

## ÍNDICE

LIBRO I PARTE GENERAL .....	4
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Y PRINCIPIOS .....	4
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	4
CAPÍTULO II PRINCIPIOS.....	6
CAPÍTULO III POLÍTICA DISCIPLINARIA DEL PODER JUDICIAL .....	9
TÍTULO II LAS FALTAS Y LAS SANCIONES .....	9
CAPÍTULO I LAS FALTAS .....	10
Sección Primera La falta disciplinaria.....	10
Sección Segunda Clasificación y descripción de las faltas .....	10
CAPÍTULO II LAS SANCIONES .....	15
Sección Primera Clases de sanciones .....	15
Sección Segunda Fijación de las sanciones.....	16
TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO.....	17
CAPÍTULO I INHIBITORIA Y RECUSACIÓN.....	17
CAPÍTULO II COMPETENCIAS DISCIPLINARIAS .....	19
Sección Primera Normas generales .....	19
Sección Segunda Medios para el ejercicio de la competencia disciplinaria.....	20
Sección Tercera Corte Plena.....	24
Sección Cuarta Presidencia de la Corte Suprema de Justicia .....	26
Sección Quinta Asamblea Legislativa.....	27
Sección Sexta Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial .....	27
Sección Séptima Direcciones de órganos auxiliares de justicia .....	30
Sección Octava Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación .....	31
Sección Novena Auxiliares de Investigación .....	34
Sección Décima Comisión de Relaciones Laborales .....	34
CAPÍTULO III SUJETOS DEL PROCEDIMIENTO .....	34
Sección Primera Partes del procedimiento .....	34
Sección Segunda Otros intervinientes .....	35
Sección Tercera Deberes de las partes y otros intervinientes.....	36
CAPÍTULO IV LA ACTIVIDAD PROCEDIMENTAL.....	37
Sección Primera Formalidades del procedimiento .....	37

Sección Segunda El expediente.....	38
Sección Tercera Actos y resoluciones del procedimiento.....	39
Sección Cuarta Notificaciones y citaciones.....	40
Sección Quinta Términos y plazos.....	41
Sección Sexta Actuaciones de las partes y demás intervinientes.....	41
Sección Séptima Procedimientos conexos y acumulación.....	42
<b>CAPÍTULO V FORMAS DE TERMINACIÓN EXTRAORDINARIA DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>43</b>
Sección Primera Desistimiento.....	43
Sección Segunda Terminación convencional del procedimiento.....	44
<b>CAPÍTULO VI DEL TIEMPO DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>48</b>
Sección Primera Plazo para iniciar un procedimiento.....	48
Sección Segunda Plazo para la apertura del procedimiento.....	48
Sección Tercera Plazo para la sustanciación de la fase constitutiva.....	49
Sección Cuarta Plazo del dictado del acto final.....	49
Sección Quinta Plazo para la ejecución de la sanción.....	50
Sección Sexta Caducidad del procedimiento.....	50
<b>CAPÍTULO VII LA PRUEBA.....</b>	<b>50</b>
Sección Primera Normas generales.....	50
Sección Segunda Inspección y acceso a prueba con autorización judicial.....	53
Sección Tercera Declaraciones juradas sobre la situación patrimonial.....	56
<b>CAPÍTULO VIII MEDIDAS CAUTELARES.....</b>	<b>56</b>
<b>LIBRO II EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>59</b>
<b>TÍTULO I EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO I OBJETO Y FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO II ACTUACIONES PRELIMINARES.....</b>	<b>61</b>
Sección Primera Valoración inicial.....	61
Sección Segunda Rechazo de plano.....	62
Sección Tercera Investigación preliminar.....	62
Sección Cuarta Desestimación.....	64
<b>CAPÍTULO III FASE CONSTITUTIVA DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO IV CIERRE DE LA FASE CONSTITUTIVA.....</b>	<b>73</b>
Sección Primera Audiencia final.....	73

