza, Manrique. Potestad Sancionatoria Administrativa. Ivstítia, San José, Volumen II, número 44, 1990, p.16.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

De acuerdo con Dromi:

El principio de legalidad es la columna vertebral de la actuación administrativa y por ello puede ser concebido como externo al procedimiento, constituyendo simultáneamente la condición esencial para su existencia²⁵.

En cuanto al principio de legalidad, la Sala Constitucional en el voto n.º 6290-99 de las diecisiete horas treinta y tres minutos del once de agosto de mil novecientos noventa y nueve resolvió:

B) EL DERECHO GENERAL A LA LEGALIDAD: Aunque el principio de legalidad y el correspondiente derecho de todas las personas a la legalidad –y, desde luego, por encima de todo, a la legalidad y legitimidad constitucionales- parecen referirse más a problemas de fondo que procesales, tienen sin embargo, repercusiones importantes en el debido proceso, aun en su sentido estrictamente procesal. En los términos más generales, el principio de legalidad en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso –para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado-; así como sus dos corolarios más importantes, todavía dentro de un orden general: el principio de regulación mínima, que tiene especiales exigencias en materia procesal, y el de reserva de ley, que en este campos es casi absoluto.

Así, la actuación de la Administración debe sujetarse al principio de legalidad, de lo cual deben ser garantes como defensores y defensoras disciplinarios en cada proceso que tengan a cargo.

1.3. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA

Puede indicarse que el tema del debido proceso es el principio universal, según el cual ninguna persona puede ser condenada sin ser escuchada, y encuentra su fundamento en razones de equidad y justicia.

Se trata de que se lleve a cabo un procedimiento legal y justo donde se respete integralmente el derecho de los individuos a ser oídos, a producir prueba y controlar la de la Administración; es decir, implica el derecho de defensa en su más amplia acepción.

Este es un principio de rango constitucional, derivado de la relación de varios artículos, el de que todo ser humano debe tener previa oportunidad para ejercitar su defensa y a un debido proceso (véase relación de los artículos. 27, 33, 35, 41 y 42 de la C P).

25 Dromi, José Roberto. El procedimiento administrativo. Editorial de Ciencias y Cultura, Buenos Aires, Argentina, 1999, p. 6.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Por su parte la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, en sus artículos 10 y 11, establece que: “[...] toda persona acusada de delito tiene derecho a juicio público [...] en el que se le haya asegurado todas las garantías necesarias para su defensa”²⁶.

Agrega Dromi: “Estas garantías que rigen en el proceso judicial también se aplican al procedimiento administrativo [...]”²⁷.

De acuerdo con la doctrina (Escolá, Héctor)²⁸ y la jurisprudencia²⁹, los elementos que contiene el derecho fundamental del debido proceso son las siguientes:

- a) Notificación a la persona interesado del carácter y fines del procedimiento entablado. La persona afectada debe conocer en forma indubitable cuáles son los hechos que se le imputan, en qué consiste la irregularidad y las posibles implicaciones que pueden tener sobre su esfera jurídica.
- b) Oportunidad para la persona administrada o el funcionario o funcionaria de preparar su alegación. La audiencia que se confiera debe ser previa al acto final, lo que no siempre es bien entendido por las autoridades.
- c) Derecho a ser oído u oída y oportunidad de la persona interesada para presentar los argumentos y producir las pruebas que estime pertinentes. Este derecho consiste en la posibilidad de que la persona afectada pueda hacer escuchar sus razones en la oportunidad procesal correspondiente, sin más límite que tal derecho sea ejercido en forma razonable, y la administración puede limitarlo a lo prudentemente necesario (artículo 220 de la LGAP).

El plazo dentro del cual debe ejercerse el derecho de defensa debe ser suficiente de acuerdo con la complejidad del caso.

- d) Derecho de la persona administrada de hacerse representar y asesorar por abogados, abogadas, técnicos, técnicas y otras personas calificadas.
- e) Notificación adecuada de la decisión que se dicte así como los motivos en que se funde (artículo 136 LGAP).
- f) Derecho de la persona interesada de recurrir la decisión dictada, lo cual es aplicable al acto final.

Nótese cómo los órganos instructores, en general, hacen hincapié en la importancia que tiene el derecho de defensa y el debido proceso en el procedimiento disciplinario³⁰.

26 Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

27 Dromi, José Roberto. Instituciones de Derecho Administrativo. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1983, p. 152.

28 Escolá, Héctor. Tratado General de Procedimiento Administrativo. Editorial Desalma, Buenos Aires, Argentina, 1981, p.140.

29 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 15-90 de las 16:45 hrs. del cinco de enero de mil novecientos noventa.

30 Procuraduría General de la República. Dictamen C-049-1999 del 5 de marzo de 1999 que se refiere al debido proceso.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Por su parte, el Tribunal de la Inspección Judicial en la resolución n° 77-2008 de las diez horas y cuarenta minutos del veinticinco de enero de dos mil ocho, resolvió anular un procedimiento por violación al debido proceso al incurrir el a quo en varias arbitrariedades dentro del proceso:

De todo lo expuesto, se pone de manifiesto un proceso totalmente irregular, al margen de toda legalidad y normas procesales, en el cual se dicta la audiencia final sin haberse recabado la prueba, que era obvia en el proceso desde el inicio y que posteriormente, se ordena para mejor proveer, [...]. Por otro lado, dentro de ese intercambio de gestiones y resoluciones por los cambios de señalamientos de prueba, “de mejor acuerdo” recae la revocatoria de la audiencia final que se había otorgado tan precipitadamente, sin haberse evacuado ningún tipo de prueba. Posteriormente la defensa técnica interpone excepción de prescripción por vencimiento del plazo de un mes para resolver y un recurso de reconsideración contra el rechazo de la prueba testimonial ofrecida y nunca se resuelve, dictándose la resolución de fondo sin dar audiencia final, y sin resolver la excepción de prescripción alegada, [...]. Finalmente, se impone una sanción sin poderse establecer los fundamentos jurídicos que sirvieron de base para ello. En este estado de cosas, se tiene que el proceso deviene inevitablemente en nulo de forma absoluta, ya que contiene gran cantidad de vicios que cada uno por sí solo, produciría dicha nulidad y así se declara.

La Sala Constitucional ha indicado en este sentido lo siguiente:

Los principios del debido proceso extraíbles de la Ley General y señalados por esta Sala en su jurisprudencia, son de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador³¹.

Constituye un derecho fundamental de toda persona encausada dentro de un procedimiento disciplinario. Se refiere a la posibilidad de hacer valer los intereses y posiciones en juego, existiendo igualdad de participación entre las partes.

Dentro de las garantías fundamentales de la persona encausada, se encuentra el derecho a ser informada de los hechos que se le acusan; es decir, que exista una intimación formal, conocida como “traslado de cargos”, el cual debe notificarse en forma personal, debiendo el órgano instructor informar el carácter y los fines del proceso.

Además, la persona investigada tiene libre acceso al expediente para preparar su defensa. Ello no significa que deba dársele copias, sino que la persona afectada debe sacarlas por su cuenta. El expediente debe estar debidamente rotulado con los nombres de las partes, el tipo de procedimiento y el órgano que lo tramita, así como con todos los documentos debidamente foliados para evitar alteraciones. (Artículos 217, 271 y siguientes, y 274 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP)).

31 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 5653-93 de las ocho horas y veintisiete minutos del cinco de noviembre de mil novecientos noventa y tres y n.° 2945-94 de las ocho horas y cuarenta y dos minutos del diecisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La Sala Constitucional ha realizado la distinción entre el derecho de acceso ad intra y ad extra del expediente administrativo y ha indicado que:

Solo tratándose de procedimientos contra los administradores o funcionarios de la administración, la información únicamente puede darse a los interesados en el proceso o a quienes figuren como parte.

Pero, tratándose de otros trámites administrativos [...] tienen un carácter eminentemente público, por lo que cualquier particular sea interesado directo o no, tiene derecho a imponerse de la información que allí conste [...] ³².

Es importante señalar que la Sala Constitucional en el voto N° 136-2003 de las quince horas veintidós minutos del quince de enero de dos mil tres y el N° 2120-20003 de las trece y treinta horas del catorce de marzo de dos mil tres, estableció dicha distinción de la siguiente manera:

III.- TIPOLOGIA DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA. Se puede distinguir con claridad meridiana entre el derecho de acceso a la información administrativa (a) ad extra-fuera- y (b) ad intra-dentro- de un procedimiento administrativo. El primero se otorga a cualquier persona o administrado interesado en acceder una información administrativa determinada-*uti universi*- y el segundo, únicamente, a las partes interesadas en un procedimiento administrativo concreto y específico-*uti singuli*-. Este derecho se encuentra normado en la Ley General de la Administración Pública en su Capítulo Sexto intitulado “Del acceso al expediente y sus piezas”, Título Tercero del Libro Segundo en los artículos 272 a 274 [...].

Sobre el tema, la Sala Constitucional ya se ha pronunciado en el voto N° 4448-08 de las quince horas y dos minutos del veinticinco de marzo de dos mil ocho, en el cual apuntó:

Proceso Disciplinario. Recurrente indica que en la tramitación del procedimiento administrativo incoado en su contra, se ha incurrido en una serie de violaciones al debido proceso que- a su juicio- lo colocan en estado de indefensión. Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, por quebranto al debido proceso, por las limitaciones de horario impuestas al acceso al expediente administrativo y a la presentación de documentos por parte del amparado y se ordena al órgano director del procedimiento, a brindar acceso irrestricto al amparado al expediente, durante todo el horario institucional, al igual que para la presentación de documentos. CL. Parcial.

Dentro de este principio, se establece el derecho a contar con asesoría técnica, ya sea por un abogado o una abogada de su confianza o bien se nombra a una persona defensora pública de la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, de conformidad con el artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

32 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 4235-1994 de las quince y tres minutos del doce de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En este sentido, existe la resolución N° 016570 de las diez horas y cuatro minutos del diecisiete de noviembre de dos mil seis de la Sala Constitucional, en la que se indicó que los servidores y las servidoras judiciales tendrán derecho a una defensora o un defensor público solo en aquellos casos en que la falta se cometa directamente en el ejercicio de sus funciones:

II.- Del estudio del expediente y de la normativa pertinente al caso que nos ocupa este Tribunal no considera que el rechazo de facilitarle al recurrente un defensor público lesione su derecho de defensa, pues ello no le impide que él cuente con el patrocinio letrado. Además esta Sala coincide con las autoridades recurridas y considera que al recurrente no se le ha lesionado en ningún momento su derecho de defensa, pues el segundo párrafo del artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, expresamente establece que los servidores judiciales tendrán derecho a que se les nombre un defensor público, cuando sean llevados ante los tribunales o la sede disciplinaria, por asuntos directamente relacionados con el ejercicio de sus funciones y en el caso bajo estudio no se da esa condición. Se dice en el informe rendido por las autoridades de la Inspección Judicial, que los hechos por lo que se investiga en amparado disciplinaria, sucedieron cuando el servidor no estaba en el desempeño de sus funciones como miembro de la Sección Penal Juvenil del Organismo de Investigación Judicial. Así las cosas, se debe desestimar el recurso.

Este voto limita, en gran medida, la participación de las defensoras y los defensores públicos disciplinarios en estos procesos, situación que es preocupante, pues muchos funcionarios y funcionarias no cuentan con recursos económicos para pagar un abogado o abogada particular.

Vale indicar que recientemente en el voto N° 16399-08 de la Sala Constitucional de las dieciocho horas cincuenta y ocho minutos del treinta de octubre de dos mil ocho, se resolvió ante la queja de un encausado que solicitó el nombramiento de una persona defensora pública, lo siguiente:

DEFENSOR PÚBLICO EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. El recurrente alega que en el procedimiento disciplinario establecido en su contra por la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, solicitó el nombramiento de un defensor público para que los representara. No obstante, por resolución de las trece horas con cinco minutos del diecisiete de septiembre se rechazó su gestión bajo el argumento de que la falta por la cual se le estaba investigando, no era un asunto relacionado directamente con el ejercicio de sus funciones, ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la resolución número 16570-2006 de esta Sala. Alega que no cuenta con los recursos económicos para pagar un abogado particular que lo represente, además de que la falta por la cual se le sigue el referido procedimiento disciplinario, se refiere a una ausencia de dos días a su trabajo -supuestamente injustificada-, lo cual de haberse producido ocasionaría una afectación en el servicio público que presta en su sección. Se declara con lugar el recurso. CL.

Con este voto se aclara el panorama en cuanto al derecho a defensora o defensor público que tiene la persona encausada, y debe analizarse cada caso en concreto, si procede o no dicho nombramiento en las causas disciplinarias.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Si la persona acusada deja de ser servidor o servidora judicial por cualquier motivo y ha tenido una persona que le represente su defensa, termina la obligación de esta o este de defenderla; pero se le debe notificar personalmente a la persona defendida por parte del órgano instructor, que ya no cuenta con defensora o defensor público, a fin de que manifieste lo que convenga a sus intereses. Mientras no sea notificada la persona encausada, no podrá hacerse efectiva la separación de la persona defensora del expediente, de conformidad con el Consejo Superior, artículo XXVII, sesión del dieciocho de diciembre de dos mil uno, y artículo XLII, sesión del 8-3-05. Además la circular n.º 7-02 publicada en el Boletín Judicial n.º 34 del dieciocho de febrero de dos mil dos.

También el debido proceso contempla el derecho que tiene la persona encausada de ofrecer pruebas y que estas sean evacuadas por la persona instructora, y tiene derecho de participar en dichas diligencias.

Al respecto, la Sala Constitucional durante muchos años mantuvo la tesis de que era necesaria la presencia de la persona defensora para la recepción de prueba en los procesos disciplinarios, como en el voto N° 9557-05 de las dieciséis horas veinte minutos del diecinueve de julio de dos mil cinco de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Recientemente la Sala Constitucional cambió de criterio en el voto N° 8330-2008 de las nueve horas y treinta y seis minutos del dieciséis de mayo de dos mil ocho e indicó que la recepción de prueba puede hacerse incluso sin la presencia de la persona defensora y de la persona encausada. Pese a este voto, se debe luchar para que la persona defendida pueda estar presente en la recepción de prueba y ejercer así su derecho de defensa material.

También, como parte fundamental del debido proceso, la persona acusada tiene el derecho a ser notificada de la resolución final y a recurrir esta. Aquí es importante acotar que debe existir una congruencia entre lo que se le acusó a la persona defendida y lo que se tuvo por probado y resolvió en sentencia. Además, la resolución debe estar debidamente fundamentada, de conformidad con las reglas de motivación de las sentencias en general.

Para finalizar, es importante hacer alusión a lo indicado por las personas especialistas en esta materia, quienes han manifestado que:

En consecuencia y con la finalidad de precisar los elementos que integran la garantía del debido proceso adjetivo en materia de sanciones administrativas, es posible afirmar que las reglas del procedimiento en materia penal será aplicables a la actividad sancionadora de la Administración Pública en la medida necesaria para preservar los valores esenciales que se encuentran en la base del ordenamiento jurídico constitucional (artículos 28 y 29 de la Constitución Política): evitar el abuso de poder y garantizar la seguridad jurídica³³.

33 Montero García, Roberto; González León, Sergio; Zoch Badilla, María F. El Régimen Disciplinario en el Poder Judicial. Defensa Pública, San José, 2003, p. 5.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Como se observa, el principio del debido proceso y el derecho de defensa es ampliamente tutelado en el procedimiento disciplinario judicial, por lo que las personas defensoras disciplinarias deben velar por su fiel cumplimiento en beneficio de las personas representadas.

1.4. PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

Este principio da la posibilidad de ejercer el derecho de defensa ampliamente exponiendo los argumentos y rebatiendo los de la parte quejosa.

Por medio de este principio, se hacen valer los distintos intereses en juego de manera igualitaria y que esos intereses sean adecuadamente confrontados ante la parte contraria antes de adoptar una decisión definitiva por parte de la Administración.

Asimismo, constituye una garantía de que se respeten los derechos fundamentales de las personas afectadas y de que la decisión sea acertada, ya que se evitan el silencio, el error y la arbitrariedad para procurar así una justicia administrativa equitativa.

1.5. PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio se encuentra regulado en el numeral 207 de la LOPJ, el cual manifiesta:

En la calificación de las probanzas, el órgano disciplinario se atenderá a lo que se encuentre consignado en el expediente y, en caso de duda, deberá resolver a favor del servidor, desestimando la causa disciplinaria y archivando el expediente; en ningún caso, podrá imponer más de una sanción por los mismos hechos; y tan sólo se podrán imponer las sanciones que establece esta Ley³⁴.

Este artículo establece que en el proceso disciplinario en caso de que exista una duda razonable de la participación de la persona encausada en los hechos acusados, debe estarse a lo más favorable a esta y debe eximirse de responsabilidad.

Sobre el tema existe reiterada jurisprudencia que indica, en caso de duda deberá resolverse a favor de la persona encausada. Como ejemplo puede citarse la siguiente resolución N° 411-2008 de las catorce horas del veintiuno de mayo de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial, en la cual se resolvió eximir de responsabilidad a las personas encausadas en aplicación del principio de in dubio pro operario.

Lo que no quedó suficientemente claro, fue si hubo algún exceso por parte de los aquí acusados al detener al quejoso, pues efectivamente resultó lesionado en dicha acción, como lo indica el dictamen médico de folios 39 y 49, pero los acusados afirman que tales lesiones se las produjo

34 Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333. Revisada y actualizada por Ulises Zúñiga Morales, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 2005, p. 94.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

el mismo ofendido, cuando se resistió a su detención y rodó por la carpeta asfáltica. No se recibió prueba testimonial alguna, que ratifique la versión del quejoso, mientras los testigos que comparecieron, afirman no haber observado nada anormal en la actuación de los encausados. Como se puede apreciar, existen dos versiones contradictorias sobre este último aspecto, sin que exista algún elemento de juicio que indique cuál de las dos es la verdadera, lo cual genera un estado de duda razonable, que impide tener por demostrado fehacientemente ese hecho. Sobre este particular, el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone que “en caso de duda, deberá resolverse a favor del servidor, desestimando la causa disciplinaria y archivando el expediente”. En consecuencia, con fundamento en el principio in dubio pro operario se declara sin lugar la presente queja y se ordena su archivo.

Nótese también que el Tribunal de la Inspección Judicial se pronunció al respecto en la resolución N° 52-2008 de las quince horas cuarenta y cinco minutos del diecisiete de enero de dos mil ocho:

Del análisis de los motivos de impugnación, en relación con lo resuelto por el a quo, este Tribunal observa que a los autos, efectivamente se cuenta con un único testimonio y es precisamente el del supuesto ofendido y el aquejado ni siquiera contestó la queja, así que ni siquiera se tiene su versión para establecer alguna comparación que pudiera derivar en la comprobación o bien, que pudiera desvirtuar los hechos acusados. Así las cosas, se cuenta únicamente con la versión del quejoso, sin prueba ni documental ni testimonial que le de sustento suficiente, como para tener por ciertos los hechos que acusa y acreditarlos indubitadamente al aquejado. Concuera pues, este Órgano Disciplinario, con la procedencia de la aplicación del numeral 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por cuanto la ausencia de pruebas hace surgir una duda suficientemente razonable, que impide endilgar al encartado los hechos acusados sin temor a equivocarnos. En consecuencia se revoca lo resulto y se declara sin lugar la queja.

Es imperativo ser vigilantes en los procesos disciplinarios y alegar este principio cuando se encuentren en el caso de que a partir de la prueba recabada en el proceso, se derive la duda razonable de que la persona defendida no tuvo participación alguna en los hechos acusados en el traslado de cargos.

1.6. PRINCIPIO DE NON BIS IN ÍDEM

Este principio consagra el derecho de toda persona servidora judicial de no ser juzgada dos veces por un mismo hecho, y se regula en el numeral 42 de nuestra Constitución Política, el cual establece:

Un mismo juez no puede serlo en diversas instancias para la decisión de un mismo punto. Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible.

Se prohíbe reabrir causas penales fenecidas y juicios fallados con autoridad de cosa juzgada, salvo cuando proceda el recurso de revisión³⁵.

35 Constitución Política de Costa Rica, óp. cit., p. 152.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Sobre el punto, el tratadista Rubén Hernández señala respecto a la finalidad de este principio lo siguiente:

La esencia del principio en examen es que supone que no recaiga la duplicidad de sanciones (tanto administrativas como penales) en los casos en que exista identidad de sujeto, hecho y fundamento, sin que exista concomitantemente una relación de supremacía especial de la Administración (relación de funcionario público, concesionario, etc.), que justifique el ejercicio del “ius puniendi” por los tribunales represivos y, a su vez, la potestad sancionadora de la Administración³⁶.

La Sala Constitucional en el voto N° 31-99 de las quince horas y cuarenta y cinco minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y nueve en su considerando IV en lo pertinente determinó:

La garantía de Non bis in idem prohíbe la persecución de un mismo hecho o conjunto de hechos por parte de autoridades de distinta o igual naturaleza. Postula este principio que, cuando dos o más procesos o procedimientos sean idénticos (conexos en el objeto, la causa y lo sujetos).

No obstante, también estableció:

Por otra parte es claro que la vía Penal y la vía Administrativa poseen normativa de distinta índole, persiguen finalidades distintas, además de que aspectos propios de una vía no son necesariamente relevantes para la otra. Las resoluciones que deriven de ellas son de naturaleza distinta, en virtud de la diferencia en el objeto y la causa de ambas.

El tratadista José María Pérez Gómez reconoce una excepción:

Sin embargo, el principio non bis in ídem carece de aplicación cuando concurre el ilícito penal y el ilícito administrativo, pudiendo unos mismos hechos ser susceptibles de sanción disciplinaria y, al mismo tiempo, generar el nacimiento de responsabilidad Penal³⁷. Queda claro, que según la jurisprudencia de la Sala Constitucional, que si los órganos son de naturaleza distinta, el Non bis in idem no prohíbe la sanción de unos mismos hechos³⁸.

En este sentido, el voto N° 3472-92 de la Sala Constitucional de las diez horas treinta minutos del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y dos refirió:

El accionante estima violado en su perjuicio el artículo 42 de la Constitución Política, por cuanto la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial le impuso una sanción disciplinaria de apercibimiento, no obstante que los hechos por los que se le sancionó ya habían sido analizados y resueltos por la Corte Plena, que anteriormente había dispuesto archivar las diligencias que existían en su contra por los mismos hechos. Sin embargo, de la prueba que consta en el expediente de

³⁶ Ibid., p.154.

³⁷ Pérez Gómez, José María, óp. cit., p. 22.

³⁸ En ese sentido, ver el considerando III del voto N° 7437-98 de las 15:21 hrs. del 20 de Octubre de 1998 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el cual resulta muy ilustrativo y agrega otros conceptos.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

amparo, informes de los recurridos y expediente administrativo -que se ha tenido a la vista- se comprueba que si bien contra el funcionario J.E.C.V. se siguieron dos investigaciones, éstas tuvieron orígenes totalmente diferentes [...] Consecuentemente, al tener ambas investigaciones distinta causa no se produce quebranto alguno al principio del non bis in idem del numeral 42 de la Constitución, ni quebranto alguno del debido proceso (artículos 39 y 41 ibidem) por cuanto el accionante tuvo amplia oportunidad de defenderse, presentar prueba de descargo e incluso de recurrir la resolución que impuso la sanción, por lo que el amparo -en cuanto a este extremo- debe ser declarado sin lugar.

Recientemente la Sala Constitucional en cuanto al tema también señaló en el voto N° 02524 -2008 de las ocho horas y treinta y cuatro minutos del veintidós de febrero de dos mil ocho lo siguiente:

De esta forma, en el caso concreto consta en el expediente la sentencia del Juzgado de Tránsito de San José recaída de donde se desprende que al petente se le absolvió de toda pena y responsabilidad, en aplicación del principio *In dubio Pro Reo*, en virtud a la falta de prueba, que origina la duda de comentario en ánimo del Juez, respecto al culpable de delito que se endilgaba, por lo que el amparado fue sobreseído, lo que implica un pronunciamiento final que tiene carácter definitivo y que contiene una verdadera absolución penal, por lo que el amparado en virtud de sus funciones como chofer del vehículo oficial no tuvo la intención de dañar el vehículo oficial, y por ende no existe una falta disciplinaria ni una responsabilidad por la que deba ser sancionado. En consecuencia, si en vía penal se determinó que el hecho no se cometió o no fue comprobado a la persona a la que se le atribuye, el amparado no podría ser sancionado administrativamente por los mismos hechos, debido que fue absuelto en sede judicial. Por lo expuesto, lo procedente es declarar con lugar el recurso de amparo.

Así se debe tener mucho celo a la hora de preparar las defensas disciplinarias y se debe analizar la procedencia o no de este principio a favor de las personas encausadas.

1.7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN

Este principio establece la necesidad de que la sanción impuesta sea justa y proporcionada con la falta cometida. 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 esta y el grado de culpabilidad del acusado o acusada.

Además, es de suma importancia porque tutela el equilibrio o el balance entre la falta cometida y la sanción aplicable para proteger a la persona afectada y resguardarle sus derechos en el sentido de que no se le impondrá una sanción mayor de la que merece.

Según el tratadista Miguel Sánchez Morón:

Este principio general de nuestro ordenamiento jurídico aplicado desde hace tiempo en el ámbito del derecho sancionador y, en particular del disciplinario. Significa sencillamente, que la sanción impuesta debe guardar una adecuada relación con la gravedad de la falta, pero no que,

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

necesariamente, se deba aplicar la sanción menos gravosa entre varias posibles, lo que haría inútil la prevención de grados máximos y mínimos de las sanciones ³⁹.

Por su parte, Alfonso Chacón Mata afirma:

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 de primer orden que respeten los derechos de audiencia; información y defensa como ejes principales. 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 Derecho⁴⁰.

La Sala Constitucional en el voto N° 1699-94 de las once horas doce minutos del ocho de abril de mil novecientos noventa y cuatro resolvió en cuanto al principio de proporcionalidad lo siguiente:

I. 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.

Por tal razón, siempre se debe ser vigilante respecto a la sanción impuesta a las personas defendidas y se debe analizar si la misma es proporcional con la falta cometida, de lo contrario se deben ejercer los medios de impugnación correspondientes.

1.8. PRINCIPIO DE LIBERTAD DE PRUEBA

El principio de la libertad de prueba es básico para la consecución del objeto del procedimiento administrativo, solo a través de la libertad probatoria la Administración puede llegar a tener certeza de un hecho futuro, pasado o que está ocurriendo. Este principio permite la certeza y, por lo tanto, el fundamento para llegar a la verdad material o real del hecho; es decir, es permitido todo medio de prueba, siempre y cuando este sea lícito.

³⁹ Sánchez Morón, Miguel, óp. cit.

⁴⁰ Chacón Mata, Alfonso Manuel. “Revista de Servicio Civil. Naturaleza y fines del derecho disciplinario administrativo”. N° 20-21, julio, Editorial Dirección General del Servicio Civil, San José, Costa Rica, 2007, p. 88.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En el proceso disciplinario, el órgano instructor tiene la obligación de utilizar todos los medios de prueba, incluso de oficio, para la averiguación de la verdad real de los hechos.

El instructor disciplinario debe permitir a las partes recurrir a cualquier medio de prueba lícito para así demostrar fehacientemente su teoría del caso en el proceso disciplinario.

En este sentido, la resolución de la Sala Constitucional N° 3890-2007 de las quince horas cincuenta y un minutos del veinte de marzo de dos mil siete resolvió:

Alega el recurrente que en la tramitación del procedimiento disciplinario en su contra el Tribunal de la Inspección Judicial, se dictó una resolución imponiéndole una sanción en su contra de revocatoria de nombramiento, la cual se encuentra en apelación ante la Comisión de Relaciones Laborales, y la que considera que violenta sus derechos fundamentales, porque entre otras, fue un mismo órgano o funcionario, el encargado de realizar la investigación preliminar, realizar el traslado de cargos, seleccionar la prueba de cargo y defensa, recibir prueba y dictar sentencia; que se le intervino ilegalmente su teléfono particular, registrando sus llamadas salientes y entrantes, constituyéndose en prueba espuria e ilegítima y violentándose su derecho fundamental a la privacidad y confidencialidad, además de su derecho de defensa. Se declara con lugar el recurso por infracción del numeral 24 de la Constitución Política. Se anula la resolución 951-06 de las 15:05 horas del 6 de noviembre del 2006 del Tribunal de la Inspección Judicial. En lo demás, se declara sin lugar el recurso. El Magistrado Armijo declara con lugar el recurso por razones diferentes. El Magistrado Solano declara sin lugar el recurso. C.L.

En síntesis, se permite todo medio de prueba siempre y cuando sea legal.

1.9. PRINCIPIO DE ESCRITORIEDAD

El procedimiento disciplinario es escrito en la mayoría de los países. Ello es así, por cuanto permite una mejor apreciación de los hechos y las circunstancias, así como la detallada consideración de las manifestaciones hechas por las partes y la participación de los órganos instructores en las diligencias. Igualmente da la oportunidad a un exhaustivo estudio de los documentos que constan en el expediente. Además, por medio de este principio, se permiten garantizar la literalidad en las declaraciones de los y las testigos y una mejor apreciación de los hechos.

El artículo 134 de la Ley General de Administración Pública establece:

1. El acto administrativo deberá expresarse por escrito, salvo que su naturaleza o las circunstancias exijan forma diversa.
2. El acto escrito deberá indicar el órgano agente, el derecho aplicable, la disposición, la fecha y la firma, mencionando el cargo del suscriptor⁴¹.

41 Ley General de la Administración Pública. Ley N° 6227, óp. cit., p. 50.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

No obstante, al encontrarse en boga el sistema de oralidad en los procesos judiciales y, debido a la nueva tecnología y los sistemas informáticos, hoy, por lo menos la experiencia en el Tribunal de la Inspección Judicial, en aquellos casos tramitados por la Licda. Leda Méndez, integrante del Tribunal, como plan piloto, se están realizando recepciones de prueba y audiencias finales orales, lo cual, en criterio de quienes conforman la Unidad Disciplinaria, ha permitido agilizar el trabajo diario. Además, brinda la oportunidad a la persona encausada de ser escuchada a viva voz; es decir, no se juzga solo un expediente más, sino que el instructor o la instructora tiene la posibilidad de observar y escuchar a la persona defendida, por llamarla de alguna manera, se da una especie de “justicia con rostro”, lo cual en el caso de las defensoras y los defensores públicos disciplinarios ha sido de mucho provecho, y se han obtenido, en general, excelentes resultados en las defensas disciplinarias.

De igual manera, recientemente la inspectora general Leda Méndez, recibe la prueba testimonial mediante videoconferencia cuando el o la testigo se encuentra en zonas alejadas del país, utilizando una vez más los medios electrónicos que tiene el Poder Judicial.

Sobre el tema, el Consejo Superior del Poder Judicial y la Corte Plena han dictado políticas institucionales tendientes a la implementación de la oralidad en todos los procesos, por lo que en materia disciplinaria no es la excepción.

Así se dispuso recientemente en el voto N° 293-2009 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, celebrada en la sesión n.° 15-09 del cuatro de mayo de dos mil nueve:

ENTRA EL MAGISTRADO SUPLENTE H. G. Q., QUIEN SUSTITUYE AL MAGISTRADO C., POR HALLARSE INCAPACITADO.

Manifiesta el M. S.: “No voy a hablar del caso concreto, sino en general, creo que en materia disciplinario aplicando los principios del debido proceso que están extraídos de la Ley General de la Administración Pública, de las reglas que tienen nuestra Ley Orgánica y las reglas que en algún momento esta Corte Plena aprobó en materia disciplinaria y por paridad de materia argumentativa, perfectamente podría aplicarse la oralidad en estos trámites, y no solamente ante Corte Plena, sino ante el resto de órganos como es el Tribunal de la Inspección Judicial, el mismo Consejo Superior y la Comisión de Asuntos Laborales, que cuando tienen que resolver temas disciplinarios en la medida de lo posible y dentro de una política de fomentar la oralidad y la resolución pronta y efectiva de los asuntos sometidos a su discernimiento, pues que ocupe la oralidad. Me parecería un grave contrasentido que nosotros estemos impulsando, hablando y fomentando toda una cultura de oralidad a nivel procesal y hacia lo interno y que sigamos con la escritura.

Por tal razón y, tomando en consideración las políticas institucionales, se debe procurar la oralidad en los procesos disciplinarios que se tramitan en el Poder Judicial.

1.10. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Por medio de este principio se establece que el procedimiento administrativo disciplinario es absolutamente gratuito. Es una condición de participación posible e igualitaria, por ello, no hay condena en costas ni se aplican impuestos o tasas.

Este principio contempla la eliminación de todo tipo de cargas procesales como lo son los sellos (autenticación) y las especies fiscales (timbres) para las gestiones que se deben presentar, y no existe el cobro de costas procesales.

Los y las integrantes de la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública consideran que la representación técnica a favor de los servidores y las servidoras judiciales no puede generar cobro de honorarios, de conformidad con lo establecido en el numeral 328 de la Ley General de la Administración Pública, el cual dispone:

En el procedimiento administrativo no habrá lugar a la imposición de costas a favor o en contra de la Administración ni del interesado⁴².

Aun en aquellos casos en que la persona encausada tenga nombrada una persona defensora particular, no debe pagar costas procesales, pues este proceso es totalmente gratuito.

1.11. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

Es la obligación de actuar con neutralidad y garantiza la utilización de los mecanismos procesales para que un funcionario o funcionaria se inhíba o se recuse para conocer un asunto, cuando se considere que la decisión que se adopte será en condiciones de parcialidad.

Dentro del proceso disciplinario, el órgano instructor debe actuar con imparcialidad, objetividad, neutralidad, transparencia e igualdad de trato con todas las partes que intervienen en el proceso.

De conformidad con los artículos 230 y 238 de la Ley General de la Administración Pública y la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), se establece la obligación de que quien instruye la causa en caso de que se tenga un interés personal directo o indirecto (es decir que se presente el caso de conflicto de intereses), debe excusarse o inhibirse de conocer dicho proceso.

En cuanto a los casos de excusa e inhibición que no estén regulados en las leyes especiales, se rigen por lo preceptuado en los numerales 49 y 53 del Código Procesal Civil.

42 Ibid., p. 105.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Con la aplicación de este principio se pretende conseguir un equilibrio y lealtad procesal entre las partes, evitando que alguna de las partes influya sobre las autoridades que intervienen en el proceso.

El tratadista González Pérez manifiesta al respecto:

El deber de abstención de los titulares de los órganos públicos ha sido siempre elemental garantía del principio de objetividad de la Administración Pública. Siempre que por la relación del alto cargo o (sic) funcionario con la persona interesada en un procedimiento o con el asunto de que se trate, pueda suscitar dudas la imparcialidad de su actuación, deberá abstenerse de intervenir en él, y de no hacerlo, podrá promoverse su recusación⁴³.

Así ha referido la Sala Constitucional en el voto N° 2000-11524 de las catorce horas con cuarenta y ocho minutos del veintiuno de diciembre de dos mil:

III.- DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LA FUNCIÓN PÚBLICA. No basta que la actividad administrativa sea eficaz e idónea para dar cumplida respuesta al interés público, así como tampoco que sean observadas las reglas de rapidez, sencillez, economía y rendimiento, sino que también es necesaria la aplicación de instrumentos de organización y control aptos para garantizar la composición y la óptima satisfacción global de los múltiples intereses expresados en el seno de una sociedad pluralista, de modo tal que los ciudadanos que se encuentren en igual situación deben percibir las mismas prestaciones y en igual medida. Es así como el principio de imparcialidad se constituye en un límite y –al mismo tiempo– en una garantía del funcionamiento o eficacia de la actuación administrativa, que se traduce en el obrar con una sustancial objetividad o indiferencia respecto a las interferencias de grupos de presión, fuerzas políticas o personas o grupos privados influyentes para el funcionario. Este es entonces el bien jurídico protegido o tutelado en los delitos contra la administración pública en general o la administración de justicia en lo particular: la protección del principio de imparcialidad o neutralidad de la actuación administrativa como medio de alcanzar una satisfacción igual y objetiva de los intereses generales, entre los que debe incluirse la norma impugnada, como se verá a continuación.

Por esta razón, el instructor debe actuar con independencia de criterio, procurando la verdad real de los hechos, siendo siempre imparcial en sus actuaciones o resoluciones, y las defensoras y los defensores públicos disciplinarios deben velar para que así sea.

1.12. PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD

El principio de oficiosidad trata de la impulsión e instrucción de oficio, sin perjuicio de la participación de las personas interesadas.

43 González Pérez, Jesús. La ética en la Administración Pública. Editorial Civitas, 1996, p. 80.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Este principio también es conocido como principio de impulso de oficio y lo que pretende es que el procedimiento disciplinario transcurra, además de la acción del contradictorio, que el órgano instructor investigue la queja, se evacuen las pruebas y, se aclaren los hechos acusados, independientemente de la actitud pasiva o activa mostrada por las partes.

Por medio de este principio, se pretende que el órgano instructor, en el momento en que tiene conocimiento de la queja, proceda a dar trámite al expediente.

El artículo 222 de la LGAP establece:

1. El impulso del procedimiento administrativo se realizará de oficio, sin perjuicio del que puedan darle las partes.
2. La inercia de la Administración no excusará la del administrado, para efectos de caducidad del procedimiento⁴⁴. (Ver además numerales 284 -297 de la LGAP.)

Este proceso es muy ágil y los plazos son muy cortos, ante lo cual se debe dar un seguimiento continuo a las causas asignadas.

1.13. PRINCIPIO DE VERDAD MATERIAL O REAL

Este principio tiene como objeto principal buscar y verificar la verdad real de lo acontecido en determinado caso.

Según Dromi:

Mientras que en proceso civil el juez debe necesariamente constreñirse a juzgar según las pruebas aportadas por las partes (verdad formal), en el procedimiento administrativo el órgano debe ajustarse a los hechos, prescindiendo que hayan sido alegados y probados por el particular o no (verdad material). Si la decisión administrativa no se ajustara a los hechos materialmente verdaderos su acto estaría viciado⁴⁵.

El numeral 214, inciso 2 de la LGAP nos indica: “Su objeto más importante es la verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final”⁴⁶.

De igual manera, el artículo 203 LOPJ refiere:

1. El inspector a quien se asignó la instrucción, deberá recibir toda la prueba que fuere pertinente para el descubrimiento de la verdad, en un plazo no mayor de dos meses.

44 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, Editorial Editores S.A., San José, Costa Rica, óp. cit., p.76.

45 Dromi, José Roberto. Instituciones de Derecho Administrativo, óp. cit., p. 510.

46 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., p.74.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

2. Si fuere necesario, podrá pedir “*ad effectum videndi*” los expedientes que tengan relación con la falta investigada.
3. Para la recepción de prueba, el instructor podrá comisionar a otra autoridad judicial, cuando lo estime necesario⁴⁷.

Este es el fin primordial de este principio: averiguar la verdad real de los hechos en el procedimiento disciplinario.

1.14. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL O CELERIDAD

El principio de economía procesal o celeridad establece que deben evitarse trámites burocráticos costosos, lentos y complicados que dificulten el desenvolvimiento del expediente. Debe darse una adecuada racionalización de los procedimientos permitiendo que estos se lleven a cabo por medio de actos y diligencias concretados a un objeto específico, es decir, una pronta resolución del proceso.

Este principio corresponde al cumplimiento del principio constitucional de justicia pronta y cumplida consagrado en el numeral 41 de la Constitución Política.

Según este principio, el órgano instructor debe concluirlo con la máxima celeridad y eficiencia, de conformidad con lo establecido en los numerales 219, 225.1 y 269 de la LGAP.

Cabe indicar que la Sala Constitucional en el voto N° 7532-2004 de las diecisiete horas tres minutos del trece de julio de dos mil cuatro resolvió respecto al tema lo siguiente:

IV. [...] la celeridad obliga a las administraciones públicas a cumplir con sus objetivos y fines de satisfacción de los intereses públicos, a través de los diversos mecanismos, de la forma más expedita, rápida y acertada posible para evitar retardos indebidos.

Dentro de esta celeridad y eficiencia en la tramitación del proceso disciplinario, se pueden realizar acumulaciones de expedientes para ser tramitados en uno solo.

Los procedimientos disciplinarios deben ser rápidos, de modo que en el tiempo más breve posible, se llegue a una resolución fundada que ponga término al caso para evitar la incertidumbre de la persona funcionaria judicial acusada.

1.15. PRINCIPIO DE INFORMALISMO PROCEDIMENTAL

El principio de informalismo procedimental consiste en la exclusión a favor de la persona interesada de exigencias formales o trámites complicados y excesivos que configuren un obstáculo y que no son esenciales.

47 Ibid. p. 93.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Con este principio, se pretende evitar que el proceso sea complicado y burocrático, y que imperen un moderado formalismo, la sencillez y la flexibilidad.

Lo anterior se ve reflejado en que no se requiere que las firmas en los documentos (escritos, apelaciones) tengan la autenticación de una abogada o abogado, sino que la misma persona encausada puede firmarlo.

Según Dromi:

El procedimiento administrativo no debe ser concebido como una carrera de obstáculos sino como un cauce ordenado capaz de garantizar la legalidad y el mérito del obrar administrativo dentro del respeto y la salvaguardia de los derechos subjetivos⁴⁸.

Al respecto Dromi añade:

Uno de los aspectos fundamentales del procedimiento administrativo es la carencia de formas escritas: su informalismo. El mismo debe ser interpretado en favor del administrado⁴⁹.

Como se puede observar este principio se aplica también al procedimiento disciplinario judicial.

Una vez finalizado el estudio de los principios que rigen el procedimiento disciplinario, queda claro que estos no deben ser vistos como una mera formalidad por cumplir de parte de la Administración con la persona administrada, sino deben ser, por una parte, la tutela de los derechos de las personas encausadas con el fin de garantizarles una adecuada defensa, y por otro lado, la Administración tome una decisión conforme con la legislación, equilibrando la eficiencia administrativa con los derechos y las garantías de los ciudadanos y las ciudadanas.

48 Dromi, José Roberto. El procedimiento administrativo, óp. cit., p.78.

49 Dromi, José Roberto. Instituciones de Derecho Administrativo, óp. cit., p. 510.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL PODER JUDICIAL

SECCIÓN I: GENERALIDADES

En el Poder Judicial, siempre ha sido necesaria la existencia de mecanismos de control a nivel interno que regulen de manera objetiva las relaciones que surgen de su actividad por gestión de cualquier persona usuaria o interesada, así como las faltas que los funcionarios y las funcionarias cometan en el ejercicio de sus funciones.

El proceso disciplinario actual está regido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual se encuentra principalmente regulado en los artículos 174 y siguientes.

El artículo 174 de la LOPJ establece:

El régimen disciplinario tiene por objeto asegurar la eficiencia, corrección y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial y garantizar a los ciudadanos una correcta administración de justicia. Para tales efectos, existirán los mecanismos de control, ágiles y confiables, que sean necesarios⁵⁰.

El proceso disciplinario judicial es sumario y predominantemente escrito, lo cual no imposibilita la interposición de la queja de manera oral, pues no deben dejarse de lado las políticas institucionales que impulsan la oralidad como se indicó líneas atrás.

Este proceso consta de seis partes fundamentales, a saber:

1. El inicio o recepción de la queja
2. Traslado de cargos
3. Admisión y recepción de prueba
4. Audiencia final
5. Sentencia de primera instancia
6. Resolución de segunda instancia o final

⁵⁰ Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333, óp. cit., p. 83.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En dicho procedimiento, participan varias partes que se estudiarán a continuación. Posteriormente, se hará referencia a las etapas del procedimiento disciplinario judicial.

SECCIÓN II

PARTES DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Dentro del proceso disciplinario se cuenta con la intervención de varias partes que interaccionan entre sí dentro de las distintas etapas del procedimiento. A continuación, se analiza cada una de ellas.

1.1. LA PERSONA ENCAUSADA O EL SERVIDOR O LA SERVIDORA JUDICIAL

La persona encausada o el servidor o la servidora judicial es aquella persona sujeta a la aplicación del régimen disciplinario, quien tiene el derecho a defenderse de las acusaciones en su contra y a tener un debido proceso con todas las garantías establecidas en la ley.

Según Cabanellas de Torres se define persona encausada como: «Procesado, sometido a sumario o proceso criminal»⁵¹.

La persona servidora judicial o acusada debe tener un proceso justo y legal, en el que se le informe debidamente de los cargos y se le garanticen sus derechos de conformidad con el numeral 39 y 41 de la Constitución Política.

Es importante indicar que a las personas acusadas que se le atribuyan determinados hechos, cuentan con una serie de derechos y garantías que deben respetárseles y por lo que se debe velar que se cumplan dichas garantías en la calidad de personas defensoras disciplinarias.

Dentro de estos derechos, se encuentran el derecho de contar con una abogada o un abogado defensor, de tener acceso al expediente disciplinario, a ofrecer prueba, a ser debidamente imputado o imputada de los hechos que se le acusan, de tener derecho a ser notificado o notificada de las resoluciones que se dicten dentro del proceso, a contar con una resolución debidamente fundamentada y recurrir una resolución desfavorable, entre otros derechos.

Para conocer estos derechos y garantías de la persona encausada, puede remitirse a lo estudiado en el tema de los principios del procedimiento disciplinario, en el primer capítulo.

51 Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2006, p. 143.

1.2 LA PERSONA QUEJOSA O DENUNCIANTE

La persona quejosa o denunciante es la persona física o jurídica que pone en conocimiento del órgano instructor los hechos o conductas cometidas por los funcionarios y funcionarios judiciales, las cuales se consideran irregulares.

El o la denunciante común es la persona jurídica o física que no presenta un interés legítimo que proteger o tutelar. Simplemente pone en conocimiento del órgano instructor una situación que considera anómala o irregular; es decir, no puede considerarse parte y, jurídicamente hablando, no le asiste ninguna clase de derechos dentro del proceso disciplinario⁵².

La o el denunciante calificado, por su parte, es aquella persona física o jurídica que tiene un interés legítimo que tutelar o alguna potencial o actual afectación ocasionada por los hechos cometidos por un funcionario o funcionaria judicial, y pone en conocimiento del órgano instructor los hechos presuntamente irregulares o anómalos.

La queja puede iniciar de oficio por parte del órgano instructor o bien por solicitud de cualquier persona con interés en el asunto.

Para González Pérez:

La denuncia es un acto de un administrado de colaboración con la función administrativa por el cual se pone en conocimiento del órgano administrativo hechos que pueden determinar el inicio de un procedimiento administrativo⁵³.

El o la denunciante tiene derecho de participar en el proceso disciplinario. En resoluciones anteriores de la Sala Constitucional, se había considerado que la persona quejosa no era parte interesada en el procedimiento.

A partir del acuerdo de la Corte Plena tomado en la sesión 07-04 del 1 de marzo del 2004, artículo XIV que adiciona las Reglas Prácticas para la aplicación del régimen disciplinario, le concede a la persona quejosa un papel activo en el desarrollo del procedimiento disciplinario.

La Sala Constitucional, por su parte en el voto N° 876-2005 de las quince horas treinta y siete minutos del cinco de julio de dos mil cinco, indicó en cuanto al tema lo siguiente:

52 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, votos N° 1817-93, 4946-94, 4971-94, 5759-94, 9159-98, 3119-99, 7950-00, 1033-05, 2661-06, 4468-07, entre otros.

53 González Pérez J. Manuel del procedimiento administrativo, pp. 292-293. Citado por Jinesta Lobo, Ernesto. En Tratado de Derecho Administrativo. Tomo III, San José, Costa Rica, Editorial Jurídica Continental.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

II.- [...] las denuncias son medios utilizados por los administrados para poner en conocimiento de la Administración, hechos que el denunciante estima irregulares o ilegales, con el objeto de instar el ejercicio de competencias normalmente disciplinarias o sancionatorias, depositadas en los órganos públicos. En ocasiones, la denuncia configura incluso un deber para quien dada su función o su actividad tiene conocimiento de estos hechos, pero en otros casos es más bien un modo de participación en asuntos que conciernen al interés público, perfectamente compatible, y, de hecho, fundamentado en el principio democrático.

En el fallo número 07950-2000 de las nueve horas con nueve minutos del ocho de septiembre de dos mil, la Sala Constitucional resolvió declarar sin lugar un recurso de amparo, donde se alegó sobre la participación de la persona quejosa en los procesos disciplinarios, y se resolvió lo siguiente:

II.- Sobre el fondo. Alega el recurrente que se han visto violentados sus derechos fundamentales, en razón de que no se le permitió recurrir la resolución final dictada por el Tribunal de Inspección Judicial, en una causa en la que él figuraba como quejoso y en la que se resolvió, el archivo de la queja. No obstante, considera esta Sala que no lleva razón el recurrente en sus alegatos, ya que la Ley Orgánica del Poder Judicial consagra un régimen destinado a tutelar el correcto servicio de los funcionarios judiciales bajo principios de eficiencia, corrección y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial, y en estricto respeto a las reglas del debido proceso y el derecho a la defensa a favor del acusado, de ahí que la posibilidad de recurrir las resoluciones dictadas sólo haya sido reconocido a favor de los funcionarios a quienes se les haya aplicado alguna medida disciplinaria, sin que puede considerarse que la omisión por parte del legislador de indicar que esta posibilidad está vedada para el caso de los denunciantes, implique el otorgamiento de ese derecho. Desde esta perspectiva, conforme lo establecido en el artículo 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, debe entenderse que la actuación del denunciante se enmarca dentro de las posibilidades de instar el inicio de procedimiento disciplinario, momento a partir del cual opera una sustitución por parte de los funcionarios de la Inspección Judicial, quienes en adelante tendrán a su cargo las instrucción y decisión del asunto sometido a su conocimiento. Esta sustitución, si bien es cierto no implica prescindir totalmente del denunciante, sí conlleva que éste no pueda ser considerado como parte en sentido estricto y por lo tanto como legitimado para recurrir las decisiones tomadas. Esta conclusión en forma alguna conlleva una violación de sus derechos fundamentales, ya que tanto los instrumentos internacionales como en nuestra Constitución Política, el derecho de defensa y de doble instancia están reconocidos a favor de quienes podrían resultar sancionados con las actuaciones que se les imputan, situación en la que no se encuentran las personas denunciantes.

En igual sentido, el voto N° 2005-07141 de la Sala Constitucional de las diecisiete horas con veintiún minutos del siete de junio de dos mil cinco desconoció al quejoso como parte:

Respecto del proceso disciplinario, no se conculca ningún derecho fundamental o garantía, si al denunciante no se le reconoce la plena condición de sujeto protagonista en el proceso disciplinario. No es irrazonable o lesivo de garantías fundamentales, que en procesos disciplinarios el denunciante tenga un limitado protagonismo; lo decisivo es que el órgano encargado de la

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

investigación y el enjuiciamiento, cumpla, formal y materialmente, con los deberes que le impone el ordenamiento. La decisión de la Fiscalía, así como la determinación de las potestades del denunciante, según las normas aplicables, no lesionan la tutela judicial que debe brindársele a todo ciudadano que formule una queja por la actuación irregular o abusiva de un funcionario público. Por lo anterior, procede declarar sin lugar el recurso.

