

## Acta de Corte Plena N° 029 - 2021

Artículo XIV

Buscar en el acta actual

**Fecha:** 12 de Julio del 2021

**Descriptores/Temas:** Protocolos, Plazas vacantes

### ARTÍCULO XIV

**Documento N° 5715-2015 / 12578-2020, 12749-2020, 12913-2020, 13045-2020, 13494-2020, 1984-2021, 3008-2021, 3868-2021, 5397-2021, 5638-2021, 6641-2021**

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1961-2020 de 30 de octubre del 2020, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-044-2020 celebrada el 21 de octubre recién pasado, artículo V, que literalmente dice:

**“Documento 18288-2020**

Mediante correo electrónico de fecha 17 de octubre de 2020, el señor Olman Ugalde González, indica:

“..., me apersono ante sus dignas autoridades para hacer referencia que mediante la Ley 8661, vigente desde el 29 de setiembre de 2008, el Estado ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Que el 11 de setiembre 2010, se promulga la Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público; cuyo texto dispone la reserva, en cada oferta de empleo público en cada uno de los Poderes de la República, de un cinco por ciento de las vacantes, destinados para personas con discapacidad. Dicha Ley fue publicada en la Gaceta, 219 del 11 de octubre 2010; su reglamento fue dictado mediante Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, Publicado en La Gaceta N° 56 del 21 de marzo 2011.

Conforme a lo enumerado la Ley al momento actual tiene más de diez años de su promulgación y más de nueve años seis meses de haber sido reglamentada. Por esa razón les hago notar mi preocupación en virtud que la misma a hoy todavía no se aplica en el Poder Judicial conforme a su mandato. E de rescatar que, aunque dicha normativa es absolutamente clara en cuanto a la reserva del cinco por ciento de las vacantes, destinados para personas con discapacidad. Y refiriéndome propiamente a la Judicatura. El Consejo de la Judicatura. Durante estos más de diez años de vigencia de la ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público; únicamente ha promovido y destinado tres plazas de jueces para Personas con Discapacidad, a saber, una de Juez Civil uno, y dos de Juez dos de familia. Sin considerar para ello plazas de jueces de nivel superior como pueden ser jueces cuatro o cinco. Y sin valorar que en la Institución podamos haber personas idóneas para poder desempeñarlos. Para ejemplificar este asunto he de señalar: que el suscrito participó del “concurso CJ-16-2019, para el cargo de juez 5 laboral de apelaciones. y a tales efectos el Consejo de la Judicatura Dirección de Gestión Humana Sección Administrativa de la Carrera Judicial me notificó:

...”Valor 001- UGALDE GONZALEZ OLMAN GERARDO- Promedio- CJ-0016-2019-JUEZ5- TRIBUNAL DE APELACIONES EN SENTENCIA LABORAL Nombre: UGALDE GONZALEZ OLMAN GERARDO Identificación: Clase de puesto: JUEZ 5 Materia Judicial: Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral Fecha de corte actual: 11/09/2019 Promedio anterior: 0 Promedio propuesto: 80.2745”. Además, he de indicar desconozco si en el Poder Judicial, existan otras personas en mi misma situación, que al igual que mi persona, puedan aspirar a ocupar un cargo de Juez cinco una vez acreditada ser idónea.

Es importante enfatizar que mediante la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley N° 8862 de setiembre de 2010) se reservó un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad que corresponda. Sin establecerse que las plazas serían exclusivamente para cargos de niveles inferiores. Por esa razón es que la Ley N° 8862 es concebida como una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, lo cual constituye una política pública que requiere de un conjunto de medidas reglamentarias conducentes a su debida

operativización y seguimiento en su aplicación dentro del sector público, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales que garanticen su cumplimiento efectivo, sin dilaciones u obstáculos indebidos, coadyuvando de ese modo a facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, luchando contra el desempleo que enfrenta dicha población. Igualmente la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 27 promueve que se prohíba la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos. Adicionalmente el Reglamento a la Ley 8862, dispone para lo que interesa al Poder Judicial: "Artículo 2°—Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en este Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá: "... al Poder Judicial y todos sus órganos;"... En el Artículo 3°— se establece: "Objeto del Reglamento. El presente Reglamento tiene como objeto regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N°8862, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.". El Artículo 5°— dispone para lo que importa: "La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo: a- Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas,"... Se agrega: "con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan oferentes disponibles.". Adicionalmente el Artículo 7°— dispone: "Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes: a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad. b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos."... Igualmente en el mismo Artículo establece: "c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.". Además el Artículo 8°— dispone: "Obligación de contratar. Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.". Finalmente el Artículo 10° establece: "Casos de excepción. Se exceptúa a las instituciones del Sector Público de la no aplicación del presente Reglamento, cuando la institución se halle en los siguientes supuestos:

a- En caso de no encontrarse oferentes idóneos para ocupar las plazas vacantes, la institución deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas y para los efectos del informe estipulado en el artículo 12 de este Reglamento." ... Adicionalmente el Artículo 23 de la Ley 7600, sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad, establece: "El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. De la misma manera, el Reglamento a la Ley 7600, dispone en el Artículo 71 "c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo. En el mismo sentido el Convenio C159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. En el Artículo 4 dispone para lo que importa: "Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos". Finalmente es importante acotar, que la propia Ley de la Carrera Judicial. Tiene sabiamente previstos casos extraordinarios como viene ser el que nos ocupa y por ello la propia Ley de Carrera Judicial N° 5155, en su numeral 83, dispone:

**"Los casos no previstos en esta ley o en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código de Trabajo, los principios generales del Servicio Civil, las leyes y principios de derecho común, la equidad, la costumbre y los usos locales".** La negrita no pertenece al original. **O sea que está debidamente autorizado por nuestro ordenamiento jurídico, el también decidir donde la Persona con discapacidad puede ser más útil. Para concluir la Sala Constitucional, en la sentencia N°2288-99 de las 11:06 hrs. de 26 de marzo de 1999, señaló: "Esta Sala ya se ha pronunciado en otras ocasiones sobre la protección especial que el ordenamiento jurídico da a las personas discapacitadas, a fin de que éstas puedan desenvolverse normalmente dentro de la sociedad. No se trata simplemente de un trato especial en atención a las particulares condiciones de esa población, sino de un derecho de ésta y una obligación del resto de las personas por respetar esos derechos y cumplir con las obligaciones que de ellos se derivan. [...]"**

Conforme a todo lo expuesto, conozco que pronto saldrán a concurso varias plazas nuevas y vacantes para el cargo de juez 5 laboral. Y desconozco si también saldrán a concurso plazas de las demás materias. Lo que si tengo claro es que dentro de dichas plazas a hoy no se ha efectuado la reserva correspondiente al cinco por ciento que pertenece a las personas con discapacidad.

Por esa razón es que me permito solicitar, se verifique la condición de elegibilidad de los jueces con discapacidad y en cumplimiento a la Ley 8862, se reserve de dichas plazas al menos una de ellas que pueda ser ocupada por una persona con Discapacidad. Y que la plaza que se reserve mientras la Corte Plena no designe a su titular sea ocupada de forma interina por la persona con discapacidad que acredite ser idónea para ocuparla. Con lo propuesto, se cumplirá al menos para el año dos mil veinte, con el mandamiento de la Ley 8862 y su Reglamento. Al destinar al menos un código de los que debe disponerse conforme a las

regulaciones de la Ley 8862 y su Reglamento. Ya que, aunque no se hayan realizado los concursos especiales para contar con Personas idóneas con Discapacidad. El Reglamento de dicha ley faculta a aplicar la Ley 8862 y su Reglamento. Si una persona con discapacidad resulta declarada idónea conforme al mandato constitucional, entonces puede aplicarse a su favor lo establecido en el apartado segundo del Transitorio I, del Reglamento a la Ley 8862, sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público en donde se dispone:

"Lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862". De lo transcrito, se tiene que se está habilitando al Poder Judicial a que en casos como el que refiero, se está facultado para hacer cumplir el mandato de la Ley. Porque de otra manera se continuaría con el incumplimiento de la normativa especial. Por tal motivo si en el momento actual, se cuenta con Personas con Discapacidad, que hayan participado en algún concurso en el cual hallan resultado ser idóneos, en acatamiento de lo normado en el transitorio supra citado, se faculta al Consejo de la Judicatura a destinar al menos una plaza, a través de la reserva de Ley, para ser utilizado en cumplimiento del mandato del legislador. Una vez efectuada la reserva del cargo o cargos, si únicamente una persona con discapacidad resultara elegible para ocupar el puesto conforme al mandato constitucional de idoneidad, se está facultado por la propia Ley, para recomendar a la Corte Plena su nombramiento. Y si hubiese más cargos en reserva. Y no se contará con Personas con Discapacidad idóneas, entonces la propia norma faculta a llenarles con oferentes sin discapacidad."

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa:

1) En cumplimiento con la Ley 8862 de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial ha realizado los siguientes concursos:

- CJ-0026-2017 juez y jueza 1 civil, publicado el 27 de julio de 2017, obteniendo como resultado una persona elegible de un total de 17 personas que se inscribieron.
- CJ-0029-2018 juez y jueza 1 familia, publicado el 08 de noviembre de 2018, obteniendo como resultado 3 personas elegibles de un total de 18 personas inscritas.

2) Con relación al tema, este año se está realizando una consulta dirigida a las personas con discapacidad permanente, sobre su interés para integrar las listas de elegibles para los puestos de la judicatura, mediante un formulario deberán indicar su preferencia según materia y categoría, el fin es generar un diagnostico para determinar que concurso podemos realizar, después de revisar las plazas vacantes, la consulta se divulgo en la página web del Colegio de Abogados y Abogadas y por medio de correo electrónico al personal interno del Poder Judicial.

3) La Secretaria General de La Corte, solicitó sacar a concurso las siguientes plazas:

No. Oficio	No. Puesto	Despacho	Condición	Observaciones
4005-19	109795	Tribunal de Apelación de Trabajo Primer Circuito Judicial de San José	Vacante	en sustitución del señor Manuel Alfredo Rodríguez Carrillo, quien se acogió a su jubilación.
8334-18	95501	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del señor Jorge Mario Soto Álvarez, quien pasó a otro cargo.
8586-18	111532	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución de la señora Carmen María Blanco Meléndez, quien se acogió a su jubilación.
8334-18	6133	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo del I y III Circuito Judicial de Alajuela Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del Sr. Antonio Gerardo Barrantes Torres, quien se acogió a su jubilación.
8808-19	350161	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de	Vacante	En sustitución de la señora Adriana María Chacón Catalán,

		Puntarenas Debe resolver materia civil.		quien se acogió a su jubilación.
8586-18	365690	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Guanacaste, Liberia debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del señor Max Baltodano Chamorro, quien pasó a otro cargo.

1) El señor Olman Ugalde González, cédula de identidad valor 001, se encuentra elegible para el puesto de juez 5 laboral con un promedio de 80,2745 ocupa la posición 30 de un total de 40 elegibles.

4) El concurso para los puestos mencionados está listo para dar inicio en la presente semana.

-0-

La Ley de inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, No. 8862 establece:

“LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Ley n.º 8862 Publicada en La Gaceta n.º 219 de 11 de noviembre de 2010 \_\_\_\_\_ LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA: INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO ARTÍCULO ÚNICO.- En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. Rige a partir de su publicación.

-0-

Según se establece en el artículo 72 de la Ley de Carrera Judicial, las competencias de este Consejo se limitan a la organización y administración de los concursos y a la confección de las ternas cuando son solicitadas. Lo relativo a la gestión del recurso humano que labora en la administración de justicia, le corresponde a la Corte Suprema de Justicia o al Consejo Superior según sea el caso, con el apoyo de los órganos administrativos que existen a ese efecto, entre ellos, la Presidencia de la Corte y la Secretaría General de la Corte.

En razón de lo anterior, como la petición del señor Ugalde pretende en primer lugar, que como una acción afirmativa, se nombre interinamente a una persona con discapacidad en una de las plazas nuevas en materia laboral para la categoría de juez y jueza 5, que reúna los requisitos, al ser esa una competencia de la Corte, Órgano a cargo de realizar los nombramientos en plazas interinas o vacantes en esa categoría, se estima procedente trasladar la gestión para que se resuelva si se adopta o no la acción afirmativa pedida.

Asimismo, el señor Ugalde está haciendo una solicitud para que en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público, No. 8862, se destine una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad, solicitud que de acuerdo con las competencias ya mencionadas, también le compete a la Corte resolver.

Este Consejo estima que el tema de la aplicación de esta Ley debe definirse a nivel institucional dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de Discapacidad.

**SE ACORDÓ:** Trasladar a la Corte Plena la solicitud del señor Olman Ugalde González.”

- 0 -

El doctor Olman Gerardo Ugalde González, Juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José, en nota de 5 de noviembre de 2020, manifestó:

“... en relación con el oficio PJDGH-SACJ-1961-2020 De 30 de octubre del 2020 que hace referencia al acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre del año en curso. Me permito ampliar mi solicitud con los siguientes aspectos de importancia.

1.- Mi preocupación sobre el incumplimiento a las disposiciones de la Ley 8862 de 11 de setiembre 2010, de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público; se retrotrae a antes de julio del año 2014. Cuando por primera vez, me reuní con la Expresidenta de la Corte Suprema de Justicia señora Zarela Villanueva Monge. Y en aquella ocasión en mi calidad de secretario de la Junta Directiva del Patronato Nacional de Ciegos, trate este tema con doña Zarela. En dicha ocasión la señora Villanueva Monge, me solicitó colaboración para el análisis de dicha política y emitió el siguiente correo electrónico:

"De: Zarela Villanueva Monge Enviado el: martes, 08 de julio de 2014 10:09 a.m. Para: Francisco Arroyo Meléndez; Alejandra Monge Arias; Roger Mata Brenes; [ugaldego@abogados.or.cr](mailto:ugaldego@abogados.or.cr) Asunto: Empleabilidad Empleabilidad

Favor hablar con Roger Mata para mejoras en la política institucional de empleabilidad

Enviarle a don Olman correo [ugaldego@abogados.or.cr](mailto:ugaldego@abogados.or.cr) la política, y escuchar sus observaciones Visita de don Olman Ugalde González Secretario de la junta directiva de ciegos Primer abogado ciego

Buscar otras puestos en la política de empleabilidad del Poder judicial Que sean profesionales. Prueba para exámenes de la judicatura. Buscar cómo mejorar condiciones para que su participación sea igualitaria en exámenes. Comentarle a don Orlando lo de la carrera.

Zarela, desde mi iPad".

2.- El 9 de octubre 2014 emití para la presidencia de la Corte Suprema de Justicia el informe que transcribo:

"9 de octubre 2014

Licenciada  
Zarela Villanueva Monge, Presidenta  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Estimada señora:

Estimada señora presidenta, en primer término permítame saludarle con mi más alta estima y respeto.

En segundo término, acorde con lo tratado en su Despacho, en nuestra reunión del 7 de julio 2014, en referencia al acceso al empleo de las personas con discapacidad y en atención a su atenta petición, procedí a revisar la política de empleabilidad para las personas con discapacidad, con que cuenta el Poder Judicial y que se generó mediante el Documento 8196-11, 4304-14, sesión N° 4-14 celebrada el 16 de enero de 2014 oportunidad en que se tuvo por recibido el informe N° 706-JP-2013 de la Comisión de Empleabilidad del Poder Judicial.

Evaluadas las políticas en referencia, procedo a elevarle el siguiente informe, el cual consta de las siguientes acciones:

- A). - Examen integral de las políticas de empleabilidad del Poder Judicial, para las personas con discapacidad,
- B). - Análisis de la Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público" y su Reglamento.
- C). - Acciones realizadas internamente con Jerarcas del Poder Judicial, que conllevó conversaciones con el Lic. Francisco Arrollo Meléndez, Director Gestión Humana y la Licda. Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la sección Administrativa, de la Carrera Judicial.
- D). - Audiencia con los integrantes de la comisión de empleabilidad del Poder judicial, coordinada muy diligentemente por el Lic. Señor Francisco Arroyo Meléndez. Con la finalidad que diera a conocer mis observaciones y consideraciones, al pleno de la Comisión, sobre la Política de Empleabilidad.

Detalle de las acciones ejecutadas:

1.- Se procede a evaluar las políticas de Empleabilidad dictadas por el Poder Judicial, y detectan las siguientes debilidades o inconsistencias:

A) Las políticas, no se ajustan al mandato de la Ley, 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público". En razón a que en el momento de emitir las políticas, que regularían la reserva de puestos, que deberán de ser ocupados por personas con discapacidad, exclusivamente fue considerado el (5%), de los puestos nuevos, que regirían a partir del 01 de julio del 2014. Y no un (5%) de la totalidad de los cargos vacantes, conforme lo dispone la Ley N° 8862. Con lo que eventualmente se puede, estar desaplicando parcialmente lo que prescribe dicha norma jurídica, ya que en ella, se dispone literalmente:

"ARTÍCULO ÚNICO.- En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes".

B). - Los criterios utilizados en la política de empleabilidad, para la reserva inicial de las vacantes, prácticamente solo tomó en consideración cargos a nivel técnico, excluyendo tácitamente con dicha acción, a los oferentes con discapacidad profesionales. Y

que han identificado en dicha reserva de cargos, una alta posibilidad de superación y crecimiento. Tal como aspirar a convertirse en jueces, letrados, fiscales y otras profesiones de impacto.

C). - En la política se elige únicamente vacantes a nivel técnico, con lo que se puede estar eventualmente vulnerando el mandato constitucional del numeral 33 de nuestra Constitución Política, que determina, que todos los costarricenses son iguales ante la Ley, y que no podrá hacerse diferencia entre los mismos.

D). - En la política, con la selección previa de las vacantes, se designan de ante mano ciertas zonas del país donde se ubican dichos cargos. Lo que excluye a las personas con discapacidad de otras ciudades a las electas, aunque quizá, en las zonas no consideradas, pueda ser que se encuentren Personas con Discapacidad que resulten ser idóneas conforme al mandato constitucional, y que quizá por las ciudades electas, no puedan aspirar a dichos cargos por la distancia de sus lugares de residencia.

E). - En la política de empleabilidad, al elegirse las vacantes de previo, no se valora que cuando el Poder Judicial, someta a concurso determinadas vacantes, entre las que no se encuentren incluidas las vacantes previamente seleccionadas, destinadas a ser utilizadas por personas con discapacidad. Se presentará la problemática de que el Área de Reclutamiento y Selección, no tendrá forma legal de indicar a las personas con discapacidad que no pueden participar de dichos concursos, porque de hacerlo se estaría vulnerando todo el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Justipreciando que todos los ciudadanos en Costa Rica, son iguales ante la Ley, y por tanto tendrán el legítimo derecho de participar en los concursos y si los oferentes con discapacidad llegarán a ser eventualmente idóneos conforme dispone nuestra Carta Magna, en el numeral 192, entonces ostentarán el derecho de ser tomados en consideración y si llegaren a ser idóneos, debería considerarse sus nombres para un eventual nombramiento, en acatamiento al mandato de la Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público".

2.- Análisis de Ley N° 8862, sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público" y su reglamento.

A). - Se tiene que la Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público", fue promulgada en setiembre 2010 y publicada en la Gaceta, 219 del 11 de octubre 2010; y su reglamento fue dictado mediante Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y Publicado en La Gaceta N° 56 del 21 de marzo 2011. Con lo que la Ley al momento actual tiene ya más de cuatro años de dictada y más de tres años y medio de haber sido reglamentada, y pese a ello todavía no se aplica conforme a su mandato.

B). - El Reglamento a la Ley 8862, sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público". En su Transitorio I dispone que "El estudio referido en el artículo segundo de este reglamento y la consecuente política institucional en la materia deberá estar listo a más tardar en el segundo trimestre del año 2011". Con lo que a la fecha se cuenta con un desfase de más de tres años, en el cumplimiento de lo dispuesto por el Legislador.

C). - Adicionalmente y de gran relevancia para las personas con Discapacidad, es lo que se norma en el apartado segundo del mismo transitorio, en donde se dispone literalmente:

"lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862". Lo transcrito, ésta mandando que pese a que se carezca de la política institucional, persiste la obligatoriedad de aplicar la Ley. O sea que si en el momento actual se cuenta con Personas con Discapacidad, que hayan participado en algún concurso del cual hallan resultado ser idóneos, en acatamiento de lo normado en el transitorio supra citado, debería procederse a identificar la vacante y a su nombramiento sin mayor dilación.

D). - Se debe tomar en consideración que cuando en el Artículo 5, del Reglamento a la Ley 8862, se establece: "Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad".

Con lo anterior, no se está normando que las vacantes deben ser identificadas, en determinados lugares a elegir por conveniencia. Si no lo que ello implica es que de determinada la clase de puesto que se debe reservar un 5% de las vacantes, ejemplo, si existen cien vacantes de cargos de auxiliares judiciales, lo que la ley ordena es reservar al menos cinco de ellas, para eventualmente ser ocupadas por personas con discapacidad. Independientemente esto de la zona en que se vayan a ubicar, esto será algo por definir dependiendo de dónde el patrono cuente con las vacantes. Esta misma regla será la que se deba cumplir con los otros tipos de cargos, sean estos de jueces, letrados o cualquier otro.

E). - Otro aspecto muy importante a dejar claro, es que efectuada la reserva de las vacantes, y realizados los respectivos concursos, si de ellos no resultaran Personas con Discapacidad, que sean idóneas para ocupar los puestos conforme al mandato constitucional, del artículo 192 de nuestra Constitución Política, inmediatamente el Poder Judicial, o cualquier otro Poder de la República, quedan facultados por la propia Ley, para llenar las plazas reservadas, con oferentes sin discapacidad. Ejemplifiquemos esto: se reservaron tres cargos para jueces, y efectuado el proceso de selección, únicamente una persona con discapacidad, resultó ser idónea, al calificar para ocuparla conforme dispone la norma constitucional. Entonces las vacantes restantes fruto de ese concurso, al no existir más Personas con Discapacidad idóneas, pueden ser llenadas con oferentes sin discapacidad, sin que con ello se vulnere el mandato de la Ley 8862.

### 3.- Acciones realizadas a lo interno del Poder Judicial con sus Jerarcas.

Contacté al Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Director Gestión Humana y a la Licda. Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la sección Administrativa, de la Carrera Judicial.

Procedí a tratar el tema de la política de empleabilidad, con el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, y le trasladé en forma verbal las anteriores observaciones. Además, con la Licda. Lucrecia Chaves Torres, también traté tópicos relativos a la accesibilidad del sitio web de la Corte y de las pruebas que se aplican a las personas con discapacidad, para conocer de su accesibilidad. Cabe anotar que de ambos funcionarios, se ha encontrado una muy buena disposición a valorar las observaciones de que se trata en este pequeño informe.

### 4.- Audiencia con los integrantes de la comisión de empleabilidad del Poder judicial.

Luego de haber tratado los anteriores tópicos, con el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Director del Departamento Gestión Humana, el 10 de septiembre 2014, fui recibido en Audiencia por los integrantes de la comisión de empleabilidad del Poder judicial, audiencia coordinada muy diligentemente por el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, con la finalidad que diera a conocer mis observaciones y consideraciones, al pleno de la Comisión, sobre la Política de Empleabilidad, así como que atendiera preguntas o interrogantes de sus integrantes.

Conforme a lo señalado, en dicha audiencia expliqué lo que considero de la política, y formalicé recomendaciones que a mi juicio pueden mejorarle, atendí preguntas del pleno de la Comisión; he incluso una de las participantes señaló que sería importante escuchar a otras personas con discapacidad que no fueran ciegas, para conocer su parecer. Lo anterior me resultó bastante prudente e interesante, por lo que recomendé se entrevistara entre esas personas, a la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, actual asesora de la Primera Vicepresidenta de la República, doña Ana Elena Chacón, quien es una persona que posee una discapacidad de movilidad reducida al faltarle una pierna. Además, de que es la persona responsable en casa presidencial de los tópicos que tienen relación con la discapacidad, e igualmente me puse a la disposición de la Comisión para contactarles con el Consejo Nacional de Rehabilitación, o con personas de otro tipo de discapacidades, como podrían ser personas sordas o con cualquier otra discapacidad que se requiera entrevistar, así como para cualquier tema que ellos tengan a bien someter a mi criterio.

#### Conclusiones:

1.- La Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público", fue promulgada en setiembre 2010 y publicada en la Gaceta, 219 del 11 de octubre 2010; y su reglamento fue dictado mediante Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y Publicado en La Gaceta N° 56 del 21 de marzo 2011. Con lo enunciado se tiene que la Ley 8862, cuenta con más de cuatro años de emitida y con más de tres años y medio de haber sido reglamentada. Sin embargo, aún todavía no se aplica, en eventual perjuicio de las personas con discapacidad.

2.- En la política de empleabilidad, al elegirse las vacantes de previo, no se valora que cuando el Poder Judicial, saque a concurso ciertas vacantes, entre las que no se encuentren incluidas las vacantes previamente seleccionadas, destinadas a ser utilizadas por personas con discapacidad, se presentará la problemática, de que el Área de Reclutamiento y Selección, no tendrá forma legal de indicar a las personas con discapacidad que no pueden participar de dichos concursos, porque de hacerlo se estaría vulnerando todo el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Justipreciando que todos los ciudadanos en Costa Rica, son iguales ante la Ley, y por tanto tendrán el legítimo Derecho de participar en los concursos y si los oferentes con discapacidad llegarán a ser eventualmente idóneos conforme dispone nuestra Carta Magna, en el numeral 192, ostentarán el derecho de ser tomados en consideración y si la Persona con Discapacidad llegará a ser idónea, debería considerarse para un eventual nombramiento, ello en acatamiento al mandato de la Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público" y su reglamento.

3.- El Reglamento a la Ley 8862, sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público", en su Transitorio I. dispone que "El estudio referido en el artículo segundo de este reglamento y la consecuente política institucional en la materia deberá estar listo a más tardar en el segundo trimestre del año 2011". Con lo que a la fecha se cuenta con un desfase de más de tres años, en el cumplimiento de lo dispuesto.

4.- En el apartado segundo del Transitorio I, del Reglamento a la Ley 8862, sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público se dispone:

"lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862". Lo transcrito, está mandando que pese a que se carezca de la política institucional, persiste la obligatoriedad de aplicar la Ley. O sea que si en el momento actual se cuenta con Personas con Discapacidad, que hayan participado en algún concurso del cual hallan resultado ser idóneos, en acatamiento de lo normado en el transitorio supra citado, debería procederse a identificar la vacante y a su nombramiento sin mayor dilación.