Sección Segunda Prueba para mejor resolver.....	74
Sección Tercera Acto Final .....	74
TÍTULO II RECURSOS.....	75
CAPÍTULO I RECURSOS ORDINARIOS .....	75
Sección Primera Normas generales .....	76
Sección Segunda Recurso de revocatoria.....	77
Sección Tercera Recurso de apelación contra actos de trámite.....	78
Sección Cuarta Recurso de apelación contra el acto final.....	79
Sección Quinta Recurso de reconsideración o reposición contra el acto final de Corte Plena .....	81
CAPÍTULO II RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN .....	81
TÍTULO III EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LA SANCIÓN .....	81
CAPÍTULO ÚNICO EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LA SANCIÓN.....	82
LIBRO III DISPOSICIONES FINALES .....	83
TÍTULO I DISPOSICIONES DEROGATORIAS Y REFORMAS.....	83
CAPÍTULO ÚNICO DEROGATORIAS, REFORMAS Y ADICIONES .....	83
TÍTULO II DISPOSICIONES FINALES .....	95
CAPÍTULO ÚNICO REGLAMENTACIÓN Y VIGENCIA.....	95
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	96

# LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

## DECRETA:

### “LEY DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PODER JUDICIAL”

#### LIBRO I

#### PARTE GENERAL

#### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES Y PRINCIPIOS

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Objeto.** La presente ley tiene por objeto regular el régimen disciplinario aplicable a las personas servidoras del Poder Judicial con el fin de garantizar a la ciudadanía una correcta y proba administración de justicia, mediante un procedimiento administrativo sancionador eficaz, garantizando el debido proceso.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** Esta ley se aplicará a toda persona servidora judicial, sin importar su condición de propietaria, interina o meritoria, que presuntamente haya incurrido en una conducta que pudiera configurar una falta disciplinaria y contra quien se siga un procedimiento para determinar su eventual responsabilidad. De igual manera, se aplicará a quien disfrute de un permiso con o sin goce de salario, o a quien le haya cesado la relación de servicio.

Se aplicará además a quien integre las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial, aun cuando se encuentren sin nombramiento activo.

**Artículo 3.- Finalidad del régimen disciplinario.** El régimen disciplinario tiene por finalidad asegurar la eficiencia, cumplimiento, decoro y una correcta administración de justicia, así como de los demás servicios que presta del Poder Judicial; determinar la

responsabilidad disciplinaria y asegurar la corrección del personal judicial, con respeto para sus derechos subjetivos e intereses legítimos, de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

**Artículo 4.- Responsabilidades no excluyentes.** El régimen disciplinario regulado en esta ley se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en la que puedan incurrir las personas servidoras judiciales, así como del ejercicio de las potestades sancionadoras de la Contraloría General de la República, que se harán efectivas en la forma prevista en la normativa que las regulan.

**Artículo 5.- Normativa aplicable.** La responsabilidad disciplinaria de las personas servidoras judiciales y de quienes integren las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial, deberá determinarse por el procedimiento establecido en esta ley y, a falta de regla expresa, se aplicará la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley General de la Administración Pública y, en su caso, los principios del Derecho público y procesal en general, así como los sustanciales y formales del derecho laboral. Cuando se investiguen faltas que puedan constituir hostigamiento sexual, se aplicarán los principios establecidos en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

**Artículo 6.- Régimen de nulidades.** El régimen de nulidades se regirá de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 7.- Corrupción.** Para efectos de la aplicación de esta ley, se entenderá por corrupción el abuso o uso indebido del poder, recursos públicos, funciones y atribuciones públicas, para obtener o conceder beneficios particulares, en contravención de las disposiciones legales y la normativa existente. Serán, entre otros, actos de corrupción de las personas servidoras judiciales y de quienes integren las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial:

1. Requerir o aceptar, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, premios, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones, bajo cualquier modalidad o denominación;