En octubre de 2005, la Sala Constitucional cambia este criterio respecto a la aceptación de la participación de la persona quejosa en el procedimiento disciplinario, y en el voto N° 014300- 2005 de las catorce horas treinta y un minutos del veinte de octubre de dos mil cinco se pronunció:

Como se desprende de los antecedentes citados, existe una lesión al principio de equilibrio procesal derivado de los principios de igualdad y debido proceso. Ni la circular impugnada, ni los artículos 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial hacen expreso detalle de la forma en que participará el denunciante, en consecuencia, lo procedente no era partir del supuesto de que el denunciante no podrá participar en la recepción de prueba como lo entendió la Sala Constitucional en su resolución 7950-2000, citada por la circular, sino que lo procedente era, en aplicación del artículo 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aplicar al respecto las normas de la Ley General de la Administración Pública, permitiendo la existencia de un equilibrio procesal entre las partes denunciante y denunciado. Entonces se opera un cambio de criterio respecto del expresado en aquella sentencia, al considerar este tribunal que el equilibrio procesal queda garantizado con la implementación de las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública respecto de la celebración de la audiencia oral y privada con participación en posición de igualdad de las partes denunciante y denunciado, en consecuencia, lo procedente es declarar con lugar el recurso con sus consecuencias.

Más recientemente, la Sala Constitucional considera que la persona denunciante es parte interesada en el procedimiento disciplinario en sentido amplio, con su queja es prácticamente quien genera el proceso disciplinario y, además, le confiere plena participación y derechos en el proceso, al igual que la persona encausada.

En cuanto al tema del derecho de recurrir de la persona quejosa, el Consejo Superior del Poder Judicial en la sesión N° 73-07 de las ocho horas del dos de octubre de dos mil siete, artículo LXXXIV, sobre este tema consideró:

Como se aprecia fácilmente, el equilibrio procesal lo extiende el Tribunal Constitucional a la etapa de la audiencia oral y privada, pero no se refiere a la restricción que tiene para apelar el denunciante. Estas limitaciones obedecen a que el derecho de defensa y de doble instancia han sido reconocidos a favor de quienes podrían resultar sancionados con las actuaciones imputadas, situación que no tienen los denunciantes, pues se ha entendido que la persona al denunciar insta la apertura del procedimiento disciplinario y a partir de esa actuación opera una sustitución por parte de los funcionarios del Tribunal de la Inspección Judicial, a quienes corresponde en adelante la tramitación del expediente y el dictado del acto administrativo final. Esto ha llevado a no reconocer a quien denuncia la condición de parte en sentido estricto. Además, la normativa que rige el procedimiento disciplinario no contempla la apelación

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

por in admisión como remedio ante el rechazo de la de derecho. En consecuencia, lo procedente es rechazar el recurso interpuesto.

En el presente apartado, se aprecia que la Sala Constitucional le otorga a la persona quejosa una participación más activa en este proceso, lo que significa estar vigilante en cada uno de los procesos disciplinarios que se llevan y donde interviene ésta.

1.3. EL ÓRGANO INSTRUCTOR

El órgano instructor es el encargado de llevar la investigación y el desarrollo del proceso disciplinario de conformidad con las potestades conferidas por la ley.

En el Poder Judicial y de conformidad con la Ley Orgánica, existen varios órganos encargados de la aplicación del régimen disciplinario a sus subordinados y subordinadas.

En el siguiente apartado, se hará mención de los jefes y las jefas de oficina que aplican la potestad disciplinaria en el Poder Judicial.

1.4. JEFES Y JEFAS DE OFICINA QUE IMPARTEN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En el artículo 185 de la LOPJ, se establece la potestad de los jefes y las jefas de oficina de ejercer el régimen disciplinario sobre sus colaboradores y colaboradoras:

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, los jefes de oficina podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, cuando por la naturaleza de la falta no deba aplicarse una suspensión mayor de quince días.

La decisión deberá comunicarse al Departamento de Personal y al Tribunal de la Inspección Judicial. Cuando este último estimare, dentro de los quince días siguientes al recibo de la comunicación, que concurre alguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 210 de la presente Ley, dispondrá la nulidad de las actuaciones. En tal caso, asumirá el conocimiento del asunto y repondrá los procedimientos en cuanto sea necesario, aplicando las reglas establecidas en el Capítulo IV del presente Título.

En las correcciones que impongan los jefes a los servidores de su propia oficina, se observará el procedimiento establecido en esta Ley. Esas correcciones tendrán recurso de apelación ante el Tribunal de la Inspección Judicial. El recurso deberá presentarse directamente al Tribunal por vía telegráfica o fax o por escrito en papel común, dentro de los tres días siguientes al de la comunicación de la medida disciplinaria. Si esta fuere de suspensión y el Tribunal la revocare, el servidor tendrá derecho a que se le paguen los salarios que hubiere dejado de percibir. El Tribunal aplicará, cuando corresponda, lo dispuesto en el artículo 210 de esta Ley⁵⁴.

54 Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333, óp. cit., p. 86.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Algunas jefaturas que imparten el régimen disciplinario en el Poder Judicial son las siguientes:

1. Directora de la Defensa Pública
2. Fiscal General de la República
3. Jefatura de la Oficina de Asuntos Internos del OIJ
4. Director y subdirector del OIJ
5. Departamento de Investigaciones Criminales del OIJ
6. Secretaría del OIJ
7. Jefatura del Departamento de Ciencias Forenses del OIJ
8. Jefatura del Departamento de Medicina Legal del OIJ
9. Dirección Ejecutiva del Poder Judicial
10. Departamento de Proveeduría del Poder Judicial
11. Director y subdirector de la Escuela Judicial
12. Todos todas las personas que ocupan un puesto de jerarquía en un Despacho, entre otros.

Las sanciones que pueden imponer un jefe o una jefa de oficina son las siguientes:

1. Advertencia; 2. Amonestación escrita y 3. Suspensión sin goce de salario hasta por 15 días.

Cuando las sanciones son impuestas por la Jefatura, dichas resoluciones tienen recurso de apelación ante el Tribunal de la Inspección Judicial. La apelación debe presentarse dentro del plazo de tres días, ante el órgano que sanciona y este lo pasará a la Inspección Judicial junto con el expediente quien conocerá del asunto.

Es importante indicar que las Reglas Prácticas establecen que en aquellos casos donde las faltas por investigar sean consideradas como leves y graves, de conformidad con los artículos 192 y 193 de la LOPJ, la potestad sancionatoria les corresponde a los jefes y las jefas de oficina. Sin embargo, en la práctica, quienes aplican el régimen disciplinario, continúan enviando este tipo de faltas a conocimiento de la Inspección Judicial, cuando en realidad ellos y ellas tienen la potestad para instruirlos.

El límite para la aplicación del artículo 185 de la LOPJ rige siempre y cuando la falta por investigar no exceda una sanción superior a quince días de suspensión sin goce de salario, en cuyo caso, le compete al Tribunal de la Inspección Judicial su conocimiento.

1.5. OTROS ÓRGANOS QUE EJERCEN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Existen otros órganos que ejercen el régimen disciplinario, los cuales a continuación se analizarán:

El primero de estos órganos es la CORTE PLENA (artículo 182 LOPJ):

Este órgano está constituido por los veintidós magistrados y magistradas de las Salas de Casación y la Constitucional, los cuales fueron nombrados por la Asamblea Legislativa.

La Corte Plena también puede avocarse el conocimiento de aquellos asuntos contenidos en el numeral 199 de la LOPJ, cuando se trata de casos graves o errores injustificados de las personas aplicadoras del derecho. También conoce las faltas menores cometidas por sus propios miembros. En caso de que fueran faltas que revisten cierta gravedad, debe comunicarlo a la Asamblea Legislativa, quien es el órgano encargado de realizar el nombramiento de los magistrados y las magistradas y conocer del asunto.

Las sanciones que pueden imponer son:

1. Advertencia
2. Amonestación escrita
3. Suspensión sin goce de salario
4. Revocatoria de nombramiento

CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL

El Consejo Superior funciona como órgano de segunda instancia y no realiza funciones propias de instructor disciplinario.

El artículo 67 de la LOPJ establece:

El Consejo Superior del Poder Judicial es un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia y le corresponde ejercer la administración y disciplina de ese Poder, de conformidad con la Constitución Política y de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, con el propósito de asegurar la independencia, eficiencia, corrección y decoro de los tribunales y de garantizar los beneficios de la carrera judicial.⁵⁵

⁵⁵ Ibíd., p. 43.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Por su parte, el artículo 81, inciso 4 de la LOPJ, indica:

Corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial:

4. Ejercer la potestad disciplinaria respecto de los servidores judiciales, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades conferidas a la Corte Plena, al Presidente de la Corte y al Tribunal de la Inspección Judicial⁵⁶.

En la práctica, algunas personas encausadas le solicitan al Consejo Superior que les concedan audiencia oral para exponer por última vez sus alegatos, previo a resolver el asunto.

TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Este órgano se creó exclusivamente para el conocimiento, investigación, instrucción y resolución de las causas administrativas de índole disciplinarias de todos los funcionarios y todas las funcionarias judiciales, con excepción de las y los miembros de la Corte Plena y quienes son de competencias exclusivas de otros órganos instructores. Asimismo, están colegiados (tres integrantes), son los inspectores y las inspectoras generales. También están las personas tramitadoras e instructoras del proceso y quienes realizan labores investigativas de inspección realizando visitas a los despachos del país para observar su funcionamiento.

En este sentido, el numeral 184 de la LOPJ establece:

El Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano dependiente del Consejo Superior; ejerce control regular y constante sobre todos los servidores del Poder Judicial, incluidos los del Organismo de Investigación Judicial y con excepción de los señalados en los dos artículos anteriores; vigila el buen cumplimiento de los deberes; tramita las quejas que se presenten contra esos servidores; instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad y resuelve lo que proceda respecto del régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial⁵⁷.

Las sanciones que se imponen pueden ser:

1. Advertencia
2. Amonestación escrita
3. Suspensión sin goce de salario
4. Revocatoria de nombramiento

⁵⁶ Ibid., p. 46.

⁵⁷ Ibid., pp. 85-86.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial que imponen la sanción de advertencia o la amonestación escrita no tienen recurso de apelación. Únicamente son recurribles las sanciones superiores a un día de suspensión sin goce de salario.

SECCIÓN III

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES DEL PODER JUDICIAL

La Comisión de Relaciones Laborales es un órgano compuesto por doce miembros, seis de ellos son propietarios y propietarias: tres son nombrados y nombradas por la Corte Plena y los otros tres por las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial, así como seis miembros suplentes, quienes se seleccionan de igual forma.

Esta comisión se reúne una vez por semana para conocer de los asuntos sometidos a su consideración. Puede conocer y recomendar sobre la causa disciplinaria seguida contra una persona encausada; su intervención debe ser expresamente solicitada por esta antes de que el órgano de segunda instancia conozca o resuelva en definitiva, de conformidad con lo establecido en la sesión 74-96 del Consejo Superior del diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y seis, artículo XLVI.

El procedimiento utilizado para la intervención de la Comisión es el siguiente: luego de emitida la resolución de primera instancia y, estando la persona denunciada en desacuerdo con esta, plantea el recurso de apelación y solicita previamente a que el ad quem resuelva dicho recurso, que pasen las diligencias ante la Comisión para que esta vierta criterio o recomendación al respecto.

Esta recomendación o criterio que brinda la Comisión de Relaciones Laborales no tiene el carácter de vinculante para el o la superior en grado. Sin embargo, para que este o esta se aparte del criterio dado por la Comisión, debe fundamentar su decisión.

Al respecto el artículo 66, inciso 5 de la LOPJ, establece la participación de la Comisión de Relaciones Laborales dentro del procedimiento disciplinario:

Le corresponde a la Corte nombrar comisiones permanentes, especiales y temporales.

Son comisiones permanentes:

5.- La de relaciones laborales, que debe pronunciarse, por petición de los interesados, sobre los conflictos derivados de la fijación y aplicación de la política laboral en general y sobre el régimen disciplinario, en relación con los empleados del Poder Judicial, de previo a que esos asuntos sean conocidos por el órgano que agote la vía administrativa. La consulta deberá ser evacuada dentro del término de quince días, plazo en el que no correrá la prescripción.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres de ellos elegidos por la Corte, entre una lista que le someterán a su consideración todas las organizaciones de empleados del Poder Judicial. Los otros tres los escogerá libremente la Corte⁵⁸.

El voto n.º 4861-2007 de las doce horas diecisiete minutos del trece de abril de dos mil siete de la Sala Constitucional ilustra que la recomendación de la Comisión de Relaciones Laborales no es vinculante para el órgano instructor:

Despido por problemas de alcoholismo. Alega el recurrente que fue despedido por el Poder Judicial por su problema de alcoholismo, lo cual considera que medida extrema, por cuanto nunca se ha presentado a laborar en estado de ebriedad, no se le ha dado oportunidad de superar su problema y no se tomó en cuenta lo recomendado por la Junta de Relaciones Laborales. En este caso consta que al amparado se le dio debido proceso, la oportunidad de rehabilitarse y que si bien fueron valoradas las recomendaciones de la Comisión de Relaciones Laborales, el Consejo Superior del Poder Judicial no está obligado a acatarlas. SL.

Con esta jurisprudencia se destaca que la recomendación de la Comisión de Relaciones Laborales no es vinculante para el órgano de segunda instancia. Esto también lo ha establecido el Consejo Superior (artículo V, sesión celebrada el veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y ocho).

La Comisión de Relaciones Laborales solo puede intervenir en casos de suspensión o de revocatoria de nombramiento de los funcionarios y las funcionarias judiciales. (Sesión de esa Comisión celebrada el dos de octubre de mil novecientos noventa y ocho, artículo III).

En los casos que se elevan a conocimiento de la Corte Plena de conformidad con el artículo 199, párrafo segundo de la Ley Orgánica del Poder Judicial, si las personas interesadas lo solicitan, se puede enviar el asunto a la Comisión de Relaciones Laborales, antes de que emitan la resolución final que agota la vía administrativa (Corte Plena, artículo XXXVIII, sesión del veintiocho de enero de dos mil dos).

Respecto al tema de la prescripción, la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial tiene quince días para emitir su pronunciamiento, según lo dispuso la Corte Plena, al conocer de la queja n.º 27-03 que dispuso la prescripción del proceso, de conformidad con el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya que no se pronunció dentro de los quince días que debió hacerlo, conforme lo dispone el artículo 66, inciso 5 de la misma ley. (Corte Plena, artículo IV, sesión del cuatro de octubre de dos mil cuatro y artículo IX, sesión del seis de diciembre de dos mil cuatro).

Es importante indicar que como defensoras y defensores públicos, se debe valorar la procedencia o no de remitir cada caso en concreto a conocimiento de la Comisión de Relaciones Laborales.

58 *Ibíd.*, pp. 42-43.

SECCIÓN IV

CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS APLICABLES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

En el procedimiento disciplinario, existe una gran diversidad de normas jurídicas aplicables y que resulta importante conocer, entre ellas se encuentran las siguientes:

1. Constitución Política de la República de Costa Rica, en adelante CP.
2. Ley Orgánica del Poder Judicial, en adelante LOPJ.
3. Ley de Reorganización Judicial, en adelante LROJ.
4. Reglas Prácticas para la aplicación del Régimen Disciplinario, adoptadas por la Corte Plena, acuerdo 43-01 de la sesión celebrada el 03 de diciembre de 2001, artículo XII, en adelante Reglas Prácticas», adicionadas por acuerdo de la Corte Plena, tomado en la sesión 07-04 del 1 de marzo del 2004, artículo XIV.
5. Ley General de la Administración Pública, en adelante LGAP.
6. Ley Orgánica del Ministerio Público, en adelante LOMP.
7. Estatuto de Servicio Civil.
8. Estatuto de Servicio Judicial.
9. Ley General de Control Interno.
10. Reglamento de Defensores Públicos.
11. Estatuto de la Justicia y Derechos de las Personas Usuarias del Sistema Judicial.
12. Reglamento de Creación, Organización y Funcionamiento de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial.
13. Reglamento de la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial, en adelante RCRL.
14. Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en adelante LRJCA.
15. Ley de la Jurisdicción Constitucional, en adelante LJC.
16. Ley de Creación de la Escuela Judicial.
17. Ley y Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.
18. Ley de Creación de la Jurisdicción Penal de Hacienda y de la Función Pública.
19. Ley de Creación del Organismo de Investigación Judicial.
20. Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
21. Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
22. Código Notarial, en adelante CN.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

23. Código Procesal Penal, en adelante CPP.
24. Código Procesal Civil, en adelante CPC.
25. Código de Ética Judicial. En adelante CEJ.
26. Código Penal, en adelante CP, entre otros.

Además de las normas jurídicas citadas anteriormente, debe considerarse también la jurisprudencia disciplinaria emitida por la Sala Constitucional y los órganos disciplinarios del Poder Judicial.

SECCIÓN V

MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Al iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario, cuando la presunta gravedad de los hechos lo amerite, la Administración puede adoptar medidas consistentes en suspender del cargo a la funcionaria o al funcionario público, mientras se tramita el proceso.

Estas medidas reciben el nombre de cautelares, provisionales o preventivas, en tanto no constituyen, dentro del procedimiento, una sanción, sino que buscan asegurar la tutela de los intereses públicos que puedan resultar dañados.

En nuestro medio, estas medidas cautelares son dictadas por el Consejo Superior del Poder Judicial. En el caso de que al servidor o a la servidora se le siga también causa penal por la falta cometida, el órgano jurisdiccional puede imponer medidas cautelares si lo considera prudente, mientras el Ministerio Público realiza la investigación del caso.

La aplicación del traslado del funcionario o de la funcionaria y la suspensión con goce de salario son medidas excluyentes entre sí, aunque pueden ser aplicadas en forma alterna y sucesiva.

Según Jimmy Bolaños, las medidas cautelares se definen de la siguiente manera:

Son aquellos instrumentos jurídicos creados y aplicables, en atención a la relación jurídica administrativa que vincula al agente con el Estado como patrono, que poseen la finalidad de que mientras se tramita conforme al debido proceso legal una investigación o procedimiento disciplinario en contra de un agente público, la Administración está en capacidad de adoptar medidas útiles para asegurar que el procedimiento no se verá perjudicado, obstruido u obstaculizado en su sustanciación, ni se perturbará la normalidad del servicio público⁵⁹.

59 Bolaños González, Jimmy. *Derecho Disciplinario Judicial*, óp. cit., p. 218.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Ayala Muñoz al respecto complementa:

Como nota básica y primordial de las medidas cautelares o provisionales, tanto en el proceso judicial como en el procedimiento administrativo, puede citarse su finalidad, consistente en evitar que antes de que se dicte una determinada resolución judicial o administrativa se produzca un estado de cosas tal que frustre, con lesión de los derechos de alguna de las partes concernidas, la efectividad de la resolución final⁶⁰.

Al respecto la Sala Constitucional ha indicado:

El ejercicio de la potestad sancionatoria lleva implícito el de la potestad de dictar medidas cautelares con el objeto de garantizar y proteger provisionalmente y hasta tanto no se dicte resolución final, el objeto del procedimiento y la efectividad de dicha resolución⁶¹.

Se debe hacer referencia a algunos aspectos que la Sala Constitucional ha desarrollado alrededor del tema de las medidas cautelares, como lo es el voto N° 2002-11725 de las diez horas con veinticinco minutos del trece de diciembre de dos mil dos, en el cual se dispuso:

V.- Sobre la naturaleza de las medidas cautelares.- En numerosas oportunidades esta Sala ha reconocido que las medidas cautelares dictadas en procedimientos administrativos no tienen una naturaleza sancionadora, siempre y cuando se respeten los límites de razonabilidad y de instrumentalidad que las define. Es decir, la Administración Pública al iniciar un procedimiento que tiene como fin investigar la verdad real de los hechos que se denuncian, puede de oficio imponer una serie de medidas de carácter temporal y precautorio, para que durante la tramitación del proceso no se sigan vulnerando las disposiciones legales que eventualmente podrían estar siendo quebrantadas, o bien que no se altere el desarrollo de la investigación. La naturaleza de este tipo de medidas obedece a una razón de carácter práctico, que es el aseguramiento y garantía de cumplimiento de la decisión final que se adopte. De allí su carácter temporal, ya que se imponen mientras se desarrolla el procedimiento ordinario; y por otro lado, su naturaleza instrumental porque pretenden garantizar provisionalmente la eficacia del acto final que se dicte. Así, en anteriores precedentes la Sala ha definido más profundamente las características de las medidas cautelares ya sean de procedimientos judiciales o administrativos, estableciendo en lo conducente:

[...] Las medidas asegurativas o cautelares, según la más calificada doctrina, surgen en el proceso como una necesidad que permita garantizar una tutela jurisdiccional efectiva y por ello se pueden conceptualizar como «un conjunto de potestades procesales del juez –sea justicia jurisdiccional o administrativa– para resolver antes del fallo, con el específico fin de conservar las condiciones reales indispensables para la emisión y ejecución del acto final». La doctrina

60 Ayala Muñoz, José María y otros. Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo. Editorial Arazandi, 2002, p. 477.

61 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 13131-2003 de las catorce horas cincuenta y nueve minutos del once de noviembre de dos mil tres.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

entiende que la instrumentalidad y la provisionalidad son dos características fundamentales de las medidas cautelares y que sus principales elementos configurativos, exigen que deban ser : a) lícitas y jurídicamente posibles; b) provisionales, puesto que se extinguen con el dictado del acto final; c) fundamentadas, es decir, tener un sustento fáctico real con relación al caso particular; d) modificables, en el sentido que son susceptibles de aumentarse o disminuirse para adaptarlas a nuevas necesidades; e) accesorias, puesto que se justifican dentro de un proceso principal; f) de naturaleza preventiva, ya que tienen como objeto evitar inconveniencias a los intereses y derechos representados en el proceso principal; g) de efectos asegurativos, al pretender mantener un estado de hecho o de derecho durante el desarrollo del proceso, previniendo situaciones que puedan perjudicar la efectividad de la sentencia o acto final; h) ser homogéneas y no responder a características de identidad respecto del derecho sustantivo tutelado, con el fin de que sean medidas preventivas efectivas y no actos anticipados de ejecución.[...] (Sentencia número 7190-94 de las quince horas con veinticuatro minutos del seis de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro).

A partir de lo anterior, se observa entonces que la imposición de una medida cautelar responde a la necesidad de que la persona suspendida no interfiera con la investigación que se realiza, o para evitar que permaneciendo en su cargo pueda manipular información o documentos involucrados con el caso, máxime si los funcionarios tuvieron incidencia directa en los hechos que se investigan.

Los presupuestos de fondo que deben tener las medidas cautelares son los siguientes: 1) La existencia de un interés actual. 2) Posibilidad de acogimiento de la pretensión principal. 3) Carácter grave, irreparable o de difícil reparación del daño que se pretende evitar. 4) Posición favorable del interés público. 5) Control judicial y medios de impugnación.

Es posible, como medida cautelar, efectuar un traslado de la funcionaria o del funcionario, conservándole el puesto, el salario, los derechos y funciones que venía desempeñando.

La suspensión con goce de salario, mientras dura una investigación administrativa, no requiere de audiencia previa para la persona encausada.

Por otro lado, si bien la Administración puede y, en ocasiones, debe tomar medidas cautelares para proteger los intereses públicos a su cargo, sí debe tomarse en cuenta que esta debe actuar con responsabilidad a la hora de imponerlas por la carga o perjuicio que representan para el funcionario o la funcionaria.

La diferencia entre la medida cautelar en materia penal y la disciplinaria es que, en un proceso sancionatorio, es la Administración afectada quien dispone la medida cautelar, y en un proceso penal, es el órgano de la Administración de Justicia autónomo e independiente. Es importante indicar que en el proceso disciplinario prevalece siempre la medida cautelar dictada por la autoridad jurisdiccional.

Las medidas cautelares en el proceso disciplinario se justifican básicamente por dos motivos: primero, la necesidad de evitar que el funcionario o la funcionaria continúe en su puesto, mientras se realiza la investigación, básicamente para asegurar el debido desarrollo del proceso y, segundo, por la gravedad

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

de los hechos acusados. Además, son de carácter preventivo para asegurar el éxito de la investigación, por lo que su aplicación no tiene carácter correctivo y no se puede aplicar como una sanción anticipada, dadas su naturaleza y finalidad, lo cual ha sido reiterado por la Sala Constitucional⁶².

En el proceso disciplinario, en ocasiones resulta necesaria la aplicación de medidas cautelares para garantizar el adecuado desarrollo del proceso y evitar cualquier tipo de afectación, las cuales deben respetar el principio de proporcionalidad.

Respecto al tema de la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas cautelares, la Sala Constitucional en el voto N° 2000-00352 de las dieciocho horas con cincuenta y siete minutos del once de enero de dos mil resolvió:

Además la Sala en resoluciones anteriores (por ejemplo en sentencia número 715-95) ha señalado que bien puede la Administración tomar las medidas cautelares necesarias a fin de evitar que el servicio público no se vea afectado por la presencia de un servidor al que se le imputan irregularidades muy graves, sin que ello signifique que la Administración pueda libremente disponer de los derechos del servidor sometido a investigación, pero eso sí, que pueda, dentro de ciertos límites de proporcionalidad y razonabilidad, acordar medidas cautelares en pro del servicio público, entre ella la reubicación del funcionario, siempre y cuando se le respeten sus derechos. En ese sentido, bajo juramento se ha informado a este Tribunal que el traslado se ha efectuado con fundamento en las potestades que tiene el patrono y en todo momento se le han respetado al trabajador sus derechos. Sin embargo cabe advertir a la Administración recurrida que por constituir el traslado del recurrente una medida cautelar de carácter temporal, no se podrá prolongar más allá del tiempo razonable a fin de que no se convierta en una sanción. Así las cosas, al no estimar la Sala que en cuanto a este extremo exista violación alguna a los derechos del recurrente, no procede otra cosa más que la desestimación del recurso como en efecto se ordena.

Dentro de las medidas cautelares que se utilizan en el proceso disciplinario, se encuentra la suspensión con goce de salario del servidor o de la servidora, mientras se realiza la investigación, o bien, el traslado o remoción del lugar de trabajo.

Los motivos por los que se puede suspender a un servidor o una servidora judicial con goce de salario son los siguientes:

1. En la causa disciplinaria: esta suspensión procede mientras se realiza la investigación, si el órgano instructor considera que la persona acusada puede interferir de algún modo con el proceso. Esta medida es de carácter preventivo y no puede de ninguna manera compensarse con la eventual sanción que se va a imponer. Lo anterior se encuentra regulado en el numeral 200 de la LOPJ.

62 Para ampliar sobre el tema, se pueden consultar los votos N° 927-94 y N° 2622-95 de la Sala Constitucional, entre otros.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

2. Por iniciativa del Presidente de la Corte: de conformidad con el artículo 182 de la LOPJ, el Presidente de la Corte tiene la potestad de suspender al servidor o a la servidora judicial hasta un mes máximo y de darle cuenta ya sea al Consejo Superior, la Corte Plena o el Tribunal de la Inspección Judicial.
3. Por sufrir o descontar una detención preventiva o provisional: en este caso lo que en realidad opera no es una suspensión con goce de salario, sino más bien se presenta una causal de suspensión del contrato de trabajo, regulada en el artículo 78 del Código de Trabajo, el cual manifiesta:

Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria. Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciere se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Jefe de la Cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior⁶³.

En este caso, la misma opera sin responsabilidad patronal, es decir, no es con goce de salario, siempre y cuando se cumpla con lo regulado en el numeral 75 del Código de Trabajo, el cual dispone:

La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior, la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causal alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono⁶⁴.

63 Código de Trabajo de Costa Rica. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Revisado y actualizado por Eugenio Vargas Cavaría, San José, Costa Rica, 2006, p. 54.

64 *Ibíd.*, p. 53.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Si no es de esta manera, el patrono tiene la responsabilidad de que la suspensión sea con goce de salario, tal y como lo establece el artículo 27, inciso 1 de la LOPJ, 75 y 78 del Código de Trabajo.

Sobre el tema se pueden consultar los votos de la Sala Constitucional N° 3067-98 de las dieciocho horas y veinticuatro minutos del seis de mayo de mil novecientos noventa y ocho, reiterada en la resolución 8453-98 de las quince horas y cuarenta y dos minutos del veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y ocho; 02543-99 de las nueve horas veinticuatro minutos del nueve de abril de mil novecientos noventa y nueve, entre otras.

4. Por haberse dictado auto firme de apertura a juicio por cualquier tipo de delito: esta suspensión sucede cuando se comete cualquier clase de delito sea culposos o doloso, tal y como lo establece el numeral 27, inciso 2 de la LOPJ. Esta suspensión queda a criterio del Consejo Superior o de la Corte Plena, si se aplica o no. Cabe indicar que los jueces y las juezas al tener conocimiento del asunto deben comunicarlo al Consejo Superior o a la Corte Plena.
5. Por medida cautelar dictada por un tribunal competente en una causa penal: el tribunal penal competente, cuando considere que procede, deberá mediante una resolución debidamente fundamentada, suspender en el ejercicio de sus funciones al servidor o a la servidora judicial, cuando se le acuse de un delito funcional, de conformidad con el artículo 244, inciso 1 del Código Procesal Penal.

Las medidas cautelares son de aplicación temporal, pues su utilización no puede prolongarse más allá del plazo de investigación de la causa disciplinaria. Este tipo de medidas carecen de recurso de apelación, pues son resoluciones de mero trámite. Solo en caso de que dicha medida no sea fundamentada, se puede incluso permitir la interposición de recursos de amparo o impugnarlas en vía administrativa⁶⁵.

65 Al respecto, la honorable Sala Constitucional se ha pronunciado en los votos N° 927-94 de las quince horas treinta minutos del quince de febrero de mil novecientos noventa y cuatro; N° 2622-95 de las quince horas treinta y seis minutos del veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y cinco; N° 2861-94 de las quince horas doce minutos del catorce de junio de mil novecientos noventa y cuatro; N° 4106-95 de las dieciséis horas doce minutos del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco y N° 165-96 de las catorce horas treinta minutos del veinticuatro de abril de mil novecientos noventa y seis, entre otros.

SECCIÓN VI

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

A continuación, se estudiará el desarrollo del procedimiento disciplinario, desde su inicio hasta el final, con las diversas etapas que lo componen.

1.1. ETAPA INICIAL

“El Procedimiento Disciplinario se inicia siempre de oficio”, según señala Sánchez Morón⁶⁶. De esta afirmación se desprenden dos situaciones muy importantes, desde el punto de vista jurídico; la primera es que el procedimiento disciplinario es siempre un procedimiento de oficio; y la segunda, hasta que el órgano competente decida la incoación del expediente, no se entiende iniciado el procedimiento.

La iniciación, a su vez, puede venir determinada por la propia iniciativa del órgano competente o como consecuencia de una orden superior, o bien por motivación razonada de las personas subordinadas o por las denuncias de cualquier persona, también por propuesta o solicitud del jefe o de la jefa del centro o dependencia donde la persona funcionaria preste sus servicios.

En este sentido, debe quedar claro que una simple denuncia no puede tener el efecto de iniciar el procedimiento en sí, pues el órgano instructor debe iniciar el procedimiento.

Así lo señala el tratadista La Fuente:

La denuncia no inicia por sí misma el procedimiento disciplinario; solamente aporta la noticia inicial de la infracción frente a la cuál el órgano competente acuerda o no su iniciación.⁶⁷

Claro está, hay excepciones a la regla, como lo es el caso de denuncias por hostigamiento sexual que, al amparo de la Ley N° 7476, hacen que la supuesta víctima adquiera la condición de parte en el procedimiento disciplinario por considerarse que tiene un interés legítimo afectado.

En este sentido, el artículo 275 de la LGAP establece quiénes podrán ser partes en el procedimiento administrativo.

66 Sánchez Morón, José Miguel. *Derecho de la Función Pública*, óp. cit., pp. 29 y 297. En igual sentido, consultar a Pérez González, José María. *Introducción al régimen jurídico de los funcionarios de las administraciones públicas*. Editorial Comares, S.L., Granada, España, 1997, pp. 235- 236.

67 La Fuente Benaches, M. *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado*. Tirant lo Blanch, Valencia, España, 1996, p. 112.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Al respecto afirma Palomar Olmeda que:

El procedimiento disciplinario se inicia siempre de oficio, a diferencia del procedimiento administrativo ordinario que, puede iniciarse de oficio o bien, a solicitud de persona interesada⁶⁸.

En ocasiones, antes de iniciar un procedimiento disciplinario, es necesario realizar una investigación preliminar para poder detectar y conocer con un mayor grado de certeza la situación real de los hechos acontecidos.

En primer lugar, la persona instructora debe asegurarse de que existen elementos de juicio suficientes para iniciar la apertura de un expediente disciplinario en contra de la persona encausada y, en segundo lugar, en caso de que los hechos sean confusos para poder individualizar a las posibles personas encausadas.

Según el tratadista nacional, Ernesto Jinesta Lobo, se puede definir la investigación preliminar como:

Aquella labor facultativa de comprobación desplegada por la propia administración pública de las circunstancias del caso concreto para determinar si existe mérito suficiente para incoar un procedimiento administrativo útil. Resulta obvio que en esa información previa no se requiere un juicio de verdad sobre la existencia de la falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada⁶⁹.

Es importante hacer la observación de que en la investigación preliminar, los derechos fundamentales al debido proceso y al derecho de defensa se ven de algún modo limitados, pues no se encuentran en la etapa del contradictorio, sino en las averiguaciones preliminares para saber si se inicia o no un procedimiento administrativo disciplinario. Esta tesis de mayoría ha sido sostenida por la Sala Constitucional al indicar que, en la investigación preliminar, no existe la obligación de respetar el debido proceso, ya que no existe un procedimiento disciplinario iniciado, solo se está en la fase de investigación preliminar. (Ver voto N° 2350-95 de la Sala Constitucional).

Asimismo, la Sala Constitucional ha indicado:

IV.- [...] es una fase del procedimiento administrativo sancionador, que como tal, no tiene el carácter de ser bilateral y contradictoria, en tanto el investigado no tiene ninguna participación en ella, ya que no puede intervenir en la recolección de pruebas y testimonios, sin que ello produzca ninguna situación de indefensión- como se acusa-, porque es hasta el momento en que se da el traslado de cargos que el procedimiento administrativo sancionatorio inicia, en el cual, sí podrá

68 Palomar Olmeda, Alberto. Derecho de la Función Pública. Cuarta Edición, Editorial Dykinson S.L., Madrid, España, 1997, p. 516.

69 Jinesta Lobo, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo. Procedimiento Administrativo. Tomo III, Editorial Jurídica Continental, San José, Costa Rica, 2007, p. 302.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

hacer efectivas todas las garantías dispuestas para el efectivo derecho de defensa y del debido proceso. Es en este sentido que se ha estimado que lejos de producir indefensión, “más bien se provee de una mayor garantía para el investigado, quien conoce desde el inicio cuáles son los cargos que existen en contra, y la garantía de que no podrá ser sorprendido por hechos nuevos o diferentes a los ya dados en el traslado de cargos [...] (sentencia número 2000-03691).

Conviene indicar que también se cuenta con la tesis de minoría de la Sala Constitucional de los magistrados Armijo y Jinesta, quienes sostienen que:

Debe permitírsele al encausado, en la etapa de investigación preliminar, conocer los hechos investigados, acceder al expediente, formular alegatos y aportar prueba que determine la falta de mérito para iniciar un proceso disciplinario.⁷⁰

Los fines primordiales de la investigación premilitar son: 1.- Determinar si existe mérito suficiente para iniciar el procedimiento disciplinario en contra de la persona encausada. 2.- Identificar a las presuntas personas responsables de la falta disciplinaria. 3.- Recabar elementos de juicio para poder formular el traslado de cargos.

Al respecto, la Sala Constitucional ha indicado en el voto N° 8841-2001 de las nueve horas tres minutos del treinta y uno de agosto de dos mil uno lo siguiente:

II.- [...] la indagación previa es correcta y pertinente, en tanto necesaria para reunir los elementos de juicio apropiados para descartar o confirmar la necesidad del procedimiento formal, o bien para permitir su correcta sustanciación, por ejemplo, cuando se deba identificar a quienes figurarán como accionados en el proceso, o recabar la prueba pertinente para la formulación de cargos que posteriormente se deberán intimar [...].

De igual manera, la Sala Constitucional señaló en dicha resolución:

[...] III.- En cuanto la fase preliminar del procedimiento administrativo disciplinario [...] Sobre el particular, la Sala ha mantenido el criterio de que una correcta inteligencia del carácter y fundamentos del debido proceso exige admitir que, de previo a la apertura de un procedimiento administrativo, en ocasiones es indispensable efectuar una serie de indagaciones preliminares, pues la Administración- con anterioridad a la apertura del expediente administrativo- podría requerir la realización de una investigación previa, por medio de la cual se pueda no solo individualizar al posible responsable de la falta que se investiga, sino también determinar la necesidad de continuar con las formalidades del procedimiento, si se encuentra mérito para ello [...].

70 Ver votos salvados en las resoluciones N° 1451-2004 de las 15:04 horas del 21 de diciembre de 2004; n.º 8562-2005 de las 1:29 horas del 29 de junio de 2005; N° 4924-2007 de las 13:20 horas del 13 de abril de 2007 y N° 9166-2006 de las 16:32 horas del 28 de junio de 2006.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Lo anterior constituye entonces una facultad del órgano administrativo competente, a fin de determinar si existe mérito o no para iniciar un proceso que tienda a averiguar la verdad real de los hechos objeto de las pesquisas [...].

Tal y como lo indica la autora Brenes Esquivel, la Sala Constitucional ha puntualizado una serie de aspectos de la investigación preliminar que son importantes de considerar:

- a) Es una fase preliminar que servirá como base para determinar si se abre o no un procedimiento disciplinario ordinario administrativo y será en este último en el que se le garantice el derecho de defensa.
- b) El informe que brinde el órgano que realizó la investigación debe tenerse como un acto interno-preparatorio- del órgano que tiene que tomar la decisión de iniciar o no el procedimiento. Eso exige que éste último lo analice y realice un pronunciamiento al respecto.
- c) Los informes, los estados de resultados y los auditorajes específicos, en el ejercicio de funciones de control interno o externo, son posibles, aun sin la intervención de los posibles funcionarios involucrados, siempre y cuando sirvan como acto inicial del procedimiento sancionatorio, si así lo determina procedente el órgano de fiscalización o el jerarca, según corresponda. Se está refiriendo al caso específico de auditorías.
- d) Una cosa es recabar la información, definir los hechos, examinar los procedimientos seguidos y establecer las posibles incorrecciones y otra, muy distinta, es exigir la responsabilidad o imponer una sanción, lo que necesariamente deberá hacerse mediante la sujeción del expediente, que al efecto se abra, siguiendo las reglas del debido proceso.
- e) No se puede, simplemente, dar traslado del informe de la investigación realizada. Una vez que se toma la decisión de iniciar el procedimiento ordinario, se deben imputar e intimar los cargos y hechos debidamente.
- f) El investigado tiene derecho a reproducir la prueba recabada en la etapa de investigación preliminar.
- g) Así, se ha recibido prueba testimonial sin la participación del investigado-lo cual es posible-es necesario reproducirla durante el transcurso del procedimiento para que pueda ser tomada en cuenta para el dictado del acto final.
- h) La Sala ha reconocido, expresamente, que la investigación la pueden realizar los superiores y órganos encargados del procedimiento (h), las auditorías (i), o la Contraloría General de la República (j)⁷¹.

En cuanto a la investigación preliminar y la prescripción del traslado de cargos, se encuentra la resolución N° 540-2006 del Tribunal de la Inspección Judicial de las nueve horas del catorce de julio de dos mil seis, en la cual se indicó:

71 Brenes Esquivel, A.L. y otros. Seminario sobre Procedimientos Administrativos (Memoria). San José, Costa Rica, 2001, pp. 28-29.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Es claro como en el presente asunto, no se tenían datos suficientes para iniciar la causa administrativa, desde un punto de vista formal, pues no se contaba con información indispensable para tal actuación. Deben las recurrentes tener en cuenta que el auto de traslado de cargos constituye un acto formal que debe reunir una serie de requisitos que inciden directamente en su eficacia, básicamente la identidad del encausado, la descripción de la conducta reprochada y las circunstancias de modo, tiempo y lugar, necesarias y suficientes para identificar tal conducta y delimitar los alcances de la investigación disciplinaria. En caso de que se tenga noticia de la existencia de una posible falta, pero no se tenga alguno de los datos anteriormente citados, la Ley contempla la posibilidad de realizar una investigación preliminar para el acopio de dichos datos, los cuales adquieren rango de requisitos de procedibilidad y una vez obtenida la información necesaria para conferir traslado de cargos, comienza a correr el plazo de un mes.

Se debe siempre analizar con detalle la investigación preliminar realizada contra el encausado o encausada así como la posibilidad de presentar la excepción de prescripción cuando proceda.

1.2 AUTO DE INICIO O TRASLADO DE CARGOS

De conformidad con el artículo 284 de la Ley General de la Administración Pública, el proceso podrá iniciarse de oficio o a petición de parte.

Cuando se recibe la denuncia, se le da el trámite correspondiente. En algunas ocasiones, el órgano instructor debe realizar una investigación preliminar para tratar de conocer con mayor certeza y precisión los hechos acusados y también para poder individualizar a la posible persona acusada.

Al realizar esta investigación preliminar, se tendrá una base para poder analizar si existe mérito de acuerdo con la prueba que consta y los hechos denunciados para iniciar una causa disciplinaria.

Una vez que se realiza el informe y se decide abrir expediente disciplinario a la servidora o al servidor acusado, el instructor debe dar «traslado de cargos», es decir, debe comunicar la acusación a la persona encausada, de conformidad con lo establecido en el artículo 200 de la LOPJ, y debe notificarse personalmente a la encausada o encausado. El traslado de cargos constituye la apertura del procedimiento disciplinario y es una resolución que debe contener una formulación expresa de los hechos que se le imputan a la persona accionada, a fin de que pueda saber de qué se le acusa y así ejercer su derecho de defensa⁷².

72 La Sala Constitucional ha establecido, a través de su jurisprudencia reiterada, que el debido proceso constitucional, contenido en los artículos 39 y 41 de la Carta Política, está integrado principalmente por los siguientes principios: notificación del procedimiento, derecho a ser oído u oída o oportunidad de la persona interesada de ejercer su defensa, ofrecer las pruebas de descargo, acceder a la información del expediente o a ser representado o representada por un abogado o una abogada, notificación del acto final y el derecho de recurrir del acto. En igual sentido, este tribunal ha indicado que el derecho al debido proceso rige, no solo en los procedimientos administrativos, sino también se aplica en igual forma en los procedimientos jurisdiccionales por un derecho que forma parte del ser humano como persona sin que pueda hacer ningún tipo de distinción en las relaciones del Estado frente al Estado. Consultar votos N° 401-98 del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho; voto N° 1181-98 del veinte de febrero de mil novecientos noventa y ocho; N° 543-99 del veintisiete de enero de mil novecientos noventa y nueve, entre otros.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Esta pieza acusatoria debe contener una relación de hechos oportuna, expresa, precisa, clara y circunstanciada y sus consecuencias legales, porque de lo contrario se violentan los derechos de audiencia y defensa de la persona encausada.

El acto que inicia el procedimiento disciplinario debe expresarse por escrito, puesto que la escritura es el modo regular y ordinario de manifestación de los actos de la Administración. Además debe contener:

- El nombre del órgano administrativo de que emana el acto.
- La hora y fecha en que se dicta el acto.
- Expresión clara y precisa del contenido del acto, el cual debe ser posible y lícito.
- Constituye un requisito esencial que se concreta claramente cuál es el objeto del procedimiento.
- Se incluye en ocasiones, pero no siempre se hace de una vez, el señalamiento de la hora y fecha para la verificación de la comparecencia oral y privada, y con esta citación debe enumerarse brevemente toda la documentación y ponerla a disposición de las partes. Además, se realizará la prevención a las partes de que deben presentar toda la prueba antes, por escrito, o en el momento de la comparecencia.
- Firma del funcionario o de la funcionaria⁷³.

Cuando se trate del inicio de un procedimiento sancionatorio o disciplinario, el acto inicial contendrá una relación exacta y detallada de los hechos que dan origen, a fin de que el funcionario o la funcionaria ejerzan su derecho de defensa⁷⁴.

Respecto a los requisitos de la intimación, la Sala Constitucional ha indicado:

El principio de intimación, obliga al órgano encargado de realizar el procedimiento, a poner en conocimiento del afectado una relación oportuna, expresa, precisa, clara y circunstanciada de los hechos y sus consecuencias legales⁷⁵.

73 Procuraduría General de la República. Seminario sobre Procedimientos Disciplinarios. Imprenta Nacional, San José, Costa Rica, 2000, p.17.

74 La Sala Constitucional ha señalado sobre el tema que, con la intimación, se pretende garantizar que los hechos que sirven de base para iniciar el trámite de una causa sancionatoria o disciplinaria no se deben modificar por otros que la persona indiciada no conozca, pues si se procede de esta manera, se le colocaría en un evidente estado de indefensión al no tener certeza de las causas que originan la investigación administrativa.

75 Consultar voto N° 2945-94 de las ocho horas cuarenta y dos minutos del diecisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Asimismo, la honorable Sala Constitucional se ha pronunciado respecto al tema de intimación e imputación y ha señalado:

- a) Principio de intimación: consiste en el acto procesal por medio del cual se pone en conocimiento del funcionario la acusación formal. La instrucción de los cargos tiene que hacerse mediante una relación oportuna, expresa, precisa, clara y circunstanciada de los hechos que se le imputan y sus consecuencias jurídicas.
- b) Principio de imputación: es el derecho a una acusación formal, debe el juzgador individualizar al acusado, describir en detalle, en forma precisa y de manera clara el hecho que se le imputa. Debe también realizarse una clara calificación legal del hecho, estableciendo las bases jurídicas de la acusación y la concreta pretensión punitiva. Así el imputado podrá defenderse de un supuesto hecho punible o sancionatorio como en este caso, y no de simples conjeturas o suposiciones⁷⁶.

Cuando se notifica el traslado de cargos, se conceden cinco días de término a la persona acusada, de conformidad con el numeral 200 de la LOPJ, para que informe o aclare sobre los hechos que se le acusan, así como también para que ofrezca prueba de descargo en defensa de sus intereses.

En este auto de inicio, también se le informa de la posibilidad de nombrar una persona defensora a su costo o solicitar que se le nombre una defensora o defensor público, de conformidad con lo estipulado en los numerales 152 y 201 de la LOPJ, y que debe señalar medio y lugar para recibir notificaciones futuras.

Dentro del procedimiento disciplinario judicial, la rendición o presentación del informe referido no es obligación de la persona encausada, por lo que incluso puede continuar y hasta puede concluirse la investigación sin que la persona encausada conteste el informe.

Sin embargo, si se considera que debe rendirse el informe, ya sea de manera lacónica, o ampliamente, puede hacerlo dentro de ese plazo o bien con posterioridad, pues el término de los cinco días es ORDENATORIO y no PERENTORIO, por lo que incluso puede rendir el informe hasta antes de la audiencia final.

Lo que se debe tener mucho cuidado es que si la Defensa considera que debe presentarse el informe citado o bien se debe ofrecer prueba, se hace en un tiempo prudencial, pues en este tipo de procesos, los términos son muy cortos, al ser un proceso sumario y, si la prueba de descargo no es ofrecida a tiempo, podría incluso darse audiencia final sin recibir la prueba de descargo, por lo que se tendría que ofrecer para mejor resolver y se corre el riesgo de que no sea admitida por el instructor.

En cuanto al artículo 200 de la LOPJ y sobre lo antes expuesto, se debe tener claro que en realidad el plazo de los cinco días es para ofrecer la prueba pertinente y, para rendir el informe, no necesariamente es obligación contestar, pues inclusive se puede hacer al contestar la audiencia final.

76 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 632-99 de las diez horas con cuarenta y ocho minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y nueve; voto N° 21-97 de las 14:15 horas del 9 de abril de 1997.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En caso de que se considere que el traslado de cargos no reúne los requisitos de ley; es decir, no sea una relación de hechos clara, precisa y circunstanciada, como estrategia de defensa, es recomendable que dicha nulidad sea alegada en la contestación de la audiencia final.

La importancia de que se declare la nulidad del traslado de cargos es que cuando sobrevenga esta nulidad, procede la prescripción de la causa disciplinaria en forma automática, bajo la teoría del acto nulo e inexistente, según el Tribunal de la Inspección Judicial, número 1052-2005 de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintitrés de diciembre de dos mil cinco, el cual estableció:

Comparte el Tribunal el argumento esgrimido por el impugnante a través de la excepción de prescripción presentada. Toda vez que al anularse mediante la resolución 454-2005 el auto de traslado de cargos y los actos posteriores, no se puede tomar como válido, para el cómputo del término del mes que señala el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ese auto, ya que es inexistente para el proceso. El dictado del nuevo traslado de cargos se realiza diez meses después [...], Lo que contraviene el mes ya citado. Lo anterior expuesto hace que el fallo dictado deba revocarse, para declarar sin lugar la presente queja.

Asimismo, el Tribunal de la Inspección Judicial, en la resolución N° 777-2007 de las diez horas veinte minutos del veinticuatro de agosto de dos mil siete, se pronunció referente al tema de la siguiente manera:

En reiteradas oportunidades, este Tribunal ha expresado la necesidad de realizar una adecuada imputación de cargos, para lo cual no solo es necesario hacer una adecuada relación de los hechos, sino que esta debe ser un complemento de la acusación concreta, constituida ésta por una conducta específica. Examinado el cuestionamiento de la pieza acusatoria, no queda más que conceder la razón al promovente, en cuanto al alegato de la articulación promovida, ya que efectivamente en dicho traslado se echa de menos la imputación clara, precisa y circunstanciada de los cargos formulados, pues se limita a indicar de manera abstracta, hechos que no precisan fecha, modo, tiempo ni lugar, [...] Lo anterior, definitivamente no permite al encausado preparar debidamente su defensa, por lo que resulta procedente la anulación del auto de traslado de cargos como se solicita.

Sobre este tema, también en el voto N° 907-2007 de las catorce horas cinco minutos del diez de octubre de dos mil siete, el Tribunal de la Inspección Judicial resolvió en igual sentido:

El Tribunal comparte las observaciones realizadas al traslado de cargos del catorce de diciembre del dos mil seis que rola a folio 4, toda vez que por imputación se debe entender «Atribución de una culpa a persona capaz moralmente [...] Carrara expone así el proceso psicológico jurídico: «El magistrado encuentra en un individuo la causa material del acto y dice: -Tu lo hicistes-» (Guillermo Cabanellas, Diccionario Jurídico, pág. 361), y el traslado de cargos de esta causa, se limita a copiar textualmente la denuncia realizada sin imputar hechos concretos al acusado, por lo que se anula esta pieza. En relación con la ampliación del mismo, sin haberse recibido ningún otro elemento probatorio, se confeccionó el ocho de enero del dos mil siete, pero dicha ampliación se realizó con posterioridad al mes que señala el artículo 211 de la Ley Orgánica del

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Poder Judicial, por lo que se acoge la excepción de prescripción alegada.