#### Recomendaciones:

1.- Se requiere en el Poder Judicial ajustar la política sobre la reserva de puestos, destinada a ser ocupada por personas con discapacidad, tomando en consideración al menos un (5%), de la totalidad de los cargos vacantes, y no exclusivamente sobre los

nuevos cargos como se efectuó originalmente. Para que con dicha acción cumplir con el mandato de la Ley 8862 sobre "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público"

2.- Se requiere ajustar la reserva de plazas vacantes, para que no aparezcan solo cargos a nivel técnico, sino que también en la reserva se incorporen plazas a nivel profesional. Con ello se evitarán eventuales actos de discriminación, hacia las personas con discapacidad, que ostenten el grado de profesionales, donde el único aspecto para prescindir de la oferta de una persona con discapacidad, lo ha de ser el mandato del Artículo 192 de nuestra Constitución Política, el cual enmarca la idoneidad del oferente.

3.- La selección de las plazas vacantes debe efectuarse, por categoría o clases de puestos y no destinando de previo el lugar de ubicación y el nombre del cargo por ofertar. Esto se debe efectuar de una forma diferente y es haciendo la selección por clase de puesto de que trate. Ejemplifiquemos esto: si se necesitare llenar cien vacantes de auxiliares judiciales, entonces la reserva se debe realizar sobre esas cien vacantes, o sea se reservan cinco vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, sin señalar de previo que son de San José, Alajuela o Limón. Y hasta que se supere el proceso se podrá determinar si se cuenta con oferta de personas con discapacidad idóneas para ocupar dichas vacantes. Luego de superado todo el proceso de selección, será posible por razones de conveniencia tanto para el Poder-Judicial, como para la persona que va a ser contratada, valorar la mejor ubicación, considerando factores tales como accesibilidad, tecnología, acceso al entorno físico, especialización de las funciones. Ello lo ejemplificamos de la siguiente manera, si la persona es ciega y va a ocupar un puesto de juez, y el Poder Judicial, tiene implementado procesos de oralidad, lo más conveniente y lógico, será acordar que ese es el mejor lugar de trabajo para ese futuro funcionario. Pero por conveniencia para ambas partes, ya que la persona ciega va a poder brindar un mejor rendimiento y el Poder Judicial y los costarricenses en general se van a beneficiar con un funcionario público eficaz y eficiente. De esta forma se podrá proceder en otros casos.

De esta forma le dejo brindado este informe y desde ya me pongo a sus gratas órdenes para cualquier otro asunto que tenga a bien requerir.

Cordialmente,

Dr. Olman Ugalde González, abogado persona ciega  
Secretario Junta Directiva, Patronato Nacional de Ciegos  
CC: Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Director Gestión Humana  
Msc. Róger Mata Brenes, Director Despacho de Presidencia.”.

3.- Como puede notarse, Desde esa fecha o antes vengo luchando por que la Institución cumpla con el mandato de la Ley 8862, emitida desde hace más de diez años. Y Si ciertamente El Consejo de la Judicatura y la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, este año durante octubre y noviembre 2020 esta realizando una consulta dirigida a las personas con discapacidad permanente, sobre su interés para integrar las listas de elegibles para los puestos de la judicatura, mediante un formulario deberán indicar su preferencia según materia y categoría, el fin es generar un diagnostico para determinar que concurso podemos realizar, después de revisar las plazas vacantes, la consulta se divulgo en la página web del Colegio de Abogados y Abogadas y por medio de correo electrónico al personal interno del Poder Judicial. Se debe aclarar que este resulta ser un diagnostico sin ninguna reserva de cargos. Nótese que el mismo formulario hace las siguientes observaciones:

**“Se aclara que la presente consulta NO es un concurso, sino que se trata de un levantamiento de información que servirá como insumo para determinar cuáles son las categorías y materias para cargos de juez y jueza en los cuales hay un mayor interés. Para las clases de puestos de juez y jueza 4 la edad mínima es 30 años y 35 años para los puestos de juez y jueza 5. En este último debe contar con un mínimo de 10 años de experiencia profesional.” ... La negrita no pertenece al original.**

Como puede observarse no es posible que después de diez años de vigencia de la Ley 8862 se prosiga en intentos de cómo hacerle cumplir. \_Adicionalmente este sería un proyecto a concretar si se diera entre dos a tres años al menos. Todos sabemos que un concurso de judicatura lleva al menos dos años y apenas se está en una etapa de recopilar información de un cuestionario y he de destacar con el debido respeto que ese no es el mandato de la Ley 8862, ya que desde su promulgación la instrucción es determinante:

**“En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes” (El destacado no corresponde al original).**

Preocupantemente aunque estoy tratando en este caso el asunto de judicatura, la problemática se da desde los puestos técnicos hasta los de más alto nivel y las personas con discapacidad llevan en espera más de diez años de que este poder de la República haga cumplir la Ley 8862 acorde a su mandato. Y incluso al Departamento de Gestión Humana se le podría solicitar eventualmente responsabilidad por incumplir los Artículos 7, 8, 12 del Reglamento a la Ley 8862 que disponen:

**“Artículo 7°— Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes:**

a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.

b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. Excepto, las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil, que se rigen por los procedimientos propios establecidos.

c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

d- En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.

**Artículo 8°—Obligación de contratar.** Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.

**Artículo 12. —Deber de rendir informes.** Las Unidades de Recursos Humanos de las entidades estipuladas en el artículo 2, elaborarán y remitirán a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión o este Reglamento determine en forma estandarizada para todo el Sector Público.”. La negrita no corresponde al original.

Conforme a lo expuesto y no solo por que quién suscribe sea una persona con Discapacidad, estoy pretendiendo que la Institución cumpla con la reserva del 5% de plazas vacantes, solo como ejemplo para el año 2020 se tiene o ha tenido un total de más de treinta plazas disponibles exclusivamente para la materia de Juez cinco de las cuales al día de hoy no se ha destinado ni una para ser ocupada por personas con discapacidad,. Esto conforme al detalle que le solicité a la funcionaria Laura Marcela Gutiérrez Escobar y que transcribo a continuación:

“Relación de puestos al 04 de setiembre de 2020

Materia	Vacantes	En consulta	Pendiente	Observación
---------	----------	-------------	-----------	-------------

Laboral Apelaciones	14	6	8	2 plazas trasladadas al Juzgado Laboral
---------------------	----	---	---	---

5 plazas pendiente de solicitar por el Centro de Gestión y Apoyo, 1 nombrada interina

Civil Apelaciones	3	2	1	pendiente de solicitar por el Centro de Gestión y Apoyo
-------------------	---	---	---	---

Contencioso Administrativo Apelaciones		2	0	2	por estudio de planificación
--	--	---	---	---	------------------------------

Penal Apelaciones	0	0	0	***
-------------------	---	---	---	-----

Penal Juvenil Apelaciones	0	0	0	****
---------------------------	---	---	---	------

Centro de Gestión y Apoyo	5	0	5	pendiente de solicitar por el Centro de Gestión y Apoyo
---------------------------	---	---	---	---

Total	24	8	16	
-------	----	---	----	--

Además, para el año 2020 se nombraron en propiedad 6 plazas de civil apelaciones y 3 plazas de penal apelaciones.”.

La negrita no pertenece al original.

Acorde a lo expuesto y únicamente para el cargo de Juez cinco, se debieron reservar al menos dos plazas de las cuales si no se tuviera oferentes con discapacidad las mismas, se podrían llenar con oferentes sin discapacidad pero previo a cumplir con el mandato de la Ley 8862. Por ese motivo es que solicite al Consejo de la Judicatura considerando que no han existido concursos especiales y que por ende no se va a disponer de muchos oferentes con discapacidad, es que en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público, No. 8862, es que estoy requiriendo

al menos se destine una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad y si no se hiciera pronto el nombramiento, para ser congruente con la reserva estoy requiriendo como una acción afirmativa, se nombre interinamente a la persona con discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para la categoría de juez y jueza 5.

Finalmente al igual que lo realiza el Consejo de la Judicatura, Aprovecho para requerir que el tema de la aplicación de esta Ley se defina a nivel institucional dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de empleabilidad en materia de Discapacidad. Para lo cual en mi calidad de magistrado suplente de la Sala Segunda, y como persona con discapacidad, me pongo a la disposición de la honorable Corte Plena para colaborar en lo que sus autoridades lo tengan a bien. Y concluyo enfatizando que se llevan más de diez años de incumplimiento a los mandatos de la Ley 8862 y Ley 8661, vigente desde el 29 de setiembre de 2008, cuando el Estado ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De esta forma dejo ampliada mi petición al Consejo de la Judicatura.”

- 0 -

Dichas diligencias se trasladaron para estudio e informe tanto a la Dirección de Gestión Humana como de la Comisión de Acceso a Personas con Discapacidad.

Posteriormente, el doctor Olman Gerardo Ugalde González, Juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José, en nota de 10 de noviembre de 2020, indicó:

“(…) en relación con los escritos:

PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020 de 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1975-2020, TJ-084-2020, de fecha 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1971-2020 TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020, TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020 Y el TJ-0084-2020 de 02 de noviembre de 2020, suscritos por el Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana Subproceso de la Administración de la Carrera Judicial. PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020, 02 de noviembre de 2020, que remite cinco ternas para el nombramiento en propiedad de Juez(a) 5 Laboral. Apelaciones.

Con el debido respeto deseo solicitar a la honorable Corte Plena que previo a proceder con estos nombramientos y cualquier otro de Juez(a) 5 Apelaciones, primeramente se proceda a resolver la gestión relacionada con el oficio PJ-DGH-SACJ-1961-2020 De 30 de octubre del 2020 que hace referencia al acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre del año en curso y ampliada por el suscrito con nota de 5 de noviembre de 2020.

Esta petición tiene relación directa en que dichos nombramientos se relacionan con la solicitud de la reserva que debe efectuar el Poder Judicial, de un cinco por ciento de plazas para ser ocupadas por las personas con Discapacidad, acorde al mandato de la Ley 8862 sobre Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, que dispone:

**“En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes”.** (El destacado no corresponde al original).

Conforme a lo expuesto y valorando que para el año 2020 y para años anteriores la Institución no ha efectuado la reserva del 5% de plazas vacantes. Y ya para el año 2020 se nombraron en propiedad 6 plazas de civil apelaciones y 3 plazas de penal apelaciones.”. De proseguirse con los nombramientos sin efectuarse la respectiva reserva de Ley, se puede llegar a que cuando se determine la obligatoriedad de proceder con la reserva las plazas estén en su totalidad ocupadas, o de las que se disponga no sean acorde con las personas con discapacidad que acrediten ser idóneas. Y ello conlleve a incumplir una vez más con la obligatoria reserva.

Por todas las razones desarrolladas, respetuosamente solicito a la honorable Corte Plena que previo a efectuar estos nombramientos y cualquier otro de Juez(a) 5 Apelaciones, primeramente se resuelva mi gestión relacionada con el oficio PJ-DGH-SACJ-1961-2020 De 30 de octubre del 2020 que hace referencia al acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre del año en curso y ampliada por el suscrito con nota de 5 de noviembre de 2020. Adicionalmente fundamento mi petición en que se llevan más de diez años de vigencia de las leyes 8862 y Ley 8661, vigente desde el 29 de setiembre de 2008, cuando el Estado ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a la fecha lamentablemente la Institución tiene un incumplimiento a sus mandatos y por esa razón tampoco para el año dos mil veinte a este momento se cuenta con la respectiva reserva.”

- 0 -

La magistrada Vargas, en calidad de Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e Integrante de la Comisión Especializada de Empleabilidad, en oficio N° DVV-S1-0170-2020, de 11 de noviembre de 2020 manifestó: “En atención al Oficio N° 10429-2020 de 6 de noviembre de 2020 en el que la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia solicita informe en relación con el Oficio PJ-DGH-SACJ-1961-2020<sup>[1]</sup>, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección

Administrativa de la Carrera Judicial y la nota de 5 de noviembre de 2020, emitida por el doctor Olman Ugalde González, magistrado suplente de la Sala Segunda y Juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José; le informo: Número de gestión corregida por la Secretaría de la Corte mediante oficio No. 10604-2020 del 11 de noviembre de 2020

## **I. Antecedentes**

El Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre de 2020, Artículo V, tomó el acuerdo de trasladar a Corte Plena la solicitud formulada por el juez Olman Ugalde González, decisión que fue puesta en conocimiento mediante Oficio N° PJ-DGH-SACJ-1961-2020 de 30 de octubre de 2020.

La gestión del juez Ugalde fue realizada en correo electrónico de fecha 17 de octubre de 2020, y en ella indica:

*“... me apersono ante sus dignas autoridades para hacer referencia que mediante la Ley 8661, vigente desde el 29 de setiembre de 2008, el Estado ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

*Que el 11 de setiembre 2010, se promulga la Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público; cuyo texto dispone la reserva, en cada oferta de empleo público en cada uno de los Poderes de la República, de un cinco por ciento de las vacantes, destinados para personas con discapacidad. Dicha Ley fue publicada en la Gaceta, 219 del 11 de octubre 2010; su reglamento fue dictado mediante Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, Publicado en La Gaceta N° 56 del 21 de marzo 2011.*

*Conforme a lo enumerado la Ley al momento actual tiene más de diez años de su promulgación y más de nueve años seis meses de haber sido reglamentada. Por esa razón les hago notar mi preocupación en virtud que la misma a hoy todavía no se aplica en el Poder Judicial conforme a su mandato. E de rescatar que, aunque dicha normativa es absolutamente clara en cuanto a la reserva del cinco por ciento de las vacantes, destinados para personas con discapacidad. Y refiriéndome propiamente a la Judicatura. El Consejo de la Judicatura. Durante estos más de diez años de vigencia de la ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público; únicamente ha promovido y destinado tres plazas de jueces para Personas con Discapacidad, a saber, una de Juez Civil uno, y dos de Juez dos de familia. Sin considerar para ello plazas de jueces de nivel superior como pueden ser jueces cuatro o cinco. Y sin valorar que en la Institución podamos haber personas idóneas para poder desempeñarles. Para ejemplificar este asunto he de señalar: que el suscrito participó del “concurso CJ-16-2019, para el cargo de juez 5 laboral de apelaciones. y a tales efectos el Consejo de la Judicatura Dirección de Gestión Humana Sección Administrativa de la Carrera Judicial me notificó:*

*...“valor 001- UGALDE GONZALEZ OLMAN GERARDO- Promedio- CJ-0016-2019-JUEZ5- TRIBUNAL DE APELACIONES EN SENTENCIA LABORAL Nombre: UGALDE GONZALEZ OLMAN GERARDO Identificación: Clase de puesto: JUEZ 5 Materia Judicial: Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral Fecha de corte actual: 11/09/2019 Promedio anterior: 0 Promedio propuesto: 80.2745”. Además, he de indicar desconozco si en el Poder Judicial, existan otras personas en mí misma situación, que al igual que mi persona, puedan aspirar a ocupar un cargo de Juez cinco una vez acreditada ser idónea.*

*Es importante enfatizar que mediante la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley N° 8862 de setiembre de 2010) se reservó un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad que corresponda. Sin establecerse que las plazas serían exclusivamente para cargos de niveles inferiores. Por esa razón es que la Ley N° 8862 es concebida como una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país, lo cual constituye una política pública que requiere de un conjunto de medidas reglamentarias conducentes a su debida operativización y seguimiento en su aplicación dentro del sector público, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales que garanticen su cumplimiento efectivo, sin dilaciones u obstáculos indebidos, coadyuvando de ese modo a facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, luchando contra el desempleo que enfrenta dicha población. Igualmente la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661, en su artículo 27 promueve que se prohíba la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.*

*Adicionalmente el Reglamento a la Ley 8862, dispone para lo que interesa al Poder Judicial: “Artículo 2°—Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en este Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá:” ... al Poder Judicial y todos sus órganos;” ... En el Artículo 3°— se establece: “Objeto del Reglamento. El presente Reglamento tiene como objeto regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N°8862, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.”. El Artículo 5°— dispone para lo que importa: “La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo: a- Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas,” ... Se agrega: “con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan oferentes disponibles.”.*

Adicionalmente el Artículo 7°— dispone: “Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes: a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad. b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos.” ... Igualmente en el mismo Artículo establece: “c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.”

Además, el Artículo 8°— dispone: “Obligación de contratar. Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.”

Finalmente, el Artículo 10° establece: “Casos de excepción. Se exceptúa a las instituciones del Sector Público de la no aplicación del presente Reglamento, cuando la institución se halle en los siguientes supuestos:

a- En caso de no encontrarse oferentes idóneos para ocupar las plazas vacantes, la institución deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas y para los efectos del informe estipulado en el artículo 12 de este Reglamento.” ... Adicionalmente el Artículo 23 de la Ley 7600, sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad, establece: “El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. De la misma manera, el Reglamento a la Ley 7600, dispone en el Artículo 71 “c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocione en el mismo. En el mismo sentido el Convenio C159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. En el Artículo 4 dispone para lo que importa: “Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos”. Finalmente es importante acotar, que la propia Ley de la Carrera Judicial. Tiene sabiamente previstos casos extraordinarios como viene ser el que nos ocupa y por ello la propia Ley de Carrera Judicial N° 5155, en su numeral 83, dispone:

“Los casos no previstos en esta ley o en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código de Trabajo, los principios generales del Servicio Civil, las leyes y principios de derecho común, la equidad, la costumbre y los usos locales”. La negrita no pertenece al original. O sea que está debidamente autorizado por nuestro ordenamiento jurídico, el también decidir donde la Persona con discapacidad puede ser más útil. Para concluir la Sala Constitucional, en la sentencia N° 2288-99 de las 11:06 hrs. de 26 de marzo de 1999, señaló: “Esta Sala ya se ha pronunciado en otras ocasiones sobre la protección especial que el ordenamiento jurídico da a las personas discapacitadas, a fin de que éstas puedan desenvolverse normalmente dentro de la sociedad. No se trata simplemente de un trato especial en atención a las particulares condiciones de esa población, sino de un derecho de ésta y una obligación del resto de las personas por respetar esos derechos y cumplir con las obligaciones que de ellos se derivan. [...]”.

Conforme a todo lo expuesto, conozco que pronto saldrán a concurso varias plazas nuevas y vacantes para el cargo de juez 5 laboral. Y desconozco si también saldrán a concurso plazas de las demás materias. Lo que si tengo claro es que dentro de dichas plazas a hoy no se ha efectuado la reserva correspondiente al cinco por ciento que pertenece a las personas con discapacidad.

Por esa razón es que me permito solicitar, se verifique la condición de elegibilidad de los jueces con discapacidad y en cumplimiento a la Ley 8862, se reserve de dichas plazas al menos una de ellas que pueda ser ocupada por una persona con Discapacidad. Y que la plaza que se reserve mientras la Corte Plena no designe a su titular sea ocupada de forma interina por la persona con discapacidad que acredite ser idónea para ocuparla. Con lo propuesto, se cumplirá al menos para el año dos mil veinte, con el mandamiento de la Ley 8862 y su Reglamento. Al destinar al menos un código de los que debe disponerse conforme a las regulaciones de la Ley 8862 y su Reglamento. Ya que, aunque no se hayan realizado los concursos especiales para contar con Personas idóneas con Discapacidad. El Reglamento de dicha ley faculta a aplicar la Ley 8862 y su Reglamento. Si una persona con discapacidad resulta declarada idónea conforme al mandato constitucional, entonces puede aplicarse a su favor lo establecido en el apartado segundo del Transitorio I, del Reglamento a la Ley 8862, sobre “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público en donde se dispone:

“Lo cual no exime de la debida aplicación de la Ley N° 8862”. De lo transcrito, se tiene que se está habilitando al Poder Judicial a que en casos como el que refiero, se está facultado para hacer cumplir el mandato de la Ley. Porque de otra manera se continuaría con el incumplimiento de la normativa especial. Por tal motivo si en el momento actual, se cuenta con Personas con Discapacidad, que hayan participado en algún concurso en el cual hallan resultado ser idóneos, en acatamiento de lo normado en el transitorio supra citado, se faculta al Consejo de la Judicatura a destinar al menos una plaza, a través de la reserva de Ley, para ser utilizado en cumplimiento del mandato del legislador. Una vez efectuada la reserva del cargo o cargos, si únicamente una persona con discapacidad resultara elegible para ocupar el puesto conforme al mandato constitucional de idoneidad, se está facultado por la propia Ley, para recomendar a la Corte Plena su nombramiento. Y si hubiese más cargos en reserva. Y no se contará con Personas con Discapacidad idóneas, entonces la propia norma faculta a llenarles con oferentes sin discapacidad.”

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial remitió informe al Consejo de la Judicatura, en el que se indica:

5) *En cumplimiento con la Ley 8862 de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial ha realizado los siguientes concursos:*

- *CJ-0026-2017 juez y jueza 1 civil, publicado el 27 de julio de 2017, obteniendo como resultado una persona elegible de un total de 17 personas que se inscribieron.*
- *CJ-0029-2018 juez y jueza 1 familia, publicado el 08 de noviembre de 2018, obteniendo como resultado 3 personas elegibles de un total de 18 personas inscritas.*

6) *Con relación al tema, este año se está realizando una consulta dirigida a las personas con discapacidad permanente, sobre su interés para integrar las listas de elegibles para los puestos de la judicatura, mediante un formulario deberán indicar su preferencia según materia y categoría, el fin es generar un diagnóstico para determinar que concurso podemos realizar, después de revisar las plazas vacantes, la consulta se divulga en la página web del Colegio de Abogados y Abogadas y por medio de correo electrónico al personal interno del Poder Judicial.*

7) *La Secretaria General de La Corte, solicitó sacar a concurso las siguientes plazas:*

No. Oficio	No. Puesto	Despacho	Condición	Observaciones
4005-19	109795	Tribunal de Apelación de Trabajo Primer Circuito Judicial de San José	Vacante	en sustitución del señor Manuel Alfredo Rodríguez Carrillo, quien se acogió a su jubilación.
8334-18	95501	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del señor Jorge Mario Soto Álvarez, quien pasó a otro cargo.
8586-18	111532	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución de la señora Carmen María Blanco Meléndez, quien se acogió a su jubilación.
8334-18	6133	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo del I y III Circuito Judicial de Alajuela Debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del Sr. Antonio Gerardo Barrantes Torres, quien se acogió a su jubilación.
8808-19	350161	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Puntarenas Debe resolver materia civil.	Vacante	En sustitución de la señora Adriana María Chacón Catalán, quien se acogió a su jubilación.
8586-18	365690	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Guanacaste, Liberia debe resolver materia civil.	Vacante	en sustitución del señor Max Baltodano Chamorro, quien pasó a otro cargo.

8) *El señor Olman Ugalde González, cédula de identidad valor 001, se encuentra elegible para el puesto de juez 5 laboral con un promedio de 80,2745 ocupa la posición 30 de un total de 40 elegibles.*

9) *El concurso para los puestos mencionados está listo para dar inicio en la presente semana."*

## II. Régimen de empleabilidad de personas con discapacidad

El juez Olman Ugalde solicita en lo medular la reserva de al menos una plaza de juez/jueza categoría 5 laboral que pueda ser ocupada por una persona con discapacidad y que, mientras Corte Plena hace la designación respectiva, se disponga sea ocupada interinamente por una persona de dicha población idónea para ocuparla.

Para poder atender la consulta es preciso hacer un abordaje integral de la normativa que contempla el régimen de empleabilidad de las personas con discapacidad.

La normativa internacional que regula los derechos de las personas con discapacidad, de carácter supraconstitucional según jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, refiere al derecho al empleo de esta población.

□ La *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, Ley N° 7948, dispone en el Artículo III que los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales entre otras actividades, en el empleo.

□ La *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*, Ley 8661, dispone en relación con el trabajo y el empleo, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad; y salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquirieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. Se regula de manera expresa la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables.

En relación con la normativa interna, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600, establece en el artículo 67 la no discriminación para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, al disponer:

*“Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo...”*

Por su parte, el artículo 85 de esa ley señala que toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo.

El Reglamento N° 26831 de la Ley 7600 incorpora un capítulo sobre Acceso al Trabajo. En el artículo 67 se indica:

*“Actos de discriminación en el empleo. Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo...”*

En ese mismo sentido, la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público N° 8862, en su artículo Único señala:

*“En las ofertas de empleo público de los poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas con personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.”*

### **III. Obligaciones del jerarca máximo del Poder Judicial en relación con la empleabilidad de personas con discapacidad**

El Reglamento N° 36462-MP-MTSSLA de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público establece que su régimen es aplicable, entre otras instituciones, al Poder Judicial. El Reglamento tiene como fin alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.

El Reglamento ordena al máximo jerarca de cada institución la obligación de crear una Comisión Especializada conformada por:

- el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará
- un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad
- un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología

De acuerdo con el Reglamento la Comisión Especializada de Empleabilidad tiene las siguientes funciones:

1. Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
2. Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.

3. Velar por el efectivo cumplimiento del Reglamento y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.

Por su parte, el máximo jerarca institucional de acuerdo con el artículo 6 tiene las siguientes obligaciones:

1. Emitir una Política Institucional basada en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleabilidad.

2. Dictar la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de esta en un medio de prensa. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para efectos de la definición del máximo jerarca institucional, la Constitución Política señala:

*“ARTÍCULO 152.- El Poder Judicial se ejerce por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que establezca la ley.”*

Aunado a ello, la Ley Orgánica del Poder Judicial establece en el artículo 48 que:

*“La Corte Suprema de Justicia es el Tribunal Superior del Poder Judicial y **como órgano superior de éste** ejercerá las funciones de gobierno y de reglamento.”* (El resaltado es propio)

A su vez, el artículo 67 de dicha ley señala en lo que interesa:

*“El Consejo Superior del Poder Judicial es un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia (...).”*

De las normas transcritas se desprende que la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia es el órgano superior jerárquico del Poder Judicial, por mandato legal.