2. Ofrecer u otorgar, directa o indirectamente, a otra persona servidora pública, cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, premios, promesas o ventajas para esa persona servidora o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones, bajo cualquier modalidad o denominación;
3. Realizar cualquier acción u omisión en el ejercicio de sus funciones con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero;
4. Aprovechar u ocultar, mediando dolo o culpa grave, bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo;
5. Conocer, asesorar, auxiliar, opinar, influir de cualquier forma, participar en la discusión o resolver asuntos sometidos a su conocimiento por el ejercicio de sus funciones, ya sea individualmente o integrando un órgano colegiado, encontrándose en un conflicto de interés;
6. Utilizar o aprovechar cualquier facultad otorgada para el desempeño del cargo público, para obtener o conceder beneficios particulares;
7. Desviar la gestión de los fondos públicos, ejerciendo las facultades o competencias otorgadas en razón del cargo, con una finalidad distinta a la conferida para el cumplimiento de sus deberes y competencias públicas;
8. Divulgar información sometida a conocimiento en razón de las funciones, para otorgar una ventaja indebida a personas físicas o jurídicas; y
9. Participar en grado de autoría, coautoría, instigación, complicidad, encubrimiento o en cualquier otra forma en la comisión de cualquiera de los actos descritos en el presente artículo.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS**

**Artículo 8.- Legalidad.** Constituyen conductas sujetas a responsabilidad disciplinaria de toda persona servidora judicial y de quienes integren las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial, las vulneraciones al ordenamiento jurídico que

configuren faltas disciplinarias. Únicamente podrán imponerse las sanciones previstas en esta ley.

La responsabilidad disciplinaria sólo podrá ser acordada por el órgano competente, mediante el procedimiento establecido en esta ley.

**Artículo 9.- Responsabilidad disciplinaria.** A quienes les resulte aplicable la presente ley, podrán ser sancionados por hechos constitutivos de faltas disciplinarias de las que resulten responsables a título de dolo o culpa grave. Queda prohibida toda forma de responsabilidad objetiva.

**Artículo 10.- Independencia judicial y funcional.** El régimen disciplinario no podrá utilizarse con la finalidad de amenazar o comprometer la independencia judicial ni la independencia funcional del personal del Poder Judicial.

**Artículo 11.- Derecho de defensa.** Es inviolable la defensa de cualquiera de las partes en el procedimiento disciplinario.

Durante el procedimiento la persona encausada tiene derecho a ejercer de manera plena y eficaz su defensa, a la asistencia y defensa letrada si así lo considera, a hacer uso de todos los recursos legales a su alcance, formular las peticiones que considere oportunas, participar en los actos procedimentales y gozar de todas las garantías dispuestas por el ordenamiento jurídico.

**Artículo 12.- Derechos de la persona encausada.** En sus relaciones con el órgano disciplinario, toda persona encausada tiene derecho a:

1. Presentar peticiones, ya sea de forma individual o colectiva;
2. Contar con defensa técnica o ejercer su defensa por sus propios medios;
3. Acceder a información sobre el estado y desarrollo del procedimiento en el que sean parte;
4. Formular alegaciones y presentar pruebas;
5. Eximirse de la presentación de documentos que emanen o se encuentren en poder de cualquier órgano del Poder Judicial;

6. Recibir respuestas fundadas y motivadas respecto a las peticiones y solicitudes presentadas;
7. Obtener copias y certificaciones de documentos que se encuentren en posesión del Poder Judicial, salvo aquellas excepciones contempladas expresamente por la ley;
8. Acceder a registros y archivos administrativos de acuerdo con los procedimientos y regulaciones establecidas por ley;
9. Exigir que las autoridades y personas servidoras públicas actúen con responsabilidad en el ejercicio de sus funciones;
10. Relacionarse con las autoridades a través de medios tecnológicos o electrónicos disponibles en la entidad o integrados en el Poder Judicial; y,
11. Cualquier otro que le reconozca la normativa aplicable.

**Artículo 13.- Estado de inocencia.** La persona servidora judicial sujeta al régimen disciplinario será considerada inocente mientras no se declare su responsabilidad en resolución final en firme, dictada en respeto de lo establecido en el ordenamiento jurídico. En caso de duda razonable, se resolverá a favor de la persona investigada o encausada.

**Artículo 14.- Prohibición de doble persecución.** Ninguna persona podrá ser sometida a procedimiento disciplinario o sancionada más de una vez por el mismo hecho.