Más recientemente el Tribunal de la Inspección Judicial en la resolución N° 223-2009 de las trece horas con cuarenta minutos del veintitrés de marzo de dos mil nueve dispuso:

En este asunto, se transcribe el correo sin que señale cuáles son las palabras que ofenden, o cuáles son objetivamente falsas, sin que señale a quién ofende en qué momento se transgredió la línea de la libertad de expresión, y el deseo de expresar lo que sucedió en una audiencia, según su percepción. Visto de forme objetiva, no hay imputación concreta en el traslado de cargos, y por ello corresponde anular el mismo. Dado el transcurso del tiempo, se ordena el archivo de la sumaria, por lo que es innecesario pronunciarse sobre los otros agravios.

Como se observa, el beneficio que conlleva la nulidad del traslado de cargos es la prescripción de la causa disciplinaria de forma automática, por lo que el asunto es archivado a favor de la persona defendida.

1.3. ETAPA DE INSTRUCCIÓN Y RECEPCIÓN DE PRUEBA

La fase de instrucción del procedimiento disciplinario es aquella que tiene por objeto determinar y comprobar los hechos sobre los que dictará la resolución final, ya sea esta sancionatoria o archivo.

El desarrollo de esta etapa está a cargo del órgano director del procedimiento o instructor, quien es responsable de orientar y guiar el desarrollo del proceso disciplinario hasta su finalización.

Dentro de las funciones a cargo de la persona que da curso a la queja, se encuentran las siguientes: inicia y concluye el proceso disciplinario; da impulso de oficio al proceso y lo conduce con celeridad y eficiencia.

También debe notificar a las personas intervinientes sobre todos los actos que se dicten o las diligencias que se realicen y tiene la potestad de dirigir la audiencia o comparecencia de recepción de prueba.

En esta fase, se desarrolla el principio del contradictorio y bilateralidad donde las partes tienen el derecho a interrogar a quienes so testigos en el proceso, y a ejercer ampliamente su derecho de defensa para demostrar su tesis.

Esta etapa consta principalmente de la audiencia oral para recepción de prueba que es uno de los momentos más importantes del procedimiento disciplinario judicial, pues es la oportunidad que tienen las partes de fundamentar su posición en el proceso y evacuar todas las pruebas que consideren necesarias, así como realizar los alegatos que consideren pertinentes.

Para una mayor ilustración sobre la audiencia oral, ver los artículos 218, 220 y 317 de la LGAP, los cuales regulan esta etapa.

La audiencia o comparecencia debe contar con algunas características fundamentales, como por ejemplo, debe realizarse en el lugar y hora indicados por el instructor en la resolución que convoca a la misma.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Esta audiencia o recepción de prueba es oral y privada, y sus representantes, abogados o abogadas pueden estar presentes.

Durante la comparecencia, se evacua toda la prueba admitida, y las partes tienen el derecho a realizarles preguntas a las y los testigos y, si se considera necesario, se puede también ofrecer prueba.

También durante la audiencia de recepción de prueba, es posible recurrir de manera oral ante el órgano director del procedimiento, interponiendo recursos de revocatoria ante las decisiones tomadas y que son desfavorables a la persona defendida. Asimismo, el instructor debe resolver las gestiones inmediatamente también de manera oral y debe consignar en el acta dichas impugnaciones y manifestaciones.

Anteriormente, la Sala Constitucional sostenía la tesis de que la persona encausada tenía el derecho de contar con la presencia de la persona defensora que lo representaría en la audiencia. Así el voto N° 2005-09557 de las dieciséis horas con veintiséis minutos del diecinueve de julio del dos mil cinco resolvió:

De lo antes señalado, se colige que efectivamente al recurrente le ha sido infringido su derecho de defensa, toda vez que sí el 8 de setiembre del 2004 tuvo conocimiento del nombramiento del profesional en derecho que le había sido asignado para ejercer su defensa en la causa disciplinaria que se le sigue en el Tribunal de la Inspección Judicial, lógicamente para el día siguiente, que fue cuando se llevó a cabo la recepción de la prueba testimonial, el mismo no podía ejercer ésta en forma debida por el poco tiempo transcurrido. Independientemente de lo que hubiere sucedido en el proceso, como que el recurrente no contestó en su oportunidad el traslado de cargos, si él mismo se apersonó al proceso de otras maneras, como mediante la interposición de incidencias u oposiciones, es lo cierto que para la fecha de la evacuación de prueba debía tener su defensor designado y con suficiente antelación para que el mismo pudiera prepararse para tal efecto, al no haber sido así, como se tuvo por demostrado, la autoridad demandada ha incurrido en la alegada infracción constitucional, siendo de merito declarar con lugar el Amparo como en efecto se dispone y anular la recepción de prueba testimonial celebrada a las ocho horas treinta minutos del 9 de setiembre del 2004 a fin de la misma se lleve a cabo respetando el derecho de defensa del amparado.

Cabe indicar que, en la actualidad, la ausencia injustificada de la parte a la comparecencia no impide que esta se efectúe y el instructor puede evacuar la prueba ofrecida.

Es así como en el voto N° 2006-11690 de las diez horas y treinta y siete minutos del once de agosto de dos mil seis, la Sala Constitucional se pronunció al respecto:

IV.- Sobre el fondo. Del elenco de hechos tenidos por probados se desprende que dentro del procedimiento disciplinario seguido contra la amparada, el órgano director fijó en tres oportunidades la fecha de la audiencia oral, toda vez que la amparada presentó dos incapacidades médicas que en su criterio le impedían asistir a la misma. Sobre el tema de la incapacidad, por enfermedad, para poder asistir a la audiencia oral en un procedimiento disciplinario, esta Sala

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

indicó en la sentencia N 2001-08037 de las catorce horas con cuarenta y dos minutos del diez de agosto del dos mil uno lo siguiente:

V.- Estima el recurrente que como se encontraba incapacitado por razones médicas no asistió a la audiencia oral y privada señalada en el procedimiento incoado en su perjuicio y que como pese a esa circunstancia dicha audiencia siempre se realizó sin su presencia, se vulneró su derecho a la defensa. Analizado el informe rendido y la prueba documental aportada, a criterio de este Tribunal que son de recibo los argumentos de la Autoridad recurrida en cuanto a que como no existe constancia médica que señale que la incapacidad fuera de tal gravedad que pudiese impedirle al accionante comparecer a ese acto del procedimiento procedió a realizarla en la hora y fecha señalada. Parte este Tribunal de que la incapacidad para el trabajo no implica imposibilidad de presentarse a un acto procedimental como una comparecencia administrativa, salvo que los hechos que originaron la incapacidad involucren un impedimento físico que impida la movilidad de la persona, o uno de índole psiquiátrico, que impida su capacidad de comprensión. Así las cosas, el que la comparecencia oral se haya realizado, no limita ni lesiona el derecho de defensa ni el debido proceso; y como en el caso en estudio ni uno ni otro supuesto se ha constatado en la especie, en mérito de lo expuesto, procede desestimar el recurso.

Partiendo de lo anterior, debe indicarse que si esta Sala ha aceptado que la incapacidad del investigado no lo imposibilita para asistir a la audiencia oral salvo casos calificadísimos, debe decirse lo mismo en el caso del abogado, que en todo caso no necesariamente debe ser el mismo durante todo el procedimiento, por lo que la amparada bien pudo apersonarse con cualquier otro asesor. Ello le fue debidamente informado por el órgano director del procedimiento, con lo cual la recurrente pudo acompañarse de asesoría letrada si así lo hubiera dispuesto.

Además, observa la Sala que el órgano director del procedimiento ya había cancelado la audiencia en dos oportunidades anteriores como consecuencia de incapacidades presentadas por la recurrente, por lo que, pretender que se fije por cuarta vez la fecha de la audiencia oral no es más que el ejercicio abusivo de su derecho de defensa, máxime cuando no existía impedimento físico alguno que impidiera al auténticamente presentarse a la audiencia o alguna otra razón que imposibilitara a la recurrente nombrar otro asesor para el acto. Observa además esta Sala que la audiencia fue fijada con suficiente antelación y que la recurrente tuvo la posibilidad de presentarse a la misma, motivo por el cual no fue colocada en estado de indefensión alguna.

V.- Por los motivos anteriormente indicados, no encuentra esta Sala que en el caso concreto se haya producido violación alguna a los derechos fundamentales de la recurrente, motivo por el cual el recurso debe desestimarse como en efecto se hace.

Respecto al tema, el voto N° 2008- 008330 de las nueve horas y treinta y seis minutos del dieciséis de mayo de dos mil ocho del mismo órgano constitucional refirió:

Así, al conocer de un caso similar, esta Sala resolvió:

[...] Objeto del recurso. La recurrente reclama que dentro del procedimiento disciplinario seguido en su contra, se realizó la audiencia oral sin presencia de su abogado, a pesar que había presentado el dictamen médico respectivo que justificaba su imposibilidad de presentarse, colocándola en evidente estado de indefensión.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

[...] Sobre el fondo [...] debe indicarse que si esta Sala ha aceptado que la incapacidad del investigado no lo imposibilita para asistir a la audiencia oral salvo casos calificadísimos, debe decirse lo mismo en el caso del abogado, que en todo caso no necesariamente debe ser el mismo durante todo el procedimiento, por lo que la amparada bien pudo apersonarse con cualquier otro asesor. Ello le fue debidamente informado por el órgano director del procedimiento, con lo cual la recurrente pudo acompañarse de asesoría letrada si así lo hubiera dispuesto. Además, observa la Sala que el órgano director del procedimiento ya había cancelado la audiencia en dos oportunidades anteriores como consecuencia de incapacidades presentadas por la recurrente, por lo que pretender que se fije por cuarta vez la fecha de la audiencia oral no es más que el ejercicio abusivo de su derecho de defensa, máxime cuando no existía impedimento físico alguno que impidiera al auténticamente presentarse a la audiencia o alguna otra razón que imposibilitara a la recurrente nombrar otro asesor para el acto. Observa además esta Sala que la audiencia fue fijada con suficiente antelación y que la recurrente tuvo la posibilidad de presentarse a la misma, motivo por el cual no fue colocada en estado de indefensión alguna.» (Sentencia número 2006-11690 de las 10:37 horas del 11 de agosto del 2006).

Precedente que es aplicable al caso en estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en dicha sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta en la situación planteada. Nótese, incluso, que según se desprende del documento redactado por el propio recurrente a fin de solicitar la suspensión de la mencionada audiencia (cuya copia corre agregada a folio 15 del expediente), éste fue asignado para ejercer la defensa de los amparados por la Unión Médica Nacional, por lo que ante la imposibilidad de hacerse presente a la diligencia por tener un compromiso previo, bien pudo dicha organización asignar a otro abogado. Lo anterior sin perjuicio, claro está, que los propios amparados pudieran nombrar un abogado de su confianza. En razón de lo anterior se descarta la acusada infracción a los derechos fundamentales de los amparados en cuanto al reproche concreto que motiva la interposición de este recurso y por ello procede declararlo sin lugar, como así se dispone.

Por lo anteriormente expuesto, la Sala Constitucional mantiene el criterio de que la recepción de prueba en el proceso administrativo disciplinario se puede llevar a cabo aun sin la presencia de la persona defensora del encausado o de la encausada, posición que se respeta, pero no se comparte por cuanto la persona acusada tiene derecho a ejercer su defensa material en todas las etapas del proceso disciplinario y la defensora o el defensor público a ejercer una debida defensa técnica.

Sin embargo, como defensoras y defensores públicos, se debe insistir en el derecho que tienen las personas defendidas de estar presentes en la recepción de prueba y poder, de esta manera, ejercer ampliamente el derecho de defensa técnica y material, por lo que se debe seguir combatiendo este punto.

1.4. FASE FINAL O CONCLUSIVA

Como su nombre lo indica, esta fase es la que pone fin al proceso disciplinario, ya sea con una resolución sancionatoria o bien con el archivo de la queja.

De conformidad con el artículo 204 de la LOPJ, se dicta una resolución donde se confiere a las partes audiencia final por tres días, con el fin de realizar el alegato de conclusiones y ofrecer prueba para mejor resolver o bien para que sea solicitada de oficio por parte del instructor. Posteriormente, el asunto pasará al órgano instructor quien resolverá en definitiva el asunto. Esta audiencia es por escrito, sin embargo, recientemente una persona integrante del Tribunal de la Inspección Judicial ha implementado la modalidad de «audiencias finales orales», con lo que se han obtenido resultados muy positivos y se han agilizado los procesos.

Sobre el tema de la audiencia final, el voto N° 192-2008 del Tribunal de la Inspección Judicial de las trece horas con treinta y cinco minutos del diez de marzo de dos mil ocho resolvió:

- I. El recurso planteado por el encausado R. H., puede sintetizarse en que se alega que lo demostrado fue diferente a lo que indica la resolución, que no fue que no se había confeccionado sino que no se localizó. El recurso presentado por la M.S.c. Q.M., en su primer motivo alega violación al debido proceso, dado que no se dio audiencia final, y por tanto no se le permitió realizar conclusiones respecto al caso y plantear las nulidades pertinentes.
- II. Este Tribunal concuerda con el primer agravio de la recurrente Q. M., pues la resolución que se impugna se dictó, sin haber conferido antes la audiencia final, por lo que siendo uno de los elementos del debido proceso el escuchar a las partes, y no habiendo respetado eso, corresponde anular la resolución dictada y ordenar el reenvío en forma inmediata. Por economía procesal no se entran a conocer los otros agravios ni el recurso presentado por R. H.

POR TANTO: Se declara con lugar el recurso presentado por la M.S.c. Q. M. en su primer motivo, se anula la resolución dictada y se ordena el reenvío de la sumaria en forma inmediata. NOTIFÍQUESE.

Así, se debe tener claro que es obligación del órgano instructor dar audiencia final a las partes, pues de lo contrario se estarían violentando el debido proceso y el derecho de defensa de la persona defendida.

Si existen incidentes de prescripción o nulidades de traslado de cargos o cualquier otra gestión que se deban alegar, este es el momento oportuno para argumentarlo, porque si se realiza antes, se estaría alertando al instructor de estos yerros en el proceso.

En caso de que las partes hayan planteado incidencias (excepción de prescripción, nulidades de traslado de cargos, etc.), al contestar la audiencia final, el instructor debe pronunciarse en la resolución.

Sobre el tema, existe reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional y de diversos órganos instructores, tales como: el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y la Corte Plena.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Para ejemplificar lo anterior, se puede citar la resolución N° 1048-2005 de las nueve y quince horas del veintitrés de diciembre de dos mil cinco del Tribunal de la Inspección Judicial, en la cual el órgano instructor omitió pronunciarse respecto a las incidencias planteadas por la defensa:

Examinado el cuestionamiento de la pieza acusatoria, no queda más que conceder la razón al promoverte, en cuanto al alegato de la articulación promovida, ya que efectivamente en la resolución de fondo se echa de menos el pronunciamiento sobre la nulidad del traslado de cargos gestionada oportunamente. Así las cosas, no queda más remedio que anular la resolución venida en alzada y ordenar el reenvío al despacho de origen, para que se pronuncie respecto de la incidencia planteada.

El acto final de todo procedimiento administrativo debe ser dictado por el órgano competente y por escrito.

En la resolución del acto final del procedimiento, deberá determinarse, con toda claridad y precisión, la falta que se estime cometida, señalando la tipificación de aquella, el grado de participación del funcionario o de la funcionaria en la misma y la sanción que, en su cargo, se impone⁷⁷.

El acto final debe ser debidamente motivado, sobre todo si se aparta de la recomendación del órgano director y, para su eficacia, requiere ser notificado al funcionario o a la funcionaria con indicación de los recursos que proceden y el plazo para su interposición.

El expediente concluye mediante la resolución sancionatoria o bien el archivo del expediente.

La resolución final debe cumplir ciertos requisitos, como lo es analizar toda la prueba recabada en el proceso, respetando las reglas de la sana crítica racional, tal y como lo regula el artículo 298, inciso 2 de la LGAP, así como también el instructor tiene la obligación de fundamentar debidamente la resolución, plasmando de manera clara y precisa sus razonamientos, de conformidad con los artículos 28 de la LOPJ y 133, 136, 298, inciso 2 de la LGAP, los acuerdos del Consejo Superior celebrados en la sesión n.º 16-01 del veintidós de febrero de dos mil uno y en la sesión n.º 27-2002 celebrada el veintitrés de abril de dos mil dos, artículo LVIV.

Respecto al tema, la Sala Constitucional ha reiterado en sus votos respecto al deber de fundamentar las resoluciones disciplinarias sancionatorias.

De igual manera, el Consejo Superior en la resolución N° 305-02 de las trece horas del veintinueve de mayo de dos mil dos, sesión 27-02 del veintitrés de abril de dos mil dos, artículo LXIV se pronunció sobre el tema:

77 Palomar Olmeda, Alberto, óp. cit., p. 526.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Conoce este Consejo de la impugnación interpuesta y, luego de un estudio pormenorizado del expediente, así como el libelo de impugnación, se llega a la conclusión que le asiste razón al defensor de la acusada. La resolución que se impugna carece de una fundamentación, conforme a las exigencias de ley, lo que acarrea la nulidad del fallo pero igualmente se concluye que, los hechos que se tienen por demostrados en la resolución, no son constitutivos de falta gravísima.

También el Consejo Superior en la sesión N° 59-02 del trece de agosto de dos mil dos, artículo XIII, indicó respecto a este tema:

La fundamentación de la sentencia es garantía constitucional, no sólo para el acusado sino para los demás que intervienen y el superior tiene la obligación de asegurar una correcta aplicación del régimen disciplinario, requisito que incide en el derecho de defensa, solo conociendo la argumentación del juzgador se puede recurrir de ella y contra-argumentar, en el deber de fundamentar estriba precisamente la posibilidad de hacer públicas las razones que se tuvo para sancionar y así dar la oportunidad de ser cuestionada, sirviendo de este modo como instrumento de control y por ello se debe decir el porqué una persona es acreedora a la sanción. Se acordó: Anular la resolución recurrida y devolver las presentes diligencias al Tribunal de la Inspección Judicial para los fines consiguientes.

En igual sentido el Tribunal de la Inspección Judicial ha manifestado en sus resoluciones el deber que tienen los órganos instructores de fundamentar debidamente todos sus razonamientos, pues de lo contrario existiría una franca violación a los derechos de la persona encausada.

Así, el Tribunal de la Inspección Judicial en la resolución N° 262 -2008 de las trece horas treinta y cinco minutos del siete de abril de dos mil ocho refirió:

II. En cuanto al fondo del asunto, observan los integrantes de este Tribunal que la sentencia, aunque sí fundamenta las sanciones que impone, lo cierto es que no expone las pruebas mediante las cuales, tiene por demostrado la comisión de las faltas, ni por qué considera que son faltas [...]. Ciertamente, se aprecia un vacío en la fundamentación de los motivos del acto sancionatorio, o bien, de la exposición del sustento probatorio analizado para tener por demostrado que los hechos acusados en el traslado de cargos, fueron cometidos por los encausados y por qué constituyen faltas disciplinarias sancionables. La resolución impugnada si bien cita la normativa supuestamente violentada, no explica por qué y cómo se dio su violación. [...] Toda resolución en la cual se aplique el régimen disciplinario debe hacer un detalle pormenorizado de los motivos que el juzgador estima, ponen de manifiesto la comisión de las faltas acusadas por los encausados, haciendo una debida correlación entre los hechos acusados, prueba aportada e incorporada a los autos y la sanción impuesta. Todo lo cual se echa de menos en la resolución que se ataca, viciando la misma de nulidad absoluta, por existir violación al derecho constitucional de los encartados al debido proceso, a los derechos de defensa, a una sentencia justa y a la necesaria congruencia de la resolución.

En materia disciplinaria, resulta importante revisar con sumo cuidado las resoluciones finales, por cuanto en ocasiones existen incongruencias entre la acusación, la prueba recabada y la resolución

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

final, y se han dado casos donde se sanciona al servidor o a la servidora judicial por hechos que no fueron acusados en el traslado de cargos, situación que deviene en una violación a los derechos de las personas disciplinadas.

Por otra parte, el acto administrativo es recurrible dentro del tercer día por parte de la persona encausada, quien lo presenta ante el a-quo quien lo remitirá al superior para que lo resuelva.

Como se ha visto, en el procedimiento disciplinario es importante conocer tanto las partes intervinientes como las diversas etapas del mismo para poder ejercer una adecuada defensa técnica disciplinaria.

A continuación, se estudiarán los medios de impugnación en el régimen disciplinario judicial.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN IMPUGNATIVO EN EL PODER JUDICIAL

SECCIÓN I: GENERALIDADES

Para iniciar el estudio de este tema, se parte de la definición que nos presenta Cabanellas de Torres, quien define “recurso” como la:

Reclamación que, concedida por ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la providencia de un juez o tribunal, para ante éste o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque⁷⁸.

En materia disciplinaria, el acto administrativo puede revisarse o modificarse, ya sea por motivos de legalidad o de indefensión. Si se comprueba cualquiera de estos motivos, la Administración está en la obligación de enderezar sus actuaciones a la ley.

En nuestro país, el tema de los recursos se encuentra regulado en la LGAP en el título octavo del Libro Segundo de dicha ley y es aplicable al régimen disciplinario del Poder Judicial.

Cuando se decide recurrir una resolución, se debe tener claro cuál es la inconformidad y cuál es el agravio que se causa con la resolución. No se trata simplemente de manifestar la disconformidad con el fallo, sino de manera clara, se trata de concretar e indicar por qué debió haberse resuelto de manera diferente, se deben exponer cuáles errores tiene la resolución y cuál es el agravio que le ocasiona a la persona defendida, pues es la oportunidad procesal para hacerlo saber.

Un recurso es un reclamo formal de la persona encausada o servidora judicial contra una resolución, actuación u omisión del instructor, para que por razones jurídicas la autoridad revoque, modifique, anule o sustituya el acto administrativo que es arbitrario o ilegítimo y que causa un gravamen irreparable.

Los recursos son una garantía para el servidor o la servidora judicial, pues permite que una instancia superior (derecho a la doble instancia) revise su caso y garantice el debido proceso y el derecho de defensa de la persona encausada.

78 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit., p. 322.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Precisamente, dentro del proceso disciplinario, la Administración dicta sus resoluciones, y el ordenamiento jurídico le da a la persona encausada la posibilidad de recurrirlas, cuando no está de acuerdo con lo resuelto, a través de los diferentes medios de impugnación para así garantizar sus derechos y enderezar cualquier arbitrariedad o actuación infundada del órgano director del proceso.

Se debe tener muchísimo cuidado respecto a los plazos cuando se decide interponer un recurso, pues debe hacerse dentro del plazo establecido en la ley, el cual se computa a partir del día siguiente en el que se notifica la resolución. Cabe indicar que en esta materia los plazos son comunes, es decir, a partir del día siguiente en que fue notificada la última parte, empieza a computarse el plazo para apelar.

Es importante tener claro que de conformidad con el artículo 256 de la LGAP, se establece que para la Administración todos los días son hábiles.

En materia disciplinaria, se establece el efecto extensivo de los recursos, donde el resultado de la apelación se da de manera equitativa y en igualdad de condiciones para todas las personas encausadas en el proceso disciplinario, aun cuando estas no hayan recurrido.

En este sentido, el Consejo Superior, artículo XLV, sesión del seis de marzo de dos mil uno, queja N° 288-00 resolvió:

Quando la queja se sigue contra varios servidores y uno apela en tiempo de la resolución final y los otros lo hacen extemporáneamente, en aplicación del principio del efecto extensivo del recurso, la apelación en tiempo de uno de los denunciados beneficia a los demás y faculta al superior para pronunciarse respecto a ellos.

De igual forma, la resolución N° 494-06 de las diez horas del veintitrés de junio de dos mil seis del Tribunal de la Inspección Judicial indicó al respecto:

En cuanto a la prescripción alegada, al anularse los autos de traslado de cargos y, consecuentemente, retrotraerse todas las actuaciones al estadio procesal inicial, nos encontramos que se encuentra sobradamente vencido el plazo de un año contenido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para realizar la investigación, razón por el cual, por economía procesal, se resuelve declarar conjugada la defensa de prescripción alegada y ordenar el archivo del asunto, con base en las atribuciones contenidas en el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Es también oportuno mencionar que la defensa de prescripción alegada por el defensor de la licenciada J.M., se hace extensiva al licenciado M.R., con base en el principio del efecto extensivo de los recursos, mencionado por el Consejo Superior, en sesión del seis de marzo del dos mil uno, artículo XLV.

Sobre el punto, la resolución N° 425-2008 del Tribunal de la Inspección Judicial de las catorce horas treinta minutos del veintiséis de mayo de dos mil ocho indicó:

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Con respecto al acusado V.H. M. A., si bien no recurrió el fallo, en atención al principio del efecto extensivo del recurso, la apelación presentada por don M. le beneficia y por lo tanto faculta a este Tribunal de alzada para pronunciarse respecto a él. En ese sentido, es menester mencionar que no consta en la sumaria elemento alguno que amerite una sanción, más bien la fiscal encargada del caso, I. G., en su deposición alaba el buen trabajo de ambos, siendo categórica en que la intervención del jefe de sección, sea don V. H., fue oportuna y eficiente. De tal manera que es evidente que no ha existido conducta merecedora de reproche alguno. En virtud de lo anteriormente expuesto se concluye que lleva razón el recurrente en que en esta causa no debió aplicarse sanción alguna, pues no han quedado acreditados de manera clara y contundente los cargos. Corolario de lo anterior, se debe declarar con lugar el recurso presentado, revocar el fallo apelado y declarar sin lugar la queja también respecto a los referidos acusados.

En esta materia, las resoluciones que son apelables están establecidas en los numerales 185 y 209 de la LOPJ; es decir, las únicas resoluciones recurribles son las finales.

Cabe indicar que las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial solo son apelables cuando la sanción es superior a un día de suspensión; es decir, cuando se sanciona con advertencia o con amonestación escrita no cabe recurso de apelación, únicamente se puede interponer el recurso de revocatoria o reconsideración.

En cuanto a este tema, el Tribunal de la Inspección Judicial en la resolución dictada a las quince horas con cinco minutos del siete de octubre de dos mil ocho manifestó:

La Sala Constitucional ha indicado en diversos votos, que la imposición de ciertas sanciones administrativas, dada su escasa gravedad, requieren de un procedimiento más flexible, a fin de que se considere cumplido el debido proceso.

Tratándose de recursos en materia disciplinaria, dicha Sala estableció que las sanciones de advertencia, apercibimiento y reprensión, por su menor trascendencia, no necesitan ser revisadas por un órgano superior, en contraposición de la sanción de suspensión, la cual afecta en mayor medida la situación laboral y económica del sancionado, pues representa una disminución en su salario y por ser este último un derecho fundamental tutelado por nuestra Constitución, en este caso, sí debe existir la posibilidad de apelación para ante el superior. (Puede consultarse al respecto el Voto No. 0642-94, de la Sala Constitucional, dictado a las catorce horas treinta minutos del dos de febrero de mil novecientos noventa y cuatro). Por otra parte, el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sólo concede el recurso de apelación contra los correctivos disciplinarios de suspensión sin goce de salario, así como contra la revocatoria de nombramiento. En consecuencia, se rechaza el recurso de apelación planteado por la licenciada C.A.

Respecto a las sanciones impuestas por un jefe o una jefa de oficina, todas son objeto de apelación ante el Tribunal de la Inspección Judicial, independientemente de la sanción, es decir, desde la sanción de advertencia hasta suspensión de 15 días sin goce de salario que es la competencia respecto a la potestad sancionatoria que tiene el jefe o la jefa de oficina.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Los recursos o medios de impugnación son una herramienta básica en la labor de la defensora o el defensor público disciplinario y, por ello, se debe utilizar adecuadamente garantizando así una excelente defensa técnica disciplinaria.

A continuación, se establecen los medios de impugnación aplicables en esta materia.

SECCIÓN II

CLASES DE RECURSOS

Existen varias clases de recursos que es posible plantear en el proceso disciplinario, entre los más importantes se encuentran los siguientes.

1. RECURSOS ORDINARIOS

Los recursos ordinarios que se pueden plantear en sede disciplinaria son:

1.1. RECURSO DE APELACIÓN

El recurso de apelación puede definirse como la reclamación jurídica proveniente del titular de un derecho subjetivo o interés legítimo, a partir de la cual el órgano jerárquico superior conoce del que dictó el acto o la disposición impugnada.

A través de este medio de impugnación, se procura que el instructor, superior en grado, conozca la inconformidad con la resolución de primera instancia, para lo cual realiza un examen de la resolución y los alegatos, los hechos acusados y la prueba recabada y, con base en esto, dispone si acoge los agravios o si por el contrario confirma la resolución.

Este recurso debe interponerse dentro del tercer día y únicamente procede contra aquellas resoluciones finales del a quo que ponen fin al proceso. Este ha sido el criterio tanto del Tribunal de la Inspección Judicial como del Consejo Superior, de conformidad con la interpretación que realizan de los numerales 185 y 209 de la LOPJ.

Dicha interpretación se contrapone con lo dispuesto en el artículo 342 de la LGAP, ya que este artículo establece la posibilidad de recurrir también las resoluciones de mero trámite. Sin embargo, el Consejo Superior y el Tribunal de la Inspección Judicial son del criterio que este tema está bien regulado en la LOPJ, consideran que no debe aplicarse de manera supletoria lo dispuesto en la LGAP sobre este aspecto.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El recurso de apelación debe presentarse ante el órgano que emite la resolución recurrida, y este lo remitirá ante su superior⁷⁹.

Respecto a este medio de impugnación, es importante hacer una observación en cuanto a los y las fiscales auxiliares y fiscales adjuntos, pues en el caso de que se imponga la sanción de revocatoria de nombramiento de una o un Fiscal de la República de conformidad con el artículo 28 de la LOMP, quien conoce del recurso de apelación es el o la Fiscal General de la República y no el Consejo Superior, lo cual ha sido cuestionado por la Defensa Pública Disciplinaria en varias ocasiones, la cual ha argumentado que esta situación es violatoria del principio de imparcialidad, pues en muchas ocasiones, la misma Fiscalía General es quien acusa a la persona defendida. Entonces, ¿cómo se explica que sea el mismo Fiscal General quien resuelve la queja?

Como se observa, en cuanto a la apelación de la sanción de revocatoria de nombramiento de los fiscales y las fiscales de la República, quien conoce la apelación es el superior jerárquico (el Fiscal General o la Fiscal General) y no el Consejo Superior como sucede con el resto de funcionarios y funcionarias del Ministerio Público. Más adelante se estudiará este aspecto en el capítulo VII del texto.

1. 2. RECURSO DE REVOCATORIA O REPOSICIÓN

El recurso de revocatoria o reposición consiste en una reclamación jurídica proveniente del titular de un derecho o interés legítimo que se interpone ante la propia Administración que ha dictado el acto o la resolución y procura lograr su reforma por considerarlo no ajustado a la legalidad.

El recurso de revocatoria también es conocido como reconsideración o reposición que es quizá el término más utilizado en el Poder Judicial.

Con el recurso de revocatoria o reconsideración, se pretende que el órgano en la resolución de primera instancia recapacite o reconsidere su decisión, de acuerdo con los agravios establecidos mediante el recurso y resuelva conforme a la petición de la persona que recurre.

Este recurso no se encuentra expresamente regulado en la LOPJ; pero sí lo encontramos en el artículo 344, inciso 3 de la LGAP y es aplicable al proceso disciplinario judicial, de conformidad con lo establecido en el numeral 197 de la LOPJ.

El artículo 344 de la LGAP dispone:

1. No cabrán recursos dentro del procedimiento sumario, excepto cuando se trate del rechazo ad portas de la petición, de la denegación de la audiencia para concluir el procedimiento y del acto final.

⁷⁹ Ver Acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial, tomado en la sesión del diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y seis, artículo XLVI.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

2. Si el acto recurrible emanare del inferior, cabrá sólo el recurso de apelación; si emanare del jerarca, cabrá el de revocatoria.
3. Cuando se trate del acto final del jerarca, se aplicarán las reglas concernientes al recurso de reposición de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.
4. La revocatoria o apelación, cuando procedan, se regirán por las mismas reglas aplicables dentro del procedimiento ordinario⁸⁰.

En la práctica, se han interpuesto recursos de revocatoria o reconsideración que han sido acogidos por el órgano instructor.

El Consejo Superior, como órgano de segunda instancia, acogió la reconsideración planteada contra un acuerdo suyo que confirmaba una revocatoria de nombramiento y varió la sanción a dos meses de suspensión sin goce de salario (artículo IV, sesión del doce de junio de dos mil uno, queja N° 1141-00).

También existen casos donde el instructor rechaza de plano el recurso de revocatoria, como por ejemplo el siguiente:

Rechazar de plano la reconsideración planteada. Este Consejo actuó como órgano de Segunda Instancia (alzada), de conformidad con lo que establece el artículo 210 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo que lo resuelto en esa instancia carece de recurso (Consejo Superior, Artículo VI, sesión del treinta de marzo del dos mil cuatro, Queja N° 507-02).

Por su parte, el artículo 83 de la LOPJ regula el recurso de reconsideración e indica que puede ser interpuesto ante el Consejo Superior cuando resuelve actos administrativos.

Así dispone el artículo 83 de la LOPJ:

Sin perjuicio del derecho de avocamiento de la Corte Suprema de Justicia, cuando el Consejo resuelva aspectos de carácter administrativo, su pronunciamiento agota la vía administrativa y solo tendrá recurso de reconsideración, que deberá ser interpuesto por el interesado dentro del plazo de tres días, a partir del día siguiente al de su notificación. En este último caso, el Consejo podrá disponer la suspensión del acto que pueda causar daño o perjuicio de imposible o difícil reparación.⁸¹

Así las cosas, y según lo dispuesto en el artículo 215 de la LOPJ, también podría interponerse este recurso contra las resoluciones de la Inspección Judicial, cuando éste actué como órgano de segunda instancia. Así, señala que: “El procedimiento establecido en este Título, así como las facultades otorgadas a la Inspección, son aplicables en lo pertinente a otros órganos que deban ejercer el régimen disciplinario sobre servidores judiciales⁸².

⁸⁰ Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., p. 109.

⁸¹ *Ibid.*, pp. 49 y 50.

⁸² Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333, óp cit., p. 96.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Este recurso de revocatoria o reconsideración también puede interponerse en las audiencias de recepción de prueba y en cualquier otra diligencia donde se vean afectados los derechos de las personas encausadas.

2. RECURSOS EXTRAORDINARIOS

Este medio de impugnación es poco utilizado en materia disciplinaria. Sin embargo, se deben conocer los casos en que procede. Dentro de los recursos extraordinarios, se encuentran los siguientes:

2.1. RECURSO DE REVISIÓN

Este recurso es extraordinario y solo puede establecerse para revisar los casos expresamente contemplados en la ley.

En la práctica, este recurso es de poca aplicación, pero es importante conocer los casos en que procede su interposición.

De conformidad con el artículo 353 de la LGAP, procede este recurso en los siguientes casos:

1. Podrá interponerse recurso de revisión ante el jerarca de la respectiva Administración contra aquellos actos finales firmes en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) Cuando al dictarlos se hubiere incurrido en manifiesto error de hecho que aparezca de los propios documentos incorporados al expediente;
 - b) Cuando aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto, ignorado al dictarse la resolución o de imposible aportación entonces al expediente;
 - c) Cuando en el acto hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme anterior o posterior del acto, siempre que, en el primer caso, el interesado desconociera la declaración de falsedad; y
 - d) Cuando el acto se hubiera dictado como consecuencia de prevaricato, cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial⁸³.

Como se visualiza, los casos en que se puede interponer el recurso de revisión son taxativos y solo dentro de estas hipótesis procedería dicho medio de impugnación.

Este recurso debe presentarse ante la persona jerarca de la institución en materia disciplinaria.

83 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., pp. 111 y 112.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Los plazos en que debe ser interpuesto se establecen en el artículo 354 de la LGAP:

El recurso de revisión deberá interponerse:

- a) En el caso primero del artículo anterior, dentro del año siguiente a la notificación del acto impugnado.
- b) En el caso segundo, dentro de los tres meses contados desde el descubrimiento de los documentos o desde la posibilidad de aportarlos; y
- c) En los demás casos, dentro del año posterior al conocimiento de la sentencia firme que los funde⁸⁴.

Asimismo, se aplicarán de manera supletoria las disposiciones relativas a los recursos ordinarios, de conformidad con el artículo 355 de la LGAP.

El recurso de revisión es de carácter especial y, por ello, solo procede en los casos antes expuestos, como es el siguiente caso.

En la queja disciplinaria que se expone, a la servidora judicial se le sancionó con dos meses de suspensión sin goce de salario. Dicha resolución fue apelada ante el Consejo Superior quien modificó la sanción a ocho días de suspensión. Posteriormente, se presentó un recurso de revisión ante el mismo Consejo, quien lo acogió y ordenó el archivo de la queja, tal y como se pronunció en el voto N° 777-2007 de las diez horas diez minutos del dieciocho de septiembre de dos mil siete, sesión 69-07 celebrada el dieciocho de septiembre de dos mil siete, artículo XII, el cual resolvió:

Examinados los agravios expuestos por la recurrente, así como la nueva prueba aportada, estima este Consejo que el recurso debe ser acogido, y por tanto procede dejar sin efecto el acuerdo impugnado por la vía de revisión. En efecto, se constata que tanto la Fiscal Adjunta, superior inmediato de la encausada, como el Jerarca del Ministerio Público, conocían de la situación de la recurrente y en atención a la delicada situación que enfrentaba la servidora, expresamente señalan que “nunca se le negó ningún permiso” y que para ello la licenciada C. coordinaba lo que correspondía con el personal del despacho a su cargo, para no afectar el servicio público. Por ello resulta esencial este nuevo documento, ya que desvirtúa los hechos por los cuales se le sanciona, y por el contrario demuestra que la licenciada M. siempre coordinó las salidas de su oficina conforme a la normativa existente para este tipo de permisos y que incluso, en este año gestionó directamente ante este Consejo y con el visto bueno de sus jefaturas, el aval de ese permiso. Asimismo para resolver lo que interesa, resulta de especial importancia que el Jerarca del Ministerio Público, quien es la persona indicada para otorgar esta clase de permisos, lo concedió siempre y es más, recomienda que se le continúe otorgando. Por estas razones, además de la delicada situación que ha atravesado la licenciada C.C., por el estado de salud de su hija y otras circunstancias familiares, se concluye que el acto administrativo debe ser revocado y ordenarse el archivo de las diligencias seguidas en contra de la recurrente.

84 *Ibíd.*, p. 112.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El motivo por el cual se presentó el recurso fue el inciso b del artículo 353 de la LGAP; prosperó en este caso la petición de la encausada, y el Consejo Superior declaró con lugar el recurso de revisión.

2.2. RECURSO DE QUEJA

Este recurso es extraordinario y casi no se aplica en materia disciplinaria dentro del Poder Judicial.

Este medio para impugnar es conocido también como «apelación por inadmisión». Se encuentra regulado en el artículo 358 de la LGAP y en el numeral 583 del CPC.

El recurso de queja procede contra defectos de tramitación, sobre todo cuando sucede la paralización u infracción de plazos o trámites.

Por su parte, el artículo 358 de la LGAP establece:

1. En todo momento podrá reclamarse en queja contra los defectos de tramitación y, en especial, los que supongan paralización, infracción de plazos preceptivamente señalados u omisión de trámites que puedan subsanarse antes de la resolución definitiva del asunto.
2. La queja se presentará ante el superior jerárquico de la autoridad o funcionario que se presuma responsable de la infracción o falta, citándose el precepto infringido y acompañándose copia simple del escrito.
3. En ningún caso se suspenderá el respectivo procedimiento.
4. La resolución que recaiga se notificará al reclamante en el plazo de quince días, a contar desde que se formuló la queja.
5. Contra tal resolución no habrá lugar a recurso alguno⁸⁵.

Como vemos es importante conocer la procedencia de estos recursos extraordinarios que se aplican en el régimen disciplinario para garantizar una excelente defensa en materia disciplinaria. A continuación, se analizarán los recursos que tiene la persona encausada en sede judicial.

85 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., p.113.

SECCIÓN III

RECURSOS EN SEDE JUDICIAL

Además de los recursos anteriormente estudiados, es importante saber que, en materia disciplinaria, también se cuenta con otras opciones en sede judicial para recurrir acerca de alguna inconformidad.

De conformidad con el artículo 41 de la C P, se establece que: Ocurrendo 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 leyes⁸⁶.

Por ello, se tiene la posibilidad de recurrir a la Sala Constitucional cuando la infracción o arbitrariedad del órgano instructor afecte un derecho fundamental de la funcionaria o del funcionario público.

Se puede acudir a los tribunales de trabajo, cuando el servidor o la servidora judicial aleguen la inexistencia de prueba de cargo o que la sanción sea excesiva o desproporcionada en relación con la gravedad de la falta. Al igual, se tiene la jurisdicción contenciosa-administrativa, cuando lo que se impugne se base en la nulidad de la sanción por la existencia de algún vicio en los elementos que deben validar y hacer eficaz el acto administrativo o la resolución.

SECCIÓN IV

LA SALA CONSTITUCIONAL

El servidor o la servidora judicial tienen la potestad de recurrir al máximo órgano constitucional por medio de la interposición del recurso de amparo, cuando considere que ha existido una violación grosera del debido proceso, de su derecho de defensa o de cualquier otro derecho constitucionalmente consagrado.

Al respecto, se puede consultar el voto N° 3979-2003 de la Sala Constitucional que se refiere a un caso de error grave en la valoración de la prueba, el N° 2341-2003 referente a una inadecuada e insuficiente fundamentación de la resolución y el fallo N° 7041-1996 que habla sobre el principio de “*non bis in idem*”, entre otras resoluciones relevantes de este órgano constitucional.

86 Constitución Política de Costa Rica, óp. cit., p.148.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Aquí es importante indicar que el artículo 2, inciso a de la LJC, establece:

Le corresponde específicamente a la jurisdicción constitucional:

Garantizar, mediante los recursos de hábeas corpus y de amparo, los derechos y libertades consagrados por la Constitución Política y los derechos humanos reconocidos por el Derecho Internacional vigente en Costa Rica⁸⁷.

Por su parte, el artículo 29 de la LJC indica:

El recurso de amparo garantiza los derechos y libertades fundamentales a que se refiere esta ley, salvo los protegidos por el de hábeas corpus.

Procede el recurso contra toda disposición, acuerdo o resolución y, en general, contra toda acción, omisión o simple actuación material no fundada en un acto administrativo eficaz, de los servidores y órganos públicos, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de aquellos derechos.

El amparo procederá no sólo contra los actos arbitrarios, sino también contra las actuaciones u omisiones fundadas en normas erróneamente interpretadas o indebidamente aplicadas⁸⁸.

También de conformidad con el artículo 41 de la citada ley, existe la posibilidad de ordenar la suspensión del acto administrativo. Así indica dicho numeral:

La interposición del amparo no suspenderá los efectos de leyes u otras disposiciones normativas cuestionadas, pero sí la aplicación de aquellas al recurrente, así como la de los actos concretos impugnados.

Sin embargo, en casos de excepcional gravedad la Sala podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, a solicitud de la Administración de la que dependa el funcionario u órgano demandado, o aun de oficio, cuando la suspensión cause o amenace causar daños o perjuicios ciertos e inminentes a los intereses públicos, mayores que los que la ejecución causaría al agraviado, mediante las cautelas que considere procedentes para proteger los derechos o libertades de este último y no hacer ilusorio el efecto de una eventual resolución del recurso a su favor.

La suspensión operará de pleno derecho, y se notificará sin demora al órgano o servidor contra quien se dirige el amparo, por la vía más expedita posible.

De igual modo, el Presidente o el Magistrado instructor podrán dictar cualquier medida de conservación o seguridad que la prudencia aconseje, para prevenir riesgos materiales o evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo conforme con las circunstancias del caso.

⁸⁷ Ley de Jurisdicción Constitucional de Costa Rica.

⁸⁸ dem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La Sala podrá, por resolución fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que se hubieren dictado⁸⁹.

En torno a la suspensión del acto administrativo en materia disciplinaria, es importante señalar que de conformidad con lo enunciado en los artículos 146 y 148 de la Ley General de la Administración Pública, los cuales se refieren al principio administrativo de la ejecutoriedad y ejecutividad de los actos administrativos, el primero de ellos, faculta a la Administración hacer efectivos los actos administrativos, independientemente de que se encuentren firmes, existiendo como límite a tal proceder, cuando se puedan crear perjuicios graves o de imposible reparación, o que se violenten derechos fundamentales, como el debido proceso.

Partiendo del hecho de que en los casos donde el acto administrativo (acto final) ordena el despido sin responsabilidad patronal del funcionario o de la funcionaria (en los supuestos del resultado de todo un procedimiento disciplinario), el eventual daño es reparable, dado que si una persona servidora es despedida sin responsabilidad patronal y, posteriormente, como resultado de un recurso se revoca tal decisión, la Administración estará obligada a pagar los salarios dejados de percibir, como una forma de reparar el daño que se ocasione. Esta ha sido la tesis sostenida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

También ha señalado expresamente la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto N° 2001-00119 de las nueve horas veintisiete minutos del cinco de enero de dos mil uno que, en los casos de despido sin responsabilidad patronal, la impugnación de dichos actos administrativos, mediante recurso de revocatoria con apelación subsidiaria, no tiene efectos suspensivos del mismo:

III.- Es reiterada la jurisprudencia de esta Sala en cuanto a que en el Derecho administrativo existe un principio que orienta toda la función pública, cual es la ejecutoriedad y ejecutividad de los actos administrativos, en virtud del cual, su cumplimiento es obligatorio una vez que adquieren eficacia; en otras palabras, la Administración Pública puede ejecutar forzosamente sus actos en aras de la satisfacción de intereses públicos concretos, independientemente de que se encuentren firmes [...] En esta línea de argumentación, es evidente que en el caso concreto no se constata la alegada violación a los derechos fundamentales de la amparada por el hecho de que se ejecutara la orden de despido, sin encontrarse firme el acto administrativo que lo ordenó, por cuanto a la luz de la normativa y la jurisprudencia constitucional de cita, la impugnación del acto de despido dictado contra ella no tiene efectos suspensivos ni tampoco la Administración había decretado su suspensión.

Generalmente cuando un funcionario o una funcionaria es despedida sin responsabilidad e interpone un recurso de amparo, la Sala Constitucional ordena la reinstalación inmediata en el puesto que venía ocupando, hasta tanto dicho órgano constitucional no disponga otra situación o dicte sentencia.

89 dem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Esta reinstalación es ordenada por la Sala Constitucional como una medida cautelar, únicamente con el fin de no causarle perjuicio mayor a la persona recurrente o funcionaria en estos casos, lo no implica se puedan otorgar derechos que aún se encuentran en discusión, como por ejemplo el pago de salarios caídos⁹⁰.

En ocasiones, se presentan dudas respecto a la posibilidad de interponer o no un recurso de amparo, razón por la cual es determinante la gravedad del vicio, que es el criterio fundamental que utiliza la Sala Constitucional.

Sobre el tema, la procuradora Ana Lorena Brenes nos indica:

De una lectura general de las resoluciones, uno puede concluir que esos temas, salvo el de los plazos y la improcedencia o no de una gestión de despido, en los que sí ha sido más reiterativa, la Sala los ha tratado en otras resoluciones sin indicar que son materia de legalidad y no de constitucionalidad.

Lo que se puede concluir es que la Sala analiza los vicios cuando estos son groseros, si no lo considera un problema de legalidad, aunque se traten de los mismos temas. Así, la distinción no es por materia sino por gravedad del vicio⁹¹.

Por ello, es importante analizar en cada caso concreto la pertinencia o no de interponer un recurso de amparo.

SECCIÓN V

SEDE CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA O LABORAL

En esta sede no existe la participación de la persona defensora pública disciplinaria. Sin embargo, el servidor o la servidora judicial tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa, cuando considere que le están afectando sus derechos como funcionaria o funcionario público como consecuencia de un proceso disciplinario, de acuerdo con la naturaleza u objeto del litigio. Queda a criterio de la persona encausada, cuál vía podría utilizar, siempre y cuando cuente con la asesoría técnica de un abogado o una abogada especialista en esta materia.

En materia disciplinaria, por la naturaleza del acto administrativo de las sanciones, es susceptible de impugnación acudiendo a la jurisdicción contenciosa-administrativa y a la civil de hacienda.

90 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 2000-03197 de las once horas cincuenta y tres minutos del catorce de abril de dos mil.

91 Brenes Esquivel, A.L. y otros. Seminario sobre Procedimientos Administrativos (memoria), óp. cit., p. 28.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En este proceso, puede interponerse de manera accesoria con la demanda principal, un incidente de suspensión del acto administrativo, ya sea del despido o de la sanción de suspensión, de conformidad con el artículo 91 de la LRJCA.

La resolución que dicte el juez o la jueza respecto al proceso ordinario y el incidente de suspensión del acto administrativo es recurrible ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda, quien resolverá en definitiva el asunto.

No obstante, si existen vicios muy graves en la sentencia, podría interponerse, de manera excepcional, un recurso de casación ante la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia para que revise el caso.

En materia laboral, hay que regirse por lo establecido en el numeral 70 de la CP y la normativa del Código de Trabajo. En laboral, a diferencia de la sede contenciosa-administrativa, el proceso puede ser conocido por el órgano laboral según su competencia y lugar que conozca del asunto.

De conformidad con el artículo 427 del Código de Trabajo, en primer lugar es competente para conocer del asunto el juez o la jueza laboral del lugar donde esté el trabajo de la persona denunciante o el funcionario o la funcionaria y, en segundo lugar, el juez o la jueza correspondiente al domicilio de la persona servidora pública.

La resolución que dicte quien juzgue en materia laboral es recurrible ante el Tribunal de Trabajo y también puede ser conocida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en caso de que se presente un recurso de casación.

Nótese que existe amplitud de medios de impugnación en sede disciplinaria, los cuales garantizan un debido proceso y el ejercicio amplio de la defensa técnica y material.

SECCIÓN VI

LA REFORMA EN PERJUICIO DE LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS

El principio de *non reformatio in peius* (no reforma en perjuicio) tiene sus orígenes en el derecho romano.

Este principio establece la imposibilidad de reformar o modificar en perjuicio de la persona acusada, lo resuelto por una autoridad.

Podría afirmarse, que es la prohibición o potestad del órgano de alzada de gravar la situación de la persona recurrente al impugnar la resolución, ejerciendo su derecho de defensa y esperando obtener una resolución más favorable.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El tratadista Castillo González al respecto señala: “La protección de la reformatio in peius tiende a proteger al acusado de un probable desmejoramiento de su situación en una instancia superior”⁹².