En esa línea, la Contraloría General de la República en Oficio N° DJ-3972-2010 de 15 de noviembre de 2010, dirigido a la Auditoría Judicial del Poder Judicial, rindió informe en el que indicó:

**“III. Conclusiones.**

*De lo anterior se concluye:*

**a) Que la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia en los términos de la Ley General de Control Interno es el Jerarca o máxima autoridad en el Poder Judicial.**

*b) Que los destinatarios de los informes de auditoría son el jerarca o los titulares subordinados de la administración activa, según lo establecido en el artículo 35 de la Ley General de Control Interno.*

**c) Que el Consejo Superior del Poder Judicial en los términos de la Ley General de Control Interno tiene la condición de titular subordinado.**

*d) Que la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia acordó implementar al sistema de control interno, que los informes de la Auditoría Judicial sean conocidos por ese órgano, incluso los informes de auditoría remitidos a titulares subordinados del Poder Judicial, para poder dar seguimiento de dichos informes, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 36 de la Ley General de Control Interno.*

*e) Que las discrepancias que surjan del informe de la auditoría entre el Consejo Superior del Poder Judicial y el Auditor Judicial serán resueltas por la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia en su condición de jerarca del Poder Judicial.*

*f) Que a la Contraloría General de la República únicamente corresponde conocer de los conflictos que surjan de los informes de auditoría entre la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia y el Auditor Judicial.”* (El resaltado es propio)

Por su parte, la Dirección de Gestión Humana, conforme al numeral 7 del Reglamento N° 36462-MP-MTSSLA de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, debe:

1. Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.

2. Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos.

3. Conformar nóminas (lista de elegibles) con una o más personas candidatas, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

4. En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.

El Reglamento refiere también la obligación de contratar a las personas con discapacidad en el artículo 8, al señalar:

*“Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán **escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato(a) o solo una persona se hubiese presentado a la entrevista.**”*

Esa normativa plantea como casos de excepción a las obligaciones establecidas en el Reglamento, a las instituciones que se hallen en los siguientes supuestos:

a. En caso de no encontrarse personas oferentes idóneas para ocupar las plazas vacantes, la institución deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas y para los efectos del informe estipulado en el artículo 12 de este Reglamento.

b. En caso de que no existan personas candidatas en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatos del Registro de elegibles general que cada institución lleve al efecto, sin perjuicio de que se utilicen otros pedimentos de personal para mantener la reserva regulada en la Ley N° 8862.

El artículo 15 del Reglamento en estudio indica que las y los funcionarios públicos que incumplan la disposición relativa al reclutamiento y selección de personal serán sancionados de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

#### **IV. Abordaje constitucional sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad.**

La Sala Constitucional mediante resolución N° 08695-2019 de las 09 horas 30 minutos del 17 de mayo de 2019, desarrolló la temática sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

*“En la sentencia N° 2009019021, de las 09:39 horas del 18 de diciembre de 2009, se analizó este tema. En cuanto a normativa, se traen al caso el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley de Igualdad de Oportunidades (ley N° 7600), **cuya lectura integrada obliga al Estado a velar, no solo por la promoción del empleo para las personas con discapacidad sino también por la eliminación de todas las barreras físicas, legales y culturales que impiden una inclusión plena y efectiva de este colectivo en la fuerza laboral del país.** Así el empleador se ve obligado a adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera, lo que puede incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo (artículo 26 de la ley 7600). Tal como ya lo ha precisado este Tribunal en la sentencia No. 2017-6341 de las 9:15 horas del 5 de mayo de 2017, las sociedades inclusivas son aquellas en que se considera que todas las personas, por su mera condición de ser humano, tienen el mismo valor y su dignidad humana es una sola. Característico de la sociedad inclusiva es que contiene mecanismos que facilitan la participación equitativa y efectiva de todos sus integrantes en los diferentes campos del desarrollo humano, como el económico, el cultural, el político y, por supuesto, el educativo, entre otros. A los efectos de lo anterior, la sociedad inclusiva provee diversos tipos de acciones afirmativas para que la persona con discapacidad pueda integrarse como un ser humano pleno y productivo. Con miras a tal objetivo, en el ideal de sociedad inclusiva no se trata de ignorar las características especiales de las personas con discapacidad, sino de atender dichas particularidades y promover estrategias públicas y privadas para compensarlas, todo ello en procura de que la persona con discapacidad alcance el nivel más óptimo posible de desarrollo humano y de aporte a la sociedad. Así, adquiere enorme sentido la denominada “sensibilización social”, que más bien busca que la población aprecie tales diferencias con una actitud más positiva y las admita como cuestiones propias de una sociedad.” (El resaltado es propio)*

Particularmente, sobre la Ley 8862 el Tribunal Constitucional en resolución No.09723-2013 de las 10 horas del 19 de julio de 2013, indicó:

*“Es por esa razón que el legislador aprobó posteriormente la Ley número 8862, en la que ordena a cada uno de los Poderes del Estado reservar cuando menos un 5% de las plazas vacantes, en cualquier nivel de la escala de clasificación de puestos (**incluido por supuesto el nivel profesional**) para que sean cubiertos por personas con capacidades especiales, claro, siempre y cuando haya oferta de*

empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad. Esta es una obligación concreta y específica, a la que debe dar fiel cumplimiento el Estado. De manera que, además de la obligación de impartir cursos de capacitación y adaptar las pruebas y requisitos de selección de personal, debe reservarse y garantizarse el acceso de este sector de la población al mercado laboral. Lo anterior, no implica que se le exima a la persona de capacidades especiales de satisfacer los requisitos que se requieren para el puesto, toda vez que debe cumplirse con los principios de eficiencia e idoneidad que rigen la contratación de los funcionarios públicos, pero que en caso de reunir los requisitos sí se les garantice su acceso al menos en dicho porcentaje. Ahora bien, dicha disposición no implica que cada vez que se realice un concurso deba ser nombrada una persona con capacidades especiales o en determinado puesto o Ministerio, ya que la norma en cuestión lo que da son parámetros que deben ser implementados por cada Poder del Estado a la hora de estructurar su oferta laboral en general, para la cual claro deberá reservar al menos un 5% para el nombramiento de personas con capacidades especiales. **Esto significa, además, que cada Poder deberá establecer los mecanismos para verificar y controlar, que de la oferta laboral total de ese Poder (no de cada concurso en específico), se contemple el porcentaje previsto en la norma, de modo que se mantengan totalmente actualizados los registros, para que tanto la administración como los oferentes verifiquen la oferta disponible o el cubrimiento de esta en los términos previstos por el legislador.** De tal forma que se permita o facilite el ejercicio de las acciones reivindicativas que pudiere corresponder, a través eso sí, de las instancias ordinarias en cada caso concreto.

IV. Sobre el caso particular. En el sub examine, la recurrente, quien manifiesta adolecer una discapacidad, estima violentados sus derechos, pues a pesar de que el ordenamiento jurídico estatuye que las instituciones deben nombrar en un 5% de su oferta laboral a personas con capacidades especiales y haber presentado su oferta laboral en varias instituciones públicas, no ha sido contratada por ninguna. Al respecto, es importante señalar que la Sala coincide con la amparada en el sentido de que toda discriminación en perjuicio de las personas con capacidades especiales debe ser erradicada y que el sector laboral es sin duda alguna uno de los ámbitos más relevantes donde se requiere garantizar sus derechos. Ahora bien, como quedó debidamente establecido en el considerando anterior, no podría este Tribunal entrar a verificar si una persona cumple los requisitos para ser nombrada, o si debe ser elegida con fundamento en la norma que cita de la Ley No. 8862, toda vez que lo ahí dispuesto no significa que en cada concurso en concreto deba nombrarse a una persona con capacidades especiales como pretende la recurrente, por cuanto tal disposición se refiere a toda la oferta laboral en cada uno de los Poderes, no a lo que cada dependencia resuelva en un concurso particular. Por consiguiente, no puede pretender la recurrente que a través del amparo se garantice su nombramiento en cualquiera de los concursos por ella señalados, ni podría la Sala entrar a determinar si reúne los requisitos para ser electa, como ya se le indicó en una oportunidad anterior en la sentencia No. 2013-1884. Así las cosas, la vía sumaria del amparo no resulta idónea para controlar en específico la aplicación de la norma citada, toda vez que ello es objeto de la jurisdicción ordinaria y no constitucional.” (El resaltado es propio)

Sobre los parámetros constitucionales para la reserva de plazas en el Poder Judicial, en voto No. 22069 – 2019 de las 09 horas 15 minutos del 08 de noviembre de 2019 se analizó la situación de la reserva de plazas (2017-2018) realizada a nivel institucional para el cumplimiento de la ley No. 8862. A raíz de que una de las plazas que se reservó se encontraba ocupada interinamente por otra funcionaria, ésta interpuso un recurso de amparo por considerar que la reserva violentaba sus derechos como interina. Al respecto la Sala Constitucional indicó:

III.- En primer término, debe indicarse a la recurrente que lo planteado no se relaciona directamente con una eventual vulneración de algún derecho fundamental, protegido por medio del recurso de amparo, lo anterior, **porque su derecho a la estabilidad como funcionaria interina no se ve lesionado porque la plaza vacante que ha venido ocupando, sea reservada al cumplimiento de la Ley 8862, por la autoridad recurrida. Es claro que la amparada tuvo hasta ahora una expectativa de derecho, de participar en el eventual concurso de antecedentes por dicha plaza vacante, en igualdad de condiciones que los demás oferentes, si cumplía los requisitos para el puesto. Sin embargo, su derecho fundamental al trabajo o a la estabilidad impropia no tienen los alcances que la recurrente le atribuye, ya que en el fondo se opone a que la administración haya dispuesto reconvertir esa plaza vacante específica, y no otra, para cumplir las obligaciones que le impone la Ley 8862.** Por otra parte, tal y como indicó el Consejo Superior al resolver el recurso de reconsideración interpuesto, los años laborados en forma interina en la plaza en cuestión por la recurrente podrán ser tomados en cuenta en el eventual concurso de otra plaza vacante de Asistente Administrativo, por lo que se descarta la infracción a los derechos fundamentales invocados por la recurrente y el recurso en cuanto, a estos extremos, debe ser rechazado por el fondo. (El resaltado es propio)

De esta manera, el Tribunal Constitucional avaló la posibilidad de reservar plazas para el cumplimiento de la Ley No.8862 aun cuando se encuentre ocupada por una persona servidora en condición interina.

## V. Abordaje Institucional a la Empleabilidad de Personas con Discapacidad

### a. “Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial”

En materia de discapacidad, a nivel institucional se cuenta con la “Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial” aprobada por Corte Plena en la sesión N° 14-08 de la Corte Plena, celebrada el cinco de mayo del dos mil ocho,



Esta política -en proceso de actualización- fue emitida con ocasión de la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley No. 7600 del año 1996. Si bien es cierto, es previa a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del año 2010, la temática abordada tiene plena vigencia en la actualidad pues se realizó desde una perspectiva integral y visionaria respondiendo a la normativa internacional que regula los derechos de las personas con discapacidad, de carácter supraconstitucional según jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Específicamente, la *“Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial”*, establece sobre la gestión de personal:

**“c) Gestión de Personal:** *El Departamento de Personal como ente rector en materia de Gestión Humana en el Poder Judicial, deberá garantizar que los procesos de selección de personal estén adaptados a las condiciones de las y los aspirantes con discapacidad y que se asegure la igualdad de oportunidades en dichos procesos.*

*El Departamento de Personal incorporará en los procesos de inducción la perspectiva de la discapacidad para promover actitudes respetuosas para esta población.*

*El Departamento de Personal debe asegurar que las políticas de contratación de personal, incentivos, ascensos, formación profesional, evaluación del desempeño y administración de los recursos humanos en general, no discriminen por razones de discapacidad.*

*El Departamento de Personal formará a servidoras (es) judiciales en la lengua de señas costarricense con énfasis en el área jurídica para la atención al público.*

*El Departamento de Personal desarrollará acciones para facilitar que las personas con discapacidad que son servidoras judiciales cuenten con los servicios de apoyo y las ayudas técnicas para desempeñar lo mejor posible sus funciones. Así como readaptar y reubicar al personal que adquiera una discapacidad.”*

La Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad ha asumido la integración de la Comisión Especializada de Empleabilidad del Poder Judicial, siguiendo los lineamientos dispuestos por el Reglamento de la Ley 8862 que señala, la Comisión será presidida por quien ostente el cargo de Dirección de Gestión Humana e integrada por *“un representante de la Comisión Institucional en materia de Discapacidad”*. Lo anterior porque en el Poder Judicial la atención de los temas de discapacidad ha sido asignados por Corte Plena a la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad.

En consulta formulada a la Auditoría Judicial sobre las competencias de las Subcomisiones ante el vacío normativo que existe en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Reglamento General de Comisiones de la Corte Suprema de Justicia, se emitió el Oficio N° 952-AUD-48-UJ-2020 del 13 de agosto de 2020, donde se indicó:

*“A pesar de ese vacío regulatorio y considerando la Comisión a la que pertenecen ciertas Subcomisiones en la realidad, se logra inferir que existe una dependencia organizacional en cuanto a la coordinación y subordinación, dado que bajo ese parámetro podría indicarse que no pueden tener mayores competencias que la primera. Es en esa línea que precisamente, la Comisión de Acceso a la Justicia, se constituye en el órgano institucional rector en materia de acceso a la justicia -valga la redundancia- de las poblaciones en condición de vulnerabilidad, para lo cual se le encargó la elaboración de políticas y lineamientos institucionales para el mejoramiento del acceso a la justicia de estas poblaciones. Sin embargo, dichas políticas y lineamientos deben ser aprobadas en última instancia por la Corte Plena, o bien por el Consejo Superior, según corresponda. (...) Es de destacar que el ámbito de acción de la Comisión de cita, se delimita a constituirse en órgano asesor del jerarca para las diferentes materias, tal como señala el artículo 19 del Reglamento General de Comisiones del Poder Judicial vigente, por lo que no guardan la categoría de tomadores de decisiones finales que reflejan la última voluntad de la institución, por ello, los alcances de las funciones propias de las Subcomisiones, son aún más limitadas, en relación con las Comisiones a la que pertenecen, en virtud de que éstas se constituyen en un importante apoyo especializado a su labor, pero siempre bajo su coordinación y con los límites de acción expuestos líneas atrás, de modo que tampoco podrían atribuirse la determinación última que se pueda adoptar sobre un tema específico, situación que explica el por qué sus productos no tienen fuerza vinculante, sino que son meramente consultivos.”*

Aparte de la *“Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial”* aprobada por Corte Plena, la Institución cuenta con lineamientos emitidos por el Consejo Superior en varios acuerdos, referidos a la empleabilidad de las personas con discapacidad.

**b. *“Política de Reserva” y “Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad”***

En sesión No. 004-2014 del 16 de enero de 2014, el Consejo Superior conoció y aprobó el informe presentado por el entonces Presidente de la Comisión de Empleabilidad del Poder Judicial, en el cual detalló las labores que ha venido realizando dicha Comisión para cumplir con la Ley N° 7600 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" y la Ley N° 8862 "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público".

Entre las acciones enumeradas en el informe, se indicó:

1. En primera instancia se definió como una necesidad establecer un mapa de las acciones necesarias para cumplir con el cometido de la Ley. Basados en las capacitaciones previas recibidas que han brindado la Comisión Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad o de las capacitaciones como las de ASCODI, se aprobó seguir la siguiente secuencia:



En esa primera reunión, la Comisión acordó trabajar sobre los siguientes aspectos:

- Contar con un inventario de las plazas vacantes.
- Clases de puestos vacantes y precisar ubicación y despacho.
- Conocer el detalle de la condición de infraestructura de los edificios del Poder Judicial, en especial donde se ubican dichas plazas.
- Determinar las clases de puestos que en este momento están trabajando bajo la modalidad de teletrabajo; a fin de valorar esta posibilidad en caso de que algunos de los cargos vacantes laboren en esta modalidad.
- Definido la cantidad de puestos que se procurará llenar. Se puede trabajar valorar un grupo de clases de puestos para iniciar con un plan piloto, dado la complejidad del tema.

2. Debido a la magnitud, complejidad e interdisciplinariedad que implica la definición de los puestos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, la Comisión acordó apoyar su trabajo creando un equipo multidisciplinario con personal de la Dirección de Gestión Humana donde se incluyen Profesionales en Recursos Humanos, Trabajo Social, Medicina y Salud Ocupacional. En particular, la Subcomisión se compone del siguiente equipo:

Mauricio Quirós Álvarez, Subdirector de Gestión Humana

Mauricio Moreira Soto, Médico de Empresa, Servicios de Salud

Alejandra Jeréz Soto, Profesional en Psicología, Reclutamiento y Selección

Rebeca Sanabria Sánchez, Profesional en Trabajo Social, Carrera Judicial

Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial

María Gabriela Mora Zamora, Jefa Sección de Análisis de Puestos

A esta Subcomisión se le asignó la tarea de analizar los puestos vacantes y plantear una alternativa de conformidad con los elementos mencionados.

3. Con base en lo dispuesto, la Subcomisión elaboró los siguientes instrumentos:

- "REQUERIMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS APLICABLES A OFERENTES CON DISCAPACIDAD". Siendo este un instrumento que considera como base los elementos del CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud); así como los distintos insumos suministrados por ASCODI en capacitaciones que ha recibido los servidores del Departamento de Gestión Humana.

□ “EVALUACIÓN DE INFRAESTRUCTURA EN RELACION A LA DISCAPACIDAD EN EL PODER JUDICIAL”, herramienta que se puede utilizar para verificar en el Poder Judicial el cumplimiento de las condiciones de accesibilidad en obras existentes (edificios principales, casas alquiladas, locales alquilados) en concordancia con la Ley 7600 y su Reglamento, la normalización técnica en Accesibilidad al Medio Físico (INTECO) y recomendaciones complementarias del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) y el Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos (CFIA). Los elementos que considera la herramienta son tomados de la “Guía Integrada para la Verificación de la Accesibilidad al Entorno Físico”. Capítulo V. Instrumento Técnico: Verificación de la Accesibilidad al Entorno Físico en Costa Rica.

4. La Comisión definió que con el fin de iniciar el proceso de inserción laboral se tomen como base los cargos nuevos destinados para el presupuesto del 2014.

Esta medida tiene los siguientes beneficios:

a) Dado que las plazas son "nuevas"; es decir, no vienen desde años anteriores como extraordinarias y en 2014 se oficializan, sino que se tratan de plazas "sin historial" por decirlo de alguna forma, se facilita el proceso de inserción, ya que no existen personas que vengan ocupando las plazas, ni se han generado expectativas, ni compromisos con ellas.

b) La Sección de Reclutamiento y Selección puede continuar y finalizar los concursos actuales y los que tiene previstos para lo que resta del período, bajo las medidas temporales aprobadas por el Consejo Superior.

c) El total de plazas según programa presupuestario es el siguiente:

Cantidad de plazas	Programa presupuestario
37	926 Ámbito Administrativo
96	927 Ámbito Jurisdiccional
55	928 OIJ
24	929 Ministerio Público
27	930 Defensa Pública
2	950 Protección de Víctimas

d) Se realizó un ejercicio para determinar el equivalente del 5% de plazas que deben reservarse, resultando 13 puestos. Sobre este punto la Comisión reiteró que es importante considerar variables como: cantidad de puestos, ubicación geográfica, programa presupuestario, accesibilidad de la infraestructura, ambientes laborales, entre otras.

e) Se ratifica lo señalado en sesiones anteriores, donde a criterio de la Comisión, que por la naturaleza del trabajo de los cargos catalogados como de riesgo, entre éstos; fiscales, defensores y jueces, por contener como requisito el carné de portación de armas, los postulantes deberán ser valorados para determinar la idoneidad mental, se dispuso no incluirlos para la reserva.

f) Se define la necesidad de efectuar protocolos relacionados con el proceso de inducción, seguimiento de las personas que se contraten bajo la nueva política de accesibilidad, en diferentes áreas como la infraestructura; el ambiente laboral; adaptabilidad del puesto de trabajo; desempeño, entre otras.

5. Luego de varias sesiones de trabajo y de análisis de los insumos presentados por la Subcomisión, se acordó seguir analizando las 219 plazas nuevas para el 2014 con el objetivo de determinar con análisis matricial de todas las variables, la cantidad de plazas que se reservarán por medio de una Política que, conforme a la ley, debe dictar el máximo jerarca. En el momento de realizar este informe, el trabajo de análisis está en proceso y se espera que durante el mes de febrero 2014 se haya aprobado, en definitiva.

#### 6. Proyecto de Ventanilla Ciudadana

La Comisión conoció acuerdo del Consejo Superior de fecha primero de agosto del año 2014, artículo LXX, en el que se recomienda implantar un plan piloto de “Ventanilla Ciudadana” en el edificio de la Corte Suprema de Justicia, a cargo de una persona con discapacidad, en cumplimiento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad”, y que los responsables de su ejecución son la Contraloría de Servicios y Gestión Humana. Sobre el particular, la Comisión decidió participar del proyecto por considerar que es competente de acuerdo con las responsabilidades legales otorgadas.

Luego de varias reuniones, el Departamento de Gestión Humana presentó el estudio técnico donde se realiza la propuesta sobre la definición de la naturaleza del trabajo, tareas típicas, condiciones ambientales y organizacionales; así como los requerimientos físicos, sensoriales y mentales de un cargo cuyo propósito es la atención de consultas de las personas usuarias orientadas a los servicios que brinda la institución y la ubicación de los diferentes despachos judiciales para que sea ocupado por una persona con diversidad funcional (discapacidad).

#### 7. Otras iniciativas institucionales.

El Consejo Superior en sesión del 16 de julio de 2013, artículo XXXVI, autorizó la gestión para ejecutar el "PROYECTO PILOTO QUE GARANTICE EL ACCESO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA OFERTA DE EMPLEO DEL MINISTERIO PÚBLICO", por lo que se otorgó permiso con goce de salario y sustitución a la plaza No. 24809 de Fiscal Auxiliar en la Fiscalía de Pérez

Zeledón, Zeledón para que garantice la inclusión de un oferente elegible con discapacidad visual para el puesto de fiscal auxiliar, que sirva como experiencia previa a fin de que se puedan crear condiciones igualitarias para que personas con otro tipo de discapacidad y que muestren interés de ingresar al Ministerio Público puedan optar por una plaza en forma interina o propietaria, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas de selección y de idoneidad.

Para un mayor detalle se adjunta el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 004-2014 del 16 de enero de 2014, artículo LXIV, donde se dispuso:

*“Se acordó: 1.) Tener por recibido el informe anterior e instar a las personas que integran la Comisión de Empleabilidad del Poder Judicial a continuar con los planes para dar cumplimiento a la normativa 2.) Hacer de conocimiento de la Comisión de Acceso a la Justicia y del resto de Comisiones Institucionales con el fin de que estén informadas del cumplimiento de la normativa para acceso a cargos públicos de personas con discapacidad.”*



El Consejo Superior mediante acuerdo N° 40-2014 del 02 de mayo del 2014, conoció y aprobó la Política de Empleabilidad del Poder Judicial (Política de Reserva), en la cual se indicó:

**“JUSTIFICACIÓN DE LA POLÍTICA:** *El Poder Judicial desarrolla acciones para avanzar en la construcción de una institución inclusiva. En este sentido, debe desarrollar una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Estas acciones deben realizarse no sólo para cumplir con la Ley 8862 y su Reglamento, que en todo caso es de acatamiento obligatorio, sino también para aprovechar las capacidades de esta fuerza laboral y promover condiciones de pleno desarrollo, donde el trabajo es fuente de progreso y dignificación de cada persona.”*

Asimismo, se explicó el Procedimiento para la reserva cuando menos un porcentaje de un cinco (5%) de las plazas vacantes para el período en ejercicio - 2014- según el marco normativo vigente.

Bajo ese escenario, se plantea al Consejo Superior en cada período del ejercicio presupuestario correspondiente, el listado de plazas que mediante un estudio técnico se recomiendan reservar a través de la Política de Reserva para cumplir con el requerimiento estipulado en la ley no. 8862.

Aunado a esto, el Consejo Superior en sesión N° 049- 2015 del 26 de mayo de 2015 conoció y aprobó el Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad, el cual establece el procedimiento detallado de la siguiente manera:

#### **“Acciones a desarrollar**

**1. Estudio de clases sujetas a reserva:** *Se revisa el detalle de todas las plazas vacantes en los diferentes programas presupuestarios para el período siguiente; así como la información relacionada con la clasificación de los cargos, su naturaleza y tareas asociadas.*

**2. Aviso de Reclutamiento Selección para crear banco de postulantes:** *Mediante la publicación de un concurso, se insta a las personas con discapacidad (certificadas por la C.C.S.S); a conformar parte de un registro de postulantes. La comunicación es accesible y detalla los puestos vacantes por lo que pueden optar en el Poder Judicial, asimismo establece los requisitos y otros aspectos de interés.*

**3. Revisión y clasificación de oferentes:** *Se revisa cada una de las ofertas para establecer el cumplimiento de los requerimientos definidos en la publicación, esto según el interés de la persona con discapacidad.*

**4. Creación del banco de postulantes:** *Se procede a confeccionar el banco de postulantes por clase de puesto.*

**5. Estudio para determinar puestos de reserva:** *En esta etapa se analiza y compara los requerimientos físicos, sensoriales y psicosociales de cada puesto con el banco de postulantes. Al mismo tiempo que se orientan los posibles ajustes técnicos razonables que se debería hacer para integrar a la persona a cada puesto.*

**6. Crear Política de Reserva:** *Se procede a confeccionar y trasladar al Consejo Superior para su aprobación la Política de Reserva, con el detalle específico de los puestos que la conforman.*

**7. Concurso para puestos de reserva:** *Se publica el concurso para los puestos de reserva por clase.*

**8. Consulta al Banco de oferentes:** *Se procede a consultar el banco de oferentes.*

*De existir en el banco de oferentes personas con discapacidad que cumplan los requerimientos definidos en la publicación, se procede con lo siguiente:*

**§ Aplicación y evaluación de pruebas:** En caso de existir personas con discapacidad que cumplan con los requisitos establecidos, se procede con la aplicación de pruebas y otros instrumentos para determinar la idoneidad, esto de conformidad con la regulación institucional. Estas pruebas deben adecuarse y adaptarse a la discapacidad que presente la persona interesada.

**§ Confección de Nómina (lista de elegibles con discapacidad):** La Sección de Reclutamiento y Selección confeccionará una nómina que contiene la propuesta de la o las personas candidatas.