La doctrina ha indicado que este principio de no reforma en perjuicio debe aplicarse también en el juicio de reenvío y, sobre todo, tomando en consideración lo estipulado en el numeral 210 de la LOPJ.

Roberto G. Loutayf Ranea lo ha definido claramente de la siguiente forma:

El ámbito del recurso de apelación está enmarcado por los límites que el apelante le impuso, no puede el tribunal de apelación exceder de esos límites impuestos por el recurrente, y así como no puede favorecerlo en más de lo que ha pedido el apelante, no puede tampoco perjudicarlo quitándole lo que está en la resolución apelada le había conocido [...] Este principio que prohíbe la reformatio in peius, entonces, establece que el tribunal de apelación no puede modificar la sentencia en perjuicio del apelante, salvo que medie también apelación de la parte contraria; o adhesión a la apelación por la parte contraria, que es otra forma de impugnar la sentencia en los ordenamientos que la admiten⁹³.

Ricardo Hilje Quirós comenta en relación con el tema de la reformatio in peis:

La prohibición de reformatio in peius, institución universalmente reconocida para todo proceso, [...] significa que con motivo del recurso, y a falta de recurso contrario, no se puede agravar, perjudicar o empeorar la situación obtenida por el recurrente, de manera que se contrarié el objeto defensivo del recurso, y se lo prive de su finalidad específica de tener un ventaja o un resultado más favorable del proceso⁹⁴.

Con base en lo anterior, sería ilegal reformar en perjuicio si se procede de esta forma; pero si la ley lo permite cabría la reforma en perjuicio de las resoluciones, siendo lo que sucede en este proceso disciplinario.

En el proceso disciplinario judicial, existe la posibilidad de reformar en perjuicio, de conformidad con lo estipulado en los artículos 185 y 210 de la LOPJ.

El numeral 185 de la LOPJ dispone:

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, los jefes de oficina podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, cuando por la naturaleza de la falta no deba aplicarse una suspensión mayor de quince días.

92 Castillo González, Francisco. “La Prohibición de la Reformatio in peius en el Código Procesal Penal”. Revista de Ciencias Penales, N° 26, San José, Costa Rica. Mayo-Agosto, 1975, p. 201.

93 Loutayf Ranea, Roberto G. El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil. Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea, 1989, p. 526.

94 Hilje Quirós, Ricardo. La Redormatio in peius como motivo del Recurso de Casación por la forma. Enciclopedia Jurídica N° 1, San José, Volumen I, 1987, p.100.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La decisión deberá comunicarse al Departamento de Personal y al Tribunal de la Inspección Judicial. Cuando este último estimare, dentro de los quince días siguientes al recibo de la comunicación, que concurre alguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 210 de la presente Ley, dispondrá la nulidad de las actuaciones. En tal caso, asumirá el conocimiento del asunto y repondrá los procedimientos en cuanto sea necesario, aplicando las reglas establecidas en el Capítulo IV del presente Título.

En las correcciones que impongan los jefes a los servidores de su propia oficina, se observará el procedimiento establecido en esta Ley. Esas correcciones tendrán recurso de apelación ante el Tribunal de la Inspección Judicial. El recurso deberá presentarse directamente al Tribunal por vía telegráfica o fax o por escrito en papel común, dentro de los tres días siguientes al de la comunicación de la medida disciplinaria. Si esta fuere de suspensión y el Tribunal la revocare, el servidor o la servidora tendrá derecho a que se le paguen los salarios que hubiere dejado de percibir. El Tribunal aplicará, cuando corresponda, lo dispuesto en el artículo 210 de esta Ley⁹⁵.

Por otra parte, el artículo 210 del mismo cuerpo legal indica:

El Consejo, en alzada, podrá anular la resolución final si estimare que hubo indefensión u otro vicio grave de procedimiento, o que no se impuso la sanción debida sino una notoriamente más leve, según los precedentes de los órganos encargados de aplicar el régimen disciplinario.

En caso de anulación, ordenará el reenvío al Tribunal de la Inspección Judicial para que haga un nuevo pronunciamiento cumpliendo con el debido proceso⁹⁶.

Dada esta salvedad, existen tres motivos de conformidad con la normativa actual para aplicar la reforma en perjuicio de las resoluciones disciplinarias; es decir, el órgano instructor puede anular la resolución de primera instancia, arrogar el conocimiento del asunto y reformarla en perjuicio del servidor o la servidora judicial cuando:

- a) hubo indefensión.
- b) se presentó otro vicio grave de procedimiento.
- c) no se impuso la sanción debida sino una notoriamente más leve.

Por consiguiente, sobre el principio de no reforma en perjuicio, si se presentó un recurso de apelación por parte de la persona encausada, el órgano de alzada, ya sea el Tribunal de la Inspección Judicial o el Consejo Superior, no puede reformar en perjuicio de la persona recurrente.

⁹⁵ Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333, óp. cit., p. 86.

⁹⁶ *Ibíd.*, pp. 94 y 95.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Sin embargo, de conformidad con los artículos 185 y 210 de la LOPJ, el Tribunal de la Inspección Judicial tiene la potestad para reformar en perjuicio una resolución, por lo que esta situación se considera incongruente, aunque la ley lo permita, por cuanto se contrapone al principio de seguridad jurídica y al principio de no reforma en perjuicio.

De tal forma, la persona encausada, al interponer la apelación de una resolución considerada desfavorable, el fin es perseguir un beneficio, ya sea se declaren con lugar el recurso de apelación y, en el peor de los casos, espera la confirmación de la resolución, pero jamás una sanción más grave o severa que la impuesta en primera instancia.

Se presenta un problema cuando procede la anulación de la resolución de primera instancia al conocer de un recurso de apelación de la persona afectada y se aplica una sanción más grave que la contenida en aquella, porque se está limitando a la persona acusada de ejercer su derecho de defensa y recurrir la primera resolución y, lógicamente, se violenta el principio de seguridad jurídica y de no reforma en perjuicio.

De conformidad con el numeral 210 de la LOPJ, el Consejo Superior actúa como órgano de alzada, quien conoce lo resuelto por el a quo; es decir, por la Inspección Judicial, a petición de la persona sancionada. Si el Consejo Superior anula porque considera, se aplicó una sanción más leve, inmediatamente ordena el reenvío, para dictar una resolución, lógicamente contendrá una sanción más severa que la primera, con lo cual se desprende, el Consejo Superior también aplica la no reforma en perjuicio

Por su parte, de la lectura del numeral 213 de la LOPJ, se desprende que el Consejo Superior ya no actúa a petición de parte, sino cuando se revisan de oficio las resoluciones dictadas por el a quo, en cuyo caso puede anular la resolución y ordenar el reenvío; pero no puede de ninguna manera asumir el conocimiento del asunto.

La reforma en perjuicio de una resolución no apelada, no significa que el órgano superior según su criterio o de forma antojada pueda anular e imponer sanciones más severas, según lo considere conveniente, sino debe convenirse a lo resuelto en casos similares.

Al respecto, el Consejo Superior del Poder Judicial resolvió en el acuerdo tomado en la sesión número 102-99, artículo LXIII, de las ocho horas del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y nueve:

Declararla mal admitida, por lo que devuelve las diligencias al Tribunal de la Inspección Judicial para que proceda conforme a derecho.

Lo anterior porque de conformidad con lo establecido en los artículos 185 y 210 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el citado Tribunal actuó como órgano de alzada; se hace hincapié porque el asunto llegó a su conocimiento por vía de la apelación, y lo que procede en caso de anulación es ordenar el reenvío a la oficina de origen, para que se haga un nuevo pronunciamiento cumpliendo con el debido proceso.

Admitir una apelación para ante este Consejo Superior, de una resolución que ya había sido apelada ante el Tribunal de la Inspección Judicial, implicaría establecer una tercera instancia que la ley no contempla.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Sobre el particular, es pertinente hacer las consideraciones siguientes:

El artículo 185 de la L.OP.J. faculta a los jefes y las jefas de oficina a ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, subalternas, cuando por la naturaleza de la falta no deba aplicarse una suspensión mayor de quince días.

Esa decisión se comunica al Depto. de Personal y al Tribunal de la Inspección Judicial.

Si el Tribunal de la Inspección Judicial, estima, dentro de los quince días siguientes al recibo de la comunicación, que concurre alguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 210 de la L.O.P.J., dispondrá la nulidad de las actuaciones, asume el conocimiento del asunto y repone los procedimientos en cuanto sea necesario, aplicando las reglas del Capítulo IV del título VIII de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Hasta aquí, el Tribunal de la Inspección está conociendo oficiosamente respecto de la aplicación del régimen disciplinario de los Jefes de oficina a sus subalternos y subalternas, sin que medie recurso de apelación.

Ahora bien, el mismo artículo 185 ya citado, párrafo segundo, tiene previsto el recurso de apelación ante el Tribunal de la Inspección Judicial, que debe ser presentado directamente al Tribunal dentro de los tres días siguientes al de la comunicación de la medida disciplinaria, e indica que si fuere de suspensión y el Tribunal la revoca, el servidor tiene derecho a que se le paguen los salarios que hubiere dejado de percibir. Finalmente dice el artículo de comentario, que el Tribunal aplicará, “cuando corresponda”, lo dispuesto en el artículo 210 de la L.O.P.J.

Como se observa, el caso que nos ocupa se enmarca dentro de este último supuesto, sea que hubo apelación de lo dispuesto por el Jefes de la oficina, por lo que procede cumplir con lo preceptuado en el artículo 210 de la L.OP.J., que en caso de anulación es el reenvío como se señaló, y no asumir el conocimiento del asunto como se hizo en este caso.

Así está claro, el o la superior puede reformar en perjuicio, anulando la resolución del inferior e imponiendo una sanción más severa, siempre y cuando existan precedentes jurisprudenciales que determinen claramente cuál es la sanción procedente para determinada falta disciplinaria.

De conformidad con el artículo 210 de la LOPJ, en caso de anulación, ordenará el reenvío al Tribunal de la Inspección Judicial para que haga un nuevo pronunciamiento según el debido proceso.

En caso de existir apelación de lo dispuesto por el jefe o la jefa de oficina, de conformidad con el artículo 210 de la LOPJ, procedería lo dispuesto en dicho numeral, es decir, en caso de anulación, ordenará el reenvío y no asumir o arrogarse el conocimiento del asunto.

Nuestro máximo órgano constitucional resolvió sobre la reforma en perjuicio en el voto N° 1304-97 de las doce horas nueve minutos del veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y siete:

En el procedimiento disciplinario seguido contra el recurrente C. U., y de los informes rendidos ante esta jurisdicción, se evidencia que éste ha sido sancionado en dos oportunidades por el Tribunal de la Inspección Judicial. En una primera ocasión el recurrente ha sido amonestado en forma escrita, y en la segunda, en una forma mucho más severa, pues se le revocó su

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

nombramiento. Los hechos son los mismos, producto de la misma causa disciplinaria, sólo que motivado en que el Consejo Superior del Poder Judicial entiende que toda causa disciplinaria puede ser anulada, cuando en su criterio se impuso una sanción notoriamente más leve que la que correspondía. De la interpretación que hace el Tribunal de la Inspección Judicial, y el Consejo Superior del Poder Judicial de los artículos 210 y 213 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concluye esta Sala que se implanta un mecanismo ilegítimo, en el tanto que se vulnera el debido proceso, concretamente el principio de non reformatio in peius, pues la parte afectada se abstuvo de apelar la resolución final del Tribunal, y con ello el Consejo pierde la función contralora de las garantías del debido proceso y de la igualdad. En criterio de la Sala, la función que debe cumplir el Consejo Superior del Poder Judicial es la de ser garante de los derechos fundamentales del disciplinado, en el tanto que el procedimiento administrativo haya producido indefensión o cualquier otro vicio que lesione un derecho fundamental del investigado. Nótese, además, que el artículo 210 indica que el Consejo conoce en «alzada», con lo que ciertamente hace referencia a un término procesal técnico, que alude al hecho de que el administrado impugne la resolución final del procedimiento sancionatorio, más no cuando el Consejo conoce del asunto mediando los términos del artículo 213 de la Ley Orgánica.

TERCERO: Aún suponiendo la alza, y pese a que se permite anular una resolución de la Inspección Judicial porque se considera

[...] que no se impuso la sanción debida sino una notoriamente más leve, según los precedentes de los órganos encargados de aplicar el régimen disciplinario.»; de esta norma nace la garantía a la igualdad con que deben ser sancionados los funcionarios judiciales, puesto que esos precedentes, deben existir y ofrecer una predictibilidad en lo que se debe resolver en un caso concreto, asegurando una especie de economía procesal. Así, el Consejo Superior del Poder Judicial en un caso concreto y acorde con el principio del non reformatio in peius, no podría anular una resolución del Tribunal de la Inspección Judicial sino en el tanto que ésta haya sancionado casos iguales en términos más severos, y pese a ello, no las aplicó en el asunto que conoce. Lo anterior significa que no puede aplicarse el artículo 210 y 213 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como un mecanismo que permita al Consejo Superior la reforma en perjuicio sin que existan los precedentes objetivos que fundamenten el acto administrativo de anulación.

En conclusión, la aplicación de la no reforma en perjuicio de las resoluciones disciplinarias en el Poder Judicial, conforme los numerales 185, 210 y 213 de la LOPJ, y como se ha venido aplicando en la práctica, podría ser un proceder inconstitucional, de conformidad con lo dispuesto en la doctrina y la legislación costarricense (artículo 39 de la CP.), ya que violenta el principio de seguridad jurídica, el debido proceso y el derecho de defensa de la persona encausada, razón por la cual las personas defensoras públicas disciplinarias no deben bajar la guardia en este tema.

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDADES, FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES DEL SERVIDOR Y DE LA SERVIDORA JUDICIALES

SECCIÓN I

GENERALIDADES

Para iniciar este tema, se parte de la definición de responsabilidad que ofrece el autor Cabanellas de Torres:

Obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado/ Deuda/Deuda moral./ Cargo de conciencia por un error./ Deber de sufrir las penas establecidas para los delitos o faltas cometidas por dolo o culpa./ Capacidad para aceptar las consecuencias de un acto consciente y voluntario⁹⁷.

Por su parte, Sánchez Morón profundiza sobre la responsabilidad:

El incumplimiento de los deberes del funcionario genera normalmente una responsabilidad, que puede tener carácter patrimonial, penal o disciplinario. El primer tipo de responsabilidad se genera cuando el empleado público causa un daño económicamente evaluable con su actuación a terceros ajenos a la Administración en la que sirve o la propia Administración. Pero, como veremos, esa responsabilidad raramente se le suele exigir personalmente. La responsabilidad penal presupone la comisión de uno de los delitos tipificados en el Código Penal, que contempla las infracciones que el legislador ha estimado más graves. La mayoría de las infracciones, sin embargo, tienen naturaleza administrativa según la legislación vigente y su regulación y la de su régimen jurídico componen lo que se conoce como régimen disciplinario de los funcionarios⁹⁸.

Cabanellas de Torres define la responsabilidad penal de la siguiente forma: « La que se concreta en la aplicación de una pena, por acción u omisión-dolosa o culposa-del autor de una u otra»⁹⁹.

Este tipo de responsabilidad se origina en el llamado poder punitivo (ius puniendi) del Estado y se presenta cuando la persona legisladora declara punibles ciertos comportamientos graves que atentan contra la convivencia y armonía social y el bien común de una sociedad.

97 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico elemental, óp. cit., p. 333.

98 Sánchez Morón, Miguel. Derecho de la Función Pública. Editorial Tecnos. Madrid, España, 1996, p. 262.

99 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit., p. 334.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El Estado tiene la potestad de imponer sanciones disciplinarias a aquellos funcionarios y funcionarias que tratan de transgredir el régimen que establece sus responsabilidades, prohibiciones e incompatibilidades.

En Costa Rica, la responsabilidad penal de los funcionarios y las funcionarias se encuentra regulada en el artículo 11 de la Constitución Política, así como por el Código Penal y otras leyes especiales a las que están sujetos los servidores y las servidoras públicas.

En el Código Penal encontramos regulada la responsabilidad penal en el capítulo XV que establece los delitos contra los deberes de la función pública (artículos 329 a 356 del CP), así como en otros artículos del mismo cuerpo normativo y las leyes especiales como la Ley de Enriquecimiento Ilícito, la Ley de la Jurisdicción Constitucional (artículos 71 y 72 de la LJC), entre otras.

Cabe indicar, en los delitos contra los deberes de la función pública, existe una característica común, es el hecho de que el delito es cometido por funcionarios y funcionarias públicos, quienes infringen sus deberes y la confianza depositada en ellos en razón del cargo. Esta situación conlleva, además, una sanción moral de la sociedad hacia los servidores y las servidoras.

Todo delito cometido por una funcionaria o funcionario público tiene como consecuencia el resarcimiento de los daños en la vía civil. Este se determinará en sentencia condenatoria y ordenará la restitución de las cosas o el pago de su valor.

La responsabilidad disciplinaria es aquella que tiene como fin mantener los principios de disciplina, respeto y subordinación de jerarquía entre los servidores y las servidoras judiciales.

El tratadista Sánchez Morón manifiesta respecto a la responsabilidad disciplinaria que:

El fundamento primero de la existencia de un régimen disciplinario reside en la necesidad que la administración tiene, como organización prestadora de servicios, de mantener la disciplina interna [...] y de asegurar que sus agentes cumplan las obligaciones de su cargo. Desde este punto de vista, el poder disciplinario de la Administración guarda una semejanza con las facultades disciplinarias de un empresario [...]. El régimen disciplinario de los funcionarios adquirió sustantividad desde que el régimen de la función pública pasó a regirse por el derecho administrativo y como tal se mantiene y debe formar necesariamente parte de ese régimen estatutario¹⁰⁰.

Por otra parte, Sabino Álvarez nos refiere sobre el tema:

La responsabilidad disciplinaria es la que exige la Administración a sus funcionarios, con el fin, como la misma denominación indica, de mantener la disciplina, base de la organización jerárquica.

100 Sánchez Morón, Miguel. Régimen Jurídico de los Funcionarios del Estado. Editorial Colomar, 2000, pp. 262-263.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

No hay en ella intervención de autoridad alguna extraña al poder de la Administración. El Derecho disciplinario se entiende por algunos autores, como un Derecho penal especial de los funcionarios públicos¹⁰¹.

Para Ramón Parada la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios y las funcionarias:

Es aquella que se desarrolla en el interior de la relación de servicio y en garantía del cumplimiento de deberes y obligaciones del funcionario, con sanciones que inciden sobre sus derechos¹⁰².

La responsabilidad disciplinaria se aplica cuando el servidor o la servidora judicial comete una negligencia, irregularidad u omisión en el ejercicio de sus funciones o cargos con ocasión de este que conlleva la aplicación de una sanción, puede ir desde la advertencia, hasta el despido de la persona servidora, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

La Sala Constitucional ha definido la responsabilidad disciplinaria de la siguiente manera en el voto N° 5594-94 de las quince horas cuarenta y ocho minutos del veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro:

La responsabilidad administrativa o disciplinaria es la que nace de la transgresión de una obligación administrativa o de un deber impuesto a un funcionario o empleado, que se hace efectiva cuando el sujeto comete una falta de servicio o de comportamiento, transgrediendo las reglas de la función pública. La trasgresión de los deberes administrativos tiene su sanción característica en la responsabilidad administrativa del funcionario, que se hace efectiva por el procedimiento dirigido a hacer cumplir la obligación debida, o por la sanción administrativa que se impone. Por ello, el concepto de sanción disciplinaria se refiere necesariamente al funcionario o empleado, o mejor dicho, a los derechos del funcionario.

Según Cabanellas de Torres se define la responsabilidad civil como: «El talión económico-jurídico: la obligación de resarcir, en lo posible, el daño causado y los perjuicios inferidos por uno mismo o por un tercero, y sin causa que excuse de ello»¹⁰³.

Esta responsabilidad atiende a los daños y perjuicios que ocasiona el funcionario o la funcionaria judicial por el desempeño de sus funciones al incurrir en faltas por dolo o culpa.

Los funcionarios y las funcionarias públicas que actúen con dolo o con culpa grave, por negligencia, impericia o imprudencia, causen un daño a otra persona, deben repararlo económicamente.

101 Sabino Álvarez, Gendiín. Manual de Derecho Administrativo Español. Barcelona, Bosh, Casa Editorial, 1954, p. 448.

102 Parada, Ramón. Derecho Administrativo, Organización y empleo público. 10ª a Edición, Editorial Jurídica y Sociales S.A., Madrid, España, 1996, p. 491.

103 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit., p. 333.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Este tipo de responsabilidad obliga a los servidores y las servidoras judiciales a soportar las consecuencias pecuniarias por las faltas cometidas, cuando su conducta reprochable afecte el patrimonio de un o una particular o la Hacienda Pública, ya sea de manera directa o indirecta.

Según el artículo 199 de la LGAP, la funcionaria y el funcionario público tendrán responsabilidad civil, siempre y cuando se demuestre que la falta fue cometida por dolo o culpa grave.

En este tipo de responsabilidad pecuniaria, las defensoras y los defensores públicos disciplinarios no tienen participación alguna.

Es importante hacer alusión a aquellos casos de la vida privada del servidor o de la servidora judicial que pueden generar responsabilidad disciplinaria. Este grupo de funcionarios están expuestos a quejas, ya sea de oficio o a instancia de parte y las mismas pueden incluso ser referidas por hechos de la vida privada de la persona servidora. Sin embargo, para que ello suceda, esa conducta de la vida privada sujeta a censura debe necesariamente afectar el servicio público que se brinda y la imagen del Poder Judicial, de conformidad con los numerales 188, inciso 4 y 28, inciso 2 de la LOPJ.

Sobre el tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto N° 736-2004 b del catorce de septiembre de dos mil cuatro, se pronunció respecto a las conductas inapropiadas de una funcionaria o un funcionario público en su vida privada.

En cuanto al tema el voto N° 1249-2000 del Tribunal de la Inspección Judicial resolvió:

III.- Ciertamente que las sanciones a imponer a los servidores judiciales, de manera usual es por faltas que se acrediten cometidas en el ejercicio de sus cargos y de forma excepcional por incorrecciones en su vida privada, con la condición de que se afecte la imagen del Poder Judicial o incidan en el servicio público, como se destacan en los artículos 28, 188, inciso 2° y 190 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 49, inciso c) del Estatuto del Servicio Judicial. Razón por la que a criterio del Tribunal, en el caso en estudio, no se da esa situación excepcional para valorar una conducta en la vida privada del acusado F. J. T. Ch., por cuanto no existe una afectación a la imagen del Poder Judicial, ni al servicio público, de modo que de haber actuado en el citado trance, no es posible en sede disciplinaria interferir en la vida privada, en respeto de un derecho fundamental, pues no puede establecerse una especie de capitis deminutio en el ámbito de la vida privada, por el simple hecho de ser un servidor judicial, con las salvedades ya citadas, porque sería establecer un trato desigual ante los demás ciudadanos y por ende inconstitucional. Así las cosas, sin mayor abundamiento se opta por declarar sin lugar la queja.

El siguiente caso, una actuación de la vida privada le costó el puesto a un funcionario judicial, así dispuso el voto N° 265-2007 del Tribunal de la Inspección Judicial de las once horas del dieciséis de marzo de dos mil siete, el cual se refirió sobre el tema:

III.- Calificación de la falta y sanción que se impone: El Código Procesal Penal señala en su artículo 281: "Tendrán obligación de denunciar los delitos perseguibles de oficio a) Los funcionarios o empleados públicos que los conozcan en el ejercicio de sus funciones". La Ley

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, en su artículo 3, dispone: “El Organismo de Investigación Judicial, por iniciativa propia, por denuncia o por orden de autoridad competente, procederá a investigar los delitos de acción pública, a impedir que los hechos cometidos sean llevados a consecuencias ulteriores, a identificar y aprehender preventivamente a los presuntos culpables, y a reunir, asegurar y ordenar científicamente las pruebas y demás antecedentes necesarios para la investigación”, de tal manera que la obligación de todo investigador no es coadyuvar con el hecho ilícito, aún cuando su participación no sea penalmente relevante, sino combatirlo. Al compartir el señor Á. J. S. S. por varias horas, con personas que se dedican al tráfico de drogas y en los lugares donde se realiza ese tráfico, está faltando a sus obligaciones más elementales como componente de la Policía Judicial. El Código de Ética del Organismo de Investigación Judicial, en su artículo 10 señala: “Los servidores y servidoras del Organismo de Investigación Judicial deben tener la plena conciencia de su responsabilidad por los actos que ejecuten tanto dentro como fuera de su labor, entendiendo siempre que las directrices éticas aquí establecidas resultan vinculantes para tutelar, también en la conducta privada, el decoro requerido para el desempeño de la función judicial”. En igual sentido está el artículo 12 del mismo cuerpo de normas. Y por último, el artículo 28 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señala: “Podrá ser destituido de su cargo, siguiendo el procedimiento establecido y con la previa oportunidad de defensa, el servidor 2- Que por incorrecciones o fallas en el ejercicio de su cargo o en su vida privada, que pueden afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial, se haya hecho acreedor a esa sanción”, lo que reafirma el deber de probidad de un funcionario judicial y la necesidad de que en su vida privada se ajuste a las normas sociales. En este caso, no hay duda que el oficial Á. J. S. S., se relacionó con personas que se encuentran ligadas al narcotráfico, en la medida que éstas fueron detenidas días después por el trasiego de droga, donde parte de la prueba es el vídeo donde se observa al oficial llegar y compartir en dicho lugar con esas personas. Y se observa también un intercambio de cosas. El mismo oficial ha reconocido haber consumido droga ilícita, aún cuando niega que ese día adquiriera droga o la consumiera, sin embargo, con dicha referencia y el vídeo que rola en autos, así como la bitácora de investigación levantada y el informe policial donde es sorprendido dicho oficial y posteriormente detenidos los vendedores de droga, se refleja una conducta inadecuada para un funcionario público y por ende debe aplicarse la sanción de revocatoria del nombramiento. La conducta de dicho oficial que generó que sus actuaciones llegaran a conocimiento de la Dirección General, demuestra que la comunidad, al percatarse de esa actuación, se alarmó y solicitó la intervención del superior, lo que refleja una afectación a la imagen y objetivos del Poder Judicial, por lo que se califica la falta como gravísima de conformidad con el artículo 28 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el siguiente caso, también por acciones de la vida privada, se sancionó a un funcionario, y se resolvió en el voto N° 355 -2008 del Tribunal de la Inspección Judicial de las catorce horas y cuarenta minutos del dos de mayo de dos mil ocho lo siguiente:

II.- SOBRE EL FONDO, CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- Con base en la relación de hechos expuestos, los cuales tienen pleno sustento en el elenco probatorio enunciado, este Órgano Disciplinario tiene por demostrado que

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

el servidor C. G. C., no honró la deuda contraía con el señor H. G. B. H, por la suma de treinta mil colones desde el quince de mayo de dos mil seis, por lo que se vio en la necesidad de interponer el respectivo cobro judicial en su contra, proceso que se tramita ante el Juzgado de Menor Cuantía de D., bajo el número de expediente ----, con lo cual se acreditan los presupuestos exigidos en el numeral 192 inciso 9) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sea el no pago injustificado de una obligación de crédito. Valga mencionar que el acusado no ha mostrado el mínimo interés en solucionar su conflicto crediticio, guardando absoluto silencio en el presente proceso disciplinario, pues no contestó el traslado de cargos que se le efectuó y, dentro del proceso jurisdiccional de la documental agregado a los autos no se desprende algún tipo de arreglo por la deuda contraída, mostrando un completo desprecio para con sus obligaciones conforme lo demanda un sano comportamiento social y laboral, dejando de lado los valores que debe mantener todo servidor judicial entre los que se señalan la honestidad y la responsabilidad, ya que no solo no ha querido honrar su deuda, la cual tuvo que ser exigida por vía judicial, sino que se muestra reacio con el proceso disciplinario. Así las cosas, conforme a las razones dadas y artículo 192 inciso 9) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se declara con lugar la presente causa disciplinaria seguida contra el servidor C. G. C., se califica la falta de grave, estimándose proporcional imponerle una sanción de un mes de suspensión sin goce de salario, dado el record de sanciones que registra el sancionado.

En igual sentido, el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto N° 648-2008 de las trece horas cincuenta minutos del veinticinco de agosto de dos mil ocho resolvió:

De la prueba documental recabada, se desprende que los señores C.P.C. y K.CH.A. fueron parte de un proceso por Violencia Doméstica, en el que se les consideró agresores físicos, y psicológicos en forma recíproca, no solo por el contenido de la denuncia, sino también por las pruebas aportadas por ambos en la audiencia oral, lo que dio fundamento a la resolución [...] del Tribunal de Familia. Los servidores son funcionarios públicos, ocupan cargos que tiene como función la relación con el público y con sus compañeros, por lo que se espera que su comportamiento en el trabajo y con su familia, no afecte la imagen institucional. Sin embargo, en este caso se le sometió a un proceso de Violencia Doméstica, y al respecto se ha resuelto que un funcionario que labore en una institución pública, debe tener una conducta acorde con las normas de convivencia social, y si esto no es así, afecta la imagen de la institución donde labora (Artículo 19 del Código Laboral, artículo 28 inciso 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Voto 511-2001 de la Sala Segunda).

También el Consejo Superior del Poder Judicial en el voto N° 97-08 de las ocho horas del dieciséis de diciembre de dos mil ocho, artículo XIII, dispuso en relación con el tema:

VII.- Del estudio del expediente se determina que efectivamente los servidores encausados, participaron en actos que violan la normativa disciplinaria de este Poder de la República y que van en contra de la conducta que debe seguir todo empleado judicial, sobre todo tratándose de investigadores del Organismo de Investigación Judicial. Comportamientos de esta naturaleza, afectan notablemente la imagen del Poder Judicial, lo cual a todas luces resulta reprochable, en

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

tanto no se cumple con los valores institucionales y los principios en que se funda la justicia para la razonable convivencia en sociedad. En consecuencia, procede confirmar la resolución venida en cuanto califica la falta de gravísima.

VIII.- En lo relativo a la sanción a imponer, se valora que el señor M. L. tuvo una participación más activa y cuenta con antecedentes disciplinarios, por lo que no se encuentran motivos suficientes para modificar la sanción acordada por el a quo y recomendada por la Comisión de Relaciones Laborales. En cuanto al señor G. M., en razón de no tener sanciones anteriores, según documento de folio 153, y sopesando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, procede modificar la medida sancionatoria a un mes de suspensión sin goce de salario. Esto servirá a los servidores para meditar sobre el compromiso y responsabilidad con que deben atender sus funciones como agentes del Organismo de Investigación Judicial.

Por tanto, aquellas infracciones que el servidor o la servidora cometa en su vida privada son susceptibles de queja disciplinaria, por lo que se debe ser muy cuidadosos para evitar que las acciones de la vida privada conlleven la aplicación del régimen disciplinario.

SECCIÓN II

LAS FALTAS DISCIPLINARIAS O ADMINISTRATIVAS

Es importante, para empezar, tener claro el concepto de falta disciplinaria o administrativa. Para ello, se hará alusión a la definición que presenta el tratadista Entrena Cuesta y al respecto señala lo siguiente:

Constituye falta disciplinaria administrativa cualquier incumplimiento por parte de los funcionarios de los deberes que les afectan. De ahí la dificultad de señalar en concreto cuáles sean las faltas sancionables [...] constituye un lugar común en la doctrina la afirmación de que no rige en esta materia el principio de nullum crime sine lege. Lo que no equivale, naturalmente, a afirmar que la Administración puede discrecionalmente sancionar a los funcionarios¹⁰⁴.

De esta manera, la falta es el hecho generador de la sanción disciplinaria que impone la Administración Pública a la persona funcionaria o empleada con ocasión del incumplimiento de los deberes que son inherentes al cargo o función que esta desempeña.

Es importante acotar, para evitar cualquier clase de arbitrariedades respecto a la potestad sancionatoria, debe cumplirse con ciertas formalidades en la aplicación de la sanción como son las siguientes: 1. Debe comprobarse la falta disciplinaria. 2. Debe calificarse la falta respecto al funcionario o funcionaria, tomando en consideración sus antecedentes y trayectoria laboral, entre otros.

104 Entrena Cuesta, Rafael. Curso de Derecho Administrativo. Editorial Tecnos, Madrid, España, Segunda Edición, Tomo I, p. 423.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Resulta relevante puntualizar, la sanción disciplinaria debe aplicarse o ejecutarse mientras, el funcionario o la funcionaria permanece en su puesto; es decir, mientras exista la relación jurídica entre el servidor o la servidora y la Administración Pública, pues si se extingue dicha relación, no tiene objeto la ejecución de la sanción.

Todo régimen disciplinario debe establecer con claridad cuáles son las faltas de las cuales son objeto los funcionarios y funcionarias y pueden acarrear responsabilidades disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias son aquellas impuestas a las personas que están en una relación de sujeción especial con la Administración por infracciones cometidas a la disciplina interna por la que se rige dicha relación. Este es el modelo más puro del género de las sanciones de autoprotección administrativa¹⁰⁵.

Para Dromi:

La sanción disciplinaria está fundada en la necesidad de un ordenado desenvolvimiento de las actividades del Estado y supone, con relación al destinatario de la sanción, una situación de subordinación [...]. El poder disciplinario del Estado no tiene como fundamento la sola corrección de los agentes públicos, sino la defensa integral de la autoridad moral de los poderes públicos, que en estos tiempos – lamentablemente – se van debilitando en forma progresiva [...] ¹⁰⁶.

Se infiere de lo anterior, la sanción disciplinaria es la que aplica la administración a los servidores y las servidoras judiciales, como consecuencia del incumplimiento de sus funciones inherentes al cargo, así como por aquellas conductas de la vida privada siempre que afecten la imagen del Poder Judicial.

Las características de las sanciones administrativas disciplinarias según Dromi son las siguientes:

1. Se aplican a los funcionarios o empleados públicos. Son soportadas únicamente por los miembros del poder público en un sentido amplio, comprensivo de toda la escala jerárquica.
2. Internas a la Administración, por cuanto solo son aplicadas a sus agentes.
3. Pueden resultar del ejercicio del poder discrecional. El poder disciplinario puede ser ejercitado por la Administración en forma reglada o discrecional, sancionando las infracciones de los agentes de la Administración por acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones¹⁰⁷.

105 García de Enterría, Rafael. "El problema jurídico de las sanciones administrativas". Revista Española de Derecho Administrativo, jul.-set., 1976, p. 401.

106 Dromi, Roberto. Instituciones de Derecho Administrativo., óp. cit., pp. 290-291.

107 *Ibíd.*, p. 288.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La Sala Constitucional ha definido la falta disciplinaria en el voto N° 5594-94 de la siguiente manera:

[...] es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aún cuando no haya sido especialmente definida aunque si prevista. Los hechos determinantes de las faltas disciplinarias son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los sujetos «subordinados», comportamientos o conductas en verdad ilimitados en número dada su variedad; por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto o una omisión; 2.- un elemento moral: que es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afcción inmediata o posible de su eficacia¹⁰⁸.

Respecto a la naturaleza jurídica de las sanciones el tratadista Dromi nos señala:

[...] la naturaleza administrativa de las sanciones disciplinarias no puede discutirse, por cuanto es un resultado del poder de supremacía especial, que deriva de la relación de empleo público. Se funda en la supremacía necesaria del poder público, que tiene un carácter de necesidad social y cuyo ejercicio por parte de la Administración Pública puede ser reglado o discrecional [...] Este tipo de sanciones tiene por finalidad mantener la disciplina que el orden jerárquico institucional supone y reprimir las transgresiones a los deberes públicos hacia la Administración, en sus aspectos de diligencia, decoro, fidelidad, obediencia, respeto y moralidad, entre otros¹⁰⁹. Las sanciones disciplinarias, derivadas del poder de la Administración, son independientes de las sanciones civiles y penales que por el mismo hecho pudieran corresponder. Por ello, el poder disciplinario que tiene el Estado sobre los funcionarios es de exclusivo resorte administrativo, basado en la necesidad de asegurar el buen funcionamiento de los servidores públicos y su continuidad. La disciplina tiene como fundamento la defensa de la institución y la autoridad moral de la Administración. En otros términos, el poder disciplinario, como elemento de la jerarquía, tiene por objeto el mantenimiento por parte de los agentes públicos de una conducta ajustada a los deberes que le impone la función¹¹⁰.

En materia disciplinaria, rige el principio de causalidad, según el cual se exige, siempre que se presente una relación de causa y efecto entre los hechos constitutivos de la falta y la sanción impuesta, de ninguna manera, puede imponerse una sanción por una falta que no se acusó en el traslado de cargos o por otra diferente. De igual forma, no puede sancionarse a un funcionario o una funcionaria sin tener responsabilidad o participación en los hechos acusados.

El tema de las faltas y sanciones está delimitado por el principio de proporcionalidad el cual implica, a un funcionario o funcionaria que incurra en falta disciplinaria se le debe aplicar una sanción proporcional o adecuada con la conducta cometida.

108 Así se ha ratificado en el voto N° 5092-98 de la Sala Constitucional de las 18:45 hrs. del 15 de julio de 1998.

109 Dromi, Roberto, óp. cit., pp. 289-290.

110 Ibid., pp. 290-291.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Así la naturaleza jurídica de las sanciones disciplinarias es eminentemente de carácter administrativo y deriva de la relación de empleo público y de sujeción especial entre la Administración Pública y la persona encausada o el servidor o la servidora judicial.

SECCIÓN III

ELEMENTOS DE LA FALTA DISCIPLINARIA

Se podría indicar que la infracción o falta disciplinaria es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio, aun cuando no haya sido especialmente definida, aunque si previsto.

Los hechos determinantes o generadores de una falta disciplinaria son innumerables, pues depende de la índole de los comportamientos o conductas en verdad ilimitados, ya que no están expresamente regulados en la ley por su gran variedad, pero se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria, según el voto 5554-94 de la Sala Constitucional, a saber:

A. UN ELEMENTO MATERIAL

Consiste en un acto o una omisión por parte del funcionario o la funcionaria siempre y cuando afecte el servicio público; es decir, para sancionar a un servidor o servidora judicial, debe existir afectación al servicio que se brinda en el Poder Judicial.

B. UN ELEMENTO MORAL

Es la imputación del acto a una voluntad libre.

C. UN ELEMENTO FORMAL

Consiste en la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia.

Este último elemento se encuentra estrechamente relacionado con el elemento material y está regulado de manera lacónica en el artículo 188, inciso 2 de la LOPJ.

SECCIÓN IV

TIPOS DE FALTAS

La LOPJ establece una serie de actuaciones que deben ser consideradas como faltas disciplinarias, y hace una diferenciación entre lo que debe considerarse como faltas gravísimas, graves y leves. Cabe indicar que los artículos 190 al 194 de la LOPJ “no son numerus”, “clausus” sino “apertus”.

Los especialistas en la materia han indicado al respecto:

Así el artículo 191 regula lo que debe servir de parámetro para considerar una falta como gravísima. El 192 las faltas graves y el 193 las leves. Así como también otros artículos de esa misma ley, que no se encuentran propiamente en el título VIII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, como son el 8 y 9, que establecen “ otras” prohibiciones a los servidores judiciales, que pueden acarrear sanciones disciplinarias tan graves como la revocatoria de nombramiento. De igual manera encontramos el artículo 49 del Estatuto del Servicio Judicial¹¹¹.

La LOPJ en su artículo 190 establece tres clases de faltas disciplinarias a las que están sujetos los funcionarios y las funcionarias judiciales, a saber: GRAVÍSIMAS, GRAVES y LEVES.

A continuación, se enumeran las faltas gravísimas que pueden imponer la sanción de suspensión sin goce de salario por dos meses o más y hasta la revocatoria de nombramiento, según se estipula en el artículo 191 de la LOPJ:

Se consideran faltas gravísimas:

1. La infracción de las incompatibilidades establecidas en esta Ley.
2. El interesarse indebidamente, dirigiendo órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los tribunales.
3. El abandono injustificado y reiterado del desempeño de la función.
4. El abandono injustificado de labores durante dos días consecutivos o más de dos días alternos en el mismo mes calendario.
5. El adelanto de criterio a que se refiere el artículo 8 inciso 3 de esta Ley.
6. Las acciones u omisiones funcionales que generen responsabilidad civil.
7. La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito doloso, como autor o partícipe. Tratándose de delitos culposos, el órgano competente examinará el hecho a efecto de determinar si justifica o no la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194.

111 Montero García, Roberto, González León, Sergio, Zoch Badilla, María F., óp. cit., p. 11.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

8. La comisión de una falta grave cuando el servidor hubiera sido anteriormente sancionado por otras dos graves, o la comisión de tres o más faltas graves que deban ser sancionadas simultáneamente¹¹².

Las faltas graves son aquellas que implican cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo, y pueden sancionarse con amonestación escrita hasta la suspensión sin goce de salario por dos meses. Se establecen en el artículo 192 de la LOPJ.

Se consideran faltas graves:

1. La falta de respeto ostensible a los superiores jerárquicos, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad.
2. La infracción de las prohibiciones o deberes establecidos en la presente Ley.
3. La falta de aplicación del régimen disciplinario sobre el personal que le esté subordinado, cuando conociere o debiere conocer el incumplimiento grave de los deberes que les correspondan.
4. El abandono injustificado de labores durante dos días alternos en el mismo mes calendario.
5. El exceso o abuso cometido contra cualquier otro servidor o servidora judicial, abogado o particulares, que acudieren a los Despachos en cualquier concepto.
6. La inasistencia injustificada a diligencias judiciales señaladas, cuando no constituya falta gravísima.
7. La comisión de una falta de carácter leve habiendo sido sancionado anteriormente por otras dos leves, o la comisión de tres o más faltas leves que deban ser sancionadas simultáneamente.
8. El retraso injustificado en el Despacho de los asuntos, o en su resolución cuando no constituya falta más grave.
9. El no pago injustificado de una obligación de crédito, que deba atender como deudor principal y se esté cobrando en la vía judicial¹¹³.

Y las faltas leves pueden imponerse desde la sanción de advertencia hasta la amonestación escrita, las cuales se regulan en el artículo 193 de la LOPJ, el cual establece:

Se considerarán faltas leves:

1. La falta de respeto o la desconsideración de un servidor judicial hacia otro, un abogado o cualquier otra persona, siempre que no constituya falta grave.
2. El abandono injustificado de labores por un día o dos medias jornadas alternas en un mismo mes calendario¹¹⁴.

¹¹² Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N ° 7333, óp. cit., pp. 89-90.

¹¹³ Ibid., p. 90.

¹¹⁴ Ibid., pp. 90-91.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En las faltas leves, normalmente se presentan incumplimientos mínimos al régimen disciplinario que no afectan visiblemente las obligaciones laborales, y se afecta en menor medida el servicio o a la persona usuaria.

Por su parte, el artículo 194 de la LOPJ indica:

Cualquier otra infracción o negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo, no prevista en los artículos anteriores, será conocida por los órganos competentes, a efecto de examinar si constituyen falta gravísima, grave o leve, con el objeto de aplicar el régimen disciplinario. Para ello, se tomarán como referencia las acciones señaladas en los artículos anteriores¹¹⁵.

Por tal razón, se debe estar siempre vigilante en los procesos disciplinarios en cuanto al tema de la calificación de la falta que se atribuye a la persona defendida, pues de ello dependerá la eventual sanción que se debe imponer.

SECCIÓN V

CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias son las consecuencias o medidas correctivas que la Administración aplica a los servidores y las servidoras que incurran en alguna de las faltas previamente establecidas en la norma legal o reglamentaria, dependiendo de la gravedad de la misma.

En el artículo 195 de la LOPJ, se establecen las sanciones aplicables a los funcionarios y las funcionarias judiciales:

Las sanciones que se puedan imponer a los servidores y las servidoras del Poder Judicial por las faltas cometidas en el ejercicio de sus cargos son:

- 1) Advertencia
- 2) Amonestación escrita
- 3) Suspensión sin goce de salario
- 4) Revocatoria del nombramiento

Las faltas leves solo podrán sancionarse con advertencia o amonestación escrita; las graves, con amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses y las gravísimas con suspensión o revocatoria de nombramiento¹¹⁶.

¹¹⁵ Ibid., p. 91.

¹¹⁶ Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

1. La advertencia

Es una llamada de atención al servidor o a la servidora para que recapacite sobre su actuar y no incurra en otras faltas. Esta sanción queda registrada en el expediente disciplinario por el plazo de un año, según el artículo 214 de la LOPJ.

Se debe contraponer esta disposición con lo establecido en las “Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la Potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial”, aprobadas en la sesión ordinaria de la Corte Plena n.º 43-01 del 3 de diciembre de 2001, artículo XII, sobre en el Capítulo IV que indica literalmente:

Capítulo IV.- Reglas sobre la sanción de advertencia: 11.- Para los efectos de aplicación del artículo 195 de la Ley Orgánica, se entiende por advertencia la llamada de atención que de forma verbal se hace al funcionario para que cumpla de forma correcta sus deberes. De ellas no quedará constancia en el expediente del funcionario y su anotación se hará en el Libro de Control de Registro de Correcciones disciplinario que están obligados a llevar las oficinas judiciales, con la única finalidad de dejar constancia de haberse llevado a cabo.

Como puede determinarse, lo dispuesto por el Capítulo IV de las Reglas Prácticas es muy diverso de lo tratado por el artículo 214 de la LOPJ.

2. La amonestación escrita

Esta sanción es un apercibimiento escrito que se le hace al funcionario o a la funcionaria para que no incurra en otras faltas disciplinarias. Dicha sanción queda inscrita en el expediente de la persona encausada por un plazo de cinco años, si la falta se califica como grave, y diez años, si es califica como gravísima.

3. La suspensión sin goce de salario

Esta suspensión es sin goce de salario y el servidor o la servidora va a estar suspendido o suspendida de su trabajo por el plazo que establece la sanción.

Para Palomar Olmeda:

La suspensión de funciones es, cualitativamente hablando, la segunda sanción más severa que se le pueda imponer al servidor. Se trata de la interrupción temporal de los derechos funcionales en los que se repone una vez cumplida aquella¹¹⁷.

117 Palomar Olmeda, Alberto., óp. cit., p. 510.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

4. La revocatoria de nombramiento

Es la sanción más drástica y significa la ruptura del vínculo que une al funcionario o a la funcionaria con la Administración con la consecuente pérdida de los derechos que le asisten a esa condición.

Nuestro ordenamiento jurídico establece en el numeral 192 de la CP lo siguiente:

Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos¹¹⁸.

En este sentido, don Rubén Hernández respecto a esta norma constitucional ha indicado que:

El régimen de empleo, en principio consagra el principio de estabilidad laboral de los servidores públicos, estableciendo causales de terminación de la relación de aplicación excepcional. Dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho; es decir elimina la posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en ningún caso significa imposibilidad total de remover al funcionario¹¹⁹.

Para tales efectos, es importante la realización del juicio de reprochabilidad que en las circunstancias de cada caso se debe realizar para poder determinar la crítica del comportamiento del servidor o de la servidora y, por consiguiente, el menor o mayor grado de reproche por la falta cometida.

Así sería violatorio del principio de legalidad que la Administración impusiera otras sanciones distintas a las anteriormente citadas y, además, sería arbitrario e inconstitucional.

Se debe indicar que el artículo 213 de la LGAP establece:

A los efectos de determinar la existencia y el grado de la culpa o negligencia del funcionario, al apreciar el presunto vicio del acto al que se opone, o que dicta o ejecuta, deberá tomarse en cuenta la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del funcionario y más técnicas sus funciones, en relación al vicio del acto, mayor es su deber de conocerlo y apreciarlo debidamente¹²⁰.

Dado lo anterior, el instructor debe considerar varios aspectos a la hora de imponer el quantum de la sanción al trabajador o trabajadora judicial, tales como: la comisión del hecho y el modo de participación en este, es decir, si es autor o autora cómplice o instigador o investigadora de la falta, el grado de culpa, ya sea por culpa, dolo, impericia, imprudencia y otros. También debe analizar el perjuicio y daño causado a la persona usuaria, el quebranto de determinadas leyes o directrices, entre otros.

118 Constitución Política de Costa Rica, óp. cit., p. 485.

119 Ídem.

120 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., pp.73-74.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Con base en todos estos aspectos, el órgano director del procedimiento debe valorar las circunstancias atenuantes o agravantes. Debe valorar, además, el grado de reproche que se hace al colaborador o colaboradora y así medir la intensidad o lo drástico de la sanción que se debe imponer.

Como se mencionó anteriormente, en la imposición de la sanción debe existir el principio de proporcionalidad; es decir, que la sanción impuesta guarde relación con la falta cometida.

En reiteradas ocasiones, la Sala Constitucional se ha pronunciado en cuanto a la proporcionalidad de la sanción, como por ejemplo, en el voto N° 5924-07 de las doce horas y veintiocho minutos del veintisiete de abril de dos mil siete, resolvió referente al tema lo siguiente:

Señala el recurrente que se le impuso una sanción de tres meses de suspensión sin goce de salario de su puesto como juez penal. Aduce que si bien es cierto y en estricto apego al ordenamiento jurídico, existió un leve error humano atribuible al exceso de trabajo de su persona, con tal situación no se provocó una lesión procesal, por lo que considera violatorio al principio de proporcionalidad del acto administrativo, toda vez que a su juicio a lo sumo por la falta cometida debió habersele llamado la atención o imponérsele un apercibimiento, toda vez que tal y como refiere, no se le provocó lesión alguna a persona o al mismo servicio público de administración de justicia. Se declara con lugar el recurso por violación al principio de proporcionalidad. Se anula el acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial adoptado en la Sesión No. 13-06 del 28 de febrero de 2006. Se le ordena al Presidente del Consejo Superior y a sus miembros conocer y resolver el recurso interpuesto por el amparado con arreglo al principio de proporcionalidad y razonabilidad. Los Magistrados Solano y Armijo coinciden con el voto, pero dan diferentes razones. El Magistrado Cruz pone nota. CL.

En este sentido, la Sala Constitucional manifestó en la resolución N° 4211-2008 de las catorce horas del catorce de marzo de dos mil ocho:

Señala el recurrente que a su representado se le impuso sanciones disciplinarias consistentes en llamadas de atención por escrito, lo anterior sin que se le indicara claramente cuáles eran las supuestas faltas que se le atribuían, cuales eran las pruebas y sin que se le otorgara audiencia para defenderse. Éste Tribunal ha señalado que para imponer una sanción administrativa debe observarse y cumplirse el debido proceso y garantizar al afectado el ejercicio de su defensa. Considera ésta Sala que en el caso concreto la autoridad recurrida debió comunicar al amparado en forma individualizada, concreta y oportuna, los hechos que se le imputaban, además que en el oficio en que se le impuso la sanción de amonestación por escrito, no se le advierte al amparado de la posibilidad de presentar recursos, lo cual lesiona el derecho constitucional a un debido proceso y a la defensa. Se declara con lugar el recurso por violación al debido proceso y al derecho de defensa. Se anulan las llamadas de atención por escrito que se le impuso al amparado.

Así pues, se debe ser vigilante en cuanto a la sanción impuesta para que la misma sea proporcional a la falta cometida por el funcionario o funcionaria judicial.

CAPÍTULO V

MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCIÓN I: GENERALIDADES

CONCEPTO DE PRUEBA

Según Cabanellas de Torres, la prueba se define como la: “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho”¹²¹.

El tratadista Hernando Devis define la prueba como:

Todo motivo o razón aportada al proceso por los medios y procedimientos aceptados por ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos¹²².

También se ha definido la prueba de la siguiente forma: “consiste en la demostración de que aquél hecho corresponde a la realidad”¹²³.

Según Jinesta Lobo, la prueba:

Se refiere al ofrecimiento y evacuación de todos aquellos medios o elementos de juicio y convicción tendentes a demostrar la exactitud o no de los hechos que sirven de sustento y motivo del acto final del procedimiento administrativo. La actividad probatoria en el procedimiento administrativo, puede entenderse como la desplegada por las partes interesadas y la propia administración pública- a través del órgano director o instructor del procedimiento-para que el órgano decidor arribe al convencimiento acerca de la concordancia entre las afirmaciones fácticas- de las partes interesadas y de la administración- y lo realmente acontecido¹²⁴.

De esta manera, es el medio más confiable para la averiguación de la verdad real y es una garantía confiable para las arbitrariedades que puedan existir en las decisiones de la Administración Pública.

La prueba es la actividad dirigida a demostrar la exactitud o inexactitud de los hechos que sustentan una decisión judicial o administrativa.

121 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit. p. 313.

122 Debis Echandía, Hernando. Compendio de Derecho Procesal: Pruebas Judiciales. Editorial A.B.C., Bogotá, Colombia, 9ª Edición, 1988, T II, p.10.

123 Sentis Mellendo, Santiago. La Prueba: Los Grandes Temas del Derecho Probatorio. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina, 1979, p.77.

124 Jinesta Lobo, Ernesto, óp. cit., p. 387.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El objeto principal de la prueba es la demostración de los hechos que sirven de fundamento a la resolución judicial para permitir que el instructor resuelva los problemas entre las partes involucradas.

Se puede indicar que los medios de prueba conforman el procedimiento establecido por la ley tendiente a lograr el ingreso del elemento de prueba en el proceso. Por medio de ellos, las partes pueden aportar a la persona instructora la prueba necesaria que facilite la obtención de la verdad real de los hechos.

En cuanto a los medios de prueba, es importante acotar que la LGAP establece en el artículo 298, párrafo 1 lo siguiente:

Los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos por el derecho público, aunque no sean admisibles por el derecho común¹²⁵.

Por su parte, el artículo 304 de la LGAP señala:

1. No habrá obligación de formular los interrogatorios, confesionales o de testigos, por escrito ni en forma asertiva.
2. Las preguntas se harán al interesado directamente, por las partes, o por su apoderado o abogado director, o por la Administración en su caso, sin mediación pero bajo la dirección y control del órgano director.
3. Quien tenga el turno podrá pedir aclaraciones y adiciones, así como hacer preguntas para contradecir, inmediatamente después de dadas las respuestas, sin esperar la conclusión del interrogatorio al efecto.
4. Igualmente deberá intervenir el órgano director por iniciativa propia, con el fin de que la materia de cada pregunta quede agotada en lo posible inmediatamente después de cada respuesta¹²⁶.

Asimismo, se debe indicar que:

Luego de iniciada la causa, según el procedimiento establecido en el artículo 200 de la LOPJ, el órgano encargado del debido proceso, da inicio a la investigación en sentido estricto, procede a señalar las diligencias que considere necesarias, como recepción de pruebas, inspecciones, etc., diligencias en la que tiene la potestad tanto el acusado como el defensor de estar presentes y hacer preguntas y observaciones que consideren pertinentes en el ejercicio tanto de la defensa técnica como material (tanto el acusado como el defensor, tienen el derecho más no la obligación de estar presentes en la evacuación de la prueba, pues su ausencia no causa imposibilidad de realizar la diligencia): De igual modo está en su derecho la defensa de ofrecer justificadamente toda la prueba que considere necesaria y la administración deberá ordenar su recepción (arts. 297 a 307 de la LGAP, 197 y 203 de la LOPJ)¹²⁷.

125 Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, óp. cit., p. 97.

126 *Ibíd.*, p. 99.

127 Montero García, Roberto; González León, Sergio; Zoch Badilla, María F., óp. cit., pp. 16-17.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En cuanto a la citación o resolución para evacuar la prueba, debe hacerse con tres días de antelación, de conformidad con el numeral 250 de la LGAP, si no es de esta forma, se puede pedir la suspensión del señalamiento.

Es importante hacer mención a la prueba pertinente y la impertinente. La primera es la que versa sobre las proposiciones y hechos que son verdaderamente objeto de prueba. La segunda es aquella que no versa sobre los hechos objeto de demostración, como por ejemplo, la prueba ofrecida sobre hechos que no han sido objeto del traslado de cargos.

En el procedimiento disciplinario, se deben agotar todos los medios de prueba existentes por parte del órgano instructor en procura de la verdad real de los hechos.

Sobre este tema, la resolución del Tribunal de la Inspección Judicial N° 656-2004 de las diez horas diez minutos del once de junio de dos mil cuatro indicó:

En consecuencia, con fundamento en las conclusiones de los informes rendidos, y ante la imposibilidad de identificar a los posibles responsables de los hechos denunciados, por economía procesal, se estima conveniente ordenar la desestimación de la queja y su archivo. No obstante lo anterior, se recomienda a la Oficina de Asuntos Internos, que en situaciones, se proceda a agotar todos los medios probatorios disponibles, a fin de no dejar ayuno de pruebas el proceso.

SECCIÓN II

PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA

Existe una serie de principios generales de la prueba que deben ser tomados en consideración dentro del procedimiento disciplinario, entre ellos se encuentran los siguientes:

Principio de amplitud de prueba: su finalidad en el procedimiento es ante todo la averiguación real de los hechos.

Principio de legitimidad y formalidad de la prueba: este principio indica que los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos en el derecho público.

La prueba debe cumplir con los requisitos extrínsecos (tiempo, modo y lugar), así como intrínsecos, es decir, que no tenga vicios y, además, debe ser recibida por quien esté legitimado por ley para hacerlo.

Principio de inmediación de la prueba: establece la obligación de que todos los sujetos procesales reciban la prueba de una manera directa, inmediata y simultánea. Es necesario que las pruebas lleguen al órgano instructor sin ninguna alteración.

Principio de comunidad de la prueba: todos los elementos probatorios una vez incluidos en el proceso disciplinario son comunes a todos los sujetos procesales, sin importar quién la ofreció.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Principio de valoración razonable de la prueba: excluye la libre convicción de la persona juzgadora, el cual tiene, por el contrario, la potestad y obligación de valorar la prueba recibida conforme a las reglas de la sana crítica racional.

Principio de la contradicción de la prueba: es un requisito esencial para la validez de la prueba, por lo que la parte a quien se dirige la prueba debe tener la oportunidad de conocerla y combatirla.

Principio de publicidad de la prueba: este principio establece la posibilidad de que las partes conozcan la prueba que consta en autos, puedan intervenir y recibir la misma, objetarla, discutirla y analizarla.

Principio de igualdad de oportunidad de la prueba: establece la igualdad de las partes para presentar, ofrecer y contradecir la prueba.

Principio de preclusión de la prueba: este principio procura impedir que una de las partes sorprenda a la otra con prueba que no ha sido conocida ni ofrecida con antelación, lo cual imposibilita que la parte la pueda combatir.

Los principios anteriormente citados son importantes para garantizar que la prueba que se haga llegar al expediente cuente con todas las garantías y legalidad para la persona defendida. Por ello se debe ser vigilante y se debe analizar cada prueba que consta en el expediente disciplinario.

SECCIÓN III

MEDIOS DE PRUEBA

Dentro de los distintos medios de prueba, se puede mencionar los siguientes:

1. Prueba testimonial.

Por medio de la prueba testimonial, un tercero o tercera que no es parte en el procedimiento, totalmente ajeno al expediente disciplinario, le declara o cuenta al instructor los hechos que tiene conocimiento indirectamente o le constan directamente, ya sea por haberlos escuchado o visto.

Para Cabanellas de Torres se define testigo como:

Quien ve, oye o percibe por otro sentido algo que no es parte, y que puede reproducir de palabra o por escrito, o por signos./ Persona que debe concurrir a la celebración de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por ley o requeridos por los particulares, para solemnidad de aquél, poder dar fe y servir de prueba¹²⁸.

128 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit., p. 364.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Puede afirmarse que cuentan con capacidad para ser testigos todas las personas que posean aptitud suficiente para declarar ante la Administración sobre los hechos que conozcan.

Quienes son testigos tienen que ser imparciales a la hora de declarar y no pueden tener interés en el asunto. En caso de que se demuestre que faltó a la verdad, se le testimoniarán piezas por el delito de falso testimonio que tiene pena de prisión, razón por la cual se debe tener conciencia de las implicaciones que conlleva mentir en una recepción de prueba disciplinaria.

Al momento de recibir declaración de los y las testigos, son plenamente identificados por el órgano instructor, mediante documento idóneo (cédula de identidad, cédula de residencia, pasaporte u otros) y, posteriormente, son juramentados y advertidos de las penas con que se castiga el falso testimonio.

Las personas testigos deben responder las interrogantes que realiza el instructor y las partes en el transcurso de la recepción de prueba.

En sede administrativa disciplinaria, los y las testigos pueden ser traídos por medio de la Fuerza Pública, en caso de negativa a comparecer. (Voto N° 12000-06 de las dieciséis horas trece minutos del dieciséis de agosto de dos mil seis, dictado por la Sala Constitucional en recurso de hábeas corpus n.º 06-010019-007-CO incoado por H. V. S. y otro).

2. Prueba pericial.

Por este medio, se pretende que una persona experta en la materia declare que posee los conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre hechos. A esta persona experta se le conoce como perito o perita.

El perito o la perita es el o la:

Especialista, conocedor, práctico o versado en una ciencia, arte u oficio / Quien posee título estatal de haber hecho determinados estudios o de poseer experiencia en una rama del conocimiento o en una actividad cualquiera¹²⁹.

El artículo 302 de la LGAP establece:

1. Los dictámenes y experimentos técnicos de cualquier tipo de la Administración serán encargados normalmente a los órganos o servidores públicos expertos en el ramo de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones del Título Segundo de este libro.

129 Ibid., pp. 289-290.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

2. Cuando el Estado o un ente público carezca de personal idóneo que otro tenga, éste deberá facilitarlo al costo y a la inversa.
3. Sólo en casos de inopia de expertos, o de gran complejidad o importancia, podrán contratarse servicios de técnicos extraños a la Administración.
4. Las partes podrán presentar testigos peritos cuyas declaraciones se regirán por las reglas de la prueba testimonial, pero podrán ser interrogados en aspectos técnicos y de apreciación¹³⁰.

3. Prueba documental.

Puede indicarse que el documento es todo objeto que por su índole escrita o de cualquier otra forma de expresión (gráfica, sonora, imagen y otras), puede ser llevado físicamente al órgano instructor. Además, puede ser público o privado.

Para Cabanellas de Torres se puede definir documento como el:

Instrumento o escritura, escrito con que se prueba, confirma o justifica alguna cosa o, al menos, que se aduce con tal propósito./ En la acepción más amplia, cuanto consta por escrito o gráficamente; así lo es tanto un testamento, un contrato firmado, un libro o una carta, como una fotografía o un plano; y sea cualquiera la materia sobre la cual se extienda o figure, aunque indudablemente predomine el papel sobre todas las demás./ Cualquier comprobante o cosa que sirva para ilustrar¹³¹.

En un sentido muy amplio, documento es “todo objeto que sirva para mostrar, ilustrar o comprobar algún extremo, esto es, que represente objetivamente una manifestación de la psique o un hecho determinado”¹³².

4. El reconocimiento o inspección ocular.

El reconocimiento administrativo consiste en la verificación o examen directo que practica el órgano director, mediante sus propios sentidos, de hechos, circunstancias, lugares, objetos o cosas e, incluso, personas para verificar sus condiciones, cualidades o características y formarse su juicio o convicción para resolver el asunto.

Se trata de un medio probatorio directo, crítico y lógico en cuanto predomina la percepción inmediata y directa del órgano director por sus sentidos de los hechos, circunstancias u objetos, sin ningún intermediario o medios de representación para su verificación¹³³.

130 Ley General de la Administración Pública, óp. cit., pp. 98-99.

131 Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, óp. cit., p. 133.

132 Artavia, Sergio. Derecho Procesal Civil. Tomo III, Editorial Jurídica Dupas, San José, Costa Rica, 2004, p. 392.

133 *Ibíd.*, pp. 565 y 567.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El órgano instructor debe levantar un acta del reconocimiento, donde debe indicar fecha, hora, el lugar, las partes y en qué consistió la diligencia. Cabe indicar, dicha acta constituye un documento público, pues es extendida por una funcionaria o un funcionario público, quien le da certeza y valor.

En consecuencia, los medios de prueba son importantes en materia disciplinaria, ya que a través de estos se percibe directamente la prueba en cada diligencia, y se puede combatir en beneficio de la persona usuaria.

SECCIÓN IV

LA PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER

El instructor puede ordenar el recibimiento de la prueba para mejor resolver, si considera que es necesario aclarar algún punto específico de la prueba ya recibida.

En cuanto a la prueba para mejor resolver y la prescripción, el Consejo Superior indicó en el artículo XX, sesión del 11-12-01:

Una vez concluida la investigación, hay un mes para resolver si se impone o no una sanción. Al pedirse prueba para mejor resolver, se cuenta con ese mes para resolver tanto sobre esa petición, como respecto del expediente en general. Transcurrido ese plazo, opera la prescripción para la aplicación del régimen disciplinario.

Posteriormente, el Consejo Superior modificó este criterio e indicó en el artículo XVI, sesión del veinte de febrero del dos mil siete lo siguiente:

Considera que el acto final no se dictó dentro del plazo del mes que señala el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por cuanto la audiencia final fue contestada por la defensa desde el 26 de julio del 2005 y este se dictó el 1º de septiembre del mismo año. Indica que el hecho de que se ordenara dentro de ese mes una prueba para mejor resolver no eximía al Tribunal del cumplimiento de dicho término, conforme ese mismo Órgano lo resolvió en un caso en resolución 734-02 del 16 de agosto del 2002. Analizado este alegato no lleva razón la recurrente, ya que al momento de dictar la resolución final el Tribunal estimó que era necesario contar con prueba esencial sobre los hechos, y con base en la facultad que le otorga el numeral 204 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ya conferida la audiencia final la ordenó. Esta situación implica, conforme al artículo 211 de la misma Ley, que el Tribunal no estaba en posibilidad de pronunciarse y por ello el plazo del mes debe contarse a partir del momento en que esa prueba ordenada legalmente se recibe, es decir del 23 de agosto del mismo año, y en la especie el acto final que se impugna se dictó el 1º de septiembre, con lo cual se observa que el caso fue resuelto a la brevedad y por ello no operó la prescripción alegada.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Por tal razón, se debe prestar atención respecto a los plazos de prescripción, cuando se trata de prueba para mejor resolver para evitar perjuicios a las personas encausadas.

SECCIÓN V

PRUEBA ESPURIA O ILEGAL

La prueba ilegal es aquella obtenida por medios ilícitos, no permitidos por ley, lo cual acarrea la nulidad de la misma.

La jurisprudencia penal aplicable en materia disciplinaria ha sido clara en cuanto a la prueba ilegal.

Sobre el tema, la Sala Constitucional manifestó lo siguiente en el voto N° 00522-99 de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de enero de mil novecientos noventa y nueve:

En cuanto a la utilización de prueba espúrea, esta Sala ha reconocido su relación con el debido proceso al señalar: «Dentro de las diferentes interpretaciones sobre la ilicitud o no de una prueba, tenemos la teoría de la prueba espuria. Teoría de la prueba espuria o teoría de los frutos del árbol envenenado (fruit of the poisonous tree doctrine), que supone que cada vez que un medio probatorio originado en una violación constitucional aporte elementos de culpabilidad para el acusado, es nulo el acto productor de la prueba y todo medio probatorio que de él derive. En ese mismo orden de ideas, nos encontramos con la posición relativa, denominada de la «fuente independiente», según la cual, si la prueba deriva de un acto violatorio de las garantías constitucionales, pero también se originó en otro elemento autónomo recabado durante la investigación y anterior a la violación constitucional, la prueba sigue siendo válida, porque esa prueba se desprendió de otro elemento, y no necesariamente del acto violatorio de la Constitución. Esta Sala, en el voto 701-91, ya expresó: «[...] la tesis de la mayoría de la Sala en relación a la validez de la prueba relacionada con prueba ilegítima, puede sintetizarse diciendo que aquella conserva su validez en tanto no tenga como origen la ilegítima», entendiendo entonces que debe estudiarse la cadena causal productora de la prueba, siendo espuria y nula la que provenga exclusivamente de una violación a la Constitución». (Sentencia número 2529-94).

A continuación, citaremos algunos votos relevantes sobre este tema:

1. Debido proceso: derecho de inviolabilidad de las comunicaciones.

La Sala Constitucional dispuso en la resolución N° 15063-2005 de las quince horas cincuenta y nueve minutos del primero de noviembre de dos mil cinco:

Los trabajadores no renuncian a la esfera de privacidad y a la protección de datos por ejercer una función pública, sino que, por el contrario, esperan legítimamente encontrar allí un grado de privacidad, ya que en él desarrollan una parte importante de sus relaciones con los demás. En otros términos, la circunstancia que al funcionario o empleado se le suministre un equipo para el

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

cumplimiento y ejercicio de sus funciones –de propiedad de la Administración o empleador-, no excluye que el mismo sea soporte de información confidencial o personal cubierta por el secreto o reserva de las comunicaciones y, en general, por el derecho a la intimidad. Este derecho debe, no obstante, conciliarse con otros derechos e intereses legítimos del empleador –sea público o privado–, en particular, su derecho a administrar con cierta eficacia, y sobre todo, su derecho a protegerse de la responsabilidad o el perjuicio que pudiera derivarse de las acciones irregulares de los trabajadores o funcionarios. La apertura por el empleador de los mensajes electrónicos de la cuenta del funcionario o trabajador sólo es justificable en circunstancias muy limitadas ya que el acceso a este tipo de datos no es necesario para satisfacer un interés legítimo del empleador, debiendo prevalecer por el contrario el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. Por otra parte, la celebración de un contrato entre la Administración y la amparada en relación con la operación del equipo de cómputo, no implica la privación de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadana. Ahora bien, en el sub -lite quedó acreditado que la Administración le impidió a la amparada eliminar los archivos y correspondencia personal que tenía en la computadora que usaba en su lugar de trabajo, con lo cual se produjo una amenaza cierta e inminente a sus derechos fundamentales. En este sentido, el Ministro de Comercio Exterior ordenó el respaldo de toda la información que contenía el disco duro del ordenador, sin haber permitido que la recurrente eliminara la información de carácter privado que había almacenado. Con ello, resultaba sumamente fácil que cualquier persona ajena se impusiera en conocimiento de los mensajes y documentos privados sin el consentimiento de la agraviada, lo que supone una violación al artículo 24 de la Constitución Política.

2. Procedimiento disciplinario: revisión de correos electrónicos. Anulación de procedimiento disciplinario por violación al derecho a la privacidad y confidencialidad.

La Sala Constitucional señaló en la resolución N° 3890-2007 de las quince horas cincuenta y un minutos del veinte de marzo de dos mil siete:

Alega el recurrente que en la tramitación del procedimiento disciplinario en su contra el Tribunal de la Inspección Judicial, se dictó una resolución imponiéndole una sanción en su contra de revocatoria de nombramiento, la cual se encuentra en apelación ante la Comisión de Relaciones Laborales, y la que considera que violenta sus derechos fundamentales, porque entre otras, fue un mismo órgano o funcionario, el encargado de realizar la investigación preliminar, realizar el traslado de cargos, seleccionar la prueba de cargo y defensa, recibir prueba y dictar sentencia; que se le intervino ilegalmente su teléfono particular, registrando sus llamadas salientes y entrantes, constituyéndose en prueba espuria e ilegítima y violentándose su derecho fundamental a la privacidad y confidencialidad, además de su derecho de defensa. Se declara con lugar el recurso por infracción del numeral 24 de la Constitución Política. Se anula la resolución 951-06 de las 15:05 horas del 6 de noviembre del 2006 del Tribunal de la Inspección Judicial. En lo demás, se declara sin lugar el recurso. El Magistrado Armijo declara con lugar el recurso por razones diferentes. El Magistrado Solano declara sin lugar el recurso. C.L.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

3. Validez de la prueba: no es válida la prueba testimonial cuando no se le ha dado a la defensa oportunidad de preguntarles a las personas testigos.

El Tribunal de la Inspección Judicial indicó en la resolución N° 758-2007 de las diez horas veinte minutos del diecisiete de agosto de dos mil siete:

En el segundo motivo lleva razón la defensa, en autos consta a folio 262 que en forma diligente se opuso a la incorporación de prueba testimonial certificada sin que se le diera la oportunidad de repreguntar, ese vicio es fundamental en este asunto porque esa prueba se utiliza para tener por probados los hechos que se sancionan (ver voto N° 382-93 de la Sala Constitucional).

4. Cadena de custodia: en todo proceso disciplinario, al igual que en materia penal se debe tener el debido cuidado en cuanto a la manipulación de la prueba, pues podría eventualmente obtenerse el archivo de la causa por no respetarse la cadena de custodia.

El Tribunal de la Inspección Judicial señaló en la resolución N° 267-2007 de las trece horas cinco minutos del diecinueve de marzo de dos mil siete:

Alegó el defensor que la cadena de custodia nunca se respetó, no existiendo fundamento alguno para poder asegurar que las fotografías provengan de la computadora asignada al señor GM. Existe una duda con respecto al origen del archivo cuestionado por cuanto no se tiene certeza del momento en que el mismo fue guardado dentro del disco de la computadora, ni de dónde provenía. Examinado el punto, se concluye llevar razón a don D., efectivamente, los testigos son contestes en cuanto a que el material probatorio traído a la causa, no corresponde al visualizado al momento de la intervención de los funcionarios de informática y de éste Órgano Disciplinario. Esto acarrea, inexorablemente, como consecuencia, que no se cuente con prueba alguna para atribuir la conducta aquí acusada, por lo cual, en aplicación del artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo procedente es declarar sin lugar la causa disciplinaria.

5. Prueba errónea: valoración a partir de suposiciones.

El Consejo Superior dispuso en la resolución N° 469-2001 de las 07:30 hrs. del 26 de julio de 2001 en la sesión número 54-01 del diez de julio de dos mil uno, artículo XII:

El Tribunal de la Inspección Judicial, en reiteradas resoluciones que ha confirmado este Consejo, ha resuelto claramente que el sujeto activo debe, de alguna forma intentar que se haga o se deje de hacer algo que el funcionario judicial está obligado a realizar, se dé prioridad o de alguna otra forma se favorezca a los intereses de cualquiera de los participantes en la causa; ello no se ha acreditado en este caso, donde se ha establecido un hecho demostrado, con fundamento en un testigo que dice haber informado de una posible detención, pero no le consta a ella que tal información se transmitiera, todo lo contrario, la prueba lo desvirtúa. No es aceptable, en materia odiosa como la disciplinaria, partir de suposiciones para concluir lo que la prueba no establece,

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

en consecuencia, por estimar que la pregunta realizada por el servidor no puede configurar una falta sancionable, por lo que revoca la resolución recurrida y en su lugar se ordena el archivo de la causa.

6. Insuficiencia de la prueba: sucede cuando ante la insuficiencia de elementos probatorios, lo procedente es el archivo de la queja. Es absolutoria en aplicación del in dubio pro operario.

El Tribunal de la Inspección Judicial señaló en el voto N° 788-2008 de las dieciséis horas diez minutos del diez de octubre de dos mil ocho:

[...] De tal forma que la prueba recabada no es conteste. Mientras el menor dice que el único golpe que recibió fue al bajar del vehículo donde lo transportaban, lo cual explica la defensa técnica y material del acusado como una medida de conducción para evitar que el menor se golpeará al bajar en la unidad de conducción de reos, la denunciante señala otro momento y lugar de la agresión, que nadie vio, ni que tampoco el menor sujeto pasivo de la presunta agresión relata. Así las cosas y al no poderse establecer la verdad real de los hechos y su verdadera intencionalidad, lo que corresponde de conformidad con el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es declarar sin lugar esta queja en aplicación del principio in dubio pro operario [...].

Como se ha comentado en los votos anteriores, en el procedimiento disciplinario judicial se han presentado casos de prueba ilegal. Por tal razón, los defensores y las defensoras públicas deben ser muy celosos en este tema, y deben analizar cuidadosa y detalladamente cada prueba y su legalidad para evitar afectación al debido proceso que tiene la persona encausada.

CAPITULO VI

TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO JUDICIAL

SECCIÓN I: GENERALIDADES DE LA PRESCRIPCIÓN

La prescripción es una excepción que opone el servidor, la servidora o la defensa técnica, en representación de sus intereses cuando el instructor no ejerce su potestad disciplinaria dentro de los plazos establecidos por ley. Es una de las incidencias que más se plantea en los procesos disciplinarios. Se caracteriza porque no es aplicable de oficio, sino que debe ser alegada por la parte interesada.

La excepción de prescripción es un instituto jurídico que garantiza el cumplimiento de los principios de celeridad, seguridad jurídica y eficacia del procedimiento disciplinario.

En el derecho disciplinario, la prescripción es un límite al tiempo de instrucción de los procesos administrativos disciplinarios y procura que los expedientes se resuelvan dentro de los plazos establecidos por ley.

En cuanto a la prescripción, existen disposiciones generales contenidas en el Código de Trabajo (artículo 603) que son de aplicación tanto para funcionarios y funcionarias públicas como privados.

Así dispone el numeral 603 del Código de Trabajo:

Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

También en algunas instituciones existen regulaciones sobre la prescripción que son de aplicación a los funcionarios y las funcionarias, como es el caso del Poder Judicial¹³⁴.

Es importante que se revisen minuciosamente los plazos de prescripción en cada caso concreto y que, si procede la excepción de prescripción por estrategia de defensa, se alegue al contestar la audiencia final.

134 Sobre este aspecto, se pueden consultar el dictamen C-307-2004 de la Procuraduría General de la República; el voto N° 6750-97 y el voto N° 280-1-94 de la Sala Constitucional.

SECCIÓN II

CONCEPTO

Para Cabanellas de Torres la prescripción es la:

Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia¹³⁵.

Trayter sobre el tema observa:

Una de las causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria prevista legalmente se produce cuando la Administración no ejercita el derecho subjetivo que tiene, mediante la acción disciplinaria, a descubrir y sancionar la conducta irregular de sus funcionarios¹³⁶.

En este sentido, el tratadista Carlos Gutiérrez señala:

La virtud jurídica que se atribuye al transcurso del tiempo se funda en el deseo de disminuir las controversias, de impedir que la eventualidad de un litigio se mantenga pendiente sobre los sujetos de derecho en forma indefinida¹³⁷.

De igual forma, Óscar Arbeláez nos refiere:

Universalmente se recurre al postulado de la seguridad jurídica como base insustituible de la prescripción, hasta el punto de que la falta de previsión de un plazo de prescripción supone la infracción del principio. Especialmente cuando, por la incidencia que pueden tener determinadas actuaciones en la esfera del ciudadano, la existencia de plazos se convierte en esencial para garantizar adecuadamente esta seguridad jurídica¹³⁸.

El Tribunal Superior de Trabajo ha indicado lo siguiente en la resolución N° 260-81 de las trece horas quince minutos del veintisiete de mayo de mil novecientos ochenta y uno, respecto a la prescripción:

La prescripción es la consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión en propiedad, ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad, o impotencia, y cuando un ente es titular de un

135 Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elementa*, óp. cit., p. 302.

136 Trayter Jiménez, J.M., óp. cit., p. 232.

137 Gutiérrez, Carlos José. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. Editorial Juricentro, 1985, p.372.

138 Óscar Arbeláez, Jaime. *Derecho Administrativo Sancionador*. Editorial Legis, 2000, p. 596.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

derecho y ha estado bastante tiempo sin ejercerlo, es el caso presumir que su derecho se ha extinguido por falta de interés en su ejercicio; y ello es así por cuanto el orden público y la paz social reclaman la consolidación de las situaciones adquiridas.

Por su parte, la Sala Constitucional señala:

No existe un derecho constitucional a la prescripción, sino más bien el derecho a la seguridad jurídica, a la legalidad a la tutela efectiva y a la igualdad... que la prescripción es un instrumento jurídico creado a efectos de declinar el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, que actúa a modo de sanción procesal por la inactividad de los sujetos procesales en los procesos iniciados o no.¹³⁹

Nieto García sobre el tema refiere:

En el campo de lo ilícito administrativo no se puede excluir el efecto extintivo de la prescripción, pues se crearían situaciones contrarias a la seguridad jurídica, incoherentes con el juego extintivo de esta institución en el ámbito punitivo penal, de modo que cuando ni el legislador ni la Administración, en el uso de la facultad reglamentaria, han llegado a concretar el plazo aplicable, procede buscar una solución en una norma supletoria.¹⁴⁰

Las defensoras y los defensores públicos deben siempre estar vigilantes respecto a los términos de prescripción en los procesos disciplinarios que se les asignan para evitar violaciones a los derechos de sus representados.

SECCIÓN III

PLAZOS O TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

El tema de la prescripción en los procesos disciplinarios judiciales se rige por lo establecido en el numeral 211 de la LOPJ, el cual indica:

La acción para investigar las faltas deberá iniciarse, dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas. La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. Contra lo resuelto siempre cabrá recurso de apelación, salvo que correspondiere a la Corte, contra cuyo pronunciamiento sólo cabrá el de reposición o reconsideración.

139 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 139 de las catorce horas diez minutos del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.

140 García Nieto, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. Editorial Tecnos, 2002, p. 462.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Cuando se estimen insuficientes los elementos de prueba para pronunciarse y haya proceso penal sobre los mismos hechos, la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria se suspenderá¹⁴¹.

Existen cuatro términos de prescripción en materia disciplinaria, a saber:

Primer término de prescripción.

Es el término dentro del cual debe iniciarse la acción para investigar, la cual comienza a correr cuando la persona que tiene la potestad para iniciar la causa o la investigación tenga conocimiento de la supuesta falta. Este término empieza a correr cuando se individualiza la persona acusada y los hechos. Este término es de UN MES que sería, por tanto, la potestad para iniciar válidamente la investigación en un proceso disciplinario. Por consiguiente, si transcurre un mes desde que el órgano instructor competente para iniciar la causa no lo hace, esa potestad prescribe, lo cual imposibilita la apertura de la queja o la investigación disciplinaria.

El Tribunal de la Inspección Judicial manifestó al respecto en la resolución N° 879-2006 de las diez horas y quince minutos del seis de octubre de dos mil seis:

De lo transcrito, se determina fehacientemente que la oportunidad en que se debió abrir el proceso disciplinario del asunto que nos ocupa, sobradamente transcurrió, toda vez que la licenciada A.P., conforme a las razones dadas, dispuso no hacerlo, de tal forma que, a tenor de lo dispuesto en la norma citada, teniéndose que la presente causa debió ser iniciada por la deponente en su condición de Jefa del Despacho, situación de la cual prescindió, se torna obligatorio admitir la defensa opuesta. En consecuencia, se acoge la excepción de prescripción y ha de declararse sin lugar la causa disciplinaria seguida contra ambos servidores.

Este mismo órgano instructor refirió en la resolución N° 367-2007 de las diez horas diez minutos del trece de abril de dos mil siete:

Con dicho proceder la Unidad de Inspección Fiscal, abrió el camino para que transcurriera el termino de un mes para que operara la prescripción, plazo que empieza a correr desde el momento de identificación de la presunta responsable del hecho denunciado; situación que como ya se indicó, aconteció el 20 de julio 2005; pero el Traslado de Cargos, no se dictó sino hasta el día 14 de septiembre de 2005, excediendo en demasía el termino fatal de la prescripción mensual. Así las cosas, no resta más que declarar con lugar la defensa de prescripción alegada y ordenar el archivo del expediente.

141 Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 7333, óp. cit., p. 95.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

También el Tribunal de la Inspección Judicial señaló en la resolución N° 135-2008 de las dieciséis horas quince minutos del dieciocho de febrero de dos mil ocho:

Pero efectivamente consta en autos a folios 1 a 13, que de la inobservancia a la circular 4-98 tuvo conocimiento la jefatura inmediata, el nueve de enero del dos mil siete y una vez transcurrido un plazo mayor al mes desde que se tuvo conocimiento se formuló el traslado de cargos, de tal forma que siendo situaciones propias de conocer por el jefe de conformidad con el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, erradamente sobredimensionó los cargos, los cuales posteriormente fueron aclarados en el proceso incoado y al haber transcurrido más de un mes al dictarse el traslado de cargos, con respecto a los hechos que podrían ser sancionados se acoge la prescripción de la acción alegada por la defensa, en representación de S.P.R, M.Q.R y D.W.L, con respecto a los hechos acusados de inobservancia a la circular 4-98.

En cuanto a la ampliación de cargos, esta debe hacerse dentro del mes siguiente al día en que se tenga conocimiento de los mismos, de lo contrario prescriben (Consejo Superior, artículo LXVI, sesión del seis de abril de dos mil).

Asimismo, el Consejo Superior indicó lo siguiente en el artículo XIII, sesión del treinta de marzo de dos mil tres, queja N° 199-03:

I.- Al conocer este Consejo en alzada, debe analizar como primer aspecto, la excepción de prescripción alegado por el señor C. V. El Tribunal de la Inspección Judicial de acuerdo con el artículo 184 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ejerce control regular y constante sobre todos los servidores de este Poder de la República, vigila el buen cumplimiento de los deberes, tramita las quejas que se presenten contra ellos, instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad y resuelve lo que proceda respecto del régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial (jefes de oficina y Corte Plena, por ejemplo). Sus facultades para abrir un procedimiento son amplias, de manera que si durante la tramitación de una queja surgen otros hechos que puedan dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario contra el mismo servidor u otro, está autorizado para testimoniar piezas e iniciar un nuevo expediente. En esta hipótesis no cuenta, en estricto sentido, el mes desde que comenzó la primera causa, pues el testimonio de piezas se ordena al dictarse el fallo, en virtud de que es en ese momento cuando surgen otros hechos que podrían dar sustento a un nuevo asunto. En este caso, los términos del numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se computan a partir de esa decisión. En la especie, el Tribunal de la Inspección Judicial no siguió el camino descrito, sino que al recibir las actuaciones amplió la imputación de los cargos al señor C., le otorgó el plazo para contestar y hacer llegar la prueba de descargo. Según se aprecia, el procedimiento seguido no fue el legalmente previsto. II.- Conforme lo estatuido en el artículo citado, la acción para investigar la falta debe iniciar dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantar la investigación tiene conocimiento de ella. Del estudio de las actuaciones se constata que el auto de inicio y el traslado de cargos formulado por la Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales, fue dirigido únicamente contra el servidor F. B., pese a contar con el informe respectivo, y el dictado por la Inspección Judicial, en

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

el que se trata de enderezar la acusación contra el señor C. V., excede el plazo de ley. En estas circunstancias no queda más que acoger la excepción de prescripción invocada por don C. H., tal y como lo recomendó la mayoría de la Comisión de Relaciones Laborales.

Segundo término de prescripción.

Este término opera inmediatamente después de iniciada debidamente la causa disciplinaria. Se le conoce de conformidad con lo establecido en la LOPJ, como el término para la investigación, el cual es de UN AÑO y no puede prolongarse más, pues sino prescribiría la potestad para investigar y finalizar válidamente la queja o la causa disciplinaria.

Se debe indicar que el plazo de un año que establece el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para concluir la investigación, así como el inicial es ordenatorio (artículo LXXVIII, sesión del Consejo Superior del veintiuno de septiembre de dos mil, queja n.º 1353-98).

Conforme al artículo 211 LOPJ, la investigación debe concluirse en un año a partir del inicio y la sanción debe imponerse en el mes siguiente, de manera que hay trece meses en total para tramitar y resolver. Si no se dicta la resolución dentro de ese plazo, opera la prescripción (Consejo Superior, artículo LXXVI, sesión del 8-2-00; artículo LXXI, sesión del doce de abril de dos mil, y Corte Plena, artículo IX, sesión del dos de octubre de dos mil, queja N° 91-99).

El Consejo Superior señaló en la resolución N° 241-00 de las siete horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de dos mil, acuerdo número 29-00, tomado el doce de abril de dos mil:

De lo expuesto anteriormente se desprende, que si los autos iniciaron el 22 de septiembre de 1998, la resolución final debió haber sido dictada a más tardar 13 meses después, sea al 22 de octubre del año 1999, y no se hizo hasta el 19 de noviembre de 1999, sin que mediara causa de justificación para el atraso. Al no haberse dictado resolución sancionatoria dentro del plazo antes indicado, ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.

Por su parte, el Tribunal de la Inspección Judicial manifestó en cuanto al tema en la resolución N° 1112-2007 de las catorce horas quince minutos del once de diciembre de dos mil siete:

Del estudio de este expediente, se desprende que la gestionante lleva razón, ya que efectivamente, conforme consta en los folios 1, 19, 20 y 21, de la queja a la cual trasladaron cargos el día por ella mencionado. Asimismo, la Jefatura de la Defensa Pública se declaró incompetente para conocer sobre esta queja, y dispuso remitirla al Tribunal de la Inspección Judicial, quien tuvo conocimiento de este asunto el día veintiséis de octubre de dos mil seis, según se puede apreciar con el sello de recibido visible a folio 30, fecha en que ya se había iniciado la investigación, con el traslado de cargos antes mencionado. Por ello cuando se concedió la audiencia final, es decir, el día dos de noviembre del presente año, acto por el cual se dio por finalizada la investigación, ya había transcurrido el plazo de un año con que se disponía para ese efecto. Al respecto, el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone en lo que interesa: «[...]

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente [...]». Por otra parte, el numeral 204 ibídem, establece: «Concluida la investigación, deberá darse audiencia por tres días al denunciante, si lo hubiere, y al denunciado para que formulen las alegaciones que convengan a sus intereses». En el presente asunto, la investigación no quedó concluido dentro del año siguiente a la fecha de su inicio, y la audiencia final fue concedida después de transcurrido el término de un año antes dicho. Como no se procedió de acuerdo como lo dispone la citada ley, en el presente proceso irremediablemente operó la prescripción alegada por la abogada defensora de la acusada, razón por la cual se acoge la citada excepción, se declara sin lugar la presente causa disciplinaria y se ordena el archivo de la presente queja.

Tercer término de prescripción.

Este plazo o término se dispone para la aplicación de la potestad sancionatoria y este inicia justamente cuando finaliza la investigación; es decir, una vez concluida esta y listos los autos para dictar la resolución final. En caso de que proceda sancionar al funcionario o a la funcionaria, el órgano instructor tiene el plazo de UN MES para ello, de lo contrario prescribiría la potestad sancionatoria.

En este sentido, el Consejo Superior se pronunció en la sesión N° 70-07 del veinte de septiembre de dos mil siete, artículo XIV:

A partir de los datos anteriores, se tiene que el término para que el Tribunal de la Inspección Judicial emitiera su fallo, a partir del momento en que tuvo oportunidad de hacerlo -conforme al artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial-, inició el 26 de abril y finalizó el 26 de mayo, ambos de 2007; partiendo de que el mes para imponer la sanción se contabiliza de fecha a fecha; ya que según dicho artículo: «[...] La investigación deberá concluirse dentro de año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse [...] f- La resolución impugnada fue dictada el 29 de mayo de 2007; es decir, cuando ya se había superado el mes con que disponía el a quo, para sancionar. III- En orden con el análisis anterior, lo procedente es acoger la excepción de prescripción interpuesta por la defensa técnica, al comprobarse en esta sede, que la resolución cuestionada fue emitida fuera del plazo legal correspondiente.

Cuando un asunto es recibido en la Inspección Judicial por incompetencia de otro despacho, con audiencia final ya concedida, el plazo de un mes en que hay para dictar la sentencia comienza a correr de nuevo a partir de la fecha en que el expediente se recibe en la Inspección (Consejo Superior, artículo XXVI, sesión del veintidós de octubre de dos mil dos, queja NC 773-02).

También, cuando un asunto es sometido a conocimiento de la Corte Plena, el plazo de un mes para resolver se cuenta a partir del momento en que el caso se incluye en la agenda de temas por discutir (Corte Plena, artículo V, sesión del primero de julio de dos mil dos, queja N° 1273-01).

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En cuanto a la resolución final en asuntos disciplinarios, esta debe dictarse dentro del plazo de un mes que establece el artículo 211 de la Ley Orgánica Poder Judicial, sino la acción disciplinaria está prescrita (Consejo Superior, artículo LXIX, sesión del dos de mayo de dos mil dos, queja N° 540-01, y artículo XIX, sesión del treinta de mayo de dos mil dos, queja N° 681-01).

El plazo de un mes para dictar la sentencia se computa a partir del día siguiente que venzan los tres días que tienen las partes para contestar la audiencia final (Consejo Superior, artículo XXXVI, sesión del doce de agosto de dos mil cuatro, queja N° 685-03).

Cuarto término de prescripción

En el proceso disciplinario al no existir norma expresa en la ley, anteriormente se aplicaba supletoriamente el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República respecto al plazo para denunciar una falta disciplinaria, el cual era de dos años. Dicho artículo se reformó mediante el inciso a) del artículo 45 de la Ley N° 8292 del 31 de julio de 2002, Ley de Control Interno de la Contraloría, y dicho artículo estableció el plazo de prescripción en cinco años.

Como ejemplo de lo anterior, se cuenta con el acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial, tomado en la sesión del diez de octubre de dos mil, artículo XXIX que indicó:

El encausado A.R., fundamenta su alegato de prescripción en que la Ley Orgánica del Poder Judicial no tiene establecidos plazos de prescripción o caducidad de las faltas de los servidores judiciales, y por tal motivo en estos casos debe remitirse a la legislación común, seguidamente se refiere al artículo 603 del Código de Trabajo, reformado para los servidores públicos por el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, que en lo que interesa establece que los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los servidores públicos o para disciplinar sus faltas, prescriben en un plazo de dos años que comienzan a correr desde que se da la causa para la separación o para la sanción, es decir desde que se comete la falta; en vista de que la queja fue interpuesta 2 años y 16 días después de sucedidos los hechos que se le atribuyen, considera que la acción para disciplinar se encuentra prescrita. [...] Ante la evidente ausencia de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre el particular, este Consejo Superior comparte la tesis expuesta por el Lic. A.R. de que supletoriamente debe recurrirse a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

Posteriormente, por acuerdo de la Corte Plena, publicado en el Boletín Judicial N° 94 del 14 de mayo de 2004, se reformaron las reglas prácticas, donde se emitió un criterio respecto al plazo para denunciar, el cual es de CUATRO AÑOS que se computa desde que ocurrieron los hechos y hasta que se pone en conocimiento del órgano instructor. Este plazo no está expresamente establecido en la ley, sino que se ha dispuesto vía jurisprudencial y es el que rige actualmente en el procedimiento disciplinario judicial para denunciar las faltas de los funcionarios y las funcionarias públicos.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En este sentido, el Tribunal de la Inspección Judicial resolvió en la resolución N° 197-2008 de las catorce horas del diez de marzo de dos mil ocho:

El encausado G.T.R. mediante libelos que rolan a folio 68 a 73 interpone la excepción de prescripción, indicando que en esta sumaria según lo declarado por la testigo M.A.B. son los hechos que los ubica históricamente en el dos mil y dos mil uno, por lo que inaplicación de los dispuesto por Corte Plena en su sesión 07-04 celebrada el 1 de marzo del 2004, Artículo XIV, en la cual modificó y adicionó el punto 14, al reglamento denominado “ Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, ya habrían pasado cuatro años a partir de la comisión de la falta. Efectivamente la única posibilidad de fijar en el tiempo los hechos que se acusan son a través del testimonio de la licenciada A.B., quien al denunciar los ubica en el dos cuatro, pero en su declaración y ante una pregunta de la defensa los ubica a inicios de la década, con lo cual momento de interponerse la denunciada habrían transcurrido más de cuatro, por lo que en estricto apego a las reglas prácticas corresponde declarar con lugar la excepción presentada referente a lo acusado con el expediente 02-001618-184-CI.

El Tribunal de la Inspección Judicial se pronunció al respecto en el voto N° 738-2004 de las nueve horas y quince minutos del once de julio de dos mil cuatro de la siguiente manera:

En relación con lo alegado por la defensa, efectivamente la omisión que se investiga se da el once de marzo de mil novecientos noventa y ocho, que es el momento en que se confecciona el oficio firmado por la licenciada P.F.M., con el visto bueno de su jefe y suscrito también por éste, de tal forma que han transcurrido seis años desde ese hecho, obedeciendo a la reforma que realizó la Corte Suprema de Justicia en la Sesión número siete del primero de abril de dos mil cuatro, que adicionó el punto catorce a las reglas prácticas “No se iniciara procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta” debe acogerse lo solicitado por la defensa, omitiendo pronunciamiento con respecto a los otros aspectos de este proceso por no tener ningún interés procesal.

Asimismo, el Tribunal de la Inspección Judicial dispuso en la resolución N° 497-2007 de las diez horas treinta y cinco minutos del dieciocho de mayo de dos mil siete lo siguiente:

Consta a folios del 2 al 33 y del 41 al 52, que los hechos a los cuales se refiere esta causa disciplinaria, datan del mes de noviembre del año dos mil, tal y como lo señaló la abogada defensora del encausado en la contestación de audiencia final, de manera que la presente queja hace referencia a eventos ocurridos, cinco años y diez meses antes de que se le trasladaran cargos al aquí acusado, lo cual ocurrió el siete de septiembre de dos mil seis, según se puede apreciar a folio 56, fecha en que ya habían transcurrido sobradamente los cuatro años, con que se disponía para levantar la información disciplinaria, contados desde la comisión de la falta, según lo dispuso la corte plena en sesión No 07-04 celebrada el primero de marzo del dos mil cuatro, Artículo XIV, en la cual modificó y adicionó el punto 14, al reglamento denominado «Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Tribunal de la Inspección Judicial», el cual establece «[...] No se iniciará procedimiento administrativo disciplinario después de pasados cuatro años a partir de la comisión de la falta». Así las cosas, por haber transcurrido el plazo de cuatro años desde la comisión de la falta, no existe la posibilidad de aplicar el régimen disciplinario, por lo que este Tribunal estima procedente archivar la presente queja.

Con este término de prescripción, se pretende evitar la incertidumbre que genera una causa disciplinaria para los funcionarios y las funcionarias judiciales.

Por tanto, se debe ser vigilante de todos los plazos de prescripción y se deben alegar en defensa de los intereses de las personas defendidas, pues en muchos casos, el órgano instructor no cumple con lo dispuesto en el numeral 211 de la LOPJ y en la jurisprudencia relativa al tema, situación que favorece a las personas encausadas.

CAPÍTULO VII

REGÍMENES DISCIPLINARIOS ESPECIALES Y FUNCIONES GENERALES DE LA DEFENSORA Y DEL DEFENSOR DISCIPLINARIOS

SECCIÓN I

1.1. GENERALIDADES

Finalmente resulta importante analizar algunos regímenes especiales en materia disciplinaria que son de diaria labor para el defensor y la defensora públicas, tal y como se expondrán a continuación.

1.2. El Ministerio Público

Las causas disciplinarias de los funcionarios y las funcionarias del Ministerio Público son instruidas por la Unidad de Inspección Fiscal del Ministerio Público, y quien resuelve es el o la Fiscal General de la República¹⁴².

Al respecto, el artículo 46 de la LOMP señala:

Artículo 46.- Sanciones de los jefes de oficina. Los jefes de oficina también podrán imponer sanciones disciplinarias a sus empleados subalternos, siempre que no excedan de quince días de suspensión. En el caso de suspensión cabrá recurso de apelación ante el Fiscal General.

En aquellos casos en que la Inspección Judicial es quien conoce la queja disciplinaria y la sanción impuesta al servidor o a la servidora judicial es la revocatoria de nombramiento de una o un fiscal, una o un fiscal auxiliar de la República o una o un Fiscal Adjunto, el recurso de apelación será resuelto por la o el Fiscal General como superior jerárquico y no por el Consejo Superior.

Así lo dispone el artículo 28 de la LOPM:

Artículo 28.- Del régimen disciplinario. Los funcionarios y empleados del Ministerio Público estarán sometidos al régimen disciplinario y laboral que establece la ley Orgánica del Poder Judicial. Sin embargo, corresponde al Fiscal General conocer del recurso de apelación de la resolución del Tribunal de la Inspección Judicial que revoque el nombramiento a un fiscal adjunto, fiscal o fiscal auxiliar¹⁴³.

¹⁴² Ley Orgánica del Ministerio Público. <http://intranet/salatercera/leyes/lomp.htm>.

¹⁴³ Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En cuanto a la causa disciplinaria seguida contra el o la Fiscal General de la República, el numeral 24 de la LOMP indica:

Artículo 24.- Régimen disciplinario y detención. Para aplicar sanciones al Fiscal General se seguirá el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero la revocatoria del nombramiento requerirá el voto de las dos terceras partes del total de miembros de la Corte Plena. El Fiscal General de la República no gozará del privilegio constitucional. Sin embargo, sólo podrá ser detenido por orden del juez, en virtud de auto de apertura a juicio firme dictado en su contra o por haber sido sorprendido en flagrante delito¹⁴⁴.

Existen algunos casos en que se presentan ciertas diferencias en la aplicación del régimen, en relación con lo que hemos expuesto en general a lo largo del texto respecto al procedimiento disciplinario.

Sobre este tema se han pronunciado los especialistas en la materia:

1. En caso de que la Inspección Judicial conozca de una causa contra un fiscal adjunto, fiscal, o fiscal auxiliar (solamente) y la sanción a imponer sea de revocatoria de nombramiento, el recurso de apelación será conocido no por el Consejo Superior, sino por el Fiscal General.
2. Se crea una instancia más dentro del Ministerio Público, pues el artículo 46 de la LOMP establece que los jefes de oficina también pueden imponer sanciones que no excedan los 15 días de suspensión. Obviamente esto contrasta con lo establecido en el artículo 185 de la LOPJ, solamente que se presenta una variante, pues el artículo 185 es para todas las Jefaturas, de las que la Inspección Judicial sería el superior, mientras que el artículo 46 de la LOMP, establece como superior no a la Inspección Judicial, sino al Fiscal General. Verbigracia, si el Fiscal de Aguirre y Parrita impone una sanción de suspensión a algunos de los auxiliares judiciales que laboran en su despacho, la apelación se presentaría ante el Fiscal General y no ante la Inspección Judicial.
3. En cuanto al régimen disciplinario sobre el Fiscal General, existe una diferencia con relación a los demás funcionarios judiciales, pues aunque, el procedimiento a seguir es igual a cualquier otro funcionario, lo cierto es que el artículo 24 de la LOMP, establece que en caso de revocatoria de nombramiento, se requerirá el voto de las dos terceras partes del total de los miembros de la Corte Plena¹⁴⁵.