**§ Nombramiento:** La misma será remitida a la jefatura de la oficina a la que está adscrita el puesto quien de acuerdo con lo establecido en la regulación vigente, está en la obligación de escoger uno entre los candidatos que se le envían o bien a quien resulte elegible cuando la nómina este conformada por una sola persona. Una vez que se tome la decisión se remitirá al Consejo Superior el detalle de la persona con discapacidad propuesta y los ajustes razonables que se requieren entre ellos la accesibilidad al entorno físico. ([1])

Cuando no resulten oferentes del banco o bien a pesar de existir ninguno, haya obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos se procede de la siguiente forma:

**§ Concurso abierto:** En caso de no existir personas con discapacidad que cumplan con los requisitos establecidos para los puestos de reserva; ya sea porque no hay oferentes o estos no fueran idóneos, se publica un concurso abierto.

**§ Revisión de ofertas:** Se procede a revisar las ofertas y el cumplimiento de requerimientos definidos en la publicación del concurso.

**§ Aplicación y evaluación de pruebas:** Se procede con la aplicación de pruebas y otros instrumentos para determinar la idoneidad del oferente, esto de conformidad con la regulación institucional.

**§ Confección de Nómina (lista de elegibles):** La Sección de Reclutamiento y Selección confeccionará una nómina que contiene la propuesta de la o las personas candidatas.

**§ Nombramiento:** La misma será remitida a la jefatura de la oficina a la que está adscrita el puesto, para que de conformidad con lo establecido escoja entre las o los candidatos. Una vez que se tome la decisión se remitirá el detalle de la persona propuesta al Consejo Superior.

Lo anterior, se justifica no solamente en la obligatoriedad que tiene el Poder Judicial de cumplir con la Ley 8862 y su Reglamento; sino también permite avanzar y fortalecer las acciones que promueven la inclusión de poblaciones vulnerables como lo son las personas con discapacidad.

Expuesto lo anterior se recomienda:

1. Aprobar el flujo del procedimiento propuesto y de esta forma avanzar en la construcción de una institución más inclusiva, que pueda aprovechar las capacidades de esta fuerza laboral y promover condiciones de pleno desarrollo, y de trabajo como fuente de progreso y dignificación.

2. La Comisión de Empleabilidad en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, estará remitiendo el cronograma de actividades respectivo, para el desarrollo de la propuesta. “

En ese sentido, se adjuntan los acuerdos del Consejo Superior:



Adicionalmente, el artículo 67 del Estatuto de Servicio Judicial reformado por el artículo 1 de la Ley de Carrera Judicial, señala la inclusión de participación para todos los abogados que están habilitados para ejercer y que hayan cumplido los requisitos de idoneidad y elegibilidad:

“Podrán ingresar a la carrera judicial todos los abogados del país autorizados para el ejercicio de su profesión, que reúnan los requisitos exigidos para desempeñar el puesto que se interesen y que hayan aprobado los respectivos concursos.”

En ese sentido, según lo informado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial al Consejo Superior se han realizado los siguientes concursos para la judicatura en cumplimiento con la Ley 8862 de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público:

- CJ-0026-2017 juez y jueza 1 civil, publicado el 27 de julio de 2017, obteniendo como resultado una persona elegible de un total de 17 personas que se inscribieron.

- CJ-0029-2018 juez y jueza 1 familia, publicado el 08 de noviembre de 2018, obteniendo como resultado 3 personas elegibles de un total de 18 personas inscritas.

## **VI. Sobre la revisión y actualización de la Política de Empleabilidad del Poder Judicial (Política de Reserva y Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad)**

En sesión de Corte Plena N° 02-2020 del 13 de enero de 2020, artículo XXXII, se aprobó el Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial.

En la condición de Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e integrante de la Comisión Especializada de Empleabilidad, en cumplimiento del acuerdo de Corte Plena, remití el Oficio N° DVV-S1-0167-2020 a la Comisión pidiendo la revisión y actualización de la Política de Empleabilidad del Poder Judicial.

En el Oficio DVV-S1-0167-2020 se indica:

### **“... Solicitud**

*Conforme a lo expuesto, se le solicita:*

1. *Se incluya en la siguiente sesión de la Comisión Institucional de Empleabilidad esta propuesta de revisión y actualización de la Política de Empleabilidad del Poder Judicial, a fin de la Comisión de aboque su conocimiento y decisión como una de sus prioridades a corto plazo, a fin de cumplir con los siguientes objetivos:*

a. *Garantizar a la población en situación de discapacidad el acceso al empleo sin discriminación en cumplimiento de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de carácter supraconstitucional por tratarse de derechos humanos, en los términos dispuestos reiteradamente por la Sala Constitucional. Además, la normativa nacional integrada entre otras por la Ley 7.600, la Ley 8862 y su Reglamento, y la Ley que creo un capítulo adicional de Acceso a la Justicia a la Ley 7600, así como la Política de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad del Poder Judicial aprobada por Corte Plena.*

b. *Cumplir con el acuerdo de Corte Plena en sesión N° 02-2020 de 13 de enero de 2020, Artículo XXXII, en el que aprobó el Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial y estableció la exigencia del alineamiento de los planes de acción de todas las políticas existentes a dicho Modelo.*

c. *Propiciar una mayor claridad en las regulaciones administrativas que engloban los derechos de las personas con discapacidad, en virtud de las posiciones que ha adoptado el Consejo Superior y que han sido de conocimiento de la Comisión para la reserva de plazas, de conformidad con la Ley N° 8862 y su Reglamento.*

2. *Solicitar al Consejo Nacional de Discapacidad asesoría para la revisión y actualización de la Política de Empleabilidad del Poder Judicial, con base en el artículo 2 de la Ley 9303 que es la Ley de Creación del Consejo Nacional de Discapacidad; así como a la Dirección de Planificación conforme al Modelo de Gestión de Políticas Institucionales del Poder Judicial.*



La Coordinadora de la Comisión de Empleabilidad mostró su anuencia a incluir esa solicitud en la agenda respectiva.

## **VII. Acuerdos del Consejo Superior para la reserva de plazas**

El Consejo Superior ha asumido las decisiones institucionales vinculadas con la aprobación de la Política de Empleabilidad, reserva de plazas y concursos, basados en la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana y la Comisión Especializada de Empleabilidad.

Para mayor claridad sobre las acciones a seguir para la reserva de puestos, el Consejo Superior en la sesión N° 54-17 celebrada el 02 de junio de 2017, Artículo XCV, por mayoría, acordó solicitar a la Dirección Jurídica emitiera criterio legal donde establezca las medidas que deben adoptarse y el procedimiento que legalmente se debe aplicar, para cumplir con lo ordenado por la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Ley N° 8862 del 16 de septiembre del 2010).

La Dirección Jurídica en oficio N° DJ-C-559-2019 del 16 diciembre de 2019, comunicó:

*“En atención a su oficio N°6883-17 emitido por la Secretaría General de la Corte con fecha de 20 de junio de 2017, mediante el cual se informó que el Consejo Superior, en la sesión N.54-17 celebrada el 02 de junio de 2017, Artículo XCV acordó:*

*“Solicitar a la Dirección Jurídica que analice la situación planteada y emita criterio legal donde establezca las medidas que deben adoptarse y el procedimiento que legalmente se debe aplicar, para cumplir con lo ordenado por la Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Ley N.8862 del 16 de septiembre de 2010) pero respetando los derechos de las personas interinas que vienen ocupando las plazas que se indican en el informe que ahora se conoce; por cuanto este Consejo ordenó en su momento que fueran plazas nuevas vacantes las que se consideraran en concurso, para este tipo de población. Y no se cumplió con esta disposición.”*

*Al respecto, nos permitimos expresar lo siguiente:*

*A efecto de contar con una mejor comprensión de lo acontecido con las plazas aludidas y destinadas a ser ocupadas por personas con discapacidad, valga recordar la siguiente cronología:*

*En sesión N° 49-16 celebrada el 26 de mayo del 2015, artículo LXXXV, se aprobó el modelo para Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad en el Poder Judicial, propuesto por la Dirección de Gestión Humana y la Comisión de Acceso a la Justicia, en el entendido que este Consejo analizaría cada nombramiento a realizarse mediante este modelo de forma individual. El máster José Luis Bermúdez Obando, en condición de Coordinador de la Comisión Institucional de Empleabilidad, remitió el oficio N° JP-198-2016 del 18 de abril de 2016, que literalmente dice: “Con el fin de que sea conocido por el Consejo Superior, a continuación transcribo lo acordado en sesión N°01-2016 de la Comisión Institucional de Empleabilidad, con respecto a la Política de puestos de reserva, en aplicación a la ley 8862: “Acoger el informe N° RS-0412-16 presentado por la Sección de Reclutamiento y Selección, el cual contiene las consideraciones técnicas en relación con la propuesta de Puestos de Reserva para el año 2016 conforme al modelo aprobado por el Consejo Superior en sesión 49-15 del 26 de mayo del 2015, artículo LXXXV y en cumplimiento a la Ley 8862. De tal manera, se aprueba someter a valoración del Consejo Superior la siguiente Propuesta de puestos de reserva para ser ocupados por personas con discapacidad, puestos dentro de los cuales se encontraban las plazas números 109802, 103198, 371323, 371324, 359342 y 47176. (ver acta de Consejo Superior N. 40-2016)”*

*En la sesión 57-16 del 09 de junio del 2016, artículo LIII, el Consejo Superior conoció y acogió la propuesta de reserva de 5% de las plazas vacantes del Poder Judicial, para la contratación de personas con discapacidad permanente. (ver acta de Consejo Superior N. 100-2016).*

*Mediante el concurso CN004-2017 que iniciaba el 20 de marzo de 2017 y finalizaba el 31 de marzo de ese mismo año, se sacaron a concurso entre otras las plazas números 109802, 103198, 371323, 371324, 359342 y 47176.*

*La Ley N.8862, en lo que interesa señala:*

*“En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes”.*

*Sobre el particular, vale la pena acotar que se desconoce la razón por la cual dichas plazas, al igual que las restantes que conformaban el concurso, fueron las elegidas para esa condición y/o los parámetros que se utilizaron para ello.*

*De conformidad con la anterior norma, se evidencia que por plazas vacantes se entienden aquellos puestos que no se encuentran ocupados por personas funcionarias nombrados en propiedad.*

*En otras palabras, cuando la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público estipula la obligatoriedad de nombrar a personas con capacidad disminuida en plazas vacantes no se refiere a que ese nombramiento debe de realizarse necesariamente en plazas nuevas destinadas para ese efecto, toda vez que ello limitaría la accesibilidad de empleo para esta población, hasta que existiese contenido presupuestario en el sector público para la creación de nuevos puestos con esa finalidad, lo cual a todas luces riñe no sólo con la intención del legislador sino también con la filosofía de los Tratados Internacionales que rigen la materia.*

*Siguiendo ese orden de ideas, se entiende que existe oferta de empleo cuando la totalidad de plazas en una determinada dependencia pública no se encuentran debidamente ocupadas con personas nombradas en propiedad, sea que existen plazas vacantes ocupadas por personal nombrado de manera interina.*

*Lo que nos lleva a considerar otro elemento no menos relevante cual es el referente a las personas trabajadoras en calidad de interinas que ocupan plazas vacantes (independientemente del tiempo que tengan en esa condición).*

*Al respecto en forma reiterada la Sala Constitucional ha indicado que este tipo de personas trabajadoras (llámeseles interinas) detentan lo que se conoce como “estabilidad relativa o impropia”, lo cual implica que estos funcionarios mantienen la posibilidad de permanecer en esa plaza vacante que han venido ocupando hasta que sea nombrada en ella a otra persona funcionaria en propiedad, o bien que el propietario regrese a la misma, concluyéndose por consiguiente que el personal interino que ocupa una plaza vacante en realidad solo goza de una estabilidad relativa.*

*En ese sentido hacemos nuestras las palabras de la Sala indicada, al señalar mediante voto 01265-2015 del 30 de enero de 2015*

que:

*“...es importante realizar la distinción entre interinos nombrados para sustituir funcionarios en propiedad; es decir, interinos en plazas no vacantes, y los interinos en plazas vacantes. En el caso del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno, y de que no se esté frente a alguno de los siguientes cinco supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario: a) cuando se nombra a otro funcionario en propiedad -plaza vacante-; b) cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y este se cumple -plaza no vacante-; c) cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto -interino nombrado sin reunir los requisitos-; d) cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley; o, e) cuando se esté en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo (ver sentencia número 2007-7650 de las 16:59 horas del 31 de mayo de 2007)...”*

*Sobre el particular y en virtud de lo esbozado supra se hace el cuestionamiento respecto de los derechos que detentan de las personas trabajadoras interinas en razón del transcurrir del tiempo, observándose que en las plazas de interés, las personas funcionarias judiciales que ocupan u ocupaban las mismas tenían de laborar en ellas hasta el 3 de mayo de 2017, en condición de vacante los periodos que se dirán: en la plaza 371323, 6 meses y 21 días ; en la plaza 109802, 1 mes y 28 días; en la plaza 371324, 2 años, 3 meses y 14 días; en la plaza 359342 2 años, 2 meses y 21 días; en la plaza 103198, 7 meses y 9 días, y el plaza 47176, 1 año, 10 meses y 3 días.*

*Sin embargo, precisamente por la naturaleza de su condición, tal y como lo ha indicado la Sala Constitucional, pese al transcurrir del tiempo, independientemente de su lapso, dichos funcionarios no han adquirido respecto de dichas plazas ningún tipo de derecho (lo cual no implica que no hayan adquirido los derechos laborales que todo trabajador ostenta según nuestro ordenamiento jurídico y que deberán reclamar una vez dejado sin efecto su nombramiento en la vía correspondiente). Véase en estos sentidos los Votos de la Sala Constitucional N. 9723, de las 10:00 horas del 19 de julio de 2013, N. 5986 de las 9:05 horas del 6 de mayo de 2016, N. 5975, de las 9:05 horas del 6 de mayo de 2016 y N. 4401 de las 9:20 horas del 1 de abril de 2016.*

*No obstante, debe tomarse en consideración la existencia de un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima, si a los servidores que se encuentran designados en las respectivas plazas no se les advirtió que no tendrían posibilidad de acceder a las mismas en propiedad al reservarse para dar oportunidades exclusivamente para personas con discapacidad.*

*En este sentido se abren dos posibilidades:*

*Que a las personas interinas se les hubiera advertido desde el inicio que esas plazas serían destinadas al cumplimiento de la ley de cita y en el entendido de que existe algún documento técnico que haya recomendado que las plazas 109802,103198, 371323, 371324, 359342 y 47176 eran las adecuadas para el cumplimiento de la normativa de análisis.*

*En este caso, si bien en otrora se ordenó que las plazas 109802,103198, 371323, 371324, 359342 y 47176 fueran ocupadas en propiedad por personas con capacidad disminuidas para dar así cumplimiento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y a la fecha no se ha hecho por cuanto se encuentran ocupadas por personal interino, ello no constituye ningún óbice para que en dichas plazas vacantes sean ocupadas en propiedad por personas con algún tipo de discapacidad permanente, siempre y cuando estas superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el puesto correspondiente a cada plaza, al tenor del Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.*

*En otros términos, siendo que las personas interinas que ocupan las plazas vacantes número 109802,103198, 371323, 371324, 359342 y 47176 no tienen ningún derecho adquirido respecto de las mismas, se considera que se debe sacar dichas plazas a concurso de conformidad con los parámetros y requisitos que impone el Reglamento acotado, para en su lugar nombrar en ellas a personas con capacidad disminuida siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para los puestos que corresponden a las mismas.*

*Para una mayor claridad se transcribe el artículo 7 del Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público:*

*“Artículo 7º—Responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos: Las Unidades de Recursos Humanos tendrán como parte de sus funciones regulares las siguientes:*

*a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.*

b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. Excepto, las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil, que se rigen por los procedimientos propios establecidos.

c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

d- En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.”

Que a las personas no se les hubiera advertido, que esas plazas serían destinadas al cumplimiento de la ley de cita, en cuyo caso podría haber una violación al principio de confianza legítima y del deber de motivación de la conducta administrativa, que justifique el motivo por el cual esas plazas y no otras son destinadas para el cumplimiento de la ley 8862.

No es óbice indicar que en el acta del Consejo Superior N.100-2016, artículo LXXIX de 01 de noviembre de 2016 claramente se estipuló el procedimiento a seguir al indicar lo siguiente:

“El artículo número 7º del REGLAMENTO A LA LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, señala como parte de las responsabilidades de las Unidades de Recursos Humanos, realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.

Asimismo, el deber de conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos, es decir un registro de personas con discapacidad que, producto de participar en un concurso, demostraron ser idóneas para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidades, de conformidad con la normativa vigente y el reglamento.

En el caso del Poder Judicial, la normativa vigente o la regulación de la institución, es el modelo consensuado para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad, creado como parte de las acciones afirmativas de la Comisión integrada por representantes de la Comisión de Acceso a la Justicia, la Comisión de Salud Ocupacional, la Unidad de Salud Ocupacional, la Sección de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana, con el apoyo de un equipo multidisciplinario integrado por Profesionales en Recursos Humanos, Trabajo Social, Medicina y Salud Ocupacional, de la Dirección de Gestión Humana.

Como parte de las fases del modelo que se han realizado, una vez finalizada la vigencia de la convocatoria exclusiva, se analizó la documentación aportada por cada una de las personas oferentes para establecer el cumplimiento de los requisitos legales mínimos definidos en la publicación, lo que permitió la confección del registro de elegibles integrado por todas aquellas personas con discapacidad que se mantienen activas en la convocatoria.

Posteriormente, una vez aprobada la ley y teniendo definidos los puestos vacantes que la conformarían, producto de la participación en el concurso que corresponda, las personas inscritas deberán demostrar la idoneidad para ocupar los puestos de determinadas clases y especialidades, mediante la aplicación de pruebas psicolaborales, así como la verificación de antecedentes sociolaborales por parte de la unidad de investigación especializada.

De modo que, a través de la aplicación de todas las etapas del Modelo de Reclutamiento y Selección de Personas con discapacidad, la Institución se asegura de contratar personal previamente verificado y evaluado, con una idoneidad comprobada en línea con los perfiles requeridos para desarrollar los diferentes puestos, previendo la calidad que todo funcionario debe brindar en los distintos servicios que ofrece el Poder Judicial.

Por otra parte, cuando no resulten oferentes del banco o bien a pesar de existir, ninguna persona haya obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procesos establecidos, se procede con la publicación de un concurso abierto tal y como lo establece el reglamento de la ley 8862.

Seguidamente, se efectúa la etapa de revisión de ofertas, la aplicación de las correspondientes evaluaciones, finalizando con la confección de una nómina para el nombramiento de los puestos vacantes, asegurándose que la plaza, bajo todos los posibles escenarios, va a ser ocupada por una persona que cumple a cabalidad los requisitos establecidos y el perfil necesario para el desarrollo del cargo.”

De conformidad con lo anterior, estimamos que dependiendo de los dos supuestos indicados, podría ser necesario que se adopte una decisión respecto de las plazas en mención, toda vez que si las personas que ocupan las respectivas plazas no tenían conocimiento de que las mismas serían empleadas para cumplir la ley 8862 y no existió una justificación del motivo por el cual se

escogió esas plazas en particular, se podría incurrir en una conducta antijurídica violatoria de los derechos de las respectivas personas.

En razón de lo anterior, podría valorarse alguna de las siguientes opciones:

- a) *Reubicar a las personas servidoras judiciales que queden cesantes después de realizado el concurso bajo análisis, en otras plazas vacantes que obviamente se encuentren desocupadas sin afectar las condiciones de su relación de empleo.*
- b) *Ordenar cambiar todas las plazas sacadas a concurso por plazas nuevas o de reciente creación, pero sin un ocupante interino o en propiedad, con la advertencia al personal interino que la vayan a ocupar, que las mismas serán utilizadas a corto plazo para nombrar en ellas en propiedad a personas con discapacidades disminuidas.*
- c) *Disponer que, en los futuros concursos de plazas vacantes por jubilación, muerte, etc, se realice una programación de manera tal que quede claro que serán empleados determinado porcentaje de los concursos para el cumplimiento de la ley 8862 y en el entendido de que cualquier servidor interino deberá tener conocimiento de lo anterior, previo a su nombramiento, aunque sea con carácter de estabilidad impropia.*

*De esta manera se deja rendido el criterio legal solicitado para lo que corresponda.”*

Con fundamento en el criterio técnico de la Dirección Jurídica el Consejo Superior acordó:

*“Acoger parcialmente el criterio N° DJ-C-559-2019 del 16 diciembre de 2019, suscrito por el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico interino y la máster Argili Gómez Siu, Sub Directora Jurídica interina, en consecuencia: a.) Disponer que, en futuros concursos de plazas vacantes, la Dirección de Gestión Humana realice una programación de manera tal que determinado porcentaje de plazas se otorguen para el cumplimiento de la ley 8862, en el entendido de que cualquier servidor interino deberá tener conocimiento de lo anterior, previo a su nombramiento, aunque sea con carácter de estabilidad impropia. b.) Hacer este acuerdo de conocimiento de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales. La Dirección Jurídica tomará nota para lo que corresponda.”*

Posteriormente, el Consejo Superior en sesión N° 75-2020 celebrada el 28 de julio de 2020, Artículo XIX, dispuso por mayoría:

*“1.) Señalar a la Dirección de Gestión Humana que efectivamente debe de dejar sin efecto la reserva de plazas de los años 2017 y 2018, en virtud que no han iniciado los concursos, no obstante, el concurso CN-04-2017, que se encuentra activo debe proseguir y finiquitarse a la brevedad. 2.) Indicar a la Dirección de Gestión Humana, que para la reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público-Ley 8862 para los períodos 2019 y 2020, deberá comunicar a la población judicial interina que se encuentre en el puesto que esa plaza está destinada para el cumplimiento de la citada Ley. 3.) Dejar sin efecto el acuerdo tomado en la sesión N° 2-20 del 9 de enero de 2020, artículo XXIV.”*

Se planteó recurso de reconsideración por parte de la Comisión de Acceso a la Justicia y la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad contra el acuerdo anterior. No obstante, el Consejo Superior en sesión N° 91-2020 celebrada el 17 de setiembre de 2020, Artículo IX, acordó:

*“En razón de lo anterior, por mayoría, rechazar los recursos de reconsideración presentados por el magistrado Jorge Olaso Álvarez, en su condición de Coordinador de la Comisión de Acceso a la Justicia y la magistrada Damaris Vargas Vásquez, en su calidad de Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas en Situación de Discapacidad; así como el recurso de revisión presentado por la integrante licenciada Sandra Pizarro Gutiérrez. En consecuencia, se dispone a mantener lo resuelto en la sesión N° 75-2020 celebrada el 28 de julio de 2020, artículo XIX...”*

De lo expuesto se desprende que la solicitud del juez Olman Ugalde asociado a la petición de la reserva de una plaza de judicatura categoría 5, está subsumido en la responsabilidad institucional de cumplimiento de la normativa en referencia que debe abarcar no solo ese puesto sino también los demás existentes en la Institución conforme a los lineamientos señalados, por lo que su petición será contemplada en las siguientes recomendaciones técnicas.

### **VIII. Recomendaciones técnicas**

Conforme a la normativa nacional e internacional que regula el derecho al empleo de las personas con discapacidad y en atención a la gestión realizada por el juez Olman Ugalde trasladada por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia a la suscrita en la condición de Magistrada Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e integrante de la Comisión de Acceso a la Justicia y la Comisión Especializada de Empleabilidad del Poder Judicial, se emiten las siguientes recomendaciones técnicas para valoración de Corte Plena:

1. En cumplimiento de la *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, Ley N° 7948, la *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*, Ley 8661, así como la *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* N° 7600 y su Reglamento N° 26831, se dispone que en la selección de personal con discapacidad se empleen mecanismos adaptados a las condiciones de las y los aspirantes, sin exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante.

2. Continuar con el proceso de reserva de al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, para que sean cubiertas con personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.
3. Con fundamento en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del Poder Judicial, la Comisión Especializada de Empleabilidad, Coordinada por la Dirección de Gestión Humana, realizará un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad; e informará dicho estudio a Corte Plena como superior jerárquico, identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendación de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.
4. Corte Plena actuando como jerarca máximo institucional, de conformidad con los artículos 152 de la Constitución Política, 48 y 67 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Oficio N° DJ-3972-2010 de 15 de noviembre de 2010 de la Contraloría General de la República que señala a Corte Plena como jerarca del Poder Judicial en los términos de la Ley General de Control Interno, emitirá la Política Institucional de Empleabilidad debidamente actualizada, basada en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleabilidad. Dicha Política incluirá la revisión y actualización de la Política de Reserva y el Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad, aprobadas por el Consejo Superior en sesiones N° 40-2014 de 2 de mayo de 2014 y N° 49-2015 de 26 de mayo de 2015. La actualización se realizará conforme al Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena en sesión N° 02-2020 de 13 de enero de 2020, Artículo XXXII, para lo cual se contará con el apoyo de la Dirección de Planificación y se solicitará asesoría al Consejo Nacional de Discapacidad con base en el artículo 2 de la Ley 9303.
5. El acuerdo donde se disponga la reserva de plazas que corresponda para cada año, será publicado en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de ésta en un medio de prensa. Dicho acuerdo será comunicado a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
6. La Dirección de Gestión Humana realizará el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, de acuerdo con las normas internas propias del Poder Judicial y conformará registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos.
7. La Dirección de Gestión Humana conformará nóminas (lista de elegibles) con una o más personas candidatas, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición, siempre que cumpla con idoneidad comprobada.
8. La Dirección de Gestión Humana en coordinación con la Comisión Especializada de Empleabilidad velará porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizará las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral.
9. En los concursos especializados para personas con discapacidad, se escogerá de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por una sola persona candidata.
10. En caso de no encontrarse personas oferentes idóneas para ocupar las plazas vacantes, la Dirección de Gestión Humana deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas.
11. De no existir personas candidatas en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatas del Registro de elegibles general, sin perjuicio de que se utilicen otros pedimentos de personal para mantener la reserva regulada en la Ley N° 8862.
12. En los concursos de las plazas que se reserven para ser ocupadas por personas con discapacidad se advertirá desde el inicio que éstas serán o podrán ser destinadas al cumplimiento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento. Se informará al personal interino que vaya a ocupar esas plazas, desde un inicio, que éstas serán utilizadas a corto plazo para nombrar en ellas en propiedad a personas con discapacidad. Sin embargo, la omisión de dicha comunicación no será motivo para excluir la reserva de conformidad con lo resuelto por la Sala Constitucional en voto No. 22069 – 2019 de las 09 horas 15 minutos del 08 de noviembre de 2019.
13. Solicitar a la Dirección de Gestión Humana y a la Comisión Especializada de Empleabilidad que en el estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, valore la posibilidad de incluir plazas de judicatura laboral categoría 5, en atención a la gestión formulada por el juez Ugalde.

14. Con fundamento en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Ley N° 7948, y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 8661, establecer como una acción afirmativa en beneficio de las personas en situación de discapacidad que las plazas reservadas para los concursos especializados para dicha población, sean ocupadas por personas en esa condición que reúnan los requisitos de idoneidad comprobada y hayan superado los el proceso de elegibilidad establecidos para la categoría del puesto.

Finalmente, es importante señalar que la Auditoría Judicial en comunicado electrónico enviado el 4 de noviembre de 2020 remitió consulta a la Coordinadora de la Comisión Especializada de Empleabilidad y a la suscrita Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e integrante de esa Comisión, acerca de la Política que sustenta la empleabilidad de personas con discapacidad y las acciones desarrolladas para su actualización conforme al Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena en sesión N° 02-2020 de 13 de enero de 2020, Artículo XXXII. La suscrita remitió el informe respectivo y emitió comunicado solicitando la ejecución de acciones para la actualización de la Política de Empleabilidad a la Comisión respectiva.

Dejo rendido el informe solicitado por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia en mi condición de Magistrada Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e integrante de las Comisiones de Acceso a la Justicia y de la Comisión Especializada de Empleabilidad del Poder Judicial.”.

- 0 -

La máster Roxana Arrieta Meléndez, y las licenciadas Olga Guerrero Córdoba, Krissia Rojas Quirós y Lucrecia Chaves Torres, por su orden; Directora y Subdirectora interinas de Gestión Humana, Jefa interina de la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal y Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-RS-659-2020 de 24 de noviembre de 2020, refirieron:

“Mediante oficio 10427-2020, recibido por esta Dirección el pasado 6 de noviembre de 2020, la Secretaría General de la Corte trasladó para su análisis el oficio PJ-DGH-SACJ-1962-2020 suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y nota del 5 de noviembre de 2020, suscrita por el doctor Olman Ugalde González magistrado suplente de la Sala Segunda y juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José. Ambas gestiones relacionadas propiamente con la solicitud del señor Ugalde González, referente a la conformación de las reservas para personas con discapacidad en cumplimiento de la Ley 8862, específicamente en lo siguiente:

*“...se destine una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad y si no se hiciera pronto el nombramiento, para ser congruente con la reserva estoy requiriendo como una acción afirmativa, se nombre interinamente a la persona con discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para la categoría de juez y jueza 5.*

*Finalmente al igual que lo realiza el Consejo de la Judicatura, Aprovecho para requerir que el tema de la aplicación de esta Ley se defina a nivel institucional dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de empleabilidad en materia de Discapacidad...”*

Al respecto es de importancia manifestar que todas las clases de puestos vigentes en el Poder Judicial pueden ser consideradas para un estudio anual de reserva del 5% de plazas vacantes para personas con discapacidad, a excepción de aquellas que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideran de “riesgo” (cargos policiales, auxiliares de seguridad, custodios de detenidos).

Para la escogencia de dichas plazas si bien la normativa vigente no delimita la forma en que cada institución del Estado deba proceder con su reserva, la Dirección de Gestión Humana ha implementado una metodología que le permita determinar de manera equitativa cuáles pueden ser las que se consideren, lo cual requiere de un análisis estadístico que tome en cuenta variables como: preferencia de las personas con discapacidad (tipo de puestos) la cantidad de vacantes disponibles (y que pueden ser objeto de reserva), oficina a la que pertenecen, ubicación física, zona de residencia de las personas con discapacidad que han mostrado interés, grados de escolaridad, tipos de discapacidad, entre otras consideraciones particulares que pueden presentarse dentro de la revisión.

Cabe agregar que posterior a la selección y aprobación de las plazas que conformarán la reserva, siguiendo el procedimiento establecido en el Modelo para el Reclutamiento de Personas con Discapacidad, aprobado por el Consejo Superior en sesión 49-15, celebrada el 26 de mayo del 2015, artículo LXXXV, estas son publicadas en un concurso exclusivo para la población con discapacidad, con el fin de que todas las personas interesadas se inscriban y participen en igualdad de condiciones de acuerdo con los principios de transparencia que debe mantener el proceso.

Relativo a lo mencionado, actualmente la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se encuentra trabajando en un diagnóstico para determinar el interés de la población con discapacidad en puestos de la Judicatura y determinar así en forma objetiva, cuál es su interés (categorías y materias) y de esta forma analizar cuáles podrían ser objeto de reserva. Respecto de las demás clases de puestos, se trabaja en la implementación de lo acordado por el Consejo Superior en sesión 91-2020, celebrada el 17 de setiembre de 2020, artículo IX (según criterio de la Dirección jurídica DJ-C-559-2019), propiamente en lo concerniente a:

“...2.) Indicar a la Dirección de Gestión Humana, que para la reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público-Ley 8862 para los periodos 2019 y 2020, deberá **comunicar a la población judicial interina que se encuentre en el puesto que esa plaza está destinada para el cumplimiento de la citada Ley...**” (énfasis agregado)

Lo anterior, con el propósito de iniciar con la aplicación de una nueva metodología para la confección de las futuras reservas, dado que la última reserva para un próximo concurso exclusivo para la población con discapacidad (vacantes de los años 2017 y 2018) fue anulada en la misma sesión indicada, por cuanto en adelante se deberá advertir a la persona interina que la ocupe que su puesto podría ser objeto de reserva. Ello en vista de que, la Dirección Jurídica (en atención a una consulta elevada desde el año 2017) indicó que con el procedimiento que se venía implementando, se contravenía el principio de confianza legítima y la estabilidad impropia del interino.

Asimismo y para mejor resolver, el caso será analizado por la Comisión Especializada de Empleabilidad en una sesión programada para el próximo 27 de noviembre a fin de analizar la viabilidad técnica de lo expuesto por el señor Ugalde González.”

- 0 -

Según los registros que a los efectos lleva esta Secretaría, se informa que a la fecha no se ha tenido el análisis realizado por la Comisión de empleabilidad referido en el anterior oficio de la Dirección de Gestión Humana.

El doctor Olman Gerardo Ugalde González, Juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José, en nota de 23 de febrero de 2021 indicó:

“Hago referencia a la gestión relacionada a los escritos: PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020 de 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1975-2020, TJ-084-2020, de fecha 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1971-2020 TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020, TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020 Y el TJ-0084-2020 de 02 de noviembre de 2020, Y al oficio 10427-2020 de la Secretaría General de la Corte, que fue corregido por esa secretaría para que sea leído correctamente “PJ-DGH-SACJ-1961-2020. relativo a la solicitud del doctor Ugalde González, sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,”.

1.- muy respetuosamente me refiero a la indicada gestión. Ya que la misma fue presentada por este Magistrado Suplente desde el 5 de noviembre 2020,

2.- Igualmente, el 10 de noviembre de 2020, gestione ante esa secretaría:

“en relación con los escritos: PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020 de 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1975-2020, TJ-084-2020, de fecha 02 de noviembre de 2020, PJ-DGH-SACJ-1971-2020 TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020, TJ-084-2020 02 de noviembre de 2020 Y el TJ-0084-2020 de 02 de noviembre de 2020, suscritos por el Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana Subproceso de la Administración de la Carrera Judicial. PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020, 02 de noviembre de 2020, que remite cinco ternas para el nombramiento en propiedad de Juez(a) 5 Laboral. Apelaciones.

Con el debido respeto deseo solicitar a la honorable Corte Plena que previo a proceder con estos nombramientos y cualquier otro de Juez(a) 5 Apelaciones, primeramente se proceda a resolver la gestión relacionada con el oficio PJ-DGH-SACJ-1961-2020 De 30 de octubre del 2020 que hace referencia al acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre del año en curso y ampliada por el suscrito con nota de 5 de noviembre de 2020.. Esta petición tiene relación directa en que dichos nombramientos se relacionan con la solicitud de la reserva que debe efectuar el Poder Judicial, de un cinco por ciento de plazas para ser ocupadas por las personas con Discapacidad, acorde al mandato de la Ley 8862 sobre Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, que dispone: “En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes”....

3.- El 13 de enero 2021 doña Roxana Arrieta Meléndez, respondiendo a mi correo escribió:

“Buenos días, don Olman

Un gusto saludarlo, como le había comentado en la reunión que tuvimos el año pasado, la consulta de la interpretación al transitorio se realizó tanto al CONAPDIS como a la Dirección Jurídica. y estamos a la espera de la respuesta, para desde la Comisión de Empleabilidad emitir el informe correspondiente a Corte Plena. Tenga certeza que estamos atendiendo su gestión y la solicitud de Corte Plena.”.

En lo tocante a esta gestión me preocupa mucho la tardanza que ha conllevado su tramitación ya tiene prácticamente cuatro meses. Y me preocupa tener por tanto tiempo detenidos los nombramientos de jueces cinco de apelación que debe efectuar la Corte Plena.

Por esta razón si la Asesoría Jurídica no ha rendido el criterio jurídico que le fue requerido por parte de Gestión Humana,

respetuosamente solicito, se le establezca un corto plazo para resolver. Y se haga un recordatorio de la consulta a la dirección Ejecutiva del "CONAPDIS". Esto con la finalidad de que mi gestión sea resuelta y de gran relevancia que también la Honorable Corte Plena, pueda proceder con el nombramiento de los jueces cinco de apelación que se encuentran pendientes en virtud de esta gestión."

-0-

La anterior gestión se hizo del conocimiento de la Dirección de Gestión Humana para lo correspondiente, reiterando que continuaba pendiente el análisis de la Comisión de Empleabilidad indicado en el oficio N° PJ-DGH-RS-659-2020 de la citada Dirección.

El doctor Olman Gerardo Ugalde González, Juez del Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José, en correo electrónico de 24 de marzo de 2021 remitió sentencia de cupo laboral del 9 de marzo de 2021.

La máster Roxana Arrieta Meléndez y la licenciada Olga Guerrero Córdoba, por su orden; Directora y Subdirectora de Gestión Humana, en oficio CEE-003-2021 de 14 de abril de 2021 señalaron:

"La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial en respuesta al oficio de la Secretaria de la Corte N° 2959-2021 del 7 de abril de 2021, en que se indica que, está pendiente dar respuesta al oficio 10427-2020 del 6 de noviembre de 2020, se informa que se respondió con el oficio PJ-DGH-RS-659-2020 de fecha 24 de noviembre de 2020 y posteriormente, se recibió el oficio de la Secretaria de la Corte N° 2085-2021 del 3 de marzo del 2021, en el cual se adicionó un oficio suscrito por el doctor Olman Ugalde González.

Aunado a lo anterior, las gestiones del doctor Ugalde González, referente a la conformación de las reservas para personas con discapacidad en cumplimiento de la Ley 8862, puntúan:

*"...se destine una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad y si no se hiciera pronto el nombramiento, para ser congruente con la reserva estoy requiriendo como una acción afirmativa, se nombre interinamente a la persona con discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para la categoría de juez y jueza 5.*

*Finalmente al igual que lo realiza el Consejo de la Judicatura, Aprovecho para requerir que el tema de la aplicación de esta Ley se defina a nivel institucional dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de empleabilidad en materia de Discapacidad..."*

En atención a la gestión presentada, esta Dirección informa que, se remitió en fecha 15 de marzo de 2021, una consulta al Área Jurídica de CONAPDIS/MTSS con el fin de tener el criterio legal del ente rector en cuanto a las manifestaciones realizadas por el doctor Ugalde González.

Tras consultar el estado de la gestión en fecha 14 de abril 2021 la licenciada Rojas Salas informó:

*"A su consulta me permito informarle que teníamos previsto dar respuesta a la solicitud semanas atrás, pero fue imposible hacerlo según lo esperado por las múltiples tareas asignadas a la señora Andrea Sánchez Montero y la suscrita. Tenemos previsto emitir el criterio en los próximos días."*

En razón de lo anterior, esta Dirección se encuentra a la espera de recibir la respuesta por parte de la asesoría legal de CONAPDIS, con el fin de poder aportar datos de apoyo para tomas de decisiones a las instancias superiores.

Por otra parte, con respecto a la solicitud de que se destine una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad, se indica:

- Esta Dirección reconoce la importancia que todas las clases de puestos vigentes en el Poder Judicial puedan ser consideradas para un estudio anual de reserva del 5% de plazas vacantes para personas con discapacidad, a excepción de aquellas que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideran de "riesgo" (cargos policiales o con portaciones de armas de fuego).
- Sin embargo, existe una limitación de técnica y procedimiento, ya que, esta Dirección está sujeta a las directrices que dicta el Consejo Superior, en esa línea en sesión 02-2020, ese Órgano conoció el oficio de la Dirección Jurídica DJ-C-559-2019 de diciembre del 2019, el cual en su análisis manifiesta que, la condición de "estabilidad relativa o impropia" que le cubre a las personas interinas, ampliamente expuesto en la jurisprudencia de la Sala Constitucional, indica que una persona en esa condición - independientemente del tiempo que tenga desempeñándose en la plaza- no podría ser cesado de su puesto, a menos que se nombre a otro funcionario en propiedad, o bien, que se dé alguno de los 5 supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario.

Así, la Dirección Jurídica refiere a la existencia de "un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima", si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas con discapacidad.

De conformidad con lo anterior, el Consejo Superior acordó:

*“...2.) Indicar a la Dirección de Gestión Humana, que para la reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público-Ley 8862 para los periodos 2019 y 2020, deberá comunicar a la población judicial interina que se encuentre en el puesto que esa plaza está destinada para el cumplimiento de la citada Ley.”*

- En acatamiento a lo dictado por el Ente Superior, esta Dirección se encuentra trabajando en la propuesta de reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público-Ley 8862 e incorporando las indicaciones vertidas por la Dirección Jurídica del Poder Judicial.

- Para la escogencia de dichas plazas si bien la normativa vigente no delimita la forma en que cada institución del Estado deba proceder con su reserva, la Dirección de Gestión Humana ha implementado una metodología que le permita determinar de manera equitativa cuáles pueden ser las que se consideren, lo cual requiere de un análisis estadístico que tome en cuenta variables como: preferencia de las personas con discapacidad (tipo de puestos), la cantidad de vacantes disponibles (y que pueden ser objeto de reserva), oficina a la que pertenecen, ubicación física, zona de residencia de las personas con discapacidad que han mostrado interés, grados de escolaridad, tipos de discapacidad, entre otras consideraciones particulares que pueden presentarse dentro de la revisión.

- Entre las acciones realizadas por esta Dirección para cumplir con lo establecido en la Ley 8862, así como incorporar los lineamientos emitidos por el Consejo Superior, se está trabajando en realizar mejoras en el sistema SIGA de modo que se pueda prever de forma automática al realizarse el primer nombramiento interino en plaza vacante, la comunicación oportuna de que la plaza podría ser valorada dentro del estudio para reserva destinadas al cumplimiento de dicha Ley.

- Sin embargo, hasta que las herramientas tecnológicas medien en esa tarea, para que esta Dirección pueda realizar la nueva reserva de plazas vacantes para personas con discapacidad, acatando lo indicado por Consejo Superior y la Dirección Jurídica, se debe tomar como base los comunicados que las Jefaturas remiten a esta Dirección, en concordancia con la Circular N° 17-2020 de la Dirección de Gestión Humana que literalmente indicó:

*“...Además de lo anterior, la jefatura de cada oficina estará en la obligación de indicar por escrito a la persona propuesta en la plaza vacante y con copia a la Dirección de Gestión Humana que esa plaza podría ser valorada dentro del estudio del cinco por ciento (5%) destinadas al cumplimiento de la Ley 8862 Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público, de 16 de setiembre de 2010.”*

- En relación con el punto anterior, es importante señalar que, se ha tenido poca comunicación por parte de las Jefaturas en atención a esta Circular, lo que a su vez limitará las plazas que se puedan considerar en la reserva para personas con discapacidad que esta Dirección está trabajando.

- Por otra parte, cabe señalar que, esta Dirección en el pasado ha realizado reservas y procesos selectivos exclusivos para personas con discapacidad en las clases de puesto de Juez 1, siendo esta la clase donde se ha encontrado candidatos con condición de discapacidad para participar y que cumplan con los requisitos que establece los cargos de la Judicatura.

- Aunado a lo anterior, la Dirección de Gestión Humana vela porque cualquier persona con discapacidad, participe en los procesos selectivos ordinarios realizando los ajustes requeridos con el fin de que puedan participar en igualdad de oportunidad, sin que sea limitada la participación solo en procesos exclusivos para personas con discapacidad.

- De conformidad con lo anterior, la norma que rige la designación de nombramientos en Carrera Judicial establece que sea por medio de ternas, siendo que en el caso de la clase de juez 5 la Institución no cuenta con la cantidad de candidatos con condición de discapacidad para poder realizar un proceso selectivo exclusivo, en razón de lo anterior, al ser el doctor Ugalde González el único candidato, la participación de don Olman se ha realizado en procesos ordinarios.

- Es dable mencionar que, el doctor Ugalde González conforma una de las ternas enviadas a Corte Plena para la designación de la persona que ocuparía el cargo, específicamente la terna para el cargo de Juez (a) 5 Laboral Apelaciones del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Guanacaste, Liberia (debe resolver materia civil), plaza vacante, No. Puesto 365690.

En concordancia con lo señalado en este informe, esta Dirección concluye que, en este momento los lineamientos dictados por el Consejo Superior y que son base para efectuar reservas para personas con discapacidad, limitan a esta Dirección para recomendar una reserva donde medían procesos ordinarios en trámite donde incluso existen ternas que ya fueron remitidas a Corte Plena para la designación respectiva, toda vez que el criterio jurídico expresa que existe “un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima”, si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas con discapacidad.

En línea con lo anterior, es importante resaltar que, la designación de las personas a ocupar los cargos comunicados en las ternas, sería potestad de la Corte Plena de conformidad con las normas que rigen la materia para nombramientos en cargos de la Judicatura en el Poder Judicial.

Finalmente, esta Dirección da por contestados los oficios 10427-2020 del 6 de noviembre de 2020, 2085-2021 del 3 de marzo del 2021 y 2959-2021 del 7 de abril del 2021”.

-0-

El máster Rafael Ortega Tellería juez del Juzgado Civil y de Trabajo de Grecia, el doctor Adrián Calderón Chacón juez del Tribunal de Apelación de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, el máster Luis Eduardo Mesén García juez y la máter Marnie Guerrero Lobato, Juez y Jueza del Tribunal de Apelación de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en nota de 27 de mayo de 2021, comunicaron:

“Desde mediados del año 2020 se integraron las ternas para nombrar las plazas vacantes de juez 5 laboral, las cuales estaban para ser votadas en una sesión de Corte Plena extraordinaria en el mes de noviembre.

Entendemos que las plazas fueron sacadas de agenda por una gestión del compañero judicial Olman Ugalde González, en la que se ataca la conformación de las ternas que nosotros integramos. A partir de ese momento, han pasado ya más de 6 meses sin que exista un pronunciamiento concreto de este órgano, consideramos que ese plazo es sumamente amplio y no se justifica, si atendemos que sobre este tema ya la Sala Primera de la Corte dictó jurisprudencia rechazando los argumentos de nuestro colega en la resolución n.º 2872-F-S1-2020 de las 9:25 horas del 10 de diciembre de 2020.

Como funcionarios judiciales nos hemos sometido a todos y cada una de las pruebas de aptitud para ser tomados en cuenta para un nombramiento en propiedad, por eso les solicitados de forma respetuosa que emprendan acciones concretas para solventar la problemática que nos aqueja. Creemos que la estabilidad laboral de las personas juzgadoras debería ser una prioridad para el gobierno de nuestra institución, lo que consustancialmente se va a ver reflejado en un servicio público de excelencia para nuestros usuarios (as). Por otra parte, no se puede dejar inadvertido que el Poder Judicial ha invertido tiempo, fondos públicos y recursos humanos en la realización del concurso, por lo que debería llegar a buen puerto el proceso que se inició.

Por otro lado, consideramos que, si existen plazas vacantes interinas en el Primer Circuito Judicial de San José y un panel de jueces elegibles, deberían igualmente ser sacadas a concurso público, toda vez que esos puestos deben ser nombrados con base en el mérito y la capacidad comprobada del funcionario conforme lo indica el artículo 192 de la Carta Magna de nuestro país.

Agradecemos de antemano sus buenos oficios para que se resuelvan los aspectos que exponemos en esta nota, así como la confirmación del recibido de este correo.

Recibiremos notificaciones a nuestros correos institucionales.”

- 0 -

La máster Roxana Arrieta Meléndez, y la licenciada Olga Guerrero Córdoba, por su orden; Directora y Subdirectora interinas de la Dirección de Gestión humana, en oficio N° CEE-005-2021 de 19 de mayo de 2021, refirieron:

“La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial en adición al oficio CEE-003-2021, remitido para conocimiento del Consejo Superior en fecha 19 de abril del 2021, en el cual se señaló que, en atención a las gestiones presentadas por el doctor Ugalde González, referente a la interpretación de la Ley 8862 sobre “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público” y su Reglamento, expresamente en lo correspondiente al transitorio I, se solicitó criterio al Área Jurídica de CONAPDIS/MTSS con el fin de tener el criterio legal del ente rector en cuanto a las manifestaciones realizadas por el doctor Ugalde González.

En razón de lo anterior, en fecha 9 de mayo en curso, se recibió respuesta de ese Ente en el cuál señala que, para dar un criterio integral es necesario contar con la Política de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del Poder Judicial, con el fin conocer el contenido de dicha Política, y realizar el proceso de revisión general correspondiente.

Cabe señalar que, esta Dirección se encuentra trabajando en la elaboración de dicha Política, sin embargo, por ser necesario resolver con prontitud el tema, se señalan algunos puntos que rigen el actuar de esta Dirección, en concordancia con los lineamientos y criterios legales que actualmente rigen la materia.

Aunado a lo anterior, esta Dirección está sujeta a las directrices que dicta el Consejo Superior, así como la Dirección Jurídica del Poder Judicial, en esa línea, ese estimable Consejo en sesión 02-2020, ese Órgano conoció el oficio de la DJ-C-559-2019 de diciembre del 2019, el cual en su análisis manifiesta que, la condición de “estabilidad relativa o impropia” que le cubre a las personas interinas, ampliamente expuesto en la jurisprudencia de la Sala Constitucional, indica que una persona en esa condición - independientemente del tiempo que tenga desempeñándose en la plaza- no podría ser cesado de su puesto, a menos que se nombre a otro funcionario en propiedad, o bien, que se dé alguno de los 5 supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario.

La Dirección Jurídica refiere a la existencia de “*un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima*”, si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas con discapacidad.

Cabe señalar que, para la escogencia de las plazas de reserva, la normativa vigente no delimita la forma en que cada institución del

Estado deba proceder con su reserva, sin embargo, la Dirección de Gestión Humana ha implementado una metodología que le permita determinar de manera equitativa cuáles pueden ser las que se consideren, lo cual requiere de un análisis estadístico que tome en cuenta variables como: preferencia de las personas con discapacidad (tipo de puestos), la cantidad de vacantes disponibles (y que pueden ser objeto de reserva), oficina a la que pertenecen, ubicación física, zona de residencia de las personas con discapacidad que han mostrado interés, grados de escolaridad, tipos de discapacidad, entre otras consideraciones particulares que pueden presentarse dentro de la revisión, siendo el criterio técnico de esta Dirección que para las reservas se debe considerar que exista oferta de empleo, es decir, que exista un grupo de oferentes para realizar un proceso selectivo exclusivo para personas con discapacidad.

En el caso que nos ocupa, podemos señalar que, la norma que rige la designación de nombramientos en Carrera Judicial establece que dicho proceso sea por medio de ternas, siendo que en el caso de la clase de juez 5 la Institución no cuenta con la cantidad de candidatos con condición de discapacidad para poder realizar un proceso selectivo exclusivo, en razón de lo anterior, al ser el doctor Ugalde González en este momento el único candidato, la participación de don Olman se ha realizado en procesos ordinarios.

Es importante acotar que, el doctor Ugalde González conforma una de las ternas enviadas a Corte Plena para la designación de la persona que ocuparía el cargo, específicamente la terna para el cargo de Juez (a) 5 Laboral Apelaciones del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Guanacaste, Liberia (debe resolver materia civil), plaza vacante, No. Puesto 365690.

Finalmente, esta Dirección concluye que, en este momento los lineamientos dictados por el Consejo Superior que son base para efectuar reservas para personas con discapacidad, limitan a esta Dirección para recomendar una reserva donde median procesos ordinarios en trámite, es decir, donde actualmente existen ternas que ya fueron remitidas a Corte Plena para la designación respectiva, toda vez que el criterio jurídico expresa que existe “un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima”, si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas con discapacidad.

En línea con lo anterior, es importante resaltar que, la designación de las personas a ocupar los cargos comunicados en las ternas, sería potestad de la Corte Plena de conformidad con las normas que rigen la materia para nombramientos en cargos de la Judicatura en el Poder Judicial.”