Como ejemplo de lo anterior, pueden observarse los siguientes casos de fiscales, a quienes mediante causa disciplinaria, se les revocó el nombramiento por parte de la Inspección Judicial. Se apeló dicha resolución y quien resolvió en definitiva fue el Fiscal General de la República, de conformidad con el numeral 28 de la LOMP.

144 Ídem.

145 Montero García, Roberto; González León, Sergio; Zoch Badilla, María F., óp. cit., p. 33.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

La resolución N° 01-2008 de la Fiscalía General de la República de las diez horas del día veinticuatro de abril de dos mil ocho dispuso:

Igualmente se rechaza el reclamo de violación al principio de proporcionalidad, ya que, como se dijo se evidenció un comportamiento indebido e inadmisibles en los servidores del Ministerio Público, a quienes se exige, por la función encomendada, una conducta intachable. Permitir este tipo de conductas en personal de confianza, vendría a generar una serie de lesiones a la Administración de Justicia, pues no solamente se acreditó la formulación de reportes de datos falsos, por el encausado que de por sí es un acto gravísimo, sino también se evidenció el ocultamiento y anuencia en las faltas cometidas por los otros Fiscales que en su momento laboraron en esa Oficina y aplicaron también la mala práctica del llamado “ expediente virtual”, como bien se acredita de los autos tales incorrecciones menoscaban los principios constitucionales, que exigen la transparencia en la prestación del servicio público, y casos como el que nos ocupa vienen a afectar y alterar no solo los controles el Despacho, sino también el correcto servicio público a los usuarios en cada una de las causas penales descritas en el fallo. Adicionalmente se generó información falsa, la cual era remitida a los despachos encargados del control estadístico (Departamento de Planificación), y supervisión (Fiscalía Adjunta de L.), por lo que, el reproche que estos comportamientos irregulares generan resulta proporcional según la sanción disciplinaria impuesta por el aquo y que esta Fiscalía General comparte al Ordenamiento Jurídico.

En igual sentido, la resolución N° 02-2008 de las ocho horas diez minutos del dos de junio de dos mil ocho indicó:

Además la sanción impuesta se ajusta a la gravedad de los hechos denunciados y acreditados, teniendo en consideración que el ejercicio de la función pública debe ser transparente, honesta y objetiva, siendo ello una de las razones tomadas en consideración por el legislador para incluirlo en el artículo 28 de la Ley Orgánica del Poder Judicial al sancionar con despido aquellas “[...] Incorrecciones o fallas en el ejercicio de su cargo o en su vida privada, que puedan afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial [...]” incluso, esta norma incluye nuestras acciones privadas que puedan afectar el servicio y la imagen de la Institución, sería inaceptable que el Ministerio Público como órgano requirente Estatal, permita acciones inapropiadas de sus miembros (no solicitar la prórroga de la prisión preventiva y ocultar información a sus superiores), quienes son los llamados a cumplir la Ley y la Constitución.

Cabe indicar, sobre este tema, la Sala Constitucional conoció sobre una acción de inconstitucionalidad contra el numeral 28 de la LOMP y al respecto resolvió lo siguiente en el voto N° 2007-015001 de las quince horas y ocho minutos del diecisiete de octubre de dos mil siete:

Por ello, sí existe una Ley especial que regula el funcionamiento del Ministerio Público como lo es la Ley N° 7442, Ley Orgánica del Ministerio Público, es claro que es ésta la que se debe aplicar en primer lugar, de manera que la Ley Orgánica del Poder Judicial será de aplicación subsidiaria, en lo que corresponda.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Si bien es cierto, en el caso concreto, ello supone seguir un procedimiento diferente en punto al conocimiento de los recursos, esa excepción tiene un fundamento objetivo, cual es la naturaleza de las tareas que realizan los Fiscales y los principios que las regulan. En ese sentido, la Sala estima que si bien los Fiscales son servidores judiciales, las funciones que desempeñan –requerir ante los tribunales la aplicación de la ley a través del ejercicio de la acción penal así como la ejecución de las investigaciones preparatorias en los delitos de acción pública-, justifican un régimen disciplinario administrativo diferente. Ese régimen coincide con lo resuelto por la Sala en el sentido de que en vía administrativa, es el superior jerárquico quien debe conocer de los recursos interpuestos contra el acto final dictado en contra del funcionario. De ahí que, siendo el Fiscal General el superior jerárquico de los Fiscales del país, le corresponde conocer de los recursos de apelación interpuestos contra el acto sancionatorio dictado.

V.- Conclusión. En razón de lo dicho, a juicio de la Sala el párrafo segundo del artículo 28 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional no es inconstitucional pues no viola los principios de juez natural, juez imparcial ni igualdad. En consecuencia, lo procedente es declarar sin lugar esta acción.

Así y al declararse sin lugar la citada acción de inconstitucionalidad, se sigue el mismo procedimiento establecido en el artículo 28 de la LOMP, y en los casos en que se dicte la revocatoria de nombramiento de una o un fiscal, un o una fiscal auxiliar o una o un fiscal adjunto del Ministerio Público, y se recurra dicho fallo que será conocido por el o la Fiscal General de la República.

Por ello se deben tener presentes estas diferencias en cuanto a la aplicación del régimen disciplinario de los funcionarios y las funcionarias del Ministerio Público para ejercer de una mejor manera la defensa técnica en este proceso.

1.3. La Escuela Judicial

La Escuela Judicial tuvo su génesis en 1964, cuando el ilustre don Edgar Cervantes Villalta impartió el primer curso para los y las auxiliares judiciales y el personal de apoyo del despacho.

En 1978, la Corte Plena estableció el funcionamiento permanente de la Escuela Judicial y dicha labor se le encargó al Dr. Luis Paulino Mora Mora. Finalmente, en 1981 se crearon la Ley N.º 59 y su Reglamento que regulan su funcionamiento.

La Escuela Judicial se rige también por un régimen disciplinario especial, tal y como lo veremos a continuación. En cuanto al procedimiento se aplica siempre lo dispuesto en el título VIII de la LOPJ.

Existen dos procedimientos disciplinarios diferentes que se aplican en la Escuela Judicial, uno de ellos es el procedimiento disciplinario normal que estudiamos líneas atrás, cuando las personas funcionarias en el ámbito Judicial cometan faltas disciplinarias, por lo cual se sigue el procedimiento establecido en la LOPJ con las mismas competencias y sanciones disciplinarias. Este proceso es instruido por el director o la directora de la Escuela Judicial, cuando la sanción eventual que se debe imponer sea inferior a quince días de suspensión. Si considera el instructor que la falta cometida amerita una sanción mayor, lo pasará a conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Así podemos citar los siguientes casos de funcionarios de la Escuela Judicial a quienes se les ha aplicado el régimen disciplinario.

El primer caso fue resuelto por el Tribunal de la Inspección Judicial, voto N° 400-2008 de las quince horas cincuenta minutos del quince de mayo de dos mil ocho, donde se resolvió sancionar a un funcionario de la Escuela Judicial por haber cometido una falta disciplinaria.

En criterio de este Tribunal, la conducta del endilgado es desde todo punto de vista reproachable, porque todos los funcionarios judiciales debemos observar el debido respeto hacia nuestros compañeros, por lo que no puede permitirse ese comportamiento, pues constituye una conducta impropia de todo servidor judicial, quien está obligado a observar un comportamiento intachable y de respeto hacia los derechos de los demás, conducta prescrita y sancionada en el artículo 28 párrafo 2, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando establece que podrá ser sancionado el servidor que, por incorrecciones o fallas en el ejercicio de su cargo o en su vida privada, afecte el buen servicio o la imagen del Poder Judicial.

En ese mismo sentido, el artículo 49, inciso c) del Estatuto de Servicio Judicial, establece como deber de los servidores judiciales, observar dignidad en el desempeño de su cargo y en su vida privada. Esta última disposición es reiterada en la circular de la Inspección Judicial, del doce de marzo de mil novecientos noventa y ocho, dirigida a todos los servidores judiciales, con fundamento en la normativa antes citada.

Debe tenerse presente que el espíritu del artículo 28 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se sustenta en la necesidad de que los empleados judiciales mantengan el decoro y la corrección, no solo en el ejercicio de sus funciones, sino también en su vida privada. El comportamiento que se les exige, debe estar ajustado a la ley, a la ética y a la moral, tanto en el ámbito público como en el privado. Si no son cumplidos los valores institucionales, resulta afectada la esencia misma del Poder Judicial y, con ello, la del Estado, cuya buena imagen resulta dañada ante el resto de ciudadanos, que esperan una actitud fuera de tacha o duda, precisamente por la índole de los intereses en juego, en los distintos asuntos de que se ocupa este Poder de la República.

Por ello, el proceder del acusado constituye una falta grave, así calificada en uso de la potestad prevista en el numeral 194 de la Ley Orgánica citada, para integrar cualquier otra infracción o quebranto a la conducta exigible a un empleado judicial, no contemplada de modo expreso en las faltas de los ordinales 191, 192 y 193 de ese cuerpo normativo, pero que afecta su condición laboral, o la imagen de la Institución, de modo tal que este Órgano podrá darle la calificación procedente, según los parámetros de esas normas, a fin de aplicar el régimen disciplinario.

Por otra parte, el artículo 195 *ibidem* prevé para esta clase de falta, una sanción de amonestación escrita, o suspensión sin goce de salario hasta por dos meses. En consecuencia, se declara con lugar la presente queja, se califica como grave la falta y se le impone al servidor acusado Jorge A. B., una suspensión sin goce de salario por quince días, sanción que en criterio de este Tribunal, guarda la adecuada proporción con la gravedad de la falta cometida, máxime que con su conducta, el encausado le ocasionó un daño físico el ofendido. Sin embargo, tomando en cuenta que el encausado no reporta correcciones disciplinarias anteriores, según indica la constancia de folio 42, y, considerando además que el licenciado B. Q. contribuyó a que se diera ese resultado, al haber intervenido en la discusión con el encausado, no se le impone a éste una sanción más fuerte.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

De igual manera, en el voto N° 331-05 de las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del veinte de mayo de dos mil cinco, el Tribunal de la Inspección Judicial resolvió sancionar a un funcionario de la Escuela Judicial por haber incurrido en una falta disciplinaria.

En ese sentido, si bien la falta de permiso se dio, lo cierto es que como atenuante debe tenerse el tiempo empleado en dicha actividad académica, la cual se dio en el receso de descanso entre las audiencias de la jornada ordinaria del cuatro de marzo de dos mil cuatro, según se acredita con la constancia de folio 96, empleándose tiempo efectivo laboral únicamente en el traslado, dado el hecho notorio de la distancia existente entre el centro de trabajo —sector central de S. J.— y las instalaciones de la citada U. para la P. C. C. de M., sumado a ello los factores del tráfico vehicular por la zona y la hora.

La conducta desplegada por el denunciado es contraria a la normativa laboral de cita y las circulares que institucionalmente se han emitido al respecto, constituyendo por ello una infracción calificable de falta leve, a tenor del artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, teniendo como referente necesario, la hipótesis contenida en el artículo 193 inciso 2 del mismo cuerpo legal.- Así las cosas, se declara con lugar la causa disciplinaria, encontrándose proporcional sancionar al doctor C. S., con el extremo menor que la calificación de la falta permite, sea con una Advertencia, entendiéndose esta como una llamada de atención para que en lo sucesivo, cuando necesite ausentarse del centro de labores, solicite la respectiva autorización, en cumplimiento de las regulaciones que le exigen ese deber (artículo 11 Reglas Prácticas para Orientar el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria y Funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial). Asimismo, deberá solicitar el permiso respectivo y reportar al Consejo Superior del Poder Judicial los ingresos que por honorarios perciba, producto de conferencias rendidas (artículo 4 Reglamento General sobre Licencias con y sin Goce de Sueldo).

El otro procedimiento es el que se aplica a las personas que se encuentran en calidad de estudiantes de la Escuela Judicial, el cual se rige por lo establecido en la Ley de Creación de la Escuela Judicial, dicha normativa regulan el procedimiento de éste grupo estudiantil en caso de incurrir en alguna falta. Este procedimiento es instruido por la Dirección de la Escuela Judicial, y los estudiantes y las estudiantes tienen todas las garantías del debido proceso y el derecho de defensa que en el proceso disciplinario se estudiaron.

En cuanto a la instrucción del procedimiento, el mismo está a cargo del director o la directora de la Escuela Judicial. Terminada la instrucción del procedimiento, en caso de que se recurra la resolución, dicha apelación se presenta ante el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, dentro del plazo de tres días, luego de comunicada o notificada la resolución.

Según los especialistas en la materia:

En realidad este proceso no es contra el servidor judicial como tal como empleado, sino en su condición de “estudiante” de la Escuela Judicial y la sanción que eventualmente se imponga, no va a afectar la relación laboral del sancionado¹⁴⁶.

146 Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En la Escuela Judicial, se han presentado casos de estudiantes que han llevado cursos y han cometido faltas disciplinarias, lo que ha generado la pérdida del curso y la expulsión de la Escuela Judicial.

Por ejemplo, la resolución N° 05-98 de la Escuela Judicial de las once horas del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y ocho impuso la sanción de advertencia a un estudiante de la Escuela Judicial por falta de respeto a otro estudiante, y así resolvió:

Existen muchas formas de enfrentar situaciones como la de marras, sin necesidad de caer en el irrespeto hacia los demás. No en vano los estudiantes reciben capacitación en materias como Ética, Manejo del Estrés, Derechos Humanos y otros, que persiguen reforzar comportamientos acordes con la función que cumplirán una vez que concluyan el proceso de capacitación y que también deben mostrar durante el proceso de formación.

Así las cosas, es criterio de esta Dirección que está plenamente demostrado que el señor M.S.L. actuó en forma irrespetuosa hacia el señor M.C.R. y ello dio mérito para imponerle la sanción disciplinaria de Advertencia, recordándole que la Institución busca reclutar personas que muestren en sus acciones los valores más altos de nuestra sociedad y uno de ellos lo es el respeto hacia los demás.

En igual sentido, la resolución de la Escuela Judicial de las once horas con treinta minutos del catorce de marzo de dos mil tres resolvió sancionar a dos estudiantes que copiaron las preguntas de un examen que realizarían en el curso “Técnicas de Estudio y de Comunicación Escrita”, el cual era impartido por la Escuela Judicial y recibieron un mes de expulsión de las actividades de la Escuela Judicial:

Es evidente bajo esta óptica, el quebranto del deber de buena fe y lealtad por parte del señor G.S. y la señora S.S. hacia la Escuela Judicial, y en general, hacia la institución, que dispone de la jornada laboral de sus servidores y de los escasos recursos con que cuenta para capacitar a su personal y así mejorar el servicio brindado. Los citados alumnos respondieron en este caso específico ante el esfuerzo institucional, no con mística, esfuerzo, estudio y compromiso ante el reto de superarse y mejorar la calidad del trabajo que realizan, sino con menosprecio e incumplimiento de sus deberes como alumnos de la Escuela Judicial.

Contrario a su deseo de cooperar con la Escuela Judicial, en el logro del objetivo común de capacitación eficaz, entrabaron y distorsionaron el proceso evaluativo en todo el país, al obligar al personal que coordina el programa de Auxiliares Judiciales a variar la prueba en todos los circuitos y jurisdicciones donde se imponía efectuarla. Ello produjo una perturbación del funcionamiento del servicio, afectando la eficacia evaluativo, junto al consabido gasto adicional en recursos que significó producir y distribuir la prueba en todo el territorio nacional, configurándose con ello el elemento formal que termina por delimitar la falta disciplinaria académica bajo estudio.

Respecto al régimen disciplinario de la Escuela Judicial, el artículo 27 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial establece:

Artículo 27.- El régimen disciplinario de la Escuela estará a cargo del Director quien, antes de resolver lo que corresponda, deberá oír personalmente al alumno. Los pronunciamientos

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

a este respecto serán apelables para ante el Consejo Directivo, dentro del tercer día desde la comunicación por escrito.

La imposición de una sanción disciplinaria no afecta la relación laboral para con el Poder Judicial, pero será comunicada a la Corte Plena, a la Inspección Judicial o al Departamento de Personal, según corresponda, para que -si es del caso- se resuelva sobre la situación del alumno, como funcionario o empleado¹⁴⁷.

Las sanciones disciplinarias aplicables se establecen en el numeral 28 de la LCEJ el cual dispone:

Artículo 28.- Las sanciones disciplinarias aplicables son:

- a) Advertencia o apercibimiento.
- b) Reprensión.
- c) Expulsión temporal de la escuela, la cual no podrá ser superior a un mes y conllevará la retención del salario como estudiante.
- ch) Expulsión definitiva¹⁴⁸.

En la práctica, son muy pocos los casos de la Escuela Judicial que se tramitan en la Unidad Disciplinaria. Sin embargo, se debe conocer el procedimiento de este régimen disciplinario especial.

1.4. Hostigamiento o acoso sexual

Dentro de las funciones que realiza la Unidad Disciplinaria se encuentra conocer aquellas causas donde se acusa a la población judicial por acoso u hostigamiento sexual.

El acoso sexual se encuentra bien regulado en nuestro país, tanto a nivel de legislación y jurisprudencia como se estudiará a continuación.

Desde la promulgación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en 1985 hasta la fecha, en Costa Rica, al igual que en muchos otros países, se ha dado por parte de la Administración Pública una protección a las personas que sufren este tipo de violencia, y tanto las instituciones públicas como las privadas han tomado las acciones pertinentes para divulgar material sobre el tema y aplicar la legislación y la jurisprudencia correspondientes.

Así en 1995, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y el país asumió una vez más la protección de los derechos y la dignidad de las personas, especialmente de las mujeres.

¹⁴⁷ Ley de Creación de la Escuela Judicial.

¹⁴⁸ Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En 1993, en el Poder Judicial, la magistrada Zarela Villanueva, como presidenta de la Asociación de Juezas, presentó en el Primer Encuentro Nacional sobre Administración de Justicia, una moción para contar con un reglamento que regulara esta materia en el Poder Judicial, y dicha moción fue aceptada e incluida en los acuerdos tomados en aquel momento.

Por tal motivo y con el fin de cumplir con lo establecido en dicha ley, se aprobó en 1996 un Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, el cual fue modificado recientemente en Febrero de 2009.

A nivel constitucional, se tutela este derecho en los numerales 33 y 56 de la CP, los cuales protegen la dignidad humana y así establecen lo siguiente:

Artículo 33.

Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana¹⁴⁹.

Por su parte, el artículo 56 dispone:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo¹⁵⁰.

En cuanto a la legislación en el Código de Trabajo referente al tema, se encuentran los artículos 12, 15 y 17 que tutelan de manera general la protección de de toda la población laboral en forma integral. A continuación, estudiaremos dicha normativa legal:

Artículo 12.

Queda prohibido a los patronos despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus Leyes conexas¹⁵¹.

149 Constitución Política de Costa Rica, óp. cit., p.111.

150 Ibíd., pp. 196-197.

151 Código de Trabajo de Costa Rica. Revisado y actualizado por Eugenio Vargas Chavarria. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 2006, p. 12.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El artículo 15 indica:

Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus Leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las Leyes del país, y los principios y Leyes de derecho común¹⁵².

En igual sentido, el artículo 17 dispone:

Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus Leyes conexas, tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social¹⁵³.

En cuanto a las Convenciones aplicables en esta materia, se encuentran la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por Costa Rica, mediante la Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por la Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984. También mediante la Ley N° 7499 del 2 de mayo de 1995, se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención «Belem Do Para»), con lo cual se desprende que existe una amplia normativa al respecto.

Este proceso se inicia a instancia de la ofendida o víctima o bien puede interponerla cualquier tercera persona, pero después debe ratificarla la persona ofendida, como es el caso de un jefe o una jefa de oficina que tenga conocimiento de una falta de esta índole, por lo que tiene la obligación de denunciarla.

El acoso sexual es una franca violación a la dignidad humana, porque lesiona la integridad física y mental de quienes brindan el servicio judicial, por tanto, violenta los derechos fundamentales de la persona.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), para que exista acoso sexual deben integrarse tres elementos:

- a) Un comportamiento de carácter sexual.
- b) Que no sea deseado.
- c) Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

¹⁵² *Ibíd.*, p. 14.

¹⁵³ *Ibíd.*, p. 15.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Se podría afirmar que el acoso sexual es reconocido como una imposición de requerimientos sexuales no deseados que somete a la víctima a una situación de desventaja, donde se violentan su integridad, los derechos fundamentales para su desarrollo personal y laboral y el principio de no discriminación, creándole, además, un ambiente hostil que perjudica su salud física y mental; es decir, es toda conducta indeseada por la persona que la recibe, ya sea esta una conducta reiterada o no.

Respecto al concepto o definición de acoso sexual, se establece en el artículo 3 de la citada ley que indica:

ARTICULO 3.-Definiciones.

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.¹⁵⁴

Las manifestaciones del acoso sexual se regulan en el numeral 4 que refiere:

ARTICULO 4.- Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien los reciba¹⁵⁵.

Por su parte, el Reglamento para Prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial en el numeral 2, inciso 1, manifiesta:

¹⁵⁴ Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

¹⁵⁵ Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Artículo 2.-Definiciones.

- a) Hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo¹⁵⁶.

Toda persona que se desempeña laboralmente en el Poder Judicial tiene la obligación de denunciar estos procesos en caso de que tenga conocimiento, de lo contrario se le iniciará proceso disciplinario por su omisión.

En este sentido, el numeral 12 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia establece:

ARTICULO 12.- Responsabilidad del patrono.

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley¹⁵⁷.

Asimismo, el artículo 12 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial dispone:

Artículo 12.-Deber de denunciar de compañeros y de superiores.

Todo compañero y todo superior de un servidor que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el Órgano correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima –artículo 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma, salvo que el acoso sexual resulte público y notorio¹⁵⁸.

Sobre el procedimiento que se debe seguir, pueden consultarse los artículos 182, 183, 185 de la LOPJ y además el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el Código de Trabajo y demás normativa relativa al tema.

156 Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

157 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

158 Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Las sanciones que pueden imponerse en este tipo de falta son las siguientes:

ARTICULO 25.- Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.¹⁵⁹

Sobre este tema, el numeral 27 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial refiere:

Artículo 27.-Sanciones para los acosadores.

El hostigador, cuya falta sea comprobada y atendiendo la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 25 y 27 de la Ley N° 7476, de 3 de febrero de 1995, en relación con el 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial¹⁶⁰.

En el caso de que la conducta o la falta cometida por la persona encausada constituya un hecho punible, se le seguirá también a la persona acusada un proceso penal.

En los litigios de acoso sexual, también es posible la aplicación de medidas cautelares contra la persona denunciada, como lo es la suspensión con goce de salario mientras se investiga el caso, o bien el traslado del funcionario o de la funcionaria a otro despacho.

Estas medidas cautelares en contra de la persona encausada, se dictan para evitar entorpecer la labor de investigación del órgano instructor e impedir la posible intimidación de las personas testigos o víctimas

En este sentido, dispone el numeral 6 del citado reglamento:

ARTICULO 16° MEDIDAS CAUTELARES.

El Órgano Instructor podrá gestionar ante el Consejo Superior que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

1) LA SUSPENSIÓN TEMPORAL CON GOCE DE SALARIO:

Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación;
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

¹⁵⁹ Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

¹⁶⁰ Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

2) EL TRASLADO DEL DENUNCIANTE:

Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado;
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
- c) Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor. Estas medidas se entenderán sin perjuicio de las facultades del órgano instructor de disponer otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, evitando cualquier tipo de revictimización, de los testigos y de la misma investigación.

(Así reformado en sesión de Corte Plena 06-09 del 16 de febrero de 2009, artículo XVIII)¹⁶¹.

Como novedad, vale señalar que el citado reglamento introduce la participación de la Defensa Pública como representante de la víctima en este proceso, así indica el artículo 14 de dicho cuerpo legal:

ARTÍCULO 14°. LA VÍCTIMA COMO PARTE EN EL PROCESO.

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un (a) profesional en derecho, sobre lo cual será advertido por el órgano instructor en la primera resolución. Si así lo solicita, la representación podrá recaer sobre un (a) defensor (a) público(a). De igual manera, tiene derecho a ser atendido(a) por un(a) psicólogo(a) del Área de Salud del Poder Judicial.

(Así reformado en sesión de Corte Plena 06-09 del 16 de febrero de 2009, artículo XVIII)¹⁶².

En este proceso, por tanto, tiene una doble participación la Defensa Pública, por una parte la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública que representa solamente los intereses de la persona acusada (hostigadora) y, por otra parte, con la reciente modificación del referido reglamento, también tiene a cargo la Defensa Pública la representación legal de la o las víctimas.

Ahora bien, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia señala en el voto N° 1052 de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintiuno de diciembre de dos mil cinco, sobre el tema en su considerando tercero:

III.- LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. La calificación de pioneros en la regulación del acoso sexual corresponde a Estados Unidos y Canadá. En efecto, el acoso sexual como ilícito laboral surge y se desarrolla en los países mencionados y de ahí se extiende al resto de países

161 Ídem.

162 Ídem.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

y Organizaciones Internacionales con competencia en las relaciones de trabajo (OIT, UE). Las primeras investigaciones sobre esta materia coinciden en afirmar que el acoso sexual es una consecuencia de la manera cómo está organizada la sociedad y de la distribución del poder entre los sexos. En consecuencia, se considera el acoso sexual no como una expresión del deseo sexual, sino como una demostración de poder, una reafirmación del poder expresada de una manera psíquica que tiene como último objeto recordar a la mujer que su lugar en la sociedad es el de ser un objeto sexual. Por lo tanto la conducta responde a la inferior posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo y ayuda a mantenerlas en esas posiciones. De esta manera, TANGRI et altri explican el acoso sexual bajo tres modelos distintos: el natural o biológico; el modelo organizativo y el modelo socio cultural. Bajo el prisma del primero el acoso sexual no es más que el simple producto de la natural atracción entre dos personas, y en este sentido, dado que los hombres poseen un vigor sexual más fuerte, son ellos quienes usualmente comienzan las proposiciones sexuales. El segundo de los modelos implica que el acoso sexual es el resultado de ciertas estructuras oportunistas creadas en el interior de las organizaciones sociales y de las relaciones de jerarquía. En este sentido, se afirma que las personas que ejercen cierto poder pueden llevar a personas de una categoría inferior a aceptar un papel de objeto sexual. Por último, el tercer modelo argumenta que el acoso sexual es el reflejo de la larga y diferente distribución social del poder y del status entre los sexos. En consecuencia, éste no implica una necesidad sexual, sino que es consecuencia y manifestación de las diferencias de poder que existen entre los hombres y las mujeres en nuestra cultura.

En igual sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia resolvió en el voto N° 158-93 de las nueve horas del veintiuno de julio de 2007:

Jefe de Departamento del OIJ, se le atribuyeron tres conductas debidamente comprobadas que motivaron la pérdida de confianza, cuales eran: el hostigamiento sexual a una compañera; la reunión de sus subalternos con los abogados defensores de un imputado y, su actividad como prestamista en el Poder Judicial. La conducta del demandado de requerirle a su subalterna un comportamiento sexual con un revólver, o una determinada manera de vestir para garantizarle el nombramiento, resulta inaceptable, no solo por el poder jerárquico que ostentaba, sino porque significa una violación a los derechos humanos.

En cuanto al acoso sexual, el Tribunal de la Inspección Judicial se refirió en el voto N° 1015-2006 de las catorce horas diez minutos del treinta de noviembre de dos mil seis de la siguiente forma:

En este caso, se cuenta con la versión de la afectada contra la del encausado, quien niega los hechos, y la prueba pericial constató que en el mes de agosto del dos mil cinco, donde se ubican presuntamente las amenazas, se da una constante comunicación, pero quien llama es la joven A.CH, como lo ha dicho en esta sumaria el señor P.M. Lo anterior genera una duda sobre la credibilidad de su testimonio, y siendo que los demás son testigos de referencia, existe duda también de quién era la persona interesada en comunicarse constantemente con el otro (folio 60). De tal manera que en aplicación del artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el principio *In dubio pro operario*, se debe declarar si lugar la presente queja.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El Consejo Superior del Poder Judicial se pronunció sobre el tema en el acuerdo N° 58-07 de las ocho horas del nueve de agosto de dos mil siete de la siguiente manera:

La conducta irregular en que incurrió el acusado, fue aceptada por él al contestar la nota enviada por la ofendida en donde le explica la molestia que le ocasiona su comportamiento. El denunciado manifiesta comprender la incomodidad que ha producido a F. y jura por lo más sagrado de sus creencias no continuar con esa conducta, le pide perdón por todos los malos momentos que le ha hecho pasar y le da las gracias por haberlo soportado hasta ese momento (notas de folios 4 a 6). Esa actitud acosadora es reafirmada por varios de sus compañeros, según lo describe con detalle la resolución en estudio; de manera que la falta imputada fue cometida por el acusado y así quedó debidamente comprobada, por lo que los agravios apuntados no son atendibles, ni se han violentado los principios invocados.

Por tal razón, se debe tener cuidado y se debe ejercer una adecuada defensa técnica en estos casos, porque pueden acarrear el despido del funcionario o de la funcionaria.

1.5. Acoso laboral o mobbing

El acoso moral o psicológico en el trabajo, también denominado mobbing, es uno de los principales problemas que padecen la población trabajadora del sector público y privado actualmente.

Podría indicarse que el acoso laboral comprende aquellas conductas no deseadas por una persona, las cuales atentan contra su dignidad y crean un ambiente laboral ofensivo, intimidante y hasta humillante. Esta situación sucede cuando una o más personas de manera sistemática y prolongada actúan contra una persona en general o bien en contra de varias.

Existen varias clases de acoso o mobbing, las cuales son:

Mobbing ascendente: este tipo de mobbing es el que ejerce una o varias personas subordinadas sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Es poco frecuente que ocurra, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto al a la Jefatura, pero puede suceder.

Mobbing horizontal: en este supuesto una trabajadora o trabajador sufre acoso por un compañero o compañera con el mismo nivel jerárquico. Sucede cuando el hostigamiento laboral se realiza entre las mismas personas colaboradoras, los cuales ocupan un nivel similar en la jerarquía de la institución.

Mobbing descendente: es el más frecuente. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e, incluso, insultos, es decir, se pretende minar el ámbito psicológico de la víctima que es sujeta de acoso. Ocurre cuando el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la persona acosada.

Al respecto, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado en la resolución N° 655-2005 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto de dos mil cinco lo siguiente:

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

El recurrente no demostró el acoso laboral alegado para poner fin a la relación de servicio, con responsabilidad del ente empleador, mucho menos que el proceder de los entonces jefarcas del Poder Judicial haya tenido como finalidad causarle perjuicios económicos, psicológicos, sociales y en su desarrollo profesional.

El Tribunal de la Inspección Judicial dispuso en el voto N° 736-2008 de las trece horas cuarenta minutos del dieciocho de diciembre de dos mil ocho:

La experticia practicada lleva a concluir que el comportamiento de las denunciantes, no reveló la presencia de indicadores que hicieran estar ante un caso de hostigamiento laboral, no se advirtieron en la evaluación de las denunciantes secuelas propias de esa patología, así como tampoco la encuesta puso de manifiesto las características formas larvadas de la conducta. Para los integrantes, las denunciadas han ejercido una jefatura seria, responsable y comprometida con el buen servicio público a los usuarios.

Esto las llevó a implementar nuevas formas de organización del trabajo, ha ejercer un mejor control del recurso humano, así como a buscar su capacitación. Esto no fue bien recibido por el personal, quien mostró resistencia y resintió sobre todo, el no seguirse sus deseos, entre estos, el no nombrar a la denunciada A.H. como Asistente Judicial. Se advierte en la testimonial recibida, confusión de roles por parte de las denunciantes, quienes entendieron que tenían participación en el ejercicio de la jefatura y que, instrucciones como la de anotarse en una pizarra cuando salían del Despacho, eran abusivas o ilegítimas. -En consecuencia, conforme lo expuesto y en aplicación del artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo procedente es declarar sin lugar la causa disciplinaria seguida contra la licenciada L.M.M. y la servidora J.A.H.-.

Por su parte, el Consejo Superior, en la sesión N° 52-07 del diecinueve de julio de dos mil siete, artículo XIV, nos define el acoso laboral de la siguiente forma:

Sin embargo, tomando como base la definición que se ha dado sobre esta falta disciplinaria: «Serán considerados como manifestaciones de hostigamiento o acoso laboral, gestos, palabras, comportamientos o actitudes que se presenten de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que atenten, ofendan, humillen o atemorizen, la integridad física o psíquica de una persona en el lugar de trabajo con el fin de destruirla a través de la degradación del entorno laboral, provocando las siguientes consecuencias: a) En el área emocional: Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima, apatía y otros comportamientos psicopatológicos. b) En el área física: Cefalea, cansancio, desordenes gástricos, trastornos del sueño, apatía sexual, dependencia o adicción a sustancias. c) En el área social: Hipersensibilidad a la crítica, actitudes de desconfianza, aislamiento, agresividad e inadaptación social. d) En el área laboral: Fobia al trabajo, deseo de renuncia, desmotivación, bajo rendimiento y desconcentración. También se considera hostigamiento laboral la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados» (Reglamento del Ministerio de Salud), se comprueba que el Tribunal no describe en esa parte medular del fallo alguna conducta que pueda considerarse como constitutiva de la falta imputada, y que se califica como acoso laboral, ya que, con base en la definición transcrita, resulta necesario que en la descripción de

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

hechos probados se indiquen de forma expresa y concreta las conductas que encuadran dentro de este tipo de faltas, lo cual se echa de menos en la resolución analizada. Esto sí sucede en la parte dispositiva, donde para justificar la calificación de la falta y la sanción a imponer, se hace mención a un comportamiento irregular, pero que no está incluido como hecho demostrado.

III. Lo anterior constituye un grave vicio del procedimiento, por cuanto el acto administrativo final que impone una sanción disciplinaria debe ser congruente en todas sus partes: imputación, hechos probados, análisis de la prueba y parte dispositiva, lo cual no ocurre en este caso, ya que tal como se indicó supra, lo consignado en el «Por Tanto» para sancionar al señor M.I. no guarda correlación con alguno de los hechos tenidos por demostrados. En consecuencia, lo procedente es anular la resolución consultada, y ordenar su reenvío al Tribunal para que haga un nuevo pronunciamiento cumpliendo con el debido proceso, conforme lo ordena el artículo 210 de la Ley Orgánica citada.

En igual sentido, el voto N° 54-08 del Consejo Superior, tomado en la sesión 54-08 de las ocho horas del veinticuatro de julio de dos mil ocho en lo atinente indicó:

XI. SOBRE EL ACOSO LABORAL: Como motivo de fondo coinciden el y las impugnantes en que las conductas que se atribuyen a las encausadas, además de adolecer de los vicios señalados en el considerando anterior, no son constitutivos de acoso laboral. Para analizar el punto indicado, además de considerar la amplia investigación y fundamentación del tema que hizo constar la Comisión de Relaciones Laborales, es necesario reiterar algunos conceptos importantes referidos al acoso laboral, para cual se estima oportuno valorar lo expuesto sobre este tema por parte la Magistrada A.V. C., Presidenta de la Sala Constitucional en la sesión de Corte Plena del 3 de diciembre del 2007, en la cual se analizó este mismo caso, pero referido a la posible participación de la señora Magistrada J. V., al respecto indicó: “El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o con el término inglés Mobbing, es definido por la doctrina como la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, así como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupos de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años. Pretenden hostigar, intimidar, o perturbar hasta el abandono del trabajo de la víctima o víctimas. El acoso laboral, tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

El acoso moral es típico de ambientes de trabajo con una organización productiva deficiente, además de una administración incompetente y desatenta.

El mobbing, en su resolución más personal y complementaria de las acciones laborales, médicas, jurídicas, y facetas relacionadas, consiste en comprender primero cuáles son las áreas más importantes vitales que identifican a una persona y la potencian tanto mental como proactivamente. Son estas áreas, las que un hostigador («mobber») tratará de hacer olvidar

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

(desestructurar) de manera que pueda incidir con más fuerza en sus actividades dañinas. Está considerado como una enfermedad derivada del trabajo.

Adicionalmente, sobre el tema, la Sala Constitucional ha señalado que: los reclamos por acoso laboral deben ser ventilados con todas las garantías, en la vía laboral correspondiente: “para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado “mobbing”, se debe demostrar idónea y fehacientemente la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo, de ahí que no corresponda a este Tribunal Constitucional dilucidar el asunto en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, por lo cual, deberá la accionante si a bien lo tiene- plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario. Sentencia 2006-03086 de las 9:53 hrs. del 10 de marzo de 2006.

Además agregó el honorable Consejo Superior en dicha resolución:

XVI. Por lo expuesto, este Consejo estima que lo que se ha acreditado en el procedimiento es una problemática a nivel de relaciones interpersonales, originada por la forma en que se ha manejado la gestión y rendimiento del Tribunal. Se nota que las relaciones, no solo entre la quejosa y las encausadas, sino incluso entre sus otros miembros se ha vuelto tenso y ello se ha exacerbado por la forma en que se han tratado de solucionar los asuntos, incluida la presente queja. Es innegable que lo ideal es que en un Órgano colegiado exista un rendimiento uniforme de sus integrantes, un interés común en la mejora del servicio y una actitud receptiva ante las propuestas de cambios y soluciones, pero no es posible que ante cualquier cuestionamiento se estime que la vía disciplinaria contra el jefe o el compañero o compañera es lo procedente. Al menos en el presente caso no se dan los presupuestos del acoso laboral, tal como lo refiere la Comisión de Relaciones Laborales el perfil que se ha acreditado con la prueba testimonial y de su propio desempeño no concuerda en ningún caso con el de una persona que ejerce acoso laboral. No se acreditó además cuáles fueron las acciones constantes de humillación y menosprecio que se ejecutaron sobre la quejosa, pues los cuestionamientos sobre su rendimiento, o sobre una resolución que se estimó equivocada o bien las observaciones a sus proyectos, tratándose de un Órgano colegiado, no pueden considerarse acoso laboral, ya que se trata de una decisión conjunta. Con lo anterior se demuestra que tampoco el elemento objetivo del acoso laboral se configura. Más aún, tampoco se acreditó que la enfermedad padecida por doña E. fuera provocada por una situación de acoso laboral, incluso se extrae de la prueba médica que en algunos momentos de sus valoraciones no refirió ningún problema de esta clase y no presentó secuelas relacionadas con este tipo de trauma, lo cual no significa que no tuviera algún estrés originado en las exigencias de su trabajo o de su vida personal, pero esas son dos situaciones distintas, ya que en esta causa se está analizando solamente los elementos objetivos que pudieran llevar a concluir en la existencia de esta figura en perjuicio de la Licda. S.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Estos procesos en la práctica son muy desgastantes para todas las partes, por lo que resulta importante tomar conciencia de que se debe procurar siempre un ambiente de trabajo sano y evitar situaciones como las antes narradas, todo en procura de brindar siempre un servicio público de calidad.

1.6 Procedimiento disciplinario notarial

A la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública le corresponde representar a los notarios y las notarias ausentes en los procesos notariales disciplinarios que se tramitan tanto en el juzgado como en el tribunal notarial, cuando éstos no son localizados en su domicilio ni en su oficina.

Esta representación se encuentra en el numeral 153, párrafo cuarto del Código Notarial y dispone:

En los casos de ausencia del notario sin apoderado inscrito, la notificación se realizará por medio de un edicto que se publicaría en el Boletín Judicial y el proceso seguirá con un defensor público¹⁶³.

El procedimiento notarial se regula en los numerales 138 y siguientes del Código Notarial. En este proceso, se notifica la demanda a la notaria o notario acusado para que la conteste en el plazo de ocho días y ofrezca la prueba de descargo. Posteriormente, evacuada la totalidad de la prueba y finalizada la instrucción, se les da a las partes la audiencia final para que expresen los alegatos finales o conclusiones para, posteriormente, dictar la resolución final. En caso de que dicha resolución sea sancionatoria, esta tiene apelación (para lo cual tiene plazo de tres días) ante el tribunal de notariado.

Los defensores y las defensoras disciplinarios figuran en estos casos como una especie de persona curadora y no se puede referir al fondo del asunto, pues desconoce la realidad o los motivos que originan la queja, precisamente ante la ausencia del notario o de la notaria.

En las causas notariales, la prescripción es de DOS AÑOS de conformidad con el numeral 164 del Código Notarial, el cual se computa a partir de la fecha en que se comete la supuesta falta.

Así dispone el artículo 164 del Código Notarial:

Artículo 164.- Plazo de prescripción. La acción disciplinaria prescribe en el término de dos años contados a partir de la fecha cuando se cometió el hecho que la origina, salvo si este fuere continuo y la reiteración oportuna de la acción o de la omisión impidiere el cumplimiento del plazo. La prescripción se interrumpe por la notificación de la denuncia al notario o a la notaria. Una vez practicado este acto y, mientras se tramita el proceso, no correrá plazo de prescripción alguno. La prescripción de la potestad disciplinaria es declarable de oficio¹⁶⁴.

163 Código Notarial de Costa Rica. Preparado por Herman Mora y Jaime Wesileder, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 1999, p. 80.

164 Ibid., p. 84.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

En cuanto al tema de la prescripción de la acción disciplinaria notarial, el juzgado notarial, en la resolución N° 00166-2007 de las siete horas cuarenta minutos del catorce de marzo de dos mil siete dispuso:

Denuncia REGISTRO CIVIL que el notario LUS por la presentación del matrimonio de CMR y ZTM el día veintiuno de marzo del año dos mil dos y presentar la certificación del nacimiento del a (-sic-) contrayente con fecha posterior a la celebración del matrimonio. Razón por la cual de los hechos investigados se determina que el término de la prescripción de la acción disciplinaria empieza a correr a partir de la fecha en que se otorga la escritura número setenta y nueve. [...] Los hechos tienen lugar a partir de la autorización del instrumento público que se identifica en la denuncia como la escritura otorgada en fecha catorce de diciembre del año dos mil uno y presentado al Registro Civil en fecha veinticinco e (-sic-) marzo del año dos mil dos. Quedando demostrado que desde la fecha en que ocurrieron los hechos al momento de ser notificado el notario público LUS, transcurrieron más de los dos años estipulados por el numeral 164 del Código Notarial.

Al igual que en los demás procesos, para poder sancionar a un notario o notaria se requiere demostrar una conducta irregular de este o esta, no basta lo indicado por la persona denunciante.

Así lo dispuso el juzgado notarial en la resolución N° 00425-07 de las catorce horas del catorce de junio de dos mil siete:

Para aplicar estas medidas se requiere que los hechos denunciados se logren demostrar en cuanto a su veracidad y los efectos que han causado a las partes, ya sea que en el desarrollo de su labor incumpliera sus funciones por negligencia, culpa o dolo, en perjuicio directo de los otorgantes o de una tercera persona y diera como consecuencia una pérdida económica o de cualquier otra índole o al no existir esta situación, se actúe en contra de la fe pública en ellos depositada. De forma que se logre determinar que los actos por el profesional, realizados no reflejan la voluntad de las partes apartándose del marco legal. Lo que da como resultado, que con vista en las pruebas que corren agregadas a los autos que la escritura número mil quinientos sesenta y dos fue otorgada por el notario LDC y no por el notario denunciado, así como lo manifiesta la Defensa Pública efectivamente la denunciante canceló la suma de cientos (-sic-) noventa mil colones según consta en el recibo que se adjunto su fotocopia a folio cuatro, sin que se pueda determinar cual es la persona que recibe el dinero, así como la fecha de otorgamiento de la escritura no coincide con la fecha en que se expide el recibo, al existir un margen de al menos seis meses, lo que da como resultado que no se pueda establecer que existió la falta por la cual se abre el presente proceso disciplinario, con respecto al notario en cuanto a sus funciones notariales y por ende no se le puede sancionar al no haber incurrido en falta alguna, de acuerdo a la prueba analizada.

En los casos en que la persona juzgadora no indique la acción disciplinaria por la cual se sanciona al notario o a la notaria, se anula la resolución como lo dispuso el tribunal de notariado en la resolución N° 208-2007 de las trece horas cuarenta y cinco minutos del seis de septiembre de dos mil siete:

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Como se aprecia, el pronunciamiento del juez fue omiso en cuanto a la acción disciplinaria establecida contra el notario.- De acuerdo a lo antes expresado, a criterio de este Tribunal, lo procedente es anular la sentencia apelada, para que sea dictada nuevamente pronunciándose sobre lo omitido.

La persona que se desempeña notarialmente puede incurrir en responsabilidad civil, penal y disciplinaria tal como lo dispone el numeral 15 del Código Notarial. Así dispone dicho numeral:

ARTÍCULO 15. Responsabilidades.

Los notarios públicos son responsables por el incumplimiento de sus obligaciones y deberes profesionales, así como por la violación de las leyes y sus reglamentos. Esta responsabilidad puede ser disciplinaria, civil o penal.

Carecerá de validez cualquier manifestación de las partes en que el notario sea relevado de responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones.¹⁶⁵

La responsabilidad civil se establece en el numeral 16 del Código Notarial que refiere:

ARTÍCULO 16.- Responsabilidad Civil

La indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la actuación del notario público a los otorgantes, partes o terceros, será cubierta una vez que lo establezca una resolución judicial firme, dictada en la jurisdicción común o la vía disciplinaria. Para indemnizar, se hará efectiva la garantía rendida, sin perjuicio de la responsabilidad personal del notario por cualquier saldo en descubierto.¹⁶⁶

Por su parte la responsabilidad penal establece en el ARTÍCULO 17.- Responsabilidad penal.

Compete a los tribunales penales establecer la responsabilidad penal de los notarios conforme a la ley.¹⁶⁷

Por su parte la responsabilidad disciplinaria está contenida en el Artículo 18.- Responsabilidad disciplinaria.

Los notarios serán sancionados disciplinariamente, según este código, por el incumplimiento de la ley, sus reglamentos, las normas y los principios de la ética profesional, las disposiciones que dicten la Dirección Nacional de Notariado y cualquiera de sus órganos encargados de cumplir funciones relacionadas con la actividad notarial¹⁶⁸.

165 Ibid., p. 19-20.

166 Ibid., p.20.

167 Ibid., p.20.

168 Ibid., p. 20.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Como se desprende de los artículos anteriormente citados, las faltas de este grupo de profesionales, pueden ser variadas pero la defensa pública disciplinaria lo es únicamente para la representación letrada en sede disciplinaria, de conformidad con el numeral 153 del Código Notarial, por lo que en caso de que sean condenados disciplinariamente no se puede hacer nada en lo concerniente a la ejecución de garantía o cobros en sede civil que realice el actor, pues la responsabilidad del defensor o defensora disciplinarios llega hasta la defensa disciplinaria como se indicó ejerciendo una representación técnica adecuada.

Las clases de sanciones que se imponen a los notarios y las notarias se establecen en el numeral 39 del C.N. que dispone:

Artículo 139.- Clases de sanciones

Las sanciones pueden consistir en apercibimiento, reprensión y suspensión en el ejercicio de la función notarial.

El apercibimiento y la reprensión procederán en caso de falta leve, según su importancia.

Existirá falta grave y, por consiguiente, procederá la suspensión en todos los casos en que la conducta del notario perjudique a las partes, terceros o la fe pública, así como cuando se incumplan requisitos, condiciones o deberes propios del ejercicio del notariado, contemplados en las leyes o resultantes de las disposiciones emanadas de las autoridades públicas, en el ejercicio de competencias legales.¹⁶⁹

Artículo 143.- Suspensiones hasta por un mes

Se impondrá a los notarios una suspensión hasta por un mes de acuerdo con la importancia y gravedad de la falta, cuando:

- a)** Actúen sin estar al día en la garantía exigida por ley, una vez prevenidos por la Dirección Nacional de Notariado.
- b)** No acaten los lineamientos, las directrices ni las exigencias de la Dirección o de cualquier otra autoridad competente para emitirlos.
- c)** Se nieguen a exhibir el protocolo, si fuere obligatorio.
- d)** No notifiquen a la Dirección, dentro de un plazo de quince días, el extravío o la destrucción total o parcial del protocolo, para que se inicie la reposición.
- e)** Incurran en descuido o negligencia en la guarda y conservación del protocolo o los documentos que deben custodiar
- f)** No se ajusten a las tarifas fijadas para los honorarios notariales y cobren menos o se excedan en el cobro. El notario podrá cobrar honorarios mayores siempre que los haya pactado por escrito con su cliente y no superen en más de un cincuenta por ciento (50%) los establecidos. Además de la sanción, el notario estará obligado a devolver los excesos no fundamentados.

¹⁶⁹ *Ibíd.*, p. 139.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

- g)** No informen al Registro Nacional, dentro del plazo de quince días, sobre la pérdida o sustracción de la boleta de seguridad.
- h)** No comuniquen a la Dirección, dentro del mes siguiente, las modificaciones, y los cambios relativos al lugar de la notaría.
- i)** Conserve en su poder por más de un mes el tomo concluido del protocolo, o no lo entreguen si fuere obligatorio.
- j)** Atrasen la remisión de los índices de escrituras y sus copias, cuando se refieran a otorgamientos testamentarios¹⁷⁰.

Artículo 144.- Suspensiones hasta por seis meses

Se impondrá a los notarios suspensión de uno a seis meses, según la gravedad de la falta, cuando:

- a)** Atrasen durante más de seis meses y por causa atribuible a ellos, la inscripción de cualquier documento en los registros respectivos, después de ser prevenidos, para inscribirlo y habérseles otorgado un plazo de uno a tres meses. Si, pasados los seis meses de suspensión, el documento aún no hubiese sido inscrito, la sanción se mantendrá vigente hasta la inscripción final.
- b)** Autoricen actos o contratos ilegales o ineficaces.
- c)** Transcriban, reproduzcan o expidan documentos notariales sin ajustarse al contenido del documento transcrito o reproducido, de modo que se induzca a error a terceros.
- d)** No notifiquen ni extiendan, la nota marginal referida en el artículo 96.
- e)** Incumplan alguna disposición, legal o reglamentaria, que les imponga deberes y obligaciones sobre la forma en que deben ejercer la función notarial¹⁷¹.

Artículo 145.- Suspensiones de seis meses a tres años

A los notarios se les impondrán suspensiones desde seis meses y hasta por tres años:

- a)** En los casos citados en el artículo anterior, cuando su actuación produzca daños o perjuicios materiales o económicos a terceros, excepto si se tratare del cobro excesivo de honorarios.
- b)** Cuando cartulen estando suspendidos.
- c)** Si la ineficacia o nulidad de un instrumento público se debe a impericia, descuido o negligencia atribuible a ellos¹⁷².