-0-

Todas las diligencias se trasladaron para estudio e informe del magistrado Olaso, quien mediante oficio N° JOA-013-2021, de 25 de junio de 2021, manifestó:

“En solicitud de informe n.° 4869-2021, con fecha 4 de junio de 2020, se me trasladó el oficio n.° PJ-DGH-SACJ-1961-2020 de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, notas de 5 y 10 de noviembre de 2020 y de 23 de febrero y 24 de marzo de 2021, suscritas por el doctor Olman Gerardo Ugalde González, oficio n.° DVV-S1-0170-2020 de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad, n.° PJ-DGH-RS-659-2020, CEE-003-2021 y CEE-005-2021 de la Dirección de Gestión Humana y nota de 27 de mayo suscrita por varios jueces de la materia Laboral. Lo anterior; a fin de analizar dichas gestiones y rendir el criterio. Al respecto me permito realizar las siguientes consideraciones:

#### **1.- Antecedentes:**

**1.1** El 5 de noviembre de 2020, Olman Gerardo Ugalde González, persona en situación de discapacidad, Magistrado Suplente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Juez del Juzgado de Seguridad Social del I Circuito Judicial de San José, emite nota dirigida a la Secretaria General Corte Suprema de Justicia, mediante la cual muestra preocupación por lo que califica, el incumplimiento a las disposiciones de la Ley 8862 de 11 de setiembre 2010, sobre Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público. En dicha nota expone un informe que le hiciera a la ex presidenta de la Corte Suprema de Justicia, Zarela Villanueva Monge, en el mes de octubre de 2014. Entre sus pretensiones se encuentran: Que se cumpla la ley referida, además que el Poder Judicial cumpla con la reserva del 5% de plazas vacantes para personas en situación de discapacidad; refiere, como ejemplo, que en el año 2020 se han tenido más de treinta plazas disponibles exclusivamente para la materia de Juez cinco, de las cuales al día de hoy no se ha destinado ni una para ser ocupada por personas en situación de discapacidad. Por ello, solicita que se destine, al menos, una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo con discapacidad y si no se hiciera pronto el nombramiento, entonces que, como una acción afirmativa, se nombre interinamente a la persona en situación de discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para esa categoría de juez y jueza. También requiere que la aplicación de la ley en cuestión, se defina a nivel institucional, dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de empleabilidad en materia de Discapacidad. Por último, en su calidad de magistrado suplente de la Sala Segunda, y como persona con discapacidad, se pone a disposición de Corte Plena para colaborar en lo que se tenga a bien.

**1.2** El 10 de noviembre de 2020, Olman Gerardo Ugalde González, de nuevo remite nota a la Secretaria General Corte Suprema de Justicia, reaccionando a los oficios n.° PJ-DGH-SACJ-1974-2020 TJ-084-2020, PJ-DGH-SACJ-1975-2020, TJ-084-2020, PJ-DGH-SACJ-1971-2020 TJ-084-2020, TJ-084-2020, PJ-DGH-SACJ-1974-2020, TJ-084-2020, y TJ-0084-2020, suscritos por el Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana Subproceso de la Administración de la Carrera Judicial, mediante los cuales se remiten cinco ternas para el nombramiento en propiedad de jueces y juezas 5, en materia Laboral. Y solicita a Corte Plena que,

previo a proceder con esos nombramientos y cualquier otro de dicha categoría, se resuelva la gestión expuesta en el punto 1.2

**1.3** El mismo gestionante presentó escrito el 23 de febrero, a la Secretaria General Corte Suprema de Justicia, donde reitera resolución de sus peticiones, para que se proceda con el nombramiento de los jueces y juezas cinco que se encuentran pendientes.

**1.4** Mediante el oficio n.º DVV-S1-0170-2020, de fecha 11 de noviembre de 2020, la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad, de la Comisión de Acceso a la Justicia del Poder Judicial, en atención al oficio n.º 10429-2020 del 6 de noviembre de 2020 en el que la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia solicita informe en relación con el Oficio PJ-DGH-SACJ-1961-2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y la nota de 5 de noviembre de 2020, emitida por el doctor Olman Ugalde González, emite una serie de recomendaciones.

**1.5** Mediante el oficio n.º PJ-DGH-RS-659-2020, del 24 de noviembre de 2020, la Dirección de Gestión Humana remitió a Corte Plena sus consideraciones sobre la gestión del juez Ugalde González, e informó sobre la implementación de una metodología para proceder con la reserva de plazas.

**1.6** También la Dirección de Gestión Humana, en oficio n.º CEE-003-2021 del 14 de abril de 2021, manifestó que, en razón de la gestión presentada por el señor Ugalde González, remitió en fecha 15 de marzo de 2021, una consulta al Área Jurídica de CONAPDIS/MTSS con el fin de tener el criterio legal del ente rector en cuanto a las manifestaciones realizadas por él.

**1.7** El 27 de mayo de 2021, varios jueces y varias juezas remiten nota a Corte Plena donde manifiestan que, ciertos concursos donde ellos y ellas participan para ocupar las plazas, fueron sacadas de agenda por la gestión de don Olman Ugalde González; en razón de ello, expresan que si existen plazas vacantes interinas en el Primer Circuito Judicial de San José y un panel de jueces elegibles, deberían ser sacadas a concurso público, toda vez que esos puestos deben ser nombrados con base en el mérito y la capacidad comprobada del funcionario conforme lo indica el artículo 192 de la Constitución Política.

## **2.- Esquema normativo (mínimo) que enmarca la gestión planteada**

**2.1.** La *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, ratificada por Costa Rica, mediante decreto ejecutivo n.º 28405 del 8 de diciembre de 1999 (Ley n.º 7948), en aras de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas en situación de discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (artículo 2), impone a los Estados parte, adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas en situación de discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (Artículo 3).

**2.2** La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, ratificada por Costa Rica mediante Decreto Ejecutivo n.º 34780 del 29 de setiembre de 2008 (Ley n.º 8661), cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (artículo 1). Para ello, los Estados parte se han comprometido a realizar los “ajustes razonables”, es decir, a emplear las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas en situación de discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (artículo 2).

**2.3** Mediante *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, n.º 7600 del 29 de mayo de 1996, se declara de interés público el desarrollo integral de la población en situación de discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes (artículo 1). Y el Estado se compromete a garantizar a las personas en situación de discapacidad, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (artículo 23). Así como proporcionar facilidades para que todas las personas, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo (artículo 27). Además, se determina que configuran actos de discriminación en la selección de personal, cuando se emplean mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su en situación de discapacidad, a un trabajador idóneo (artículo 24).

**2.4.** El 11 de noviembre de 2010, mediante la ley n.º 8862, se regula la *Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*, con un único capítulo que establece: “En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes”.

**2.5** Dicha ley fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo n.º 36462-MP-MTSS, donde, entre otras cosas, se dispone la creación de una Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad en cada una de las instituciones públicas, que vele por el cumplimiento de la ley descrita.

## **3. Acciones del Poder Judicial en garantía del trabajo para personas con discapacidad**

**3.1** Con la Política de igualdad para las personas en situación de discapacidad del Poder Judicial, aprobada en la sesión n.º 14-08

de la Corte Plena, celebrada el 5 de mayo de 2008, se reconoce la realidad social que refleja la desigualdad económica, jurídica, política e ideológica que viven las personas en situación de discapacidad en la sociedad costarricense y se fundamenta en los principios de no discriminación por razones de discapacidad, el principio de equiparación que implica utilizar acciones afirmativas o medidas correctivas dirigidas a erradicar desigualdades sociales conforme a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades que requiere ampliar el principio de igualdad formal, al de igualdad real y equidad tomando en cuenta con criterios de equidad, las condiciones personales y el trasfondo humano, entre otros. Y a partir de ahí, desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias para garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial.

**3.2** La Corte Plena en sesión n.º 27-13, celebrada el 17 de junio de 2013, artículo XVI, acordó aprobar el "*Plan de Equiparación de Oportunidades para Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad 2013-2017*", con el fin de asegurar el acceso real, efectivo y un servicio de calidad a las poblaciones en condición de vulnerabilidad. No obstante, debe acuñarse que el plazo de su vigencia ha fenecido y no se ha actualizado.

**3.3** En sesión n.º 004-2014 del 16 de enero de 2014, el Consejo Superior conoció y aprobó el informe presentado por el entonces presidente de la Comisión de Empleabilidad del Poder Judicial, en el cual detalló las labores que ha venido realizando dicha Comisión para cumplir con la Ley n.º 7600 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" y la Ley n.º 8862 "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público".

**3.4** Luego, también el Consejo Superior mediante acuerdo n.º 40-2014 del 02 de mayo de 2014, aprobó la Política de Empleabilidad del Poder Judicial (Política de Reserva), en la cual se indicó: "*El Poder Judicial desarrolla acciones para avanzar en la construcción de una institución inclusiva. En este sentido, debe desarrollar una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Estas acciones deben realizarse no sólo para cumplir con la Ley 8862 y su Reglamento, que en todo caso es de acatamiento obligatorio, sino también para aprovechar las capacidades de esta fuerza laboral y promover condiciones de pleno desarrollo, donde el trabajo es fuente de progreso y dignificación de cada persona.*"

**3.5** Posteriormente, ese mismo órgano, en sesión n.º 049- 2015 del 26 de mayo de 2015, conoció y aprobó el Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad, el cual establece el procedimiento detallado del estudio de clases sujetas a reserva, la creación de bancos de postulantes, confecciones de nóminas, etc.

**3.6** Mediante el oficio n.º PJ-DGH-SACJ-1961-2020 del 30 de octubre de 2020, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, se comunicó acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-044-2020, celebrada el 21 de octubre de 2020, donde se estimó que el tema en cuestión debe definirse a nivel institucional dictando directrices que sean de aplicación general y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura, para lo cual sería necesario realizar las acciones correspondientes con la intervención de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Comisión de Discapacidad.

**3.7** La Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas en situación de Discapacidad, de la Comisión de Acceso a la Justicia del Poder Judicial, mediante el oficio n.º DVV-S1-0170-2020, de fecha 11 de noviembre de 2020, sobre el particular, emite a Corte Plena una de serie de recomendaciones, entre ellas: Continuar con el proceso de reserva de, al menos, un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, para que sean cubiertas por personas en situación de discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad. Se especifica también que, con la finalidad de alcanzar la más plena inclusión de las personas en esa situación en el ámbito laboral del Poder Judicial, la Comisión Especializada de Empleabilidad, Coordinada por la Dirección de Gestión Humana, realizará un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas en situación de discapacidad; e informará dicho estudio a Corte Plena como superior jerárquico, identificando las posibles plazas vacantes a reservar y recomendación de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación. A su vez, la Dirección de Gestión Humana realizará el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas en situación de discapacidad, de acuerdo con las normas internas propias del Poder Judicial y conformará registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas en situación de discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. A su vez, se indicó que la Auditoría Judicial remitió consulta a dicha comisión, acerca de la Política que sustenta la empleabilidad de personas en situación de discapacidad y las acciones desarrolladas para su actualización conforme al Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena en sesión n.º 02-2020 de 13 de enero de 2020, Artículo XXXII. Ante lo cual se ordenó la ejecución de acciones para la actualización de la Política de Empleabilidad a la Comisión respectiva.

**3.8** Mediante el oficio n.º PJ-DGH-RS-659-2020, del 24 de noviembre de 2020, la Dirección de Gestión Humana indicó que todas las clases de puestos vigentes en el Poder Judicial pueden ser consideradas para un estudio anual de reserva del 5% de plazas vacantes para personas en situación de discapacidad, a excepción de aquellas que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideran de "riesgo" (cargos policiales, auxiliares de seguridad, custodios de detenidos). Y que para la escogencia de dichas plazas si bien la normativa vigente no delimita la forma en que cada institución del Estado deba proceder con su reserva, la Dirección de Gestión Humana ha implementado una metodología que le permita determinar de manera equitativa cuáles pueden ser las que se consideren, lo cual requiere de un análisis estadístico que tome en cuenta variables como: preferencia de las personas con discapacidad (tipo de puestos) la cantidad de vacantes disponibles (y que pueden ser objeto de reserva), oficina a la que pertenecen, ubicación física, zona de residencia de las personas con discapacidad que han mostrado

interés, grados de escolaridad, tipos de discapacidad, entre otras consideraciones particulares que pueden presentarse dentro de la revisión. También se expresó que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se encontraba trabajando en un diagnóstico para determinar el interés de la población con discapacidad en puestos de la Judicatura y determinar así en forma objetiva, cuál es su interés (categorías y materias) y de esta forma analizar cuáles podrían ser objeto de reserva.

**3.9** También la Dirección de Gestión Humana, en oficio n.º CEE-003-2021 del 14 de abril de 2021, manifestó que, en razón de la gestión presentada por el señor Ugalde González, remitió en fecha 15 de marzo de 2021, una consulta al Área Jurídica de CONAPDIS/MTSS con el fin de tener el criterio legal del ente rector en cuanto a las manifestaciones realizadas por él. No obstante, para ese momento no habían obtenido respuesta. Por otro lado, indicó que la designación de las personas a ocupar los cargos comunicados en las ternas, sería potestad de la Corte Plena de conformidad con las normas que rigen la materia para nombramientos en cargos de la Judicatura en el Poder Judicial.

**3.10** Luego, el 19 de mayo de 2021, con el oficio n.º CEE-005-2021, se adiciona el anterior, y se expresa que el 9 de mayo del mismo año, se recibió respuesta del CONAPDIS/MTSS, donde se indicó que, para dar un criterio integral requerían contar con la Política de Inclusión y Protección Laboral de las Personas en situación de Discapacidad del Poder Judicial, con el fin conocer el contenido de dicha Política, y realizar el proceso de revisión general correspondiente. Sin embargo, dicha Dirección se encuentra trabajando en la elaboración de esa Política.

#### **4. Sobre la gestión del Dr. Olman Gerardo Ugalde González**

**4.1** Parte de las solicitudes que plantea el gestionante es que, en cuanto al nombramiento de personas en situación de discapacidad, se defina a nivel institucional, la aplicación general de directrices y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no solo a nivel técnico, sino a nivel profesional y a nivel de Judicatura. Aspecto que, en efecto, el Poder Judicial ha venido llevando a cabo, tal y como se observa en el apartado 3 de este informe. Pues se han venido diseñando políticas con base en estadísticas cuantitativas y cualitativas, para dar cumplimiento a la Ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público. Y es claro que dentro del 5% de las plazas vacantes, no se vislumbra ninguna exclusión por categoría del puesto, sean técnicos, profesionales y de la judicatura. Con la salvedad, claro está, de aquellas plazas que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideran de “riesgo” (cargos policiales, auxiliares de seguridad, custodios de detenidos).

**4.2** En segundo lugar, solicita que se destine, al menos, una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo en situación de discapacidad; y si no se hiciera pronto el nombramiento, entonces que, como una acción afirmativa, se nombre interinamente a la persona en situación de discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para esa categoría de juez y jueza. Al respecto debe indicarse que, tal y como indicara la Dirección de Gestión Humana, en oficio n.º CEE-003-2021 del 14 de abril de 2021, y atención a lo dispuesto por el Consejo Superior, en sesión 02-2020, donde se conoció el oficio de la Dirección Jurídica DJ-C-559-2019 de diciembre del 2019, el cual en su análisis manifiesta que, la condición de “estabilidad relativa o impropia” que le cubre a las personas interinas, ampliamente expuesto en la jurisprudencia de la Sala Constitucional, indica que una persona en esa condición -independientemente del tiempo que tenga desempeñándose en la plaza- no podría ser cesado de su puesto, a menos que se nombre a otro funcionario en propiedad, o bien, que se dé alguno de los 5 supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario. Por lo que esa Dirección sostuvo que sería un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima, si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas en situación de discapacidad. Es por ello, como se indicó, que Gestión Humana se encuentra trabajando en la propuesta de reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y al tenor de las indicaciones vertidas por la Dirección Jurídica del Poder Judicial. Ahora bien, cabe señalar que, en ese mismo oficio, Gestión Humana informó que el doctor Ugalde González conforma una de las ternas enviadas a Corte Plena para el cargo de Juez o jueza 5 del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Guanacaste, Liberia (debe resolver materia civil), plaza vacante, n.º de Puesto 365690. No obstante, expresó que se encuentra limitada para recomendar una reserva donde median procesos ordinarios en trámite, y donde incluso, existen ternas que ya fueron remitidas a Corte Plena para la designación respectiva, por las razones ya dadas. Si a ello se abona que la Sala Constitucional ha indicado que lo dispuesto en la *ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público*, “(...) no implica que cada vez que se realice un concurso deba ser nombrada una persona con capacidades especiales o en determinado puesto o Ministerio, ya que la norma en cuestión lo que da son parámetros que deben ser implementados por cada Poder del Estado a la hora de estructurar su oferta laboral en general, para la cual claro deberá reservar al menos un 5% para el nombramiento de personas con capacidades especiales. Esto significa, además, que cada Poder deberá establecer los mecanismos para verificar y controlar, que de la oferta laboral total de ese Poder (no de cada concurso en específico), se contemple el porcentaje previsto en la norma, de modo que se mantengan totalmente actualizados los registros, para que tanto la administración como los oferentes verifiquen la oferta disponible o el cubrimiento de esta en los términos previstos por el legislador. De tal forma que se permita o facilite el ejercicio de las acciones reivindicativas que pudiere corresponder, a través eso sí, de las instancias ordinarias en cada caso concreto” (voto n.º 9723 de las 10 horas del 19 de julio de 2013, en el mismo sentido en los votos n.º 1022 de las 9 horas 5 minutos del 22 de enero de 2016 y 1597 de las 14 horas 30 minutos del 2 de febrero de 2016). Y por su parte, la Sala Primera, conociendo casualmente una causa interpuesta en la vía contenciosa por el señor Ugalde González, expresó lo siguiente: “si una persona con discapacidad participa en un concurso ordinario y supera las pruebas, ello no le otorga, per se, el derecho a ser nombrado en una plaza vacante al amparo de la Ley de cita, pues no es ese el supuesto de hecho que cobija esa normativa. En ese caso, debe el oferente competir en igualdad de condiciones con el resto de participantes. No debe perderse de vista que el objeto de dicha Ley es constreñir a las

entidades públicas a reservar un 5% del total de sus plazas vacantes para que sean ocupadas por personas con discapacidad, lo que a su vez obliga al desarrollo de concursos especiales de selección para los nombramientos de dichos puestos, de manera tal que sólo personas con discapacidad participen en ellos. Ahora, se insiste, esa disposición de modo alguno podría interpretarse en el sentido que pretende el casacionista, sea que la participación de una persona con discapacidad en cualquier concurso ordinario le otorgue el derecho de obtener un nombramiento directo en propiedad, pues ello implicaría afrentar los derechos de los otros participantes que ostentan un mejor puntaje. En otras palabras, lo dispuesto en la norma comporta una obligación para la Administración en los términos dichos, mas no le concede un derecho subjetivo a las personas con discapacidad que han superado las pruebas de selección de obtener un nombramiento directo en cualquiera de los puestos que desean, o en cualquiera de los concursos ordinarios donde participan. En el subexamine, el accionante pide un nombramiento en propiedad como juez laboral 3, al tenor de la reserva que fija la Ley de comentario, en tanto es una persona con discapacidad y ya superó las pruebas selectivas y de idoneidad en el concurso ordinario supra citado. No obstante, esa sola condición resulta insuficiente para la obtención del derecho pretendido, en tanto el aura de protección de la normativa de referencia se manifiesta en otra dimensión o supuesto, según se explicó supra". Entonces no existen elementos para poder acoger la petición del señor Ugalde González.

**4.3** De lo anterior se colige que, si el gestionante se encuentra participando dentro de una terna para el nombramiento de un juez de categoría 5, la ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre *Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público*, no le concede el derecho para que se le nombre necesariamente en ese puesto, a él, o a cualquier otra persona en situación de discapacidad, pues el 5% que exige dicha normativa, debe ser del total de las plazas vacantes, cuya determinación está siendo analizada metódicamente por las instancias pertinentes de esta institución, a fin de dar el mejor cumplimiento a las exigencias normativas. Ahora bien, esto no supone que, como manifestaron varios jueces y varias juezas en la nota remitida a Corte Plena, en caso de existir plazas vacantes interinas en el Primer Circuito Judicial de San José -en general en el Poder Judicial- y un panel de jueces elegibles, deberían ser sacadas a concurso público, puesto que, como se ha manifestado, la institución se encuentra gestionando su política institucional y la metodología para darle participación a las personas en situación de discapacidad. No así en los casos en que ya se encuentran las ternas conformadas y remitidas a Corte Plena, para su nombramiento. En estos casos, deberá continuarse con el procedimiento habitual.

## **5. Conclusiones:**

**5.1** El Poder Judicial ha venido diseñando herramientas con base en estadísticas cuantitativas y cualitativas, para dar cumplimiento a la Ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre *Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público*. Donde se están considerando todas las clases de puestos vigentes en la institución, para reservar, al menos, un 5% de plazas vacantes para personas en situación de discapacidad, a excepción de aquellas que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideran de "riesgo" (cargos policiales, auxiliares de seguridad, custodios de detenidos).

**5.2** No obstante lo anterior, cabe hacer mención que, aunque la Dirección de Gestión Humana se encuentra trabajando en ella, aún no se cuenta con la Política de Inclusión y Protección Laboral de las Personas en situación de Discapacidad del Poder Judicial. Si a esto se abona que el "*Plan de Equiparación de Oportunidades para Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad 2013-2017*", se encuentra vencido; entonces es requerido llevar a cabo las gestiones pertinentes para acelerar la culminación de un documento que sistematice, metodológicamente, la efectiva participación de las personas en situación de discapacidad en los concursos de las plazas vacantes.

**5.3** Si el juez Olman Ugalde González se encuentra participando dentro de una terna para el nombramiento de un juez de categoría 5, la ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre *Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público*, no le concede el derecho para que se le nombre necesariamente en ese puesto, a él, o a cualquier otra persona en situación de discapacidad, pues el 5% que exige dicha normativa, debe ser del total de las plazas vacantes.

**5.4** En los concursos puestos en discusión sobre esta gestión, donde las ternas se encuentran conformadas y remitidas a Corte Plena para su nombramiento; deberán continuarse con el procedimiento habitual.

**5.5** En caso de existir plazas vacantes interinas y un panel de jueces elegibles, éstas no deben ser sacadas a concurso público, puesto que, como se ha manifestado, el Poder Judicial se encuentra gestionando su política institucional y la metodología para darle participación a las personas en situación de discapacidad.

Conforme lo expuesto, se deja rendido el informe requerido para lo que corresponda."

- 0 -

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "Este es un tema que se planteó por parte de don Olman Ugalde González, es nota de varios jueces. Los antecedentes son una discusión que hemos tenido sobre la reserva de plazas vacantes para personas en situación de discapacidad, entonces eso ha tenido una puesta en vigencia con algunas omisiones tal vez o tardanza, pero él lo plantea respecto a los jueces 5 como parte de la cuota.

Se le pidió un informe al magistrado Olaso sobre este tema y por eso, para ese propósito, le doy la palabra respecto a la pretensión del señor juez, don Olman Ugalde González y las posibilidades que eso tiene de que la cuota sea cumplida en el puesto de Juez 5, como el pretende".

Se concede el uso de la palabra al magistrado Olaso, quien expone: "Sí señor presidente, como bien lo hace mención usted, este informe mío realmente es un informe bastante largo, pero como bien también lo indicó usted, tiene distintas situaciones históricas.

Tiene acuerdos del Consejo de la Judicatura, la nota del magistrado suplente Olman Ugalde González, la nota de varios jueces en relación con el tema planteado, que en realidad lo que los jueces plantean es su preocupación por qué no se haya designado todavía aun habiendo hecho los exámenes correspondientes y que no se haya elaborado las ternas para el nombramiento de Juez 5 de la materia laboral.

Creo que en el orden, a pesar que en el artículo 10 se habla de que está la nota de los jueces y después está el informe de la Dirección de Gestión Humana y de la Comisión de Acceso, creo yo que en el orden específico de los factores el informe de la Subcomisión de Acceso de Personas con Discapacidad, que fue emitido por la magistrada Damaris Vargas y presentado a Corte desde noviembre de 2020, que no se ha conocido, pero al cual yo me refiero en mi informe, creo que por respeto a la magistrada Vargas y en virtud de que fue un informe que ella hizo y que yo tomé en cuenta para el mío, no sé si estaríamos de acuerdo en que primero ella pudiera rendir su informe.

Me parece un informe muy correcto y por la especialidad que tiene doña Damaris en la materia, considero muy importante que ella lo pueda rendir para después referirme al mismo con las conclusiones que llega ella para el mío, si ustedes a bien lo tienen".

Añade el Presidente, magistrado Cruz: "Sí claro, me parece muy razonable, no sé si doña Damaris estaría en condiciones de hacerlo, pero sí sería lo más coherente en el punto de vista del discurso de su informe".

Hace uso de la palabra la magistrada Vargas: "Sí señor Presidente, si a usted le parece, con mucho gusto.

Voy a exponer un resumen ejecutivo porque el informe es bastante amplio, es del 11 de noviembre del 2020, yo creo que pese a ser de noviembre del año pasado está actualizado con algunos detalles que podría informarles al final.

Este es un acuerdo que tomó el Consejo de la Judicatura sobre una gestión que hizo el juez Olman Ugalde González, que es juez laboral y magistrado suplente de la Sala Segunda, se lo direccionó al Consejo de la Judicatura y el Consejo de la Judicatura lo remitió a Corte Plena al estimar que no era parte de su competencia, en un acuerdo que tomó el Consejo de la Judicatura el año pasado.

Básicamente lo que don Olman plantea es en relación con la Ley 8661, vigente desde el 29 de setiembre del 2008 y que ratifica la Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad, su protocolo facultativo y también la Ley de Inclusión y Protección Laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Esta Ley de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad está vigente desde el 2010 y consta de un sólo artículo que obliga a las instituciones públicas, incluyendo a los Poderes del Estado para hacer la reserva de al menos el 5% de las plazas vacantes de cada uno de los años para las personas en situación de discapacidad.

Esa ley fue reglamentada posteriormente en el año 2011 y se le incluyeron algunos lineamientos específicos, lo que se trata de hacer es reserva de puestos en la institución para esta población.

Básicamente en el historial del Poder Judicial siempre ha existido un compromiso de cumplir con esta normativa, solamente que en un inicio se estimó que era pertinente reservar solamente algunas plazas para esa población, que consideró en su momento la Dirección de Gestión Humana, que a la vez coordina la Comisión Institucional de Empleabilidad, que solamente algunas plazas podían ocupar esas personas, inclusive se planteó una demanda contra el Estado Costarricense y el Poder Judicial, porque se estimó que discriminaba a la población en situación de discapacidad, porque estaba limitando el acceso a la generalidad de plazas.

A raíz de eso, se generó una nueva propuesta para la inclusión de esa población y la propuesta fue crear un banco de personas oferentes con discapacidad y se les consultó los puestos que podrían tener interés en ocupar dentro del Poder Judicial, por las circunstancias particulares de las personas en situación de discapacidad y sus limitaciones en relación con lo que es la capacitación y formación profesional, la gran mayoría de esas personas optó por puestos en el sector administrativo y muy poquitos en el sector de judicatura, Defensa Pública, Ministerio Público, puestos profesionales, no obstante eso no significa que tengan que haberse excluido de esos sectores.

En efecto quedaron incluidos a tal punto que en estos momentos la institución tiene nombrada a una persona, precisamente a don Olman, en materia laboral y a otra persona me parece que en Familia, que es no vidente, dos personas con discapacidad en concursos especiales y otros concursos para el sector administrativo.

Lo que pasa es que con el planteamiento que hace don Olman, tiene la institución que establecer un lineamiento en el sentido de que esas plazas que deben ser reservadas en cada uno de los años que se han generado desde la vigencia de la Ley en el 2010 y su reglamento en el 2011, deben estar ocupadas por personas en situación de discapacidad; si todavía no se ha nombrado a la persona titular deberían estar ocupadas interinamente por personas en situación de discapacidad y no por otras poblaciones.

Él básicamente plantea que está elegible y tiene interés en un puesto de juez de apelaciones, categoría 5 laboral, entonces que si él cumple con todos los requisitos para esa plaza en concreto o las vacantes que al momento en que se emitió este informe indicó la Sección de Carrera Judicial al Consejo de la Judicatura estaban vacantes de Tribunales de Apelación, que él debería pasar a ocupar una de esas plazas de manera interina y que si no, hay otras personas idóneas que tengan discapacidad para ocupar esas plazas, entonces que lo nombren a él en ese puesto en particular. Esas son básicamente las dos propuestas que él está planteando en ese sentido.

La Sección de Carrera Judicial indicó que tenían pendiente de concurso una plaza en el Tribunal de Apelación de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, otra en el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia que tienen que resolver materia civil, otra en Alajuela que tiene que resolver civil, otra en Puntarenas, igual Tribunal de Apelación Civil, que tiene que resolver materia civil y otra en Liberia, en Guanacaste, que tiene que resolver también la materia civil.

Básicamente en mi informe, vinculado con esa gestión que está planteando don Olman, primero hago una indicación. ¿Cuál es el régimen de habilidades de las personas con discapacidad? Al respecto hago alusión a lo que es la normativa internacional, que la Sala Constitucional ha dicho que es supraconstitucional, porque está referida a derechos humanos, concretamente la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ambas ratificadas por Costa Rica y que hacen alusión a la parte del empleo de las personas con discapacidad y los compromisos de los Estados.

También se hace referencia a la Ley de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, que es la ley 7600; que emite lineamientos generales.

En el artículo 85 se señala que toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto puede concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el puesto y también en su reglamento. Más adelante surge esa ley específica de inclusión de personas en situación de discapacidad, que ya es más concreta y ya establece la obligación de los poderes del Estado de hacer esta reserva de al menos el 5% de las plazas vacantes en cada uno de los poderes del Estado.

Es importante señalar cuáles son de acuerdo con esa normativa las obligaciones del jerarca máximo del Poder Judicial en relación con la empleabilidad de personas con discapacidad, entonces en el reglamento de la Ley de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad, se señala que, dice el reglamento; ordena al máximo jerarca de cada institución la obligación de crear la Comisión Especializada conformada con la persona Directora de Gestión Humana, una representante de la Comisión Institucional en materia de Discapacidad, un especialista en terapia ocupacional o psicología.

También en el reglamento señala cuáles son las funciones de esa comisión especializada de discapacidad, en concreto plantea que el máximo jerarca institucional, de acuerdo con el artículo 6 y siguientes, tienen las siguientes obligaciones; ojo que resalto esto, máximo jerarca institucional, que en mi criterio es Corte Plena dice: 1. Emitir una Política Institucional basada en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleabilidad, la que preside Gestión Humana. 2. Dictar la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en La Gaceta y un extracto de esta en un medio de prensa. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, creo que no sería en nuestro caso y a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso; a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante señalar que de acuerdo con la Constitución Política en el artículo 152 la jerarquía máxima corresponde a la Corte Suprema de Justicia y el artículo 67 dispone que el Consejo Superior es un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia, de manera tal que no se puede considerar el Consejo Superior como la jerarquía máxima.

De todas maneras, hay un informe de la Contraloría General de la República, que es el oficio DJ-3972-2010, donde de manera expresa señala que la Corte Plena o Corte Suprema de Justicia, en los términos de la Ley General de Control Interno, es el Jerarca o máxima autoridad y también indica que el Consejo Superior, en los términos de la Ley General de Control Interno, tiene la condición de titular subordinado. De manera tal, que lo que mencioné anteriormente le correspondería a Corte Plena.

Esto lo señalo porque las acciones que se han desarrollado en la institución sobre este tema se han planteado por Gestión Humana ante el Consejo Superior y han sido conocidas y aprobadas por el Consejo Superior, no por Corte Plena.

Se establecen algunos casos de excepción en esa ley especial en que no se debe uno sujetar a la reserva de ese 5% de plazas, lo que pasa es que creo que no nos encontramos en eso, por ejemplo dice; no encontrarse personas oferentes idóneas para ocupar las plazas vacantes, y en caso de que no existan personas candidatas en el registro de elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos pueden ser ocupados por candidatos del registro de elegibles general, o sea; en esos dos supuestos quedamos eximidos pero tiene que quedar constanding que al menos lo intentamos en los términos que señala la normativa.

¿Cuál es el abordaje constitucional que se ha hecho sobre este tema por parte de la Sala Constitucional? Bueno, en una resolución de mayo del 2019, que es la 8695-2019, señala la Sala, dice; la eliminación de todas las barreras físicas, legales y culturales que impiden una inclusión plena y efectiva de este colectivo en la fuerza laboral del país como una responsabilidad que tenemos las distintas instituciones, y ya más particularmente en otra resolución, que es la 9723-2013, la Sala Constitucional refiriéndose precisamente a la ley 8862 señala: Es por esa razón y disculpen que lo lea, es un extracto simplemente, que el legislador aprobó posteriormente la Ley 8862, en la que ordena a cada uno de los Poderes del Estado reservar cuando menos un 5% de las plazas vacantes en cualquier nivel de la escala de clasificación de puestos, incluido por supuesto el nivel profesional, para que sean cubiertos por personas con capacidades especiales, claro, siempre y cuando haya oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad. Esto último lo resalto, porque precisamente esa ley establece la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, pero no es que se les van a dar las plazas por esa condición simplemente, sino que tienen que acreditar la idoneidad del puesto.

Continúa la Sala; eso significa además que cada poder deberá establecer los mecanismos para verificar y controlar que de la oferta laboral total de ese Poder, no de cada concurso en específico, se contemple el porcentaje previsto en la norma, de modo que se mantengan totalmente actualizados los registros, para que tanto la administración como los oferentes verifiquen la oferta disponible y el cubrimiento de esta en los términos previstos por el legislador.

Esta resolución de la Sala no fue emitida con ocasión del Poder Judicial sino fue otra institución, pero una mujer en situación de discapacidad la planteó porque no se le estaba respetando su derecho, pero es relevante mencionar que también la Sala alude a la estabilidad de las personas interinas. Recordemos que la Sala ha sido del criterio de que no se puede quitar una persona interina por otra interina, esto lo tenemos bien claro, pero plantea algunas excepciones.

La Sala dice en este caso en particular, porque su derecho a la estabilidad como funcionaria interina no se ve lesionado porque la plaza vacante que ha venido ocupando sea reservada al cumplimiento de la Ley 8862 por la autoridad recurrida, es claro que la amparada tuvo hasta ahora una expectativa de derecho de participar en el eventual concurso de antecedentes por dicha plaza vacante en igualdad de condiciones que los demás oferentes, si cumplía los requisitos para el puesto, sin embargo, su derecho fundamental al trabajo o a la estabilidad impropia no tienen los alcances que la recurrente le atribuye, ya que en el fondo se opone a que la administración haya dispuesto reconvertir esa plaza vacante específica, y no otra, para cumplir las obligaciones que le impone la Ley 8862.

Eso lo señalo porque hay un antecedente del Consejo Superior donde se dispone conforme un informe de la Dirección Jurídica que si esas plazas de reserva están ocupadas por personas interinas no se puede hacer la reserva, porque esas personas interinas han estado ahí en espera de que se les designe en esos puestos, nunca se les dijo que esa plaza eventualmente podría reservarse para personas en situación de discapacidad, entonces esto vulneraría sus derechos.

Así es como el Consejo Superior en un acuerdo dispuso excluir la reserva de plazas de dos años en concreto, de las personas con discapacidad, porque las plazas presentaban esa situación, de manera tal que no se están abriendo concursos para eso dos años

en particular y el año siguiente está en espera de que el concurso concluya, entonces esa es una situación preocupante.

A ese acuerdo del Consejo Superior, tanto don Jorge Olaso como coordinador de la Comisión de Acceso a la Justicia, como en mi caso, como coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas en Situación de Discapacidad, presentamos una reconsideración al Consejo Superior, el cual fue rechazado por mayoría, también una persona integrante del Consejo Superior pidió reconsideración, de igual manera le fue denegada.

Eso en relación con el abordaje institucional de la empleabilidad de las personas con discapacidad, nosotros, el Poder Judicial, desde el año 2008 tiene una política de igualdad para las personas con discapacidad que, aunque es del 2008, es decir; mucho antes de esta normativa a la que estamos haciendo referencia, ya contemplaba esta temática de la empleabilidad de las personas con discapacidad, porque recordemos que esto deviene más allá de esa ley, si tiene las convenciones internacionales.

Es así como ha ido transcurriendo sobre este tema, en alguna oportunidad se le hizo una consulta a la Auditoría Judicial de las competencias de las subcomisiones y lo que señaló la Auditoría dice; es en esa línea que, precisamente la Comisión de Acceso se constituye en el órgano institucional rector en materia de Acceso a la Justicia, valga la redundancia, de las poblaciones en condición de vulnerabilidad. Por lo cual se le encargó la elaboración de políticas y lineamientos institucionales para el mejoramiento del acceso a la justicia de estas poblaciones.

Dichas políticas y lineamientos deben ser aprobadas en última instancia por Corte Plena, o bien por el Consejo Superior, pues en el caso de nosotros esa política que les mencionaba, que es de 2008, como ya ustedes saben porque lo aprobaron en sesión de Corte Plena, está en proceso de actualización, pero esa es la Política de igualdad de las personas con discapacidad en el Poder Judicial, no es esta otra política, que es diferente, porque es con el tema de empleabilidad.

En relación con la Política de Reserva y el Modelo para el reclutamiento y selección de las personas con discapacidad, en el año 2014 la Dirección de Gestión Humana presentó una propuesta al Consejo Superior, la cual fue aprobada en el año 2014, que fue el informe presentado en ese entonces por el Presidente de la Comisión de Empleabilidad del Poder Judicial, que a la vez era director de Gestión Humana, en el cual detalló las labores que ha venido realizando dicha Comisión para cumplir con la Ley N° 7600 y la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad.

En esa oportunidad se dio un informe detallado de todo lo que habían realizado, los avances que habían planteado y la justificación de la política respectiva. Lo que pasa es que eso se ha seguido avanzando pero no está debidamente actualizada esa política, en mi criterio habría que valorarlo incumpliendo con la reserva de plazas del 2011 a 2013, que no hicimos ninguna reserva de ninguna naturaleza, en el 2014 es cuando se presenta esto y luego vino el Consejo Superior pidiendo que se excluyeran dos años de la reserva de postulantes. Igualmente, se está trabajando y tenemos un banco de personas oferentes.

Sobre la revisión y actualización de la Política de Empleabilidad, que es la Política de Reserva y modelo para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, Corte Plena aprobó el Modelo de Gestión de Políticas Institucionales en el Poder Judicial y a raíz de eso, todas las políticas que estaban han tenido que actualizarse de acuerdo con el nuevo modelo de Corte Plena y las que no existían tienen que construirse.

La Auditoría Judicial incluso pidió a la Comisión de Empleabilidad que, si ya estaba en proceso de actualización, eso está en proceso en estos momentos, pero no se ha avanzado, no se ha presentado a Corte Plena la solicitud de actualización de esa política, de ahí que más adelante les expondré cuál es mi propuesta en ese sentido.

El acuerdo del Consejo Superior de la no reserva de plazas ahí está indicado en mi informe cuál es, porque me parece a mí que es bastante preocupante eso y tenemos que asumir funciones porque es parte de lo nuestro.

Con ocasión de todo este historial que les he mencionado, yo les planteo unas recomendaciones técnicas en el informe. En primer orden que en cumplimiento de las dos Convenciones Internacionales que les mencioné, así como la Ley de Igualdad de Oportunidades, que es la Ley N° 7600 y su reglamento, disponer que *"... en la selección de personal con discapacidad se empleen mecanismos adaptados a las condiciones de las y los aspirantes, sin exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante"*. Como segundo: *"Continuar con el proceso de reserva de al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, para que sean cubiertas con personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad"*. Como tercero: Con fundamento en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento, al fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del Poder Judicial, que la Comisión Especializada de Empleabilidad, coordinada por la Dirección de Gestión Humana, realice un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos del 5% de las plazas vacantes, para ser ocupadas por esta población e informar dicho estudio a Corte Plena como superior jerárquico, identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y de una vez la recomendación de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación. Como cuarto punto: Que Corte Plena actuando como jerarca máximo institucional, de acuerdo con los artículos 152 de la Constitución Política, 48 y 67 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el oficio de la Dirección Jurídica de la Contraloría General de la República DJ-3972-2010, que señala a Corte Plena como jerarca del Poder Judicial en los términos de la Ley General de Control Interno, que se emita la Política Institucional de Empleabilidad, cuyo nombre correcto es; la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Poder Judicial y su plan de acción. Esta última indicada en el artículo 6 del Decreto 43024-MP-MTSS, que es una reforma del Decreto 36462-MP-MTSS, publicado en La Gaceta del 4 de junio del 2001 y el reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su plan de acción, esto último, lo estoy agregando, actualizando el informe, porque como ustedes verán son decretos y lineamientos emitidos en el año 2021, bastante reciente, que esté debidamente actualizada, basada en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleabilidad.

Dicha Política incluirá la revisión y actualización de la Política de Reserva y el Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad aprobadas por el Consejo Superior en las sesiones N° 40-2014 y N° 49-2015.

Como sugerencia técnica también, que la actualización se realice conforme al Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena en la sesión N° 02-2020 y se solicite asesoría al Consejo Nacional de Discapacidad, porque de acuerdo con la normativa del CONAPDIS ellos tienen la obligación de dar asesoría a las instituciones en esos procesos

que no son sencillos.

De igual forma, como recomendación técnica y actualización al informe que presenté a fines del año pasado, en atención a que la Ley 7600 y su reglamento, así como en la Ley 9171 y 8661, que Corte recomiende la construcción de la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su plan de acción. Veán ustedes que son dos políticas diferentes en las cuales la Dirección de Gestión de Política Pública del Consejo Nacional de Discapacidad recomienda técnicamente que se trabaje de manera separada.

Quinto, el acuerdo donde se disponga la reserva de plazas que corresponda para cada año, será publicado en La Gaceta y un extracto de ésta en un medio de prensa y que el acuerdo sea comunicado a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; vean que eso es para también darle divulgación dentro de esta población.

La Dirección de Gestión Humana realizará el proceso de selección, reclutamiento y contratación de personas con discapacidad, de acuerdo con las normas internas propias del Poder Judicial y conformará los registros de elegibles paralelos especiales para todas las clases de puestos y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Séptimo, la Dirección de Gestión Humana conformará nóminas, que son listas de elegibles, con una o más personas candidatas, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos para la clase y especialidad de que se trate el pedimento de personal. Vemos que son todas las plazas, todas las categorías, no solamente algunas que nosotros seleccionemos. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición, siempre que cumpla con la idoneidad comprobada.

Ocho, la Dirección de Gestión Humana en coordinación con la Comisión Especializada de Empleabilidad velará porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo para las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizará las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral.

Nueve, en los concursos especializados para personas con discapacidad, se escogerá de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada solo por una persona candidata, esto porque así lo establece la normativa.

En caso de no encontrarse personas oferentes idóneas para ocupar las plazas vacantes, la Dirección de Gestión Humana deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reserva de plazas y ahí sí vamos a concursos abiertos.

Once, de no existir personas candidatas en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatas del Registro de elegibles general, sin perjuicio de que se utilicen otros pedimentos de personal para mantener la reserva regulada en la Ley Nº 8862.

Doce, que es muy importante, en los concursos de las plazas que se reserven para ser ocupadas por personas con discapacidad, se advertirá desde el inicio que esas serán o podrán ser destinadas al cumplimiento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento.

Se informará al personal interino que vaya a ocupar esas plazas, desde un inicio, que esas serán utilizadas a corto plazo para nombrar en ellas en propiedad a personas con discapacidad, sin embargo; la omisión de dicha comunicación no será motivo para excluir la reserva de conformidad con lo resuelto por la Sala Constitucional en voto No. 22069 – 2019.

Trece, solicitar a la Dirección de Gestión Humana y a la Comisión Especializada de Empleabilidad que en el estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos del 5% de plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, valoren la posibilidad de incluir plazas de judicatura laboral categoría 5, en atención a la gestión formulada por el juez Ugalde, que sabemos es una persona en situación de discapacidad.

Catorce, con fundamento en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, establecer como una acción afirmativa en beneficio de las personas en situación de discapacidad, que las plazas reservadas para los concursos especializados para dicha población, sean ocupadas por personas en esa condición que reúnan los requisitos de idoneidad comprobada y hayan superado el proceso de elegibilidad establecidos para el puesto.

Finalmente, importante señalarles, ya concluí este informe, que la Auditoría Judicial en comunicado electrónico del 4 de noviembre del 2020, remitió una consulta a la Coordinadora de la Comisión Especializada de Empleabilidad y a mí también en la condición de Coordinadora de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad e integrante de esa Comisión, acerca de la Política que sustenta la empleabilidad de personas con discapacidad y las acciones desarrolladas con ocasión del acuerdo de Corte Plena del Modelo de Construcción de Políticas Institucionales, está pendiente desarrollar y parte del informe es indicar que tiene que construirse esa política en concreto en los términos señalados.

Básicamente este es el informe, cualquier duda o cualquier aspecto adicional con muchísimo gusto y a la orden".

#### **SALE EL MAGISTRADO CASTILLO DE LA SESIÓN POR VIDEOCONFERENCIA, CON MOTIVO DE PROBLEMAS TÉCNICOS EN EL EQUIPO DE CÓMPUTO.**

Expresa la magistrada Varela: "Doña Damaris, muy completo su informe, me parece que la gestión de don Olman, analizando lo que él está planteando, me parece que tiene buen sustento, el tema es: ¿Actualmente no es viable? O sea, por el hecho de que no exista una política ampliativa en el sentido de que también aplica pero en otras categorías de puestos, creo que no se necesita de esa política si tenemos un tema de convencionalidad que nos obliga, entonces la pregunta es, dentro de la exploración y estudio que usted hizo ¿No es viable atender la gestión de don Olman?".

Aclara la magistrada Vargas: "Doña Julia, de acuerdo con la normativa nacional e internacional no es potestativo de nosotros tener la política, debemos tenerla y debemos mantenerla actualizada, el planteamiento, y nosotros tenemos reservas de plazas para esa población de algunos años, no de todos los años, de acuerdo con lo que él plantea, él quiere que lo nombren en una de las plazas que están pendientes de juez de apelaciones laboral, que es categoría 5, él creo que está en un puesto de categoría 4, pero esos concursos que la Sección de Carrera Judicial indicó que estaban abiertos, que eran 4 o 5, son concursos ya abiertos, donde hay personas que han participado, es decir, esas plazas se abrieron en concursos generales para cualquier persona que quisiera

participar, por supuesto que don Olman puede participar, imagino que participó, la recomendación en esta línea no es que se obstruya esos concursos, no sé si ya salieron o no salieron, no recuerdo si nosotros hemos hecho nombramientos sobre esos puestos en particular con todos los que hicimos más o menos recientemente.

Pero sí la propuesta es que, de acuerdo con la normativa, tienen que reservarse en todos los puestos del Poder Judicial plazas para esa población hasta que lleguen al menos al 5% cada uno de los años, de manera tal que si él ha mostrado interés y queda vacante una plaza de juez categoría 5 laboral de apelaciones, entonces que se reserve esa plaza, pero si ya son concursos que están abiertos en forma genérica, si el concursante y se nombra, extraordinario, pero no se le daría el mismo tratamiento de un concurso para personas con discapacidad, porque no se abrieron en esa línea, no eran las reglas para las personas que concursaron en su momento.

Pero sí tienen que tomarse previsiones lo antes sea posible por parte de Corte Plena creo yo, para que se hagan las reservas de plazas en todos los puestos, y también de esas plazas en particular y como acción afirmativa que se considere que esas plazas, las reservadas, identificadas expresamente, que se pueda nombrar ahí a personas interinas en los puestos, pero no es por el simple hecho de ser personas con discapacidad, sino que además de tener una discapacidad comprobada que además acredite la idoneidad que en los términos de Carrera Judicial, para los puestos de judicatura, es que estén elegibles en el puesto en concreto.

En el caso de don Olman, entiendo yo que él está elegible, pues si existiera algún interinazgo, me parece a mí, podría valorarse esa situación, pero digamos en ese caso en particular, pero en cualquier otro caso tiene que acreditarse la discapacidad y también la idoneidad.

Importante señalar que muchos de esos concursos, aunque la Dirección de Gestión Humana ha hecho esfuerzos y me consta personalmente desde hace mucho tiempo, quedaron paralizados porque la ley establece que es la Caja Costarricense del Seguro Social la que tiene que certificar si la persona tiene una discapacidad permanente o temporal, porque vean ustedes que incluye varios supuestos. La Caja Costarricense del Seguro Social había dicho que ellos no tenían capacidad operativa para poder hacerlo, inclusive se presentaron amparos a la Sala Constitucional y fue recientemente, hace poco más de un año, que el CONAPDIS (Consejo Nacional de Discapacidad) dijo que ellos iban a empezar a emitir esas certificaciones.

Entonces ellos son los que están certificando que la persona tiene o no tiene discapacidad y ese es un elemento esencial para el tema de los concursos, para cerrar esos concursos, algunos que están abiertos y algunos que ni siquiera se han abierto para otros puestos".

Interviene la magistrada Varela: "Si me permite don Fernando otra acotación, es que yo recuerdo cuando justamente estaban, que no se habían hecho los nombramientos que se hicieron ya para juez 5, que ya estaba el concurso en trámite, estaba por cerrarse y don Olman estaba en ese grupo, entonces desde ese momento recuerdo que ya él había hecho una gestión, a los efectos de que una de esas plazas se reservara para el caso concreto de él, aquí es donde a mí me preocupa el tema de si por un formalismo nosotros no podemos cumplir con lo que establece, lo que se desprende de la convención, eso es lo que a mí me preocupa en particular.

Porque recordemos que estos puestos no aparecen así como mensualmente o anualmente, no, eso cuesta mucho que se dé, en el momento histórico en que él hace la gestión todavía estaba en ese trámite y varias plazas, no recuerdo con exactitud, pero alrededor de cinco o más plazas eran, entonces desde ese momento él hace la gestión, desde ese momento la institución tenía la alerta de que hay una persona debidamente capacitada e idónea para el puesto, que está en esa condición, que hace la gestión y además la condición de discapacidad por problemas visuales está acreditado desde que él entró al Poder Judicial.

Recordemos en aquel momento histórico, ¿te acuerdas cuando lo buscamos a él para que trabajara en el tema de descongestión, que fue uno de los primeros y voz y yo tuvimos la claridad en eso, de que sí se podía y que teníamos que darle la oportunidad?, además por esta fundamentación jurídica que han dado, y fue todo un éxito recordamos, es más llegó al grado de que incluso superaba los estándares de los demás que eran sin ningún problema visual.

En consecuencia, yo me temo que en el caso concreto sí deberíamos de dar esa acción afirmativa y que está bien respaldada jurídicamente, es por eso que te preguntaba ¿qué obstáculos reales existen para que no se le pueda atender la gestión?".

Responde la magistrada Vargas: "Las plazas están identificadas ahí en el informe que yo les presenté, eso ya se sacó a concurso, la Secretaria General de la Corte pidió que se sacara a concurso esas plazas en particular, que son de tribunales de apelaciones, si ya se sacó a concurso y los concursos iban en una línea me parece que él no podría perjudicarse a las personas que ofertaron en su momento, es decir que salieron en términos genéricos.

Efectivamente, la experiencia que se ha tenido, o por lo menos que yo tuve en su momento desde el Centro de Apoyo Jurisdiccional es que don Olman Ugalde es una persona absolutamente eficiente y muy comprometida con su trabajo, sin embargo; estas plazas se sacaron a concurso desde hace rato y no sé si ya las nombramos o no las nombramos, pero creo que tendría que concluir de acuerdo con los concursos que en su momento se abrieron, pero que si queda una plaza de juez categoría 5 laboral, se considere dentro de la reserva de plazas, si queda alguna en los años respectivos, los pendientes, porque estamos con un atraso significativo en años anteriores desde que entró en vigencia esa ley especial, que fue en el 2010 y cuando se construyó su reglamento en el 2011".

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Gracias, doña Silvia les va hacer una aclaración a propósito de ese tema y también quería decirles que el informe del magistrado Olaso se refiere en particular al tema que estamos, es ya particularizar lo que tiene que ver con don Olman".

Señala la Secretaria General: "Sí, nada más para señalarles que varias de las plazas ya fueron enviadas desde finales del año pasado a conocimiento de la Corte para el nombramiento, pero precisamente a petición de don Olman y me imagino que ahorita don Jorge Olaso lo va a indicar, no se han podido hacer los nombramientos, hasta que se conociera todos estos informes, porque son varios informes que se solicitaron en su oportunidad, a propósito de la gestión de él".

Refiere la magistrada Martínez Bolívar: "Mi pregunta es tanto para don Jorge como para doña Damaris, ¿si el concurso de las plazas de laboral salió bajo la advertencia a las personas concursantes de que esas plazas podrían, en el 5%, representar la

posibilidad de que la ganara una persona con discapacidad, que no solamente cuenta con la idoneidad sino con la discapacidad?

La segunda pregunta es ¿se ha hecho el estudio correspondiente para determinar, porque entiendo que don Olman está en el puesto 30 de 40, se ha determinado que las 29 personas adelante de don Olman no tienen discapacidad? Esas son mis dos preguntas".