170 *Ibid.*, pp. 74-76.

171 *Ídem.*

172 *ibid.*, p. 77.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Artículo 146.- Suspensiones de tres años a diez años

Los notarios serán suspendidos desde tres años y hasta por diez años cuando:

- a)** Autoricen actos o contratos cuyos otorgamientos no hayan presenciado o faciliten su protocolo o partes de él a terceros, para la confección de documentos notariales.
- b)** Incurran en alguna anomalía, con perjuicio para las partes o terceros interesados, al tramitar asuntos no contenciosos de actividad judicial.
- c)** Expidan testimonios o certificaciones falsas.
- d)** Modifiquen o alteren, mediante notas marginales o cualquier otro mecanismo, elementos esenciales del negocio autorizado, con perjuicio para algún otorgante¹⁷³.

Artículo 147.- Suspensión fija

Los notarios serán suspendidos por diez años en forma fija, si fueren sancionados por alguno de los delitos indicados en el inciso c) del artículo 4 de este código, salvo que la sanción sea mayor, en cuyo caso se estará al lapso establecido¹⁷⁴.

Artículo 148.- Suspensiones o cesaciones sujetas al cumplimiento de condiciones o deberes.

Si la suspensión o cesación en el cargo se decretare por algún motivo que afecte los requisitos o las condiciones para ejercer el notariado, por incumplimiento de deberes o por haber sido suspendido como abogado, la medida se mantendrá durante todo el tiempo que subsista la causa o el incumplimiento¹⁷⁵.

Artículo 149.- Reducción de pena por indemnización

Cuando el notario sancionado o por sancionar, debido a que causó daños y perjuicios, compruebe haber indemnizado de su propio peculio al perjudicado, podrá reducirse la sanción impuesta, a juicio del juzgador¹⁷⁶.

Como se puede observar, este procedimiento especial tiene sus particularidades, y las sanciones que se deben imponer eventualmente son variadas y conllevan la suspensión de la labor de quien funge como persona notaria para el ejercicio de sus funciones. Por tal razón, es importante estar actualizados con la jurisprudencia y la doctrina sobre la materia para coadyuvar en la defensa técnica de dicha población.

173 *Ibid.*, pp. 77-78.

174 *Ibid.*, p. 78.

175 *Ídem.*

176 *Ídem.*

SECCIÓN II

FUNCIONES GENERALES DEL DEFENSOR Y DE LA DEFENSORA DISCIPLINARIOS

La Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública por mandato legal, específicamente el artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, está abocada a patrocinar aquellos procesos administrativos disciplinarios, donde el personal judicial es cuestionado por hechos relacionados con el ejercicio de sus funciones, lo cual además fue ratificado por el voto número 16570-06 de las diez horas cuatro minutos del diecisiete de noviembre de dos mil de la Sala Constitucional.

Dentro de los servicios que se brindan se encuentran:

- A. Asesoría legal
- B. Patrocinio letrado

El servicio se brinda en todo el país, aunque la Unidad Disciplinaria está ubicada en la Defensa Pública de San José.

Los requisitos para acceder al servicio de la Defensa Pública Disciplinaria son:

- A. Ser funcionario o funcionaria judicial.
- B. La falta cuestionada debe estar en ejercicio propio de las funciones.

Los defensores y las defensoras públicas de la Unidad Disciplinaria tienen varias tareas que realizar, dentro de las que se puede citar de manera general las siguientes:

- Asesorar al servidor o a la servidora en materia disciplinaria cuando al inicio de la causa o en cualquier momento o estado del proceso, así lo solicita ante el órgano instructor (artículo 152 LOPJ).
- Revisar y colaborar con el informe inicial o traslado de cargos que realizan las personas defendidas.
- Analizar y ofrecer la prueba de descargo que se considere necesaria.
- Revisar los plazos de prescripción y las nulidades del traslado de cargos para oponer las excepciones pertinentes.
- Proponer u ofrecer diligencias de investigación de interés y corroborar su realización.
- Controlar los plazos de investigación de la causa disciplinaria.
- Vigilar que una prueba ilícita no se incorpore al proceso.
- Vigilar y controlar que los actos definitivos e irreproducible que afecten los derechos fundamentales de las personas representadas sean llevados a cabo de manera lícita.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

- Atender a todas las personas usuarias de manera personal y gestionar y atender sus peticiones.
- Estar atentos y atentas respecto a la prueba documental que se aporta al expediente.
- Contestar la audiencia final en el procedimiento disciplinario de conformidad con el numeral 204 de la LOPJ.
- Presentar los recursos ordinarios, extraordinarios, de revisión o queja contra las resoluciones desfavorables a la persona encausada.
- Solicitar si procede la intervención de la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial.
- Analizar la procedencia o no de la prueba para mejor resolver.
- Ser vigilantes de que se respeten en todo momento los derechos fundamentales, el debido proceso y el derecho de defensa de las personas defendidas.
- Rendir informes mensuales sobre las labores realizadas.
- Ejercer la defensa en los procesos notariales cuando los notarios y las notarias se encuentran ausentes, entre otras.

CONCLUSIÓN

Al finalizar el presente trabajo, se ha realizado un recorrido por los temas básicos del procedimiento disciplinario en el Poder Judicial. Espero haber llamado la atención respecto a la importancia que tiene la materia disciplinaria, no solo para las personas que se dedican a la Defensa Pública, sino también para toda la población judicial, pues cualquier persona funcionaria pública se encuentra expuesta al régimen disciplinario.

Este texto no pretende agotar el tema, más bien será un punto de partida para quienes se inician en su labor y quienes tienen ya camino recorrido, en tan prestigiosa institución, sin olvidar, deben ser constantes en la actualización de los conocimientos y jurisprudencia para brindarles un mejor servicio a las personas defendidas.

Para la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, es importante desempeñar las funciones encomendadas de manera eficiente y eficaz, pues las posibles sanciones que se pueden imponer en este proceso son variadas como se estudió, las cuales van desde la advertencia hasta la revocatoria de nombramiento de la persona defendida, lo cual ocasiona perjuicios irreparables, pues muchos de ellos y ellas son quienes llevan el sustento al hogar.

Por esta razón, debe existir sensibilización en cada persona defensora pública quien tiene a su cargo la responsabilidad de defender los derechos de otros, ello implica un adecuado ejercicio de la defensa técnica, ya que es fundamental para la resolución del proceso, por lo que se debe dar siempre lo mejor de cada uno y cada una; se debe asesorar debidamente a la persona usuaria y se debe ser responsable con el compromiso que adquieren al representar este tipo de procesos.

De esta forma, la materia disciplinaria, al igual que las demás que atiende la institución, tiene mucha importancia y debe ser garante de los derechos y las garantías fundamentales de las personas defendidas, como lo es garantizar y respetar el debido proceso a nivel disciplinario de la persona encausada y pueda ejercer amplia y libremente su derecho de defensa, aportando prueba, rebatiendo la de cargo, realizando alegatos finales, etc., y así salir adelante con la acusación en su contra.

Se concluye que dentro de la potestad sancionatoria del Estado, se encuentra la potestad disciplinaria y que, para poder desarrollar esta potestad, el Estado debe necesariamente tramitar un procedimiento disciplinario con la finalidad de establecer la verdad real de los hechos, garantizando las garantías y los derechos de la persona acusada.

Como se estudió, el derecho administrativo rige la relación de empleo público entre el Poder Judicial y sus servidores y servidoras, y la imposición de sanciones a la población judicial sucede no solo en el caso de que cometan faltas disciplinarias en el ejercicio de sus funciones, sino también son objeto de quejas las conductas de la vida privada que afecten la imagen del Poder Judicial.

De esta forma, el procedimiento disciplinario no debe verse como una mera formalidad que debe cumplir la Administración a favor de la persona administrada o el funcionario o funcionaria, sino como un

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

instrumento de tutela de sus derechos, con el fin de garantizarle una adecuada defensa. Pero también constituye una opción para que la Administración pueda tomar una decisión adecuada al ordenamiento jurídico, teniendo a su haber todos los elementos de juicio necesarios para ello, es decir, debe existir un equilibrio entre la eficiencia administrativa y el respeto a las garantías constitucionales y legales de sus funcionarios y funcionarias.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Altamirano López, Susana del Rosario. Libro blanco sobre la independencia del Poder Judicial y la eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica. Funcionamiento de la Oficina Judicial. Editorial Franca Baima, San José, Costa Rica, 2000.

Ardón Acosta, Víctor Manuel. El poder de dirección en la empresa. Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 1999.

Artavia, Sergio. Derecho Procesal Civil. Tomo III, Editorial Jurídica Dupas, San José, Costa Rica, 2004.

Ballán, Rafael. Derecho Administrativo disciplinario. Editorial Temis, Santa Fe, Bogotá, Colombia, 1998.

Bielsa, Rafael Antonio. Derecho Administrativo. Volumen 3, Editorial La Ley, Argentina, 1964.

Bogarín Parra, Alicia. Conceptualización del Régimen Notarial en Costa Rica. Editorial CONAMJ, San José, Costa Rica, 2001.

Bolaños González, Jimmy. Derecho Disciplinario Policial. Editorial UNED, San José, Costa Rica, 2006.

_____. Derecho Disciplinario de la Función Pública. Primera edición, Editorial Investigaciones Jurídicas, S.A, San José, Costa Rica, 2000.

Brenes Esquivel. A.L. y otros. Seminario sobre Procedimientos Administrativos. (Memoria), San José, Costa Rica, 2001.

Carro Hernández, María del Rocío. El hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Primera edición, San José, Costa Rica, Editorial Juritexto, 1994.

Castro Loría, Juan Carlos. Derecho Administrativo Sancionador y Garantías Constitucionales. Editorial Jurídica FPDP, San José, Costa Rica, Primera edición, 2006.

Corrales Valverde, Óscar. Los procedimientos en el despacho judicial. Escuela Judicial, Poder Judicial, San José, Costa Rica, 2000.

Debis Echandía, Hernando. Compendio de Derecho Procesal: Pruebas Judiciales. Editorial A.B.C., Bogotá, Colombia, 9ª Edición, 1988.

De Diego, Julián Arturo. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera Edición Actualizada. Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1999.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Dromi, José Rodolfo. El procedimiento disciplinario. Madrid, Instituto de Estudios de Administración local, 1986.

_____. Introducción al Derecho Administrativo. Madrid, Editorial Civitas. S.A. Tomo I, 1993.

_____. El procedimiento administrativo. Editorial de Ciencias y Cultura, Buenos Aires, Argentina, 1999.

_____. Instituciones de Derecho Administrativo. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1983.

Escobar López, Edgar. Los Poderes Disciplinarios de los Jueces en la Dirección de los Procesos. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1985.

Escolá, Héctor. Compendio de Derecho Administrativo. Volumen I, Editorial Desalma, 1984.

_____. Tratado General de Procedimiento Administrativo. Editorial Desalma, Buenos Aires, Argentina, 1981.

Entrena Cuesta, Rafael. Curso de Derecho Administrativo. Editorial Tecnos, Madrid, España, Segunda Edición. Tomo I, 1966.

Fernández López, María Fernanda. Derecho Disciplinario. Editorial Civitas, Madrid, España, 1992.

Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del derecho disciplinario. Editorial Cargraphis, Bogotá, Colombia, 2001.

González Pérez, Jesús. La ética en la Administración Pública. Editorial Civitas, 1996.

Gordillo, Agustín. Tratado de Derecho Administrativo. Biblioteca Jurídica Diké, Colombia, 1998.

Gutiérrez, Carlos José. Lecciones de Filosofía del Derecho. Editorial Juricentro, 1985, p.372.

Procedimiento y recursos administrativos. Buenos Aires, Ediciones Macchi, 4ta edición, 1988.

Hilge Quirós, Ricardo. La Reformatio in peius como motivo del Recurso de Casación por la forma. Enciclopedia Jurídica n.º 1. San José, Costa Rica, Volumen I, 1987.

Ibáñez Perfecto, Andrés, Morilla Álvarez, Claudio. El Poder Judicial. Editorial Tecnos, España, 1986.

Jinesta Lobo, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I, Parte General, Medellín, Biblioteca Jurídica Diké, 1 Edición, 2002.

_____. Tratado de Derecho Administrativo. Tomo II, Responsabilidad Administrativa, Medellín, Biblioteca Jurídica Diké, 1 Edición, 2005.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

_____. Tratado de Derecho Administrativo. Volumen 3, Editorial Jurídica Continental, San José, Costa Rica, 2007.

Nieto García, Alejandro. Revista de Administración Pública. Problemas capitales del Derecho Disciplinario. n.º 63, Sept/Dic, España, 1970.

Loutayf Ranea, Roberto G. El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1989.

Marienhoff, Miguel. S. Tratado de Derecho Administrativo. Editorial Abeledo-Perrot, Volumen 3 B, Buenos Aires, Argentina, 1996.

Martínez Marín, A. Régimen Jurídico de los Funcionarios. Editorial Tecnos, Madrid, España, 1999.

Montero García, Roberto, González León, Sergio, Zoch Badilla María F. El Régimen Disciplinario en el Poder Judicial. Defensa Pública. Poder Judicial, 2004.

Ortiz Ortiz, Eduardo. Lecciones de Derecho Administrativo. San José, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, Tomo I, Tesis, 1979.

Palomar Olmeda, Alberto. Derecho de la Función Pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos. Cuarta Edición, Editorial Dykinson S.L., Madrid, España, 1997.

Parada Vásquez, José Ramón. Derecho Administrativo: Organización y empleo público. 10 a. Edición, Editorial Jurídica y Sociales S.A., Madrid, España, 1996.

_____. Derecho Administrativo. Tomo II, Ediciones Jurídicas Marcial Pons, Madrid, España, 1993.

Pérez Gómez, José María. Introducción al régimen jurídico de los funcionarios de las administraciones públicas. Editorial Comares, Granada, España, 1997.

Pons Cánovas, Ferran. Las medidas provisionales en el procedimiento sancionador. Editorial Marcial Pons, 2001.

Procuraduría General de la República. Seminario sobre Procedimientos Disciplinarios. Imprenta Nacional, San José, Costa Rica, 2000.

Quirós, Tito. Educación y Didáctica para Adultos. Primera Edición, Editorial Escuela Judicial, Poder Judicial, San José, Costa Rica, 1995.

Romero Pérez, Enrique. Derecho Administrativo General. Editorial EUNED, San José, Costa Rica, 2002.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Romero, Jorge Enrique. Mobbing laboral: acoso moral, psicológico. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad de Costa Rica.

Trayer Jiménez, Juan Manuel. Situación actual y tendencias de la función pública española. El régimen disciplinario de los funcionarios públicos. Situación actual y examen del anteproyecto del estatuto de la función pública. España, 1998.

_____. Manual de Derecho Disciplinario de los Funcionarios Públicos. Madrid, España, 1992.

Tristán Sánchez, Ana. Elementos de educación de adultos: su aplicación en el ámbito judicial. Segunda Edición, Editorial Escuela Judicial, Poder Judicial, San José, Costa Rica, 2003.

Sabino Álvarez, Gendín. Manual de Derecho Administrativo Español. Barcelona, Bosh, Casa editorial, España, 1954.

Sánchez Morón, Miguel. Derecho de la Función Pública. Segunda Edición, Editorial Tecnos S.A., Madrid, España, 1997.

Santa Cruz, José María. El poder disciplinario judicial: responsabilidad administrativa de magistrados, funcionarios y empleados. Argentina, La Plata, Editorial S.N, 1978.

Sentis Mellendo, Santiago. La Prueba: Los Grandes Temas del Derecho Probatorio. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina, 1979.

Vacas García, Alós, Martín Martín, Luis. Manual de derecho disciplinario judicial. Editorial Arazandi, Navarra, España, 2005.

Varela Araya, Julia. La tramitación de los procesos laborales. Escuela Judicial, Poder Judicial, San José, Costa Rica, 2002.

Younes Moreno, Diego. Derecho Administrativo Laboral: función pública. 5 Edición, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1993.

REVISTAS

Ardón Acosta, Víctor. "La Prueba en Materia Laboral". Primera. Edición. Editorial Escuela Judicial, San José, Costa Rica, 1999.

Barrero Rodríguez, María Concepción. "La prueba en el procedimiento administrativo". Editorial Arazandi, 2 Edición, Navarra, España, 2003.

Bonilla, Goldoni, Giovanni. "Órgano director: integración, facultades y responsabilidades. Seminario sobre procedimientos administrativos". (Memoria El papel de la Procuraduría en el nuevo milenio, n.º 7), San José, 2000.

Bolaños González, Jimmy. Ivstitia. "La prescripción y la caducidad en materia disciplinaria dentro del ámbito del régimen de servicio civil". N.º 58, Febrero, Vol. Año 14, San José, Costa Rica, 2000.

Bolaños Montero, Francisco. Revista Ivstitia. "Régimen disciplinario dentro del Poder judicial. Procedimiento y potestad para su aplicación". N.º 71, Vol. Año 6, San José, Costa Rica. 1992.

Brewer-Carías, Allan R. "Principios del procedimiento administrativo". Editorial Civitas S.A., Madrid, 1993.

Castillo González, Francisco. "La Prohibición de la Reformatio in peius en el Código Procesal Penal". Revista de Ciencias Penales, n.º 26, San José, Costa Rica, Mayo-Agosto, 1975.

Chacón Mata, Alfonso Manuel. Revista de Servicio Civil. "Naturaleza y fines del derecho disciplinario administrativo". N.º 20-21, Julio, Editorial Dirección General del Servicio Civil, San José, Costa Rica, 2007.

García de Enterría, Rafael. "El problema jurídico de las sanciones administrativas". Revista Española de Derecho Administrativo, jul-set-1976.

González Bayón. Elena Raquel. "Los principios del derecho comunitario y su aplicación al procedimiento disciplinario". N.º 7, Editorial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, España, 1992.

Jiménez Meza, Manrique. "Potestad Sancionatoria Administrativa". Revista Ivstitia, San José, Costa Rica, Volumen II, n.º 44, 1990.

Madrigal Zamora, Roberto. Revista de la Defensa Pública, n.º 4, San José, Costa Rica, 2005.

Nieto García, Alejandro. "Problemas capitales del Derecho Disciplinario". Revista de Administración Pública, n.º 63, Septiembre-Diciembre, España, 1970.

Nieto, Alejandro. "Derecho Administrativo Sancionador". Segunda edición ampliada, Editorial Tecnos, Madrid, España, 1994.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Sánchez Sánchez, Alicia. Consejo General del Poder Judicial. Cuaderno de derecho judicial. "El principio non bis in ídem en el régimen disciplinario". N.º 7, Editorial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, España, 1992.

Seminario sobre Procedimientos Administrativos. Memoria. "El papel de la Procuraduría en el nuevo milenio". Junio 2000, 2da. Edición. San José, Costa Rica, 2002.

Sánchez Sánchez, Alicia. "El principio non bis in ídem en el régimen disciplinario de los funcionarios". Cuadernos de Derecho Judicial. Editorial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, España, n.º 7, 1992.

Gimeno Sendra, Vicente y otros. "Derecho Procesal Administrativo Costarricense". San José, Editorial Juricentro, 1993.

Murillo Arias, Mauro. Ivstitia. "Objeto del procedimiento disciplinario e imputación de cargos. Crítica al voto 4457-99 de la Sala Constitucional", n.º 151-152". Julio-Agosto. Vol. Año 13, San José, Costa Rica, 1999.

Ortiz Ortiz, Eduardo. "Medidas cautelares y suspensión del acto impugnado en Costa Rica". En Justicia Administrativa Costarricense, San José, Imp.LIL, 1990.

Prats Catalá, Juan. "Régimen disciplinario laboral y funcional". Consejo General del Poder Judicial. Cuadernos de derecho judicial. N.º 4, Editorial Consejo General del Poder Judicial, Madrid, España, 1994.

Pérez Barrio, Agustín. "La nueva configuración de la potestad disciplinaria de la administración, sus límites constitucionales". Revista Vasca de la Administración Pública, n.º 13, 1985, p.221.

TESIS

Cruz Barahona, Ronald. García Alfaro, Edwin. "Régimen disciplinario del Organismo de Investigación Judicial". San José, Costa Rica, 1987.

Muñoz Cascante, Marta I; Obando Hidalgo Dinorah. "Inspección Judicial: Auxiliar de la Corte Suprema de Justicia". Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 1994.

Zelaya Muñoz, José Gustavo. "El Procedimiento Disciplinario para servidores del Poder Judicial y la reforma en perjuicio de las resoluciones sancionatorias". Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 1998.

DICCIONARIOS

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 27 a. Edición, Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, 2001.

_____. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2006.

LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS

Ley Orgánica del Poder Judicial. Ley N. ° 7333. Revisada y actualizada por Ulises Zúñiga Morales, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, Costa Rica, 2005.

Ley General de la Administración Pública, Ley N. ° 6227. Editorial Editores S.A, San José, Costa Rica, 2006.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

Ley Orgánica del Ministerio Público.

Ley de Creación de la Escuela Judicial.

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

Constitución Política de Costa Rica. Comentada y Anotada por Rubén Hernández Valle, Editorial Juricentro, San José, Costa Rica, 1998.

Código de Trabajo de Costa Rica. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Revisado y actualizado por Eugenia Vargas Cavaría, San José, Costa Rica, 2006.

Código Penal de Costa Rica. Revisado y Actualizado por Ulises Zúñiga Morales, Investigaciones Jurídicas S.A. 17ª Edición, San José.

Código Notarial de Costa Rica. Preparado por Herman Mora Vargas y Jaime Weisleder Weisleder. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. 2ª Edición, San José, Costa Rica, 1999.

JURISPRUDENCIA

VOTOS DE LA SALA CONSTITUCIONAL

Voto N° 9193-2000 de las quince horas con cinco minutos del trece de septiembre de dos mil.

Voto N° 8193-2000 de las quince horas cinco minutos del trece de septiembre de dos mil.

Voto N° 15-90 de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 5653-93 de las ocho horas veintisiete minutos del cinco de noviembre de mil novecientos noventa y tres.

Voto N° 2945-94 de las ocho horas cuarenta y dos minutos del diecisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 4235-1994 de las quince horas tres minutos del doce de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 9557-05 de las dieciséis horas del diecinueve de julio de dos mil cinco.

Voto N° 8330-08 de las nueve y treinta y seis horas del dieciséis de mayo de dos mil ocho.

Voto N° 4268-03 de las dieciséis horas treinta y seis minutos del veinte de mayo de dos mil tres.

Voto N° 17772-06 de las catorce horas cincuenta y cuatro minutos del doce de diciembre de dos mil seis.

Voto N° 571-2007 de las diez horas veintidós minutos del diecinueve de enero de dos mil siete.

Voto N° 1107-2007 de las catorce y cuarenta y cuatro minutos del treinta de enero de dos mil siete.

Voto N° 7437-98 de las quince horas veintiún minutos del veinte de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 7190-94 de las quince horas veinticuatro minutos del seis de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 7033-96 de las nueve y treinta y seis horas del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

Voto N° 06716-2000 de las quince horas trece minutos del primero de agosto de dos mil.

Voto N° 6507-97 de las diez horas cincuenta y un minutos del diez de octubre de mil novecientos noventa y siete.

Voto N° 13131-2003 de las catorce horas cincuenta y nueve minutos del once de noviembre de dos mil tres.

Voto N° 1175-2002 de las diez horas veinticinco minutos del trece de diciembre de dos mil dos.

Voto N° 03067-98 de las dieciocho horas con veinticuatro minutos del seis de mayo de mil novecientos noventa y ocho.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 14516-2004 de las quince horas cuatro minutos del veintiuno de diciembre de dos mil cuatro.

Voto N° 8562-2005 de las dieciséis horas veintinueve minutos del veintinueve de junio del dos mil cinco.

Voto N° 4924-2007 de las trece horas veinte minutos del trece de abril de dos mil siete.

Voto N° 9166-2006 de las dieciséis horas treinta y dos minutos del veintiocho de junio de dos mil seis.

Voto N° 401-98 de las diez horas cuarenta y ocho minutos del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 1181-98 de las doce horas veinticuatro minutos del veinte de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 543-99 de las quince horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 2945-94 de las ocho horas cuarenta y dos minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 21-97 de las catorce horas quince minutos del nueve de abril de mil novecientos noventa y siete.

Voto N° 00119-2001 de las nueve horas veintisiete minutos del cinco de enero de dos mil uno.

Voto N° 03197-2000 de las once horas cincuenta y tres minutos del catorce de abril de dos mil.

Voto N° 02341-2003 de las catorce horas con treinta y cuatro minutos del diecinueve de marzo de dos mil tres.

Voto N° 116902-006 de las diez horas y treinta y siete minutos del once de agosto de dos mil seis.

Voto N° 7041-96 de las diez horas del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

Voto N° 03979- 2003 de las catorce horas con cincuenta y cuatro minutos del catorce de mayo de dos mil tres.

Voto N° 1304-97 de las doce horas nueve minutos del veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y siete.

Voto N° 5594-94 de las quince horas cuarenta y ocho minutos del veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 5092-98 de las dieciocho horas cuarenta cinco minutos del quince de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 4211 -2008 de las catorce horas del catorce de marzo de dos mil ocho.

Voto N° 12000-06 de las dieciséis horas trece minutos del dieciséis de agosto de dos mil seis.

Voto N° 00522-99 de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 15063-2005 de las quince horas cincuenta y nueve minutos del primero de noviembre del dos mil cinco.

Voto N° 3890-2007 de las quince horas cincuenta y un minutos del veinte de marzo de dos mil siete.

Voto N° 382-93 de las nueve horas cuarenta y ocho minutos del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y tres.

Voto N° 139 -2003 de las catorce horas diez minutos del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 015001 -2007 de las quince horas y ocho minutos del diecisiete de octubre de dos mil siete.

Voto N° 7532 de las diecisiete horas tres minutos del trece de julio de dos mil cuatro.

Voto N° 07950 –2000 de las nueve horas con nueve minutos del ocho de septiembre de dos mil.

Voto N° 01033-2005 de las nueve horas con cuarenta y tres minutos del cuatro de febrero de dos mil cinco.

Voto N° 02661- 2006 de las diecisiete horas con cincuenta y dos minutos del veintiocho de febrero de dos mil seis.

Voto N° 004468-2007 de las diecisiete horas y treinta minutos del veintiocho de marzo de dos mil siete.

Voto N° 2005-07141 de las diecisiete horas con veintiún minutos del siete de junio de dos mil cinco.

Voto N° 014300- 2005 de las catorce horas treinta y un minutos del veinte de octubre de dos mil cinco.

Voto N° 4946-94 de las trece horas con cuarenta y cuatro minutos del seis de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 4971-94 de las catorce horas con treinta y cuatro minutos del seis de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 05759-98 de las once horas cincuenta y siete minutos del siete de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 1817-93 de las nueve horas nueve minutos del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y tres.

Voto N° 03119-1999 de las dieciséis horas con cincuenta y cuatro minutos del veintiocho de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 876-2005 de las quince horas treinta y siete minutos del cinco de julio de dos mil cinco.

Voto N° 4861-2007 de las doce horas diecisiete minutos del trece de abril de dos mil siete.

Voto N° 632-99 de las diez horas con cuarenta y ocho minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N°927-94 de las quince horas treinta minutos del quince de febrero de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 2622-95 de las quince horas treinta y seis minutos del veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 00352- 2000 de las dieciocho horas con cincuenta y siete minutos del once de enero de dos mil.

Voto N° 8453-98 de las quince horas cuarenta y dos minutos del veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Voto N° 02543-99 de las nueve horas veinticuatro minutos del nueve de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 2350 de las dieciséis horas cuarenta y dos minutos del diez de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 8841-2001 de las nueve horas tres minutos del treinta y uno de agosto de dos mil uno.

Voto N° 0364-95 de las dieciocho horas del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 1265-95 de las quince horas treinta y seis minutos del siete de marzo de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 8193-2000 de las quince horas con cinco minutos del trece de septiembre de dos.

Voto N° 6290-99 de las diecisiete horas treinta y tres minutos del once de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 5594-94 de las quince horas cuarenta y ocho minutos del veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 136-2003 de las quince horas veintidós minutos del quince de enero de dos mil tres.

Voto N° 2120-20003 de las trece y treinta horas del catorce de marzo de dos mil tres.

Voto N° 4448-08 de las quince y dos horas del veinticinco de marzo de dos mil ocho.

Voto N° 016570 de las diez horas y cuatro minutos del diecisiete de noviembre de dos mil seis.

Voto N° 31-99 de las quince horas y cuarenta y cinco minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 3472-92 de las diez horas treinta minutos del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

Voto N° 02524 -2008 de las ocho horas y treinta y cuatro minutos del veintidós de febrero de dos mil ocho.

Voto N° 1699-94 once horas doce minutos del ocho de abril de mil novecientos noventa y cuatro.

Voto N° 5924-07 de las doce horas y veintiocho minutos del veintisiete de abril de dos mil siete.

Voto N° 2000-11524 de las catorce horas con cuarenta y ocho minutos del veintiuno de diciembre de dos mil.

Voto N° 380-2007 de las trece horas veintinueve minutos del doce de enero de dos mil siete.

Voto N° 2530-91 de las quince horas doce minutos del veintisiete de noviembre de mil novecientos noventa y uno.

Voto N° 6893-97 de las diecisiete horas cincuenta y un minutos del veintidós de octubre de mil novecientos noventa y siete.

Voto N° 7215-2000 de las nueve horas veinticinco minutos del dieciocho de agosto de dos mil.

Voto N° 16339-2008 de las diecisiete horas cincuenta y ocho minutos del treinta de octubre de dos mil ocho.

Voto N° 2814-99 de las diecisiete horas cuarenta y ocho minutos del veinte de abril de mil novecientos noventa y nueve.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 22-99 de las quince horas dieciocho minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 528-95 de las doce horas veintisiete minutos del veintisiete de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 0697-95 de las diez horas cincuenta y cuatro minutos del tres de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

Voto N° 7186-94 de las quince horas doce minutos del seis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.

VOTOS DE LA SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Voto N° 1052 de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintiuno de diciembre de dos mil cinco.

Voto N° 158-93 de las nueve horas del veintiuno de julio de dos mil siete.

Voto N° 655-2005 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto de dos mil cinco.

VOTOS DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Voto N° 1048-2005 de las nueve y quince horas del veintitrés de diciembre de dos mil cinco.

Voto N° 77-2008 de las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero de dos mil ocho.

Voto N° 411-2008 de las catorce horas del veintiuno de mayo de dos mil ocho.

Voto N° 52-2008 de las quince horas cuarenta y cinco minutos del diecisiete de enero del dos mil ocho.

Voto N° 540-2006 de las nueve horas del catorce de julio de dos mil seis.

Voto N° 1052-2005 de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintitrés de diciembre de dos mil cinco.

Voto N° 777-2007 de las diez horas veinte minutos del veinticuatro de agosto de dos mil siete.

Voto N° 738-2004 de las nueve horas y quince minutos del once de julio de dos mil cuatro.

Voto N° 907-2007 de las catorce horas cinco minutos del diez de octubre de dos mil siete.

Voto N° 223-2009 de las trece horas con cuarenta minutos del veintitrés de marzo de dos mil nueve.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 192-2008 de las trece horas con treinta y cinco minutos del diez de marzo de dos mil ocho.

Voto N° 1048-2005 de las nueve y quince horas del veintitrés de diciembre de dos mil cinco.

Voto N° 262 -2008 de las trece horas treinta y cinco minutos del siete de abril de dos mil ocho.

Voto N° 494-06 de las diez horas del veintitrés de junio del dos mil seis.

Voto N° 425-2008 de las catorce horas treinta minutos el veintiséis de mayo de dos mil ocho.

Voto N° 265-2007 de las once horas del dieciséis de marzo de dos mil siete.

Voto N° 355 -2008 de las catorce horas y cuarenta minutos del dos de mayo de dos mil ocho.

Voto N° 648-2008 de las trece horas cincuenta minutos del veinticinco de agosto de dos mil ocho.

Voto N° 656-2004 de las diez horas diez minutos del once de junio de dos mil cuatro.

Voto N° 758-2007 de las diez horas veinte minutos del diecisiete de agosto de dos mil siete.

Voto N° 267-2007 de las trece horas cinco minutos del diecinueve de marzo de dos mil siete.

Voto N° 788-2008 de las dieciséis horas diez minutos del diez de octubre de dos mil ocho.

Voto N° 879-2006 de las diez horas y quince minutos del seis de octubre de dos mil seis.

Voto N° 367-2007 de las diez horas diez minutos del trece de abril de dos mil siete.

Voto N° 135-2008 de las dieciséis horas quince minutos del dieciocho de febrero de dos mil ocho.

Voto N° 1112-2007 de las catorce horas quince minutos del once de diciembre de dos mil siete.

Voto N° 197-2008 de las catorce horas del diez de marzo del dos mil ocho.

Voto N° 497-2007 de las diez horas treinta y cinco minutos del dieciocho de mayo de dos mil siete.

Voto N° 400-2008 de las quince horas cincuenta minutos del quince de mayo de dos mil ocho.

Voto N° 331-05 de las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del veinte de mayo de dos mil cinco.

Voto N° 1015-2006 de las catorce horas diez minutos del treinta de noviembre de dos mil seis.

Voto N° 736-2008 de las trece horas cuarenta minutos del dieciocho de diciembre de dos mil ocho.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Voto N° 736-2004 b del 14 de septiembre del dos mil cuatro,

Voto N° 395-2005 de las nueve horas quince minutos del diecisiete de junio de dos mil cinco.

VOTOS DEL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL

Sesión N° 74-96 del diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y seis, artículo XLVI.

Sesión N° 16-01 del veintidós de febrero de dos mil uno.

Sesión N° 27-2002 del veintitrés de abril de dos mil dos, artículo LVIV.

Voto N° 305-02 de las trece horas del veintinueve de mayo de dos mil dos, sesión 27-02 del veintitrés de abril de dos mil dos, artículo LXIV.

Sesión N° 59-02 del trece de agosto de dos mil dos, artículo XIII.

Sesión del seis de marzo de dos mil uno, artículo XLV.

Artículo IV, sesión del doce de junio del dos mil uno.

Artículo VI, sesión del treinta de marzo del dos mil cuatro.

Resolución N ° 05594-94 de las quince horas cuarenta y ocho minutos del veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Resolución N° 05276-99 de las dieciséis horas del siete de julio de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N ° 01265-95 de las quince horas treinta y seis minutos del siete de marzo de mil novecientos noventa y cinco.

Sesión N° 69-07, voto N° 777-2007 de las diez horas diez minutos del dieciocho de septiembre de dos mil siete, artículo XII.

Sesión N° 102-99 del 23, Artículo LXIII, de las ocho horas del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

Voto N° 469-2001 de las siete y treinta horas del veintiséis de julio de dos mil uno, sesión número 54-01 del 10 de julio de 2001, artículo XII.

Artículo LXVI, sesión del seis de abril de dos mil.

Artículo XIII, sesión del treinta de marzo de dos mil tres.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Artículo LXXVIII, sesión del veintiuno de septiembre de dos mil.

Artículo LXXVI, sesión del ocho de febrero de dos mil.

Artículo LXXI, sesión del doce de abril de dos mil.

Voto N° 241-00 de las siete horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de dos mil, acuerdo N° 29-00 del doce de abril de dos mil.

Artículo XIV, sesión N° 70-07 del veinte de septiembre de dos mil siete.

Artículo XXVI, sesión del veintidós de octubre de dos mil dos.

Artículo LXIX, sesión del dos de mayo de dos mil dos.

Artículo XIX, sesión del treinta de mayo de dos mil dos.

Artículo XXXVI, sesión del doce de agosto de dos mil cuatro.

Artículo XXIV, sesión del diez de octubre de dos mil.

Acuerdo N° 58-07 de las ocho horas del nueve de agosto de dos mil siete.

Artículo XIV, sesión N° 52-07 del diecinueve de julio de dos mil siete.

Voto N° 54-08, sesión 54-08 de las ocho horas del veinticuatro de julio de dos mil ocho.

VOTOS DE LA CORTE PLENA

Sesión 07-04 del primero de marzo de 2004, artículo XIV, n.º 293-2009.

Voto N° 15-09, sesión del cuatro de mayo de dos mil nueve.

Artículo XXXVIII, sesión del veintiocho de enero de dos mil dos.

Artículo IV, sesión del cuatro de octubre de dos mil cuatro y artículo IX, sesión del seis de diciembre de dos mil cuatro.

Artículo IV, sesión del cuatro de octubre de dos mil cuatro y artículo IX, sesión del seis de diciembre de dos mil cuatro.

Artículo XXXVIII, sesión del veintiocho de enero de dos mil dos.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Artículo IX, sesión del dos de octubre de dos mil.

Artículo V, sesión del primero de julio de dos mil dos.

Sesión N° 07-04 celebrada el primero de marzo de dos mil cuatro, artículo XIV.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES DEL PODER JUDICIAL

Sesión del dos de octubre de mil novecientos noventa y ocho, Artículo III.

ESCUELA JUDICIAL

Resolución N° 05-98 de las once horas del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Resolución de las once horas con treinta minutos del catorce de marzo de dos mil tres.

VOTOS DE LA INSPECCIÓN FISCAL DEL MINISTERIO PÚBLICO

Voto N° 01-2008 de la Fiscalía General de la República de las diez horas del veinticuatro de abril de dos mil ocho.

Voto N° 02-2008 de las ocho horas diez minutos del dos de junio de dos mil ocho.

TRIBUNAL DE NOTARIADO

Resolución N° 208-2007 de las trece horas cuarenta y cinco minutos del seis de septiembre de dos mil siete.

JUZGADO NOTARIAL

Resolución N° 00166-2007 de las siete horas cuarenta minutos del catorce de marzo de dos mil siete.

Resolución N° 00425-07 de las catorce horas del catorce de junio de dos mil siete.

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Dictamen N° 307-2004 del 25 de octubre de 2004.

Dictamen C-049-1999 del cinco de marzo de 1999.

CONVENCIONES Y TRATADOS

Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

Convención Americana de Derechos Humanos, aprobada por Costa Rica, mediante la Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por la Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención «Belem Do Para»), ratificada mediante la Ley N° 7499 del 2 de mayo de 1995.

DIRECCIONES DE INTERNET UTILIZADAS

www.apse.or.cr/docum/docu02.htm

www.poder-judicial.go.cr/digesto/guia.htm

www.defensapublica.poder-judicial.go.cr/

www.crg.go.cr

www.derechopenalonline.com

www.pgr.go.cr/Scij/

www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/

www.pgr.go.cr/capacitacion/etica/acosolaboral/l.ppt

www.poder-judicial.go.cr/secretariadegenero/documentacion_relevante/El-acososexual-en-el-empleo-texto-doc.

www.ministerio.publico.poder-judicial.go.cr/

www.rae.es/

ANEXOS

Resulta importante incluir en este trabajo jurisprudencia disciplinaria relevante para coadyuvar en el ejercicio de la defensa técnica de las personas encausadas.

JURISPRUDENCIA DISCIPLINARIA

SALA CONSTITUCIONAL

Violación al debido proceso y al derecho de defensa. Resolución N° 4211-2008 de las catorce horas del catorce de marzo de dos mil ocho.

[...] Señala el recurrente que a su representado se le impuso sanciones disciplinarias consistentes en llamadas de atención por escrito, lo anterior sin que se le indicara claramente cuáles eran las supuestas faltas que se le atribuían, cuales eran las pruebas y sin que se le otorgara audiencia para defenderse. Éste Tribunal ha señalado que para imponer una sanción administrativa debe observarse y cumplirse el debido proceso y garantizar al afectado el ejercicio de su defensa. Considera ésta Sala que en el caso concreto la autoridad recurrida debió comunicar al amparado en forma individualizada, concreta y oportuna, los hechos que se le imputaban, además que en el oficio en que se le impuso la sanción de amonestación por escrito, no se le advierte al amparado de la posibilidad de presentar recursos, lo cual lesiona el derecho constitucional a un debido proceso y a la defensa. Se declara con lugar el recurso por violación al debido proceso y al derecho de defensa. Se anulan las llamadas de atención por escrito que se le impuso al amparado [...].

Violación al debido proceso. Voto N° 4980-2009 del veinticinco de marzo de dos mil nueve.

[...] Se declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, en cuanto a los seguimientos y visitas a la casa de habitación de la amparada, medios probatorios que se estiman desproporcionados. Se le ordena a M.B.R., miembro del Tribunal de la Inspección Judicial abstenerse de utilizar como medios probatorios los seguimientos y las visitas a las casas de habitación de los funcionarios y servidores judiciales en los procedimientos administrativos que se instruyan. Se advierte al recurrido que, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se impondrá prisión de tres meses a dos años, o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliera o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de fundamento a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. Notifíquese, de manera personal, esta resolución a M. B. R., miembro del Tribunal de la Inspección Judicial. En lo demás se declara sin lugar el recurso. El Magistrado Vargas declara parcialmente con lugar el recurso, únicamente, por las visitas a la casa de habitación. Los Magistrados Armijo, Jinesta y Abdelnour

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

declaran, adicionalmente, con lugar el recurso por violación al debido proceso en la etapa de investigación preliminar. Comuníquese [...].

Violación al debido proceso. Suspensión con goce de salario. Voto N° 004273 – 2008 de las quince horas y dos minutos del catorce de marzo de dos mil ocho.

[...] Señala el recurrente que por estar sometido a investigación dentro de un proceso penal que se le suspendió desde hace quince meses sin goce de salario, sin que exista orden judicial que así lo ordene, pues en ningún momento las autoridades judiciales que ordenaron su suspensión indicaron que la misma lo fuera sin goce de salario. Del estudio de los autos la Sala adquiere la certeza que mediante resolución número 845-06, el Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José dispuso que por el plazo que dure el proceso penal debía separarse de sus funciones como miembro de la fuerza pública al amparado, sin definir de manera alguna si tal suspensión se acordaba sin goce de salario; razón por la cuál se debe entender que es con goce de salario. En consecuencia, la Sala estima que la actuación de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad que impuso la suspensión sin goce de salario al recurrente resulta violatoria de sus derechos constitucionales. Se declara con lugar el recurso por la suspensión sin goce de salario ordenada contra el amparado. En consecuencia, se anula la resolución de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad, número 00001-2007-DRH. CL [...]

CORTE PLENA

Prescripción. Acuerdo de la Corte Plena N° 560-2008, tomado en la sesión 27-08 de las dieciséis horas con treinta minutos del diecinueve de agosto de dos mil ocho, artículo VII:

[...] De conformidad con lo que establece el párrafo segundo del artículo 13 del Reglamento «Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial», el señor Presidente informa que el 18 de junio último ingresó, proveniente de la Comisión de Relaciones Laborales, la queja interpuesta ante el Tribunal de la Inspección Judicial por el licenciado F. D. A. R., Fiscal General de la República contra los licenciados M.F.S.L. y R. M. Q., a la sazón Jueces del Juzgado Penal de O., cuyo número de expediente es 07-000476-07-B, el cual se remitió a estudio del Magistrado Arroyo, por lo que el plazo mensual previsto en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para que esta Corte resuelva en definitiva el procedimiento disciplinario corre a partir de hoy.

Se acordó: Tomar nota del anterior informe, y disponer que el plazo señalado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para resolver en definitiva el procedimiento disciplinario, vence el 18 de setiembre próximo. **Se declara acuerdo firme [...].**

Principio de independencia del juez y de la jueza. Corte Plena, acuerdo N° 640-2008 de las nueve horas veinticinco minutos del primero de octubre de dos mil ocho.

[...] III.- CONCLUSIÓN

Considera el suscrito que el conocimiento de ambos casos excede la competencia que en materia disciplinaria tiene la Corte Plena, porque es evidente que se trata de un problema de interpretación de normas jurídicas. Estos casos son de resorte exclusivo de los órganos jurisdiccionales quienes son los llamados a interpretar las leyes, pues la materia disciplinaria debe limitarse a determinar si el funcionario cumplió o no con sus funciones, lo cual en ambos casos quedó demostrado que así fue.

Considerar que si las órdenes fueron o no debidamente fundamentadas, sería dotar a la Corte de competencias que no tiene, porque en cada caso y durante el desarrollo del proceso, cada parte tuvo su propia interpretación acerca del tema en específico. Por ejemplo, en el caso de la juez M.Q., resulta que a través del proceso, tanto el Fiscal como el Juez de la Etapa intermedia consideraron que la orden en cuestión sí contenía una adecuada fundamentación. Posteriormente el mismo Fiscal S.G. se desdice y en el debate considera esta vez que la orden no está fundamentada, actuación que resulta cuestionable, pues si esa era su opinión, no se explica por qué externó lo contrario en la audiencia preliminar y permitió que de manera innecesaria el imputado permaneciera durante tres años ligado a un proceso, con los gastos que para la Administración de Justicia ello conlleva- cuando finalmente consideró que la orden era nula por carecer de fundamentación.

En el caso de S. L, pareciera que todas las partes consideraron que la orden de allanamiento estaba debidamente fundamentada, pues no existió ninguna objeción al respecto, lo cual habría sido lo esperable, máxime si ambos imputados estaban privados de su libertad. Sin embargo, no es sino hasta que en sentencia los jueces anulan la orden y consecuentemente absuelven, decisión que en ningún momento objetó el Ministerio Público, representado también en este caso por el mismo Fiscal S.G. Q., a pesar de que había solicitado la condena para ambos acusados. Como puede observarse, aún dentro de la dinámica misma de cada proceso, las partes interpretaron de diferente manera la norma que regula los requisitos que la orden de allanamiento debe contener, y este tema en específico es a los tribunales penales y en definitiva a los tribunales de casación, a los que corresponde el dictado de criterios homogéneos para la interpretación de la ley. Pretender que vía disciplinaria se establezcan esos criterios, no solo crea una intromisión indebida en el quehacer jurisdiccional por parte de la Corte Plena, sino que atenta contra el principio de independencia judicial, al sancionar disciplinariamente al juez cuando interpreta una norma de manera diferente a la que esta Corte puede considerar como una correcta interpretación [...].

CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL

Proporcionalidad de la sanción, voto salvado, sesión N° 68-2009 celebrada el veintisiete de enero de dos mil nueve, artículo IX:

[...] La Integrante Ana Cecilia Ching Vargas, se apartó del criterio de mayoría en cuanto a la sanción impuesta, pues aunque considera también que la falta cometida es producto de una conducta descuidada del señor N. M., no cree que sea de tal magnitud como para concluir que se vulneraron los principios de buena fe, confianza y probidad de la relación laboral, y

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

considerar la falta gravísima, y sancionarla con la revocatoria de su nombramiento. Su criterio es que constituye falta grave, por lo que en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se le debe imponer al denunciado, a lo sumo dos meses de suspensión. Es por eso que su voto es para que se modifique la resolución apelada y se sancione al señor N. M. con la suspensión indicada [...].

Prescripción. Consejo Superior del Poder Judicial, resolución N° 224-2009, sesión N° 25-09 del diecisiete de marzo de dos mil nueve.

[...] **V.-** En primer lugar, procede examinar la excepción de prescripción alegada por el encausado, con base en lo estipulado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que se refiere a los plazos con que cuenta la Administración para desarrollar el procedimiento disciplinario que regula las faltas cometidas por los servidores judiciales; los cuales empiezan a computarse a partir del momento en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de su ocurrencia o materialización.

VI.- Del análisis cronológico del expediente, se logra determinar que el procedimiento disciplinario lo inició la Unidad de Inspección Fiscal de la Fiscalía General de la República, con fundamento en una nota suscrita por la licenciada S. H. S., Fiscal Coordinadora de la Unidad Especializada de Delitos Varios del Ministerio Público, el día treinta de agosto del año dos mil seis (ver carátula de la Inspección Fiscal y folio 1 aportado en autos). La Unidad de Inspección Fiscal, mediante resolución de las once horas del día veintiocho de setiembre del año dos mil seis, procede a efectuar el respectivo traslado de cargos de la causa analizada. No obstante, por medio de resolución de las diez horas treinta minutos del trece de marzo del año dos mil siete, declara la incompetencia y remite las diligencias a conocimiento de la Inspección Judicial (folios 179 a 191). Una vez recibido el expediente por parte de la Inspección Judicial, se dicta la resolución de las nueve horas diez minutos del cuatro de mayo del dos mil siete, en la que asume el conocimiento de las diligencias (folio 215) pero es hasta las ocho horas del ocho de octubre del dos mil siete, que la Inspección Judicial confiere audiencia final, para que las partes realicen los alegatos que consideren pertinentes (folio 257); y es mediante el voto 1037-2007 de las diez horas treinta minutos del nueve de noviembre del año dos mil siete que se declara con lugar la queja y se solicita sancionar con dos meses sin goce de salario al encausado S.A.A.

El apelante alega que el asunto está prescrito ya que el procedimiento administrativo en su segunda fase, investigación, excedió el plazo de un año para concluirla. Al respecto es preciso subrayar, tal y como lo ha hecho en reiteradas ocasiones este Consejo, que el poder sancionatorio, se ejecuta conforme los principios de actualidad, causalidad y proporcionalidad. Se debe enfatizar en el primero de estos, porque se refiere a que el poder disciplinario del patrono, debe ejercerse de forma oportuna, a efecto de que la sanción, corresponda al período de la comisión de la falta, lo que brinda seguridad jurídica al administrado. Por ello se hace necesario hacer referencia al artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece que la acción para investigar las faltas disciplinarias, deberá iniciarse dentro del mes siguiente a la fecha en que quien deba levantarla tenga conocimiento de ellas, sin dejar de lado que esta etapa de investigación ha de concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y, en caso de que procediera sancionar, esta deberá imponerse dentro del mes siguiente a partir del momento en

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

que el órgano instructor del procedimiento esté en posibilidad de pronunciarse. De esta manera, conforme el estudio del expediente, se observa que los hechos son puestos en conocimiento de la Unidad de Inspección Fiscal el 14 de setiembre del 2006 y dicha Unidad procede al traslado de cargos el 28 de setiembre del mismo mes, lo que implica que el primer plazo de un mes que establece la normativa de cita se cumple a cabalidad sin que opere la prescripción; sin embargo, el segundo plazo de un año para desarrollar la investigación, empezó a correr el 28 de setiembre del mes indicado, lo que significa que necesariamente para que no tenga lugar la prescripción, la investigación debió estar concluida el 28 de setiembre de 2007; no obstante, el Tribunal de la Inspección Judicial a pesar de tener conocimiento de las diligencias desde el 4 de mayo del 2007 (folio 215), finalizó la investigación el ocho de octubre de 2007; precisamente al momento en que emite el auto confiriendo audiencia final a los interesados para que formulen sus alegaciones (folio 257); de forma tal, que para esa fecha ya se acumulaban 10 días en que el plazo para concluir la investigación se había superado, por lo que para esta segunda etapa efectivamente operó la prescripción de la potestad sancionadora [...].

Archivo por insignificancia del daño causado. Consejo Superior, Sesión N° 68-06, del doce de setiembre de dos mil seis, artículo LXVIII:

[...] si además se toma en consideración el valor expresado de la citada cinta, y que se desconoce su vida útil que permita medir el deterioro por el uso, conduce a contradecir la razonabilidad y pertinencia de los procedimientos iniciados, cuyos gastos obviamente serán mucho mayores que el de la propia cinta, máxime si en el procedimiento disciplinario se le designara un defensor público. [...] La insignificancia de hechos, donde no hay afectación de un bien jurídico, sino exclusivamente el daño de una cinta métrica metálica de 30 metros, donde no está de por medio la afectación de daños a terceros, conjugada con la negligencia e inactividad administrativa de las autoridades de Tránsito para proteger el lugar donde ocurrió un homicidio culposo en el momento que el encausado cumplía con su trabajo como inspector ocular, y con el valor económico de la citada cinta métrica, permiten con claridad apreciar que no hubo afectación al interés público [...].

Archivo. Improcedencia de sanción. Resolución N° 52-2008 del Consejo Superior de las once y treinta horas del veintiocho de enero de dos mil ocho, sesión N° 02-2008 celebrada el diez de enero de dos mil ocho, artículo XVIII.

[...] Tal como se deduce de las citadas manifestaciones, estas son coincidentes en indicar que la encausada no hizo abandono de sus labores, sino que contó con la autorización de la jueza del despacho, para iniciar su nombramiento interino- del 7 al 9 de junio de 2006-, una vez que regresara de San José, a donde se dirigió sin saber que ese día la iban a nombrar para ese período; ya que vino a sustituir a una Auxiliar que comunicó que había sido incapacitada hasta ese mismo día y pasadas varias horas desde que inició la jornada laboral. Sobre este punto, también se observó en el detalle de nombramientos remitido por el Departamento de Personal, que antes de ser nombrada interinamente el período del 7 al 9 de junio de 2006, el último nombramiento que había tenido la servidora B. G., fue del 15 al 19 de mayo de 2006, por lo que

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

tuvo una interrupción en sus nombramientos de dieciocho días naturales; con lo que a su vez se comprueba que sus interinatos eran con prolongadas interrupciones y no regulares como equivocadamente se señaló en el acto recurrido y, se puede constatar, fácilmente, con observar el cuadro que describe esos eventos, detallado en el ya varias veces referido inciso 4.1 [...].

Reforma en perjuicio. Consejo Superior, sesión n.º 04-07 del dieciocho de enero de dos mil siete, artículo XI.

[...] con estudio de la resolución de la Sala Constitucional N° 6388-96, del 22 de noviembre de 1996, que sirve de base al agravio presentado por los recurrentes, invocando con ello la violación al principio de la no reforma en perjuicio; considero ahora que estos llevan razón en sus alegatos, por cuanto del análisis de la sentencia de esa Sala, se desprende que con aquella decisión se vulnera el derecho al debido proceso del encausado. 2- Aun con el reparo de que la citada sentencia de la Sala Constitucional está referida a un caso concreto, también resulta irrefutable para este Integrante, que sus términos concuerdan de manera puntual con el trámite procesal que se dio al expediente seguido contra el servidor RM, una vez puesta en conocimiento de este Consejo, la resolución original del Tribunal de la Inspección Judicial, en la que se le impuso una sanción marcadamente menor a la que se conoce en este acto. En este sentido, es oportuno citar, en lo que interesa, los razonamientos que utilizó la Sala Constitucional para declarar con lugar el recurso de amparo que conoció en aquella ocasión, en relación con la aplicación que dio este Consejo a los numerales 210 y 213 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tal y cual lo expuso la defensa en sus agravios; en lo que citó: [...] «En criterio de la Sala, la función que debe cumplir el Consejo Superior del Poder Judicial es la de ser garante de los derechos fundamentales del disciplinado, en el tanto que el procedimiento administrativo haya producido indefensión o cualquier otro vicio que lesione un derecho fundamental del investigado [...]. Así el Consejo Superior del Poder Judicial en un caso concreto y acorde con el principio del non reformatio in peius, no podría anular una resolución del Tribunal de la Inspección Judicial si no en el tanto que ésta haya sancionado casos iguales en términos más severos, y pese a ello, no las aplicó en el asunto que conoce. Lo anterior significa que no puede aplicarse el artículo 210 y 213 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como un mecanismo que permita al Consejo Superior la reforma en perjuicio sin que existan precedentes objetivos que fundamenten el acto administrativo de anulación, máxime si ha existido, como sucede en el caso, aceptación de la parte sancionada de abstenerse de recurrir [...].

Prescripción. Consejo Superior, sesión N° 70-07 del veinte de septiembre de dos mil siete, artículo XIV.

[...] A partir de los datos anteriores, se tiene que el término para que el Tribunal de la Inspección Judicial emitiera su fallo, a partir del momento en que tuvo oportunidad de hacerlo -conforme al artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial-, inició el 26 de abril y finalizó el 26 de mayo, ambos de 2007; partiendo de que **el mes** para imponer la sanción se contabiliza de fecha a fecha; ya que según dicho artículo: «[...] La investigación deberá concluirse dentro de año siguiente a la fecha de su inicio y **si procediere sancionar, la sanción que corresponda deberá imponerse dentro del mes siguiente a contar del momento en que quien deba**

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

hacerlo esté en posibilidad de pronunciarse. [...]» f- La resolución impugnada fue dictada el 29 de mayo de 2007; es decir, cuando ya se había superado el mes con que disponía el a quo, para sancionar. **III-** En orden con el análisis anterior, lo procedente es acoger la excepción de prescripción interpuesta por la defensa técnica, al comprobarse en esta sede, que la resolución cuestionada fue emitida fuera del plazo legal correspondiente [...].

Consejo Superior, voto N° 742-2007 de las ocho horas del cuatro de septiembre de dos mil siete, sesión n.° 60-07 celebrada el dieciséis de agosto de dos mil siete, artículo XX:

[...] Analizado el auto objetado, frente a los resultados que arrojó la investigación realizada dentro de este procedimiento; en el que, no se demostró conducta que sancionar al servidor N.M., este Consejo estima que se debe acoger la solicitud planteada por la Defensora Pública E.Q.M. y en consecuencia, desestimar la aplicación del artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por considerar que en la especie no se presentan los supuestos para aplicar dicha norma legal.

Se acordó: Acoger la solicitud de la licenciada Q.M. y rechazar la pretensión del Tribunal de la Inspección Judicial [...].

Proporcionalidad de la Sanción. Artículo XXIII de la Sesión del Consejo Superior 28-09 del veinticuatro de marzo de dos mil nueve.

[...] 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 [...]”.

En línea con lo expuesto, pese a la gravedad de los hechos considerando que el fin del procedimiento disciplinario es correctivo, así como que el encausado no tiene sanciones

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

anteriores (folio 12), se estima que no procede la revocatoria de su nombramiento, sino una suspensión de 2 meses sin goce de salario, lapso que le servirá al señor N.M., para reflexionar sobre los parámetros de conducta que como empleado judicial está en la obligación de respetar y que una conducta como la descrita puede ocasionarle la pérdida de su trabajo [...].

Violación al debido proceso. Falta de fundamentación de la prueba. Consejo Superior del Poder Judicial, acuerdo N° 95-2009, tomado en la sesión N° 05-09 de las ocho horas del veinte de enero de dos mil nueve, artículo XIV:

[...] **VI.-** Otro de los agravios planteados se refiere a la **falta de fundamentación de la resolución, errónea valoración de la prueba e inobservancia de las reglas de la sana crítica, específicamente al principio de derivación lógica.** Estiman los recurrentes que en la resolución no se valoró la prueba testimonial de los especialistas en la materia, lo que ocasionó que el a quo diera apreciaciones subjetivas. Señalan, además, que se parte de premisas falsas, en virtud de que de la prueba existente no puede derivarse que el acusado cometiera la falta atribuida. Al respecto este Órgano, es del criterio que el acto final no valora la totalidad de la prueba que consta en el expediente. El método de valoración establece la más plena libertad de convencimiento de los juzgadores, pero supone o exige que las conclusiones a que se llega sean el producto racional de las pruebas en que se las apoye, para que su decisión final no se base en su convencimiento personal, sino en la valoración adecuada de las pruebas aportadas. En el caso subexámine se aprecia que el Tribunal se fundamenta en ciertas pruebas que le permitieron establecer que el acusado, quien cambió el breaker que se estaba disparando, de 20 amperios por uno de 30, con esta acción ocasionó el desperfecto mecánico que provocó el mal funcionamiento del congelador y la pérdida de las muestras del laboratorio. Sin embargo, hay prueba técnica en las diligencias, que aseguran que el cambio del dispositivo citado, no pudo haber ocasionado el calentamiento que registró el congelador. En ese sentido, cobra importancia lo declarado por los especialistas en refrigeración, electrónica y electricidad, D.C.R. (folio 269) y F. M. F. (folio 271), que vienen a dejar sin fundamento la afirmación de que el acusado es responsable con el cambio del breaker, de los daños ocasionados. Asimismo, consta en el correo electrónico del ingeniero O. B. Á. del Departamento de Servicios Generales, del Poder Judicial encargado de la supervisión del sistema eléctrico en la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores, que el daño del equipo en cuestión no obedece al cambio de “breaker”. Conforme lo anterior considera este Consejo, que las pruebas técnicas recabadas, permiten determinar que la acción efectuada por el señor O. no provocó el mal funcionamiento del equipo técnico, que tuvo como consecuencia la pérdida del material de laboratorio, por lo que no le puede tener como responsable de lo sucedido. En estas condiciones, lo procedente es acoger los agravios formulados, declarar sin lugar la queja y disponer su archivo [...].

TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Prescripción. Resolución N° 135-2008 de las dieciséis horas quince minutos del dieciocho de febrero de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial.

[...] Pero efectivamente consta en autos a folios 1 a 13, que de la inobservancia a la circular 4-98 tuvo conocimiento la jefatura inmediata, el nueve de enero del dos mil siete y una vez transcurrido un plazo mayor al mes desde que se tuvo conocimiento se formuló el traslado de cargos, de tal forma que siendo situaciones propias de conocer por el jefe de conformidad con el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, erradamente sobredimensionó los cargos, los cuales posteriormente fueron aclarados en el proceso incoado y al haber transcurrido más de un mes al dictarse el traslado de cargos, con respecto a los hechos que podrían ser sancionados se acoge la prescripción de la acción alegada por la defensa, en representación de S.P.R, M.Q.R y D.W.L, con respecto a los hechos acusados de inobservancia a la circular 4-98.

Prescripción. Resolución N° 197-2008 de las catorce horas del diez de marzo de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial.

[...] El encausado G.T.R. mediante libelos que rolan a folio 68 a 73 interpone la excepción de prescripción, indicando que en esta sumaria según lo declarado por la testigo M.A.B. son los hechos que los ubica históricamente en el dos mil y dos mil uno, por lo que inaplicación de los dispuesto por Corte Plena en su sesión 07-04 celebrada el 1 de marzo del 2004, Artículo XIV, en la cual modificó y adicionó el punto 14, al reglamento denominado “Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, ya habrían pasado cuatro años a partir de la comisión de la falta. Efectivamente la única posibilidad de fijar en el tiempo los hechos que se acusan son a través del testimonio de la licenciada A.B., quien al denunciar los ubica en el dos cuatro, pero en su declaración y ante una pregunta de la defensa los ubica a inicios de la década, con lo cual momento de interponerse la denunciada habrían transcurrido más de cuatro, por lo que en estricto apego a las reglas prácticas corresponde declarar con lugar la excepción presentada referente a lo acusado con el expediente 02-001618-184-CI [...].

Violación al debido proceso. Falta de fundamentación. Tribunal de la Inspección Judicial, resolución N° 262-2008 de las trece horas treinta y cinco minutos del siete de abril de dos mil ocho.

[...] II. En cuanto al fondo del asunto, observan los integrantes de este Tribunal que la sentencia, aunque sí fundamenta las sanciones que impone, lo cierto es que no expone las pruebas mediante las cuales, tiene por demostrado la comisión de las faltas, ni por qué considera que son faltas [...]. Ciertamente, se aprecia un vacío en la fundamentación de los motivos del acto sancionatorio, o bien, de la exposición del sustento probatorio analizado para tener por demostrado que los hechos acusados en el traslado de cargos, fueron cometidos por los encausados y por qué constituyen faltas disciplinarias sancionables. La resolución impugnada si bien cita la normativa supuestamente violentada, no explica por qué y cómo se dio su violación. [...] Toda resolución en

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

la cual se aplique el régimen disciplinario debe hacer un detalle pormenorizado de los motivos que el juzgador estima, ponen de manifiesto la comisión de las faltas acusadas por los encausados, haciendo una debida correlación entre los hechos acusados, prueba aportada e incorporada a los autos y la sanción impuesta. Todo lo cual se echa de menos en la resolución que se ataca, viciando la misma de nulidad absoluta, por existir violación al derecho constitucional de los encartados al debido proceso, a los derechos de defensa, a una sentencia justa y a la necesaria congruencia de la resolución [...].

Violación al debido proceso. Falta de fundamentación de la resolución. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución N° 77-2009 de las catorce horas veinte minutos del cinco de febrero de dos mil nueve.

[...] De tal manera que lleva razón la defensora del encausado, al indicar que la resolución carece de fundamentación, pues esta para intentar justificar la sanción, lo que hace es transcribir en su totalidad los testimonios recabados, pero es omisa en la valoración de esos testimonios. Ya en otras ocasiones este Tribunal ha indicado que “toda resolución en la cual se aplique el régimen disciplinario debe hacer un detalle pormenorizado de los motivos que el juzgador estima, ponen de manifiesto la comisión de las faltas acusadas por los encausados, haciendo una debida correlación entre los hechos acusados, prueba aportada e incorporada a los autos y la sanción impuesta. (Voto No. 262 de las 13:35 horas del 7 de abril del 2008). Lo anterior es suficiente para declara con lugar el recurso de apelación, pues ese yerro es violatorio del debido proceso [...].

Prescripción. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución N° 40-09 de las trece horas y cuarenta y cinco minutos del veintiséis de enero de dos mil nueve:

[...] II.- Este Órgano Colegiado, luego de examinar con detenimiento la sumaria, arriba a la conclusión, de que efectivamente en el caso bajo examen, operó el instituto de la prescripción. En efecto, establece el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que la acción para investigar las faltas deberá iniciarse dentro del mes siguiente, a la fecha en que quien deba levantar la investigación tenga conocimiento de ellas y que la investigación deberá concluirse dentro del año siguiente a la fecha de su inicio y si procediere sancionar, deberá imponerse la sanción dentro del mes siguiente, a contar desde el momento en que quien deba pronunciarse esté en posibilidad de hacerlo. Asimismo, el ordinal 204 indica que una vez concluida la investigación, deberá darse audiencia por tres días al denunciante, si lo hubiere y al denunciado para que formulen las alegaciones que estimen pertinentes. En inteligencia de lo anterior, ha de entenderse que cuando el funcionario u órgano con potestad disciplinaria tiene conocimiento de una falta, debe iniciar el procedimiento dentro del mes siguiente, pues de no hacerlo, indefectiblemente operará la prescripción en favor del servidor o servidora, por lo que debe entenderse que ese es un plazo, para que el patrono abra el expediente administrativo y si es procedente, efectúe el traslado de cargos, teniendo un año para terminar la investigación y dar la audiencia final dentro de ese mismo año. Una vez dada la audiencia final, se tiene un mes para el dictado de la sentencia. Nótese que la denuncia interpuesta ante la Oficina de Asuntos Internos fue puesta en conocimiento de la Jefatura del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, el día siete de diciembre del dos mil siete, mediante oficio número 339-OAI-TD-07

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

(Ver folio 1), por lo que el Traslado de Cargos, debió hacerse antes del siete de enero del dos mil ocho, empero, tal y como se aprecia a folio 34, este se dictó el ocho de enero, es decir, cuando ya había transcurrido sobradamente el plazo del mes al que hace referencia el numeral citada. De tal manera, que lleva razón la recurrente y en virtud de ello, se acoge el recurso formulado, no quedando otra opción que revocar la sentencia, declarar la prescripción disciplinaria. Por innecesario, se omite pronunciamiento sobre los demás agravios [...].

Principio de in dubio pro operario. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución N° 629-2008 de las trece horas y cuarenta minutos del dieciocho de agosto de dos mil ocho.

[...] Por lo anterior expuesto, se declara sin lugar la presente queja disciplinaria en aplicación al principio in dubio pro operario, por no poderse establecer el contenido de la conversación sostenida entre detenidos y oficiales del Organismo de investigación Judicial, pero tomando en cuenta el fin de correctivo del régimen disciplinario, deberán los oficiales abstenerse de participar activamente en cualquier interrogatorio o entrevista con un imputado sin la presencia de la defensa técnica, como corresponde, para evitar afectación a la imagen institucional [...].

Nulidad del traslado de cargos. Tribunal de la Inspección Judicial Resolución N° 223-2009 de las trece horas con cuarenta minutos del veintitrés de marzo de dos mil nueve.

[...] En este asunto, se transcribe el correo sin que señale cuáles son las palabras que ofenden, o cuáles son objetivamente falsas, sin que señale a quién ofende en qué momento se transgredió la línea de la libertad de expresión, y el deseo de expresar lo que sucedió en una audiencia, según su percepción. Visto de forme objetiva, no hay imputación concreta en el traslado de cargos, y por ello corresponde anular el mismo. Dado el transcurso del tiempo, se ordena el archivo de la sumaria, por lo que es innecesario pronunciarse sobre los otros agravios [...].

Proporcionalidad de la sanción. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución N° 155-2009 de las quince horas y veinte minutos del veintisiete de febrero de dos mil nueve.

[...] No obstante, dentro de los alegatos de la defensa, se estima llevar razón doña E. en cuanto a la proporcionalidad de la sanción, toda vez que no se tiene noticia de que don R. presente sanciones anteriores en su prontuario, siendo que a los fines del régimen disciplinario, resulta adecuado la imposición de una sanción menor a la acordada por el a quo, para estimar conductas como la vista en el asunto subexámene, considerándose apropiado dar oportunidad a la corrección del comportamiento sin llegar al extremo gravoso de alejar del centro de labores al servidor, a fin de que reflexione sobre lo indebido del actuar por el que se le sanciona. Así las cosas, instando a don R. a que corrija su forma de relacionarse con compañeros y superiores, se confirma la resolución recurrida en cuanto a la calificación de la falta, no así en cuanto a la sanción, la cual se rebaja a una Amonestación Escrita [...].

Prescripción. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución N° 918-2008 de las catorce horas cinco minutos del veintiocho de noviembre de dos mil ocho.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

[...] II. Este Tribunal concuerda con el primer agravio del recurrente, pues la resolución final se dictó hasta el cinco de octubre del dos mil ocho, habiéndose conferido la audiencia final desde el veintiocho de agosto de ese mismo año. Incluso, en ese lapso se dictó dos resoluciones, pero ninguna para ordenar prueba para mejor resolver, sino dirigidas a dar audiencias o corregir nulidades, lo que no interrumpió con el plazo del mes que señala el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de tal manera que la causa se encuentra prescrita, por lo que corresponde acoger la excepción de prescripción alegada y declarar sin lugar la presente queja. Por economía procesal no se entra a conocer los otros agravios [...].

Nulidad del Traslado de Cargos. Tribunal de la Inspección Judicial. Voto N° 188-2009 de las catorce horas del nueve de marzo de dos mil nueve.

[...] Debe tenerse presente que el sometimiento a un proceso de orden sancionatorio, exige que se le informe al acusado, acerca de las circunstancias del modo en que se realizó la conducta que se acusa, el lugar, y su referencia en el tiempo, teniéndose que en el asunto subexámine, la pieza acusatoria no cumple a satisfacción con estos requisitos, las cuales devienen necesarias para el inviolable ejercicio de la defensa y por ende, del cumplimiento del debido proceso. La potestad disciplinaria que ostenta la Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales, dimana de la ley y por ende ha de ceñirse de manera rigurosa a ella, respetando los derechos procesales que le asisten a las partes, pues ello es garantía de un adecuado ejercicio de esa potestad y por ende de un buen servicio público, pues en el caso presente, ante la inadecuada tramitación de la causa, no es posible establecer responsabilidad alguna, pues aunque el caso se reenvíe para una nueva sustanciación, se ha sobrepasado los plazos preceptuados en el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Con base en lo anteriormente dicho, se anula el traslado de cargos de las once horas con cincuenta y cinco minutos del catorce de noviembre del dos mil siete y todos los demás actos que de él dependan. Por economía procesal se ordena el archivo del expediente, pues en caso de que se reenvíe al a quo y subsane el yerro, ya ha transcurrido sobradamente el plazo del mes a que hace alusión el numeral 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por innecesario se omite pronunciamiento sobre los demás agravios [...].

Abuso de autoridad. In dubio pro operario. Resolución N° 161-2008 de las trece horas cincuenta minutos del tres de marzo de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial.

[...] Siendo que esos dos aspectos serían los que vendrían a constituir la falta disciplinaria, existen dos versiones que no han sido descartadas o corroboradas por una objetiva como es el dictamen médico o un informe por desacato contra la menor, el testimonio de un tercero no comprometido con los hechos, las fotografías. La madre de la ofendida tiene una posición definida a favor de su hija y niega cualquier ofensa que se lanzara contra la policía. Y los oficiales del Organismo del niegan cualquier ofensa que se lanzara contra la policía. Y los oficiales del Organismo niegan abuso de poder, así las cosas al no poder establecer la verdad real acontecida y tomando en cuenta el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial lo que corresponde en este caso es declarar sin lugar la queja disciplinaria [...].

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Debido Proceso. Tribunal de la Inspección Judicial. Resolución n.º 77-2008 de las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero de dos mil ocho.

[...] De todo lo expuesto, se pone de manifiesto un proceso totalmente irregular, al margen de toda legalidad y normas procesales, en el cual se dicta la audiencia final sin haberse recabado la prueba, que era obvia en el proceso desde el inicio y que posteriormente, se ordena para mejor proveer, [...]. Por otro lado, dentro de ese intercambio de gestiones y resoluciones por los cambios de señalamientos de prueba, «de mejor acuerdo» recae la revocatoria de la audiencia final que se había otorgado tan precipitadamente, sin haberse evacuado ningún tipo de prueba. Posteriormente la defensa técnica interpone excepción de prescripción por vencimiento del plazo de un mes para resolver y un recurso de reconsideración contra el rechazo de la prueba testimonial ofrecida y nunca se resuelve, dictándose la resolución de fondo sin dar audiencia final, y sin resolver la excepción de prescripción alegada, [...]. Finalmente, se impone una sanción sin poderse establecer los fundamentos jurídicos que sirvieron de base para ello. En este estado de cosas, se tiene que el proceso deviene inevitablemente en nulo de forma absoluta, ya que contiene gran cantidad de vicios que cada uno por sí solo, produciría dicha nulidad y así se declara [...].

Importancia de fundamentar la sentencia. Tribunal de la Inspección Judicial, resolución N° 262 -2008 de las trece horas treinta y cinco minutos del siete de abril de dos mil ocho.

[...] II. En cuanto al fondo del asunto, observan los integrantes de este Tribunal que la sentencia, aunque sí fundamenta las sanciones que impone, lo cierto es que no expone las pruebas mediante las cuales, tiene por demostrado la comisión de las faltas, ni por qué considera que son faltas [...]. Ciertamente, se aprecia un vacío en la fundamentación de los motivos del acto sancionatorio, o bien, de la exposición del sustento probatorio analizado para tener por demostrado que los hechos acusados en el traslado de cargos, fueron cometidos por los encausados y por qué constituyen faltas disciplinarias sancionables. La resolución impugnada si bien cita la normativa supuestamente violentada, no explica por qué y cómo se dio su violación. [...] Toda resolución en la cual se aplique el régimen disciplinario debe hacer un detalle pormenorizado de los motivos que el juzgador estima, ponen de manifiesto la comisión de las faltas acusadas por los encausados, haciendo una debida correlación entre los hechos acusados, prueba aportada e incorporada a los autos y la sanción impuesta. Todo lo cual se echa de menos en la resolución que se ataca, viciando la misma de nulidad absoluta, por existir violación al derecho constitucional de los encartados al debido proceso, a los derechos de defensa, a una sentencia justa y a la necesaria congruencia de la resolución [...].

Principio de in dubio pro operario. Tribunal de la Inspección Judicial. Voto N° 788-2008 de las dieciséis horas diez minutos del diez de octubre de dos mil ocho.

[...] De tal forma que la prueba recabada no es conteste. Mientras el menor dice que el único golpe que recibió fue al bajar del vehículo donde lo transportaban, lo cual explica la defensa técnica y material del acusado como una medida de conducción para evitar que el menor se

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

golpear al bajar en la unidad de conducción de reos, la denunciante señala otro momento y lugar de la agresión, que nadie vio, ni que tampoco el menor sujeto pasivo de la presunta agresión relata. Así las cosas y al no poderse establecer la verdad real de los hechos y su verdadera intencionalidad, lo que corresponde de conformidad con el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es declarar sin lugar esta queja en aplicación del principio in dubio pro operario [...].

Principio de in dubio pro operario. Tribunal de la Inspección Judicial. Voto N° 890-2008 de las catorce horas veinticinco minutos del catorce de noviembre de dos mil ocho.

[...] III.- SOBRE EL FONDO.- Este Tribunal una vez agotada la encuesta, concluye no existir elementos de juicio que permitan atribuir responsabilidad disciplinaria a los servidores A.Ch.S.y R.L.G. En efecto, si bien quedó acreditada la detención del aquí denunciante, al momento de pretender eludir la revisión de los miembros de la Fuerza Pública y negarse a bajar del vehículo que conducía, es lo cierto que fueron agentes de ese cuerpo policial quienes actuaron activamente en la detención momentánea del ciudadano A. S [...].

Incumplimiento de deberes. No asistencia a diligencia judicial. Archivo. Resolución N° 66-2008 de las dieciséis horas del veintidós de enero de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial.

[...] Esto es así, pues ciertamente, el sistema de beeper es un medio, que aunque se ha utilizado desde que este sistema se conoció para mensajería instantánea, lo cierto es que su funcionamiento a veces no es confiable. Aunque esto no es lo esencial, pues ese aspecto en este caso, no se puede establecer de ninguna manera y no se discutirá en esta resolución. Lo anterior, puesto que el mismo encartado aportó copias de correos enviados el primero de agosto del dos mil siete en virtud de la presente queja, a la empresa de Radio Mensajes, solicitándoles la comprobación de los mensajes que le fueron enviados el veintidós de noviembre del dos mil seis. Sin embargo dicha empresa indicó no estar capacitados para registrar si un mensaje es recibido por el receptor, pues ellos solo garantizan que el mensaje se envió pero no su recibo por el destinatario [...].

Prescripción. Plazo del mes para iniciar la causa disciplinaria. Resolución n.° 135 -2008 de las dieciséis horas quince minutos del dieciocho de febrero de dos mil ocho del Tribunal de la Inspección Judicial.

[...] Pero efectivamente consta en autos a folios 1 a 13, que de la inobservancia a la circular 4-98 tuvo conocimiento la jefatura inmediata, el nueve de enero del dos mil siete y una vez transcurrido un plazo mayor al mes desde que se tuvo conocimiento se formuló el traslado de cargos, de tal forma que siendo situaciones propias de conocer por el jefe de conformidad con el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, erradamente sobredimensionó los cargos, los cuales posteriormente fueron aclarados en el proceso incoado y al haber transcurrido más de un mes al dictarse el traslado de cargos, con respecto a los hechos que podrían ser sancionados se acoge la prescripción de la acción alegada por la defensa, en representación de S.P.R, M.Q.R y D.W.L, con respecto a los hechos acusados de inobservancia a la circular 4-98 [...].

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Principio de independencia del juez. Tribunal de la Inspección Judicial. Voto N° 546 -2008 de las dieciséis horas del dieciséis de julio de dos mil ocho.

[...] De modo tal que, independientemente de que se comparta o no dicha posición jurisdiccional, ella deviene del ejercicio de la potestad soberana de administrar justicia que tienen los jueces de la República, lo cual lleva el asunto subexámine a ser materia ajena a la competencia del régimen disciplinario, al no estarse en los supuestos establecidos en el párrafo segundo del artículo 199 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y por el contrario, caer en la hipótesis de su párrafo primero. Así, bajo el criterio invocado por la encausada, se tiene que no existió prescripción de la acción penal al momento de procederse a la detención del justiciable E. A., toda vez que ésta aún a la fecha de resolver el presente asunto no hubiera acaecido. En cuanto al segundo cargo acusado, relativo a fallas en el ámbito administrativo se determinó que la disponibilidad durante los fines de semana ordinarios, a raíz del acuerdo tomado por Corte Plena en su sesión número 36-05 del cinco de diciembre de dos mil cinco, vino a dejar sin efecto la circular número 86-2002, estableciendo la disponibilidad y su reconocimiento salarial solo para los fines de semana largos. Por demás, la testimonial recibida es conteste en cuanto a la gestión positiva de la master R. M. como Coordinadora del Tribunal.- Así las cosas, conforme a las razones expuestas y a tenor del artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, normativa citada, se declara sin lugar la presente causa disciplinaria [...].

Principio de non bis in ídem. Tribunal de la Inspección Judicial. Voto N° 055- 2008 de las trece horas treinta minutos del dos de febrero de dos mil nueve.

[...]II.- FONDO DEL ASUNTO, PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD ATRIBUIDA.-FONDO DEL ASUNTO, PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD ATRIBUIDA. En este caso, se reprocha una privación de libertad, contra los oficiales J.C. P. A. y E. F. M. C, sobre esos mismos hechos que también se ventiló el proceso penal, en el cual se absolvió de toda pena y responsabilidad a los encausados. En estos asuntos, ha sostenido la jurisprudencia nacional que los tipos de responsabilidad que genera un mismo hecho son independientes entre sí, pero habiendo analizado el Juez los hechos, la materia disciplinaria debe sujetarse a lo resuelto por éste. Tomando en cuenta que el Estado no podría asegurar que un mismo hecho existe o no existe, tal situación se conoce como la regla de la subordinación del régimen disciplinario, a la actuación de los Tribunales de Justicia. No solo debe citarse en este sentido el voto 6423-1999 de la Sala Constitucional, sino también el acuerdo del Consejo Superior en el acta número 9 del cinco de febrero de dos mil ocho, en el artículo XIII. Por lo anterior siendo los mismos hechos los acusados y por los cuales se le juzgó, se debe declarar sin lugar la presente causa disciplinaria [...].

DIRECCIÓN DE LA DEFENSA PÚBLICA

Incumplimiento de deberes. Principio de in dubio pro operario. Jefatura de la Defensa Pública. Resolución N° 18-2008 de las quince horas treinta minutos del veintiocho de marzo de dos mil ocho.

[...] Todo lo anteriormente indicado genera en esa sumaria incertidumbre del momento temporal ñeque se hicieron las llamadas para enviar el mensaje o los mensajes al beeper asignado al

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

defensor público disponible, además de si esos mensajes fueron recibidos por la licenciada C.V.S., al presentar problemas en esta zona este tipo de medio de envío de mensajes, y de quien le informa a la Juez Penal de G. que la licenciada C.V.S. está disponible mediante el beeper y no utilizar otros medios para su localización, a pesar de que se le dice a la licenciada H.S. que la licenciada V.S. vivía en ese tiempo a la par del edificio de los Tribunales de Justicia de G., originando todo ello incerteza, que en virtud de los artículos 185 y 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no se pueda determinar que la licenciada V.S. incurriera en una conducta reprochable disciplinariamente como Defensora Pública en disponibilidad, aplicando por ello el principio de In Dubio Pro Operario, declarándose sin lugar la presente causa disciplinaria y ordenándose el archivo del expediente [...].

Principio de in dubio pro operario. Jefatura de la Defensa Pública. Resolución N° 41-2008 de las diez horas del trece de noviembre de dos mil ocho:

[...] Así las cosas, atendiendo lo establecido por el Principio del In Dubio Pro Operario, regulado en el caso de los servidores del Poder Judicial expresamente por el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al encontrarnos frente a una duda razonable en cuanto al tiempo de atraso sufrido por la defensora pública acusada, licenciada C.V.S., lo procedente es absolver a dicha funcionaria de toda pena y responsabilidad en cuanto a los hechos trasladados en su contra dentro de este proceso disciplinario [...].

Falta de Respeto. Archivo. Dirección de la Defensa Pública. Resolución N° 08-2009 de las ocho horas del veintitrés de marzo de dos mil nueve.

[...] Evidentemente la actitud del defensor público acusado no es más que el reflejo del desempeño diario de sus funciones y la pasión con que procura la salvaguarda de los intereses de sus representados/as, lo que no puede considerarse per se como justificante para faltar el respeto a funcionarios/as judiciales o usuarios/as externos/as del servicio. Sin embargo, en el caso que nos ocupa y según las manifestaciones de ambos testigos recibidos, al enterarse el aquí encausado de lo que consideró una arbitrariedad en perjuicio de su representado, reaccionó de una manera fuerte pero no irrespetuosa levantando la voz a tal punto de gritar o vociferar como se acusó [...].

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA UNIDAD DE INSPECCIÓN FISCAL

Archivo. Resolución N° 244-2008 de las catorce horas treinta minutos del dos de junio de dos mil ocho de la Fiscalía General de la República, Unidad de Inspección Fiscal.

[...] Del estudio de la prueba obtenida en el presente proceso disciplinario, se destaca que la propia funcionaria P. H. en su momento comunicó a las autoridades respectivas el daño generado al estacionar su vehículo, en el sitio debido (sótano del edificio de Tribunales de Justicia en San José), para que fuera valorado el mismo. De las declaraciones recibidas al personal que se encontraba

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

en el sitio para el momento del suceso, se destaca que se presentó un error en la maniobra, para evitar que el vehículo colisionara con una columna, mientras se disponía aparcarlo, denotándose que por las condiciones propias del sitio falta de espacio- toma la decisión de iniciar las maniobras para estacionarlo y así no dejar la unidad atravesada en ese lugar, situación confirmada por los funcionarios H.S. y S. H., donde se indicó que el daño era mínimo [...].

Archivo. Falta de experiencia en el puesto. Fiscalía General de la República, resolución N° 58-2008 de las quince horas cuarenta y cinco minutos del once de febrero de dos mil ocho.

[...] Del análisis que se hace de la prueba documental aportada en autos, ésta Fiscalía General de la República, llega a la conclusión de que la inexperiencia y desconocimiento del uso correcto del sispazo, fue el factor que desencadenó la presente causa disciplinaria, aunado a lo anterior, la falta de disposición del Lic. H.C., ante las sugerencias de los compañeros con mayor experiencia, lo que devino en algunas desavenencias respecto a la forma de ejecutar su labor. [...] Así las cosas, al no existir mérito para continuar con este proceso disciplinario, respecto a los hechos denunciados, ésta Jefatura ordena su archivo, con fundamento en los numerales, 199, 207 y 208 de la Ley Orgánica del Poder Judicial [...].

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES CRIMINALES DEL O.I.J.

No existe incumplimiento de funciones, si el funcionario o la funcionaria se encuentran realizando otras funciones propias del cargo. Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial. Resolución N° 268-DIC-07 (A) de las trece horas del veintisiete de septiembre de dos mil siete.

[...] Es criterio de esta Instancia que los hechos citados, no demuestran una actitud negligente por parte de la servidora G.O., debido a que la razón por la cual el ofendido no fue atendido inmediatamente, se debió a que la aquí encausada se encontraba realizando otras diligencias propias a su cargo, diligencias que son también de suma importancia para el buen desempeño de una Sección, máxime cuando se está recibiendo la guardia.

Caso fortuito. No se la puede sancionar al funcionario por negligencia en la conducción. Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial [...].

Archivo. Caso fortuito. Resolución N° 303-DIC-07 (b) de las quince horas cincuenta y cinco minutos del catorce de noviembre de dos mil siete.

[...] este Juzgador considera que efectivamente estamos en presencia de un caso fortuito, donde el hecho en cuestión era imprevisible e inevitable, pues la maniobra realizada por el señor A.L. fue con la intención de evitar atropellar al conductor de la motocicleta, ya que éste último fue quien de forma irresponsable invadió el carril por donde circulaba la unidad oficial, lo cual hace que se excluya la culpabilidad del aquí encausado, por ello se declara sin lugar la presente causa administrativa [...].

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

No existe abuso de autoridad si la detención de la persona se llevó a cabo de acuerdo con la formación policial recibida para los casos en que la persona sospechosa se moviliza en un vehículo en movimiento. Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial, resolución N° 03-DIC-08 de las ocho horas del veintidós de enero de dos mil ocho.

[...] Es criterio de esta Jefatura Departamental, que las acciones desplegadas por los aquí encausados durante la detención del señor C.M.R., no constituyen abuso de autoridad alguna, toda vez que en la instrucción del presente expediente disciplinario, ha quedado plenamente demostrado, que el proceder de los servidores H.S., Q.S. y V.G., fue el apropiado según el protocolo establecido para dichas circunstancias, particularmente tratándose de un sujeto catalogado como peligroso. [...]. Como puede observarse, el proceder de los aquí encausados es coherente con las enseñanzas recibidas durante la capacitación que recibieron en aras del desempeño de sus funciones como investigadores [...].

TRIBUNAL DE NOTARIADO

Proporcionalidad de la sanción impuesta al notario. Tribunal de Notariado. Resolución N° 151-2007 de las diez horas veinte minutos del veintiocho de junio de dos mil siete.

[...] La autoridad de primera instancia le impuso al notario tres años de suspensión, sin embargo, estima este Tribunal que la sanción debe rebajarse a un año de suspensión, que es más acorde a la gravedad de la falta y la cual es proporcional con la falta cometida de autorizar un contrato nulo e ineficaz y que se encuentra dentro del rango establecido por el numeral 145 citado líneas atrás. De ahí que este Tribunal ha de modificar lo resuelto por el juzgador de instancia en cuanto declaró con lugar la denuncia y le impuso al notario E, tres años de suspensión, para rebajarla a dos años de suspensión [...].

Se anula la sentencia porque la persona quien Juzga, no indicó la acción disciplinaria por la cual se sanciona al notario Tribunal de Notariado. Resolución N° 208-2007 de las trece horas cuarenta y cinco minutos del seis de septiembre de dos mil siete.

[...] Como se aprecia, el pronunciamiento del juez fue omiso en cuanto a la acción disciplinaria establecida contra el notario.- De acuerdo a lo antes expresado, a criterio de este Tribunal, lo procedente es anular la sentencia apelada, para que sea dictada nuevamente pronunciándose sobre lo omitido [...].

La devolución de documentos a las personas denunciantes no está contemplada como una falta disciplinaria en el Código Notarial. Tribunal de Notariado. Resolución N° 150-2007 de las diez horas diez minutos del veintiocho de junio de dos mil siete.

[...] La presente denuncia se interpuso con la finalidad de que se obligue al notario devolverle a la denunciante varios documentos que le fueron entregados para que realizara el traspaso de un vehículo y un aumento de capital de la sociedad. Ya este Tribunal en un caso similar al de autos dijo que el Código Notarial, que es el cuerpo normativo mediante el cual se regula toda la función

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

notarial, no existe ninguna disposición tendiente a regular la conducta denunciada, y por eso se declaró sin lugar la denuncia, (véase voto 170-01 de las 10 horas 5 minutos del 1 de noviembre del 2001). Así las cosas, como la presente denuncia se interpuso con el mismo fin, lo que procede es revocar la sentencia venida en apelación, para declarar sin lugar la denuncia [...].

JUZGADO NOTARIAL

Para sancionar a un notario o a una notaria, se requiere demostrar una conducta irregular de su parte, no basta lo indicado por las personas denunciantes. Juzgado Notarial, resolución N° 00425-07 de las catorce horas del catorce de junio de dos mil siete.

[...] para aplicar estas medidas se requiere que los hechos denunciados se logren demostrar en cuanto a su veracidad y los efectos que han causado a las partes, ya sea que en el desarrollo de su labor incumpliera sus funciones por negligencia, culpa o dolo, en perjuicio directo de los otorgantes o de una tercera persona y diera como consecuencia una pérdida económica o de cualquier otra índole o al no existir esta situación, se actúe en contra de la fe pública en ellos depositada. De forma que se logre determinar que los actos por el profesional, realizados no reflejan la voluntad de las partes apartándose del marco legal. Lo que da como resultado, que con vista en las pruebas que corren agregadas a los autos que la escritura número mil quinientos sesenta y dos fue otorgada por el notario LDC y no por el notario denunciado, así como lo manifiesta la Defensa Pública efectivamente la denunciante canceló la suma de cientos (-sic-) noventa mil colones según consta en el recibo que se adjunto su fotocopia a folio cuatro, sin que se pueda determinar cual es la persona que recibe el dinero, así como la fecha de otorgamiento de la escritura no coincide con la fecha en que se expide el recibo, al existir un margen de al menos seis meses, lo que da como resultado que no se pueda establecer que existió la falta por la cual se abre el presente proceso disciplinario, con respecto al notario en cuanto a sus funciones notariales y por ende no se le puede sancionar al no haber incurrido en falta alguna, de acuerdo a la prueba analizada [...].

Excepción de falta de derecho: actuación del notario conforme con lo establecido en los numerales 52 y 55 del Código Notarial. Juzgado Notarial. Resolución N° 472-2007 de las ocho horas treinta minutos del dieciséis de julio de dos mil siete.

[...] al determinarse que la actuación profesional del notario aquí denunciado fue totalmente conforme a la Ley, y sin siquiera vicios de alguna conducta «impropia» al realizar tanto la última escritura, como la razón de cierre anticipado, por cesación voluntaria en el ejercicio del notariado, se debe admitir la excepción de Falta de Derecho, al determinarse en forma indubitable, que el actuar del señor RPR en el caso en estudio, y como profesional en Notariado ha sido conforme a la normativa preceptiva vigente, ya mencionada [...].

La parte denunciante debe aportar la prueba que demuestre que el notario o la notaria incurrieron en una falta disciplinaria. Juzgado Notarial, resolución N° 212-2007 de las siete horas cuarenta y cinco minutos del treinta de marzo de dos mil siete.

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

[...] considera el suscrito que es definitivamente recomendable recordar lo que expresa el Código Procesal Civil en su numeral trescientos diecisiete, aplicable por remisión del numeral ciento sesenta y tres in fine del Código Notarial: [...] quien argumente una situación determinada, llámese acción o excepción, según la parte que corresponda, debe de aportar el acervo probatorio de su dicho; corolario de lo anterior, es el principio de idoneidad de la prueba, en el tanto y cuanto los elementos probatorios ofrecidos y aportados al proceso, deben de guardar íntima relación con las situaciones o circunstancias que se pretenden esclarecer, deben de estar en función las primeras, tanto de los hechos invocados como sucedidos, como las pretensiones específicas de la parte. [...] En el caso específico, definitivamente, no encuentra el suscrito a estas alturas actuación incorrecta, reprochable en esta sede a la notaria denunciada, y menos aún merecedora de sanción disciplinaria alguna, u ordenanza de devolución de suma alguna tampoco. [...] no logra demostrar el interesado algún incumplimiento de la notaria, y menos aún trasgresión alguna a su deber de realizar actuaciones conforme al Ordenamiento Positivo, de forma tal que se pudiera concluir un pago por labores profesionales no acometidas, con responsabilidad injustificable de su parte, ya que dentro del ámbito disciplinario notarial no hay falta que castigar [...].

Faltas graves en sede notarial. Importancia de aportar pruebas que demuestren la conducta irregular del notario o de la notaria. Excepción de falta de derecho y falta de legitimación pasiva. Juzgado Notarial. Resolución N° 148-F-2007 de las catorce horas cincuenta minutos del dos de marzo de dos mil siete.

[...] para que se aplique una sanción en un determinado asunto, se vuelve necesario determinar la gravedad de la falta cometida, haciendo por lo tanto una distinción efectiva entre faltas leves y faltas graves, estas últimas determinadas cuando la conducta del notario perjudique a las partes, terceros o la fe pública, así como cuando se incumplan requisitos, condiciones o deberes propios del ejercicio del notariado, contemplados en las leyes o resultantes de las disposiciones emanadas de las autoridades públicas, en ejercicio de competencias legales, tal y como se indica por el artículo 139 del Código Notarial.

Ahora bien para no crear un arbitrio ilegal, debe tenerse presente que la aplicación de las medidas requiere que los hechos denunciados se prueben, sea entonces que toma importancia la aplicación del principio de la carga probatoria, el cual es base en la exigencia del debido proceso [...]. Se debe demostrar fehacientemente los hechos expuestos, a parte de ello hacer un enlace en cuanto a los efectos que se han causado en las partes, o bien que con el actuar de su labor se incumpliera funciones designadas por ley, obteniendo como resultado, el saber si hubo negligencia, culpa o dolo, lo que tendría como consecuencia una pérdida económica o de cualquier otra índole, pues se actúa en contra de la fe pública en ellos depositada, de forma que se logre determinar que los actos realizados por el profesional no reflejan la voluntad de las partes apartándose del marco legal. [...] sobre la excepción de falta de derecho, se debe indicarse que la misma se acoge, ya que efectivamente no le corre la sustanciación de presentar una denuncia por una conducta a una funcionaria cuando este acto no se encuentra tipificado por ley. Por su parte sobre la falta de legitimación pasiva, la misma también se acoge ya que no puede desprenderse ningún ligamen entre la denunciante y la notaria CM en esta materia con objeto de que se le aplique a esta última una sanción [...].

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Deberes de las partes. No se puede inscribir una escritura si falta el pago de los marchamos. Juzgado Notarial. Resolución N° 00717 de las once horas treinta minutos del veintitrés de octubre de dos mil siete.

[...] En este asunto, la escritura número ciento setenta y cinco fue autorizada al veintiséis de febrero del dos mil cuatro, y no consta que este inscrita, por lo que existe una demora de más de seis meses en la inscripción. Sin embargo, aunque es un elemento esencial, la sola demora no es suficiente para obligar al notario a inscribir y sancionarlo ante el incumplimiento de deber, ya que es preciso que sea atribuible al notario. El ordenamiento jurídico establece obligaciones y cargas tanto para el notario como para las partes, y en este caso, para quien adquiere un automóvil y una de estas es el pago de las obligaciones tributarias respectivas. [...] cuando se autorizó la escritura, se debía el pago del derecho de circulación o marchamo de los años dos mil tres y dos mil cuatro, comprometiéndose el quejoso, quien es el comprador a pagarlos. Sin el comprobante de este pago el testimonio de la escritura no podría presentarse al Registro o al menos no sería recibido y menos aun inscrito, por lo que dado que el señor O.B. no comprobó haber pagado el derecho de circulación o haber entregado al notario los comprobantes respectivos, en aplicación de la normativa aludida, la demora no sería atribuible al citado notario y no podría obligársele a la inscripción por un requisito que no se demostró que este satisfecho y que corresponde al interesado y no al notario cumplir [...].

ÍNDICE

Dedicatorias.....	3
Agradecimiento.....	5
Presentación	7
Introducción	9
Capítulo I: Generalidades del procedimiento disciplinario	11
Sección I: Generalidades	11
1.1. Concepto de derecho disciplinario	11
1.2. Concepto de Procedimiento Disciplinario.....	12
1.3. Origen y naturaleza	12
Sección II: La potestad disciplinaria del Estado	17
1.1. Generalidades	17
1.2. Concepto	19
Sección III: Principios del derecho disciplinario.....	23
1.1. Generalidades	23
1.2. Principio de legalidad	24
1.3. Principio del debido proceso y derecho de defensa.....	26
1.4. Principio de contradicción.....	32
1.5. Principio de in dubio pro operario.....	32
1.6. Principio de non bis in ídem	33
1.7. Principio de proporcionalidad de la sanción	35
1.8. Principio de libertad de prueba.....	36
1.9. Principio de escritoriadad	37
1.10. Principio de gratuidad.....	39
1.11. Principio de imparcialidad.....	39
1.12. Principio de oficiosidad.....	40
1.13. Principio de verdad material o real	41
1.14. Principio de economía procesal o celeridad.....	42
1.15. Principio de informalismo procedimental.....	42
Capítulo II: Régimen disciplinario en el Poder Judicial.....	45
Sección I: Generalidades.....	45
Sección II: Partes del derecho disciplinario	46

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

1.1.	La persona encausada o el servidor o la servidora judicial	46
1.2.	La persona quejosa o denunciante	47
1.3.	El órgano instructor	50
1.4.	Jefes y jefas de oficina que imparten el régimen disciplinario.....	50
1.5.	Otros órganos que ejercen el régimen disciplinario	52
Sección III: Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial		54
Sección IV: Conjunto de normas jurídicas aplicables en el procedimiento disciplinario		56
Sección V: Medidas cautelares en el proceso disciplinario		57
Sección VI: Desarrollo del procedimiento disciplinario		63
1.1.	Etapa inicial	63
1.2.	Auto de inicio o traslado de cargos	67
1.3.	Etapa de instrucción y recepción de prueba	71
1.4.	Fase final a conclusiva	75
Capítulo III: Régimen impugnatio en el Poder Judicial.....		79
Sección I: Generalidades		82
Sección II: Clases de recursos.....		79
1.	Recursos ordinarios.....	82
1.1.	Recurso de apelación	82
1.2.	Recurso de revocatoria o reposición	83
2.	Recursos extraordinarios.....	85
2.1.	Recursos de revisión	85
2.2.	Recurso de queja	87
Sección III: Recursos en sede judicial		88
Sección IV: La Sala Constitucional.....		88
Sección V: Sede contenciosa administrativa o laboral		91
Sección VI: La reforma en perjuicio de las resoluciones judiciales.....		92
Capítulo IV: Responsabilidades, faltas disciplinarias y sanciones del servidor y de la servidora judiciales		99

El Procedimiento Disciplinario en el Poder Judicial

Generalidades	99
Sección II: Las faltas disciplinarias o administrativas	105
Sección III: Elementos de la falta disciplinaria	108
Sección IV: Tipos de faltas	109
Sección V: Clases de sanciones disciplinarias	111
Capítulo V: Medios de prueba	115
Sección I: Generalidades	115
Concepto	115
Sección II: Principios generales de la prueba	117
Sección III: Medios de prueba	118
Sección IV: La prueba para mejor resolver	121
Sección VI: Prueba espuria o ilegal	122
Capítulo VI: Términos de prescripción en el proceso disciplinario judicial	126
Sección I: Generalidades de la prescripción	126
Sección II: Concepto	127
Sección III: Plazos o términos de prescripción	128
Capítulo VII: Regímenes disciplinarios especiales y funciones generales del defensor y de la defensora públicos	137
1.1 Generalidades.....	137
1.2 El Ministerio Público.....	137
1.3 La Escuela Judicial	140
1.4 Hostigamiento o acoso sexual	144
1.5 Acoso laboral o mobbing.....	152
1.6 Procedimiento disciplinario notarial	156
Sección II: Funciones generales del defensor y de la defensora públicos	162
CONCLUSIÓN	164
BIBLIOGRAFÍA.....	166
ANEXOS	184
ÍNDICE GENERAL.....	205