Interviene el Presidente, magistrado Cruz: "Doña Deyanira y tal vez doña Roxana, me parece que escuchemos el informe del magistrado Olaso, porque va en concreto sobre el tema y ya luego podemos formular las preguntas si les parece".

Hace uso de la palabra el magistrado Olaso: "La idea de presentar el de doña Damaris era porque yo me fundamento en él, pero la idea no era que le formularan a doña Damaris las preguntas, porque ella no concreta el informe acerca del informe o la gestión de don Olman, a mí fue el que me correspondió ese informe, entonces digamos yo les agradecería a las compañeras y ya doña Julia también lo hizo, que las preguntas en cuanto a los concursos concretos de don Olman me los hagan a mí o a doña Damaris, pero ya cuando rinda yo mi informe, porque la situación que yo resuelvo es la concreta del concurso de él, entonces eso solventaría todas las preguntas que estamos haciendo.

¿Si usted me lo permite, señor presidente?"

Responde el Presidente, magistrado Cruz: "Sí claro, don Jorge, puede exponer y luego ya todas las preguntas pendientes las puede contestar usted".

Prosigue el magistrado Olaso: "Para conocimiento de las compañeras y los compañeros, el 27 de mayo del 2021, varios jueces y varias juezas con ocasión de un concurso, que como bien lo indicó doña Damaris, se hizo sin reserva sino que fue un concurso abierto para todas las personas, y para contestar de una vez la pregunta a doña Deyanira, sin ninguna cláusula en cuanto a limitación de ninguna naturaleza, sino que fue un concurso ordinario para todos los jueces y las juezas que en materia laboral quisieran concursar como juez 5, esta fue la situación que estamos resolviendo ahora.

Ese concurso; como bien lo indicó doña Silvia, ya tiene personas que ganaron el concurso por su idoneidad, están ranqueadas en determinadas ternas y en esas ternas don Olman no entra, no entra porque está en un puesto que su nota no le permite estar ranqueado.

Entonces y como también lo indicó doña Silvia, desde el 27 de mayo del 2021, varios jueces y varias juezas, que es lo que me lleva a mi informe, remiten a Corte Plena una solicitud donde manifiestan que ciertos concursos donde ellos y ellos participan para participar las plazas, fueron sacadas de agenda, eso es un hecho, por la gestión de don Olman, en razón de que expresan que existen plazas vacantes interinas en el Primer Circuito Judicial de San José y un panel de jueces elegibles con base a este concurso, que hago la reiteración, fue un concurso ordinario para todos y para todas, deberían ser sacadas a concurso, eso es lo que piden los jueces y las juezas, toda vez que esos puestos deben ser nombrados con base al mérito, idoneidad y capacidad comprobada del funcionario, conforme lo indica el artículo 192.

Doña Damaris con un mayor conocimiento del que yo tengo, hace todo un análisis sumamente estructural de lo que hemos avanzado, desde el momento en que yo en el año 89, para aquellos que no lo conocen, tuve que hacer mi primer concurso de ingreso a la Corte, donde no teníamos ninguna política de accesibilidad y a todas las personas se nos hacía el mismo examen para poder siquiera ser técnicos y técnicas judiciales.

Evidentemente no teníamos una Convención Interamericana para la Eliminación, en el momento que yo participé verdad, de todas las formas de discriminación, que fue ratificada por Costa Rica mediante decreto ejecutivo N° 28405 del 8 de diciembre del 99, es lo que marca la pauta en esta situación de la eliminación de todas las formas de discriminación, en aras de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas en situación de discapacidad y propiciar su plena integración como lo dice el (artículo 2) de la convención, impone a los Estados parte, adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas en situación de discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (Artículo 3).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la cual doña Damaris hizo referencia ahora, fue ratificada por Costa Rica, como bien ya lo indiqué no voy a hacer referencia, cuyo propósito ¿cuál era?, promover, proteger, asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto o la dignidad inherente.

Para ello, los Estados parte se habían comprometido o se comprometen a hacer ajustes razonables, es decir; a emplear las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas en situación de discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones.

También doña Damaris hizo referencia a la Ley de Igualdad de oportunidades, por lo cual no me voy a referir a la misma, también hizo referencia a esta normativa, que es la del 11 de noviembre del 2010, Ley 8862, que regula la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, donde se establece, en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

Reitero, en el concurso que estamos hablando y al cual hacen la gestión los jueces, no se hizo esta limitación concreta, sino fue un concurso ordinario sin ninguna limitación en ese momento. Dicha ley fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, entre otras cosas, se dispone a la creación de una Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, al cual doña Damaris ya hizo referencia. También doña Damaris hizo referencia a las acciones que ha hecho el Poder Judicial y muchas debidas a la labor encomiable de la Subcomisión de Personas con Discapacidad en este tópico, por lo cual no voy a hacer referencia a las mismas, doña Damaris en una forma muy técnica lo explicó.

Ahora bien, la gestión de don Olman. Parte de las solicitudes que plantea don Olman, es que en cuanto al nombramiento de personas en situación de discapacidad se defina a nivel institucional la aplicación general de directrices y que comprenda todas las áreas en donde se deben hacer nombramientos, no sólo a nivel técnico sino a nivel profesional y a nivel de judicatura, aspecto que, en efecto; el Poder Judicial ha venido llevando a cabo tal y como se observa en el apartado 3 de este informe, pues se han venido diseñando políticas a las cuales doña Damaris ya hizo referencia con base en la Ley 8862, del 11 de setiembre del 2010, sobre

Inclusión y Protección Laboral de las Personas en situación de Discapacidad en el Sector Público y es claro que dentro del 5% de las plazas vacantes no se vislumbra ninguna exclusión por categoría del puesto, sean técnicos, profesionales o judicatura.

¿Qué implica eso? Que ese 5% también debería reflejarse en judicatura, con la salvedad, claro está, de que hay plazas de que por su naturaleza de trabajo y condiciones ambientales se consideren de riesgo, cargos policiales, auxiliares de seguridad, custodios de detenido.

En segundo lugar, solicita que se destine al menos, eso es lo que solicita don Olman, solicita que se destine al menos una plaza de juez 5 para ser ocupada por un aspirante idóneo en situación de discapacidad y si no se hiciera pronto el nombramiento entonces que con una acción afirmativa se nombre interinamente a la persona en situación de discapacidad que resulte ser idónea en la plaza reservada en materia laboral para esa categoría de juez y jueza.

Al respecto voy a indicar si tal y como lo indicara la Dirección de Gestión Humana en oficio N° CEE-003-2021 del 14 de abril de 2021 y en atención a lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión 02-2020, en donde se conoció el oficio de la Dirección Jurídica DJ-C-559-2019, de diciembre de 2019, en el cual en su análisis manifiesta que la condición de estabilidad relativa o impropia, esto ya hizo referencia doña Damaris pero es bueno que lo tomemos en cuenta, porque es una gestión del Consejo Superior, *"...manifiesta que, la condición de "estabilidad relativa o impropia" que le cubre a las personas interinas, ampliamente expuesto en la jurisprudencia de la Sala Constitucional, indica que una persona en esa condición -independientemente del tiempo que tenga desempeñándose en la plaza- no podría ser cesado de su puesto"*

¿Por qué es importante esto? Porque eso fue un criterio que tomó en cuenta el Consejo Superior para no hacer la reserva del 5%, como ya lo indicó doña Damaris, es cuestión de interinos que tenían muchas personas en esos puestos, por lo que esa dirección sostuvo que sería un riesgo de alegación de violación del principio de confianza legítima, si a esos funcionarios no se les advirtió que no tendrían oportunidad de ser nombrados en propiedad, por cuanto serían plazas que se reservarían para los concursos exclusivos para personas en situación de discapacidad. Es por ello, como se indicó, que Gestión Humana se encuentra trabajando en la propuesta de reserva de plazas vacantes de conformidad con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y al tenor de las indicaciones vertidas por la Dirección Jurídica del Poder Judicial.

Ahora bien, cabe señalar que, en el mismo oficio, Gestión Humana informó que el doctor Ugalde González conforma una de las ternas enviadas a Corte Plena para el cargo de juez 5 de apelación, o de trabajo de Guanacaste, Liberia, debe resolver materia civil, plaza vacante, n.º de puesto 365690. No obstante, expresó que se encuentra limitada para recomendar una reserva donde median procesos ordinarios en trámite, y donde incluso, existen ternas que ya fueron remitidas a Corte Plena para la designación respectiva, por las razones ya dadas.

Si a ello se abona que la Sala Constitucional ha indicado que lo dispuesto en la ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, "no implica que cada vez que se realice un concurso deba ser nombrada una persona con capacidades especiales o en determinado puesto o Ministerio, ya que la norma en cuestión lo que da son parámetros que deben ser implementados por cada Poder del Estado a la hora de estructurar su oferta laboral en general", para la cual claro "deberá reservar (...) un 5% para el nombramiento de personas con capacidades especiales".

Esto significa, además, que cada Poder deberá establecer los mecanismos para verificar y controlar, que de la oferta laboral total de ese Poder, no de cada concurso en específico, se contemple el porcentaje previsto.

No sé si esto lo estamos entendiendo muy claro pero lo que implica es, que no es una oferta laboral en general si no cada concurso en específico, como bien lo explicó doña Damaris, tienen que tomarse en cuenta ese 5% para la judicatura para personas con discapacidad no en cada concurso específico y así lo dice la Sala Constitucional, para que tanto la administración como los oferentes verifiquen la oferta disponible o el cubrimiento de esta en los términos previstos por el legislador y creo que por ahí viene la pregunta de doña Deyanira, en ese sentido.

De tal forma, que se permita o facilite el ejercicio de las acciones reivindicativas que pudiere corresponder, a través de eso. Esto lo dijo la Sala en el voto al cual ya hizo referencia doña Damaris, N° 9723 del 19 de julio de 2013 y en varios votos, el 1022 del 22 de enero de 2016, 1597 del 2 de febrero de 2016.

Por su parte, y esto es importante destacarlo, en un caso que don Olman presentó ante la Sala Primera conociendo una causa que él planteó por esta misma situación que está planteando ahora, la Sala Primera en su resolución, a la cual voy a hacer referencia, le indicó a don Olman con un voto, valga la redundancia, como tiene cosa juzgada material *"... si una persona con discapacidad participa en un concurso ordinario y supera las pruebas, ello no le otorga, per se, el derecho a ser nombrado en una plaza vacante al amparo de la Ley de cita..."*, esto lo dice la Sala Primera *"... pues no es ese el supuesto de hecho que cobija esa normativa. En ese caso, debe el oferente competir en igualdad de condiciones con el resto de participantes. No debe perderse de vista que el objeto de dicha Ley es constreñir a las entidades públicas a reservar un 5% del total de sus plazas vacantes para que sean ocupadas por personas con discapacidad, lo que a su vez obliga al desarrollo de concursos especiales de selección para los nombramientos de dichos puestos, de manera tal que sólo personas con discapacidad participen en ellos.*

*Ahora, se insiste, esa disposición de modo alguno podría interpretarse en el sentido que pretende el casacionista..."* que, en este caso era don Olman, *"... sea que la participación de una persona con discapacidad en cualquier concurso ordinario le otorgue el derecho de obtener un nombramiento directo en propiedad, pues ello implicaría afrentar los derechos de los otros participantes que ostentan un mejor puntaje.*

*En otras palabras, lo dispuesto en la norma comporta una obligación para la Administración en los términos dichos, mas no le concede un derecho subjetivo a las personas con discapacidad que han superado las pruebas de selección de obtener un nombramiento directo en cualquiera de los puestos que desean, o en cualquiera de los concursos ordinarios donde participan.*

*En el subexamine, el accionante pide un nombramiento en propiedad como juez laboral 3, al tenor de la reserva que fija la Ley de comentario, en tanto es una persona con discapacidad y ya superó las pruebas selectivas y de idoneidad en el concurso ordinario supra citado. No obstante, esa sola condición resulta insuficiente para la obtención del derecho pretendido, en tanto el aura de protección de la normativa de referencia se manifiesta en otra dimensión o supuesto, según se explicó supra".*

Entonces no existen elementos para poder acoger la petición del señor Ugalde González, eso ya lo estableció la Sala Primera.

*"De lo anterior se colige que, si el gestionante se encuentra participando dentro de una terna para el nombramiento de un juez de*

categoria 5, la ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público, no le concede el derecho para que se le nombre necesariamente en ese puesto, a él, o a cualquier otra persona en situación de discapacidad, pues el 5% que exige dicha normativa, debe ser del total de las plazas vacantes, cuya determinación está siendo analizada metódicamente por las instancias pertinentes de esta institución, a fin de dar el mejor cumplimiento a las exigencias normativas”.

Ahora bien, esto no supone que, como manifestaron varios jueces y varias juezas en la gestión que hacen en la nota remitida a Corte Plena, en caso de existir plazas vacantes interinas en el Primer Circuito Judicial de San José -en general en el Poder Judicial- y un panel de jueces elegibles, deberían ser sacadas a concurso público, pues como se ha manifestado, la institución se encuentra gestionando su política institucional y la metodología para darle participación a las personas en situación de discapacidad.

No así en los casos en que ya se encuentren en ternas conformadas, como bien lo dijo doña Silvia, ya en este momento esas ternas están conformadas y remitidas a Corte Plena, que es la situación que nos apunta ahora, para su nombramiento. En estos casos deberá continuarse con el procedimiento habitual. ¿Cuál es? Nombramiento por parte de Corte.

En conclusiones, el Poder Judicial ha venido diseñando herramientas con base en estadísticas cuantitativas y cualitativas, para dar cumplimiento a la Ley n.º 8862 del 11 de setiembre 2010 de donde se están considerando todas las clases de puestos vigentes en la institución, para reservar, al menos, un 5% de plazas vacantes para personas en situación de discapacidad, a excepción de aquellas, como ya expliqué, por condiciones ambientales de riesgo.

No obstante lo anterior, cabe hacer mención que, aunque la Dirección de Gestión Humana se encuentra trabajando en ella, aún no se cuenta con la Política de Inclusión y Protección Laboral de las Personas en situación de Discapacidad, que eso ya lo indicó muy claramente doña Damaris.

Si a esto se abona que el Plan de Equiparación de Oportunidades para Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad 2013-2017, se encuentra vencido; esto es requerido llevar a cabo las gestiones pertinentes para acelerar la culminación de un documento que sistematice metodológicamente la efectiva participación de las personas en situación de discapacidad en los concursos de las plazas vacantes.

Si el juez Olman Ugalde González se encuentra participando dentro de una terna para el nombramiento de un juez de categoría 5, La ley N.º 8862 del 11 de setiembre, no le concede el derecho para que se le nombre necesariamente en ese puesto a él, o a cualquier otra persona en situación de discapacidad, pues el 5% que exige dicha normativa, debe ser del total de las plazas vacantes.

En los concursos puestos en discusión sobre esta gestión, donde las ternas se encuentran conformadas, ya están conformadas en este momento, y remitidas a Corte Plena para su nombramiento; deberá continuarse con el procedimiento habitual.

En caso de existir plazas vacantes interinas y un panel de jueces elegibles, éstas no deberán ser sacadas a concurso público, pues como se ha manifestado, el Poder Judicial se encuentra gestionando su política institucional y la metodología para darle participación a las personas en situación de discapacidad.

De esta manera dejo rendido el informe”.

#### **MIENTRAS SE HALLABA EN EL USO DE LA PALABRA EL MAGISTRADO OLASO, ENTRÓ EL MAGISTRADO CASTILLO A LA SESIÓN POR VIDEOCONFERENCIA.**

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Se va a someter a consideración y análisis el informe que ha expuesto el magistrado Olaso. ¿Alguna observación o argumento? porque si no pasaríamos a votarlo”.

Consulta la magistrada Varela: "Una pregunta nada más, tal vez para doña Silvia. ¿En qué estado nos encontramos con el tema de ese concurso y las plazas que estaban en laboral para ser nombradas? Es que si la memoria no me falla eso ya se hizo ¿Es así? ¿O se nombraron todas las vacantes? ¿O queda alguna en específico? Es que tengo esa inquietud, por eso era la pregunta para doña Damaris y por otro lado; se habla también del tema de confianza legítima de las personas que estaban interinas en esos puestos y que concursaron, eso es totalmente comprensible.

Pero si el tema de la confianza legítima también de quienes están en una condición como el que está gestionando y que tiene toda una normativa internacional y nacional que le da un, digámoslo así, estaría dentro de un trato especial, entonces me genera una gran duda si por una cuestión de que el hecho de que se sacara en forma abierta el concurso y ya por eso no pueda esa persona tener el acceso a un puesto de esa categoría. Pero quisiera saber ¿cuál es el estado actual de esas plazas?”.

Dice el magistrado Olaso: "Como bien lo indiqué en el informe, el estado actual de esas plazas es que no se han sacado a concurso, no ha llegado aquí a Corte, no se ha nombrado a Corte, ya se hizo el concurso, como doña Julia bien lo sabe, porque nosotros valoramos esos jueces y los calificamos, ya esos jueces están calificados, ya esas ternas están enviadas, nada más que Corte no ha nombrado por la gestión de don Olman, como bien lo indiqué yo en el informe se suspendieron los nombramientos en Corte.

En cuanto a la segunda situación que hice de la confiabilidad, ese es un argumento que utiliza más bien el Consejo Superior para darle el derecho a las personas interinas y no sacar la posibilidad de nombrar a las plazas con discapacidad.

El argumento este de la confiabilidad, yo lo digo bien en el informe ahí, radica en un argumento que dio el Consejo para no nombrar, porque dijo que por la confiabilidad que se tenía en los interinos no se les podía sacar de las plazas para dárselas a las personas con discapacidad y como bien lo indicó doña Damaris, esa argumentación la impugnamos nosotros, nosotros presentamos por parte de la Comisión de Acceso a la Justicia, por parte de la Subcomisión de Personas con Discapacidad, un recurso de reconsideración el cual fue denegado por el Consejo Superior, pero ese argumento de la confiabilidad fue un argumento que dio el Consejo para los interinos en ese momento que se encontraban en las plazas, para no nombrar porque iban a darle preferencia a las personas que estaban en el concurso por discapacidad”.

Responde la magistrada Varela: "Listo, gracias”.

Dice el Presidente, magistrado Cruz: "Gracias doña Julia, doña Silvia les va a hacer una observación”.

Añade la Secretaria General: "Tal vez es importante indicar que sí, ya varias de las ternas están aquí para conocimiento de la Corte, es que como les dije hace un rato, don Olman había indicado que no se hiciera el nombramiento hasta que se conociera su gestión, son cinco ternas de jueces 5 en materia Laboral y él, como les decía, solicitó que previo a conocer esos nombramientos

y cualquier otro de dicha categoría se resolviera la gestión que él hizo oportunamente, esas plazas están pendientes y se requiere hacer lo antes posible el nombramiento".

Dice el Presidente, magistrado Cruz: "Vamos a someter a votación el informe de don Jorge".

Agrega la magistrada Vargas: "Era para consultarle si se va a someter a conocimiento o aprobación también el informe mío, es que a mí me preocupan mucho las responsabilidades institucionales ¿O se tiene por planteado únicamente?".

Señala el Presidente, magistrado Cruz: "Podemos someter a votación uno y después el otro. Con mucho gusto".

Responde la magistrada Vargas: "Sí señor, gracias".

Agrega el "residente, magistrado, Cruz: "Vamos a someter a votación primero el de doña Damaris y después el de don Jorge".

Indica la Secretaría General: "Voy a iniciar la votación, el primero sería el informe de la magistrada Vargas. Ya pueden votar".

Sometido el asunto a votación, por mayoría de veintinueve votos, **se dispuso:** Acoger el informe de la magistrada Vargas en términos expuestos, en consecuencia: **1).** La Dirección de Gestión Humana deberá: **a)** En cumplimiento de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Ley N° 7948, la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 8661, así como la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600 y su Reglamento N° 26831, en la selección de personal con discapacidad empleará mecanismos adaptados a las condiciones de las y los aspirantes, sin exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante. **b)** Continuará con el proceso de reserva de al menos un cinco por ciento (5%) de las vacantes, para que sean cubiertas con personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad. **c)** Con fundamento en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento, la Comisión Especializada de Empleabilidad, coordinada por dicha Dirección, realizará un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad; e informará dicho estudio a Corte Plena como superior jerárquico, identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendación de las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación. **d)** Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, de acuerdo con las normas internas propias del Poder Judicial y conformará registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. **e).** Conformar nóminas (listas de elegibles) con una o más personas candidatas, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición, siempre que cumpla con idoneidad comprobada. **g)** En caso de no encontrarse personas oferentes idóneas para ocupar las plazas vacantes, esa Dirección deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas. **h)** De no existir personas candidatas en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatas del Registro de elegibles general, sin perjuicio de que se utilicen otros pedimentos de personal para mantener la reserva regulada en la Ley N° 8862. **i)** En los concursos de las plazas que se reserven para ser ocupadas por personas con discapacidad, deberá advertir desde el inicio que éstas serán o podrán ser destinadas al cumplimiento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento. Informará al personal interino que vaya a ocupar esas plazas, desde un inicio, que éstas serán utilizadas a corto plazo para nombrar en ellas en propiedad a personas con discapacidad. Sin embargo, la omisión de dicha comunicación no será motivo para excluir la reserva de conformidad con lo resuelto por la Sala Constitucional en voto No. 22069 – 2019 de las 09 horas 15 minutos del 08 de noviembre de 2019. **2.)** La Dirección de Gestión Humana en coordinación con la Comisión Especializada de Empleabilidad velará porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y realizará las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral.

**3).** En los concursos especializados para personas con discapacidad, se escogerá de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por una sola persona candidata. **4.)** La Corte Plena como jerarca máximo institucional, emitirá la Política Institucional de Empleabilidad debidamente actualizada, basada en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleabilidad. Dicha Política incluirá la revisión y actualización de la Política de Reserva y el Modelo para el Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad, aprobadas por el Consejo Superior en sesiones N° 40-2014 de 2 de mayo de 2014 y N° 49-2015 de 26 de mayo de 2015. La actualización se realizará conforme al Modelo de Gestión de las Políticas Institucionales en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena en sesión N° 02-2020 de 13 de enero de 2020, artículo XXXII, para lo cual se contará con el apoyo de la Dirección de Planificación y se solicitará asesoría al Consejo Nacional de Discapacidad con base en el artículo 2 de la Ley 9303. **4).** El acuerdo donde se disponga la reserva de plazas que corresponda para cada año, será publicado en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de ésta en un medio de prensa. Dicho acuerdo será comunicado a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A esos efectos, la Secretaría General de la Corte tomará nota para lo que corresponda. **5).** Solicitar a la Dirección de Gestión Humana y a la Comisión Especializada de Empleabilidad que en el estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, valore la posibilidad de incluir plazas de judicatura laboral categoría 5, en atención a la gestión formulada por el juez Ugalde. El Consejo de la Judicatura, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional tomarán nota para lo de su cargo. **6).** Con fundamento en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Ley N° 7948, y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 8661, se establece como una acción afirmativa en beneficio de las personas en situación de discapacidad que las plazas reservadas para los concursos especializados para dicha población, sean ocupadas por personas en esa condición, que reúnan los requisitos de idoneidad comprobada y hayan superado los el proceso de elegibilidad establecidos para la categoría del puesto. Así votaron las

magistradas y los magistrados Cruz, Rivas, Vargas, Varela, Sánchez, Olaso, Chacón, Ramírez, Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, Castillo, Rueda, Salazar Alvarado, Araya, Garro, las Suplentes y los Suplente López González, Jiménez Ramírez, Vargas Vargas y Fernández Arguello.

La magistrada suplente Martínez Bolívar votó por no acoger el informe de la magistrada Vargas.

-0-

Refiere el Presidente, magistrado Cruz: "Ahora vamos a someter a votación el informe de doña Damaris Vargas".

Aclara la Secretaria General: "No, ese era el de doña Damaris, ahora es el de don Jorge Olaso. Voy a iniciar la votación. Ya pueden votar".

Por mayoría de veintiún votos, **se dispuso**: Acoger el informe del magistrado Olaso en términos señalados, en consecuencia; **1)** Solicitar a la Dirección de Gestión Humana se sirva llevar a cabo las gestiones pertinentes para acelerar la culminación de un documento que sistematice metodológicamente la efectiva participación de las personas en situación de discapacidad en los concursos de las plazas vacantes. **2)** Comunicar al máster Olman Gerardo Ugalde González, que en atención a las gestiones planteadas y que al encontrarse participando dentro de una terna para el nombramiento de un juez de categoría 5, la Ley N.º 8862 del 11 de setiembre 2010, sobre Inclusión y protección laboral de las personas en situación de discapacidad en el sector público, no le concede el derecho para que se le nombre necesariamente en ese puesto, a él, o a cualquier otra persona en situación de discapacidad, puesto que el 5% que exige la normativa, debe ser del total de las plazas vacantes. **3)** Hacer del conocimiento de la Dirección de Gestión Humana, del Consejo de la Judicatura, de la Sección Administrativa de la Carrea Judicial, del Centro de Gestión, Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y de la Secretaría General de la Corte que los concursos puestos en discusión sobre esta gestión, donde las ternas se encuentran conformadas y remitidas a Corte Plena para su nombramiento; deberán continuarse con el procedimiento habitual, por lo que se tiene por rechazada la solicitud planteada por el máster Ugalde González. **4)** Ordenar a la Dirección de Gestión Humana y al Consejo de la Judicatura que, en caso de existir plazas vacantes interinas y un panel de jueces elegibles, éstas no deben ser sacadas a concurso público, puesto que, el Poder Judicial se encuentra gestionando su política institucional y la metodología para darle participación a las personas en situación de discapacidad.

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial y el Centro de Gestión, Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional tomarán nota para lo de su cargo. Así votaron las magistradas y los magistrados Cruz, Rivas, Vargas, Sánchez, Olaso, Chacón, Ramírez, Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, Castillo, Rueda, Salazar Alvarado, Araya, Garro, las Suplentes y los Suplente López González, Jiménez Ramírez, Vargas Vargas, Martínez Bolívar y Fernández Arguello.

La magistrada Varela votó por no acoger el informe del magistrado Olaso.

**Se suspende la sesión por streaming.**

---

[1] Número de gestión corregida por la Secretaría de la Corte mediante oficio No. 10604-2020 del 11 de noviembre de 2020

**Clasificación elaborada por SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.**

**Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 02-02-2023 16:11:56.**