**Artículo 15.- Gratuidad.** Toda actuación en el procedimiento disciplinario será gratuita para las partes, salvo disposición legal en contrario. En igual sentido, tampoco habrá lugar a la imposición de costas a favor o en contra de la Administración ni de las partes.

**Artículo 16.- Oficiosidad.** El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio, con el objeto de verificar los hechos relevantes para el adecuado ejercicio de la potestad disciplinaria.

**Artículo 17.- Imparcialidad.** Quienes intervengan en la investigación, tramitación y resolución del régimen disciplinario deberán actuar, durante el procedimiento, de manera imparcial y objetiva. Las decisiones y resoluciones que se tomen serán adoptadas bajo



criterios de absoluta objetividad, previa garantía del debido proceso y derecho de defensa de las partes.

Quien funja como órgano director no podrá integrar el órgano decisor que emita la resolución final del procedimiento.

**Artículo 18.- Informalismo.** El procedimiento disciplinario deberá tramitarse con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, mediante el uso moderado de los formalismos, siempre en respeto del ordenamiento jurídico y los derechos de las partes.

Se dará una interpretación informal a las normas del procedimiento en tanto beneficien a las partes, pero esto no podrá servir para subsanar nulidades que sean absolutas.

**Artículo 19.- Confidencialidad.** La información contenida en el expediente disciplinario tiene carácter de confidencial, excepto para las partes y otros intervinientes en los términos de esta ley, los cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y pruebas que consten en el expediente, salvo disposición legal en contrario.

El carácter confidencial del contenido del expediente cesa con la firmeza del acto que dé término de manera definitiva al procedimiento. Quedan a salvo las piezas que por disposición de ley mantienen ese carácter.

### **CAPÍTULO III**

#### **POLÍTICA DISCIPLINARIA DEL PODER JUDICIAL**

**Artículo 20.- Política disciplinaria del Poder Judicial.** Corte Plena aprobará cada cinco años o cuando las circunstancias lo ameriten, la política disciplinaria para asegurar la eficiencia, cumplimiento, decoro y una correcta administración de justicia, así como de los demás servicios que presta el Poder Judicial, en el marco de la presente ley.

### **TÍTULO II**

#### **LAS FALTAS Y LAS SANCIONES**

# **CAPÍTULO I**

## **LAS FALTAS**

### **Sección Primera**

#### **La falta disciplinaria**

**Artículo 21.- La falta disciplinaria.** Constituye falta disciplinaria toda acción u omisión cometida por persona servidora judicial o que integre una lista de suplentes o elegibles para un puesto dentro del Poder Judicial, mediando dolo o culpa grave, que sea opuesta al ordenamiento jurídico, infrinja un deber funcional, sea contraria al deber de probidad, la satisfacción del interés público o que afecte o atente contra el buen funcionamiento o la imagen del Poder Judicial y sus fines, el correcto desempeño de las funciones o el uso de los recursos públicos.

También constituye falta disciplinaria toda acción u omisión separable del ejercicio de las funciones, cometida por persona servidora judicial o que integre una lista de suplentes o elegibles para un puesto dentro del Poder Judicial, mediando dolo o culpa grave, que sea opuesta al ordenamiento jurídico o que pueda afectar la confianza, eficacia y el buen servicio del Poder Judicial o su imagen; dicha afectación debe ser comprobable y debe existir una relación de causalidad directa con la conducta u omisión separable de la persona servidora judicial.

### **Sección Segunda**

#### **Clasificación y descripción de las faltas**

**Artículo 22.- Clasificación de las faltas.** Las faltas cometidas por las personas servidoras judiciales, se clasifican en graves y leves.

**Artículo 23.- Faltas graves.** Se consideran faltas graves:

1. La infracción de las incompatibilidades establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial;

2. La infracción de las prohibiciones establecidas en los artículos 8 y 9 incisos 1, 2, 3, 7 y 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial;
3. La infracción al deber de reserva y discreción establecido en el artículo 9 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial;
4. El incurrir en actos de corrupción en los términos que establece esta ley;
5. La omisión de denuncia de actos de corrupción;
6. Las contempladas en el artículo 38 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública;
7. Las contempladas en el artículo 21 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales;
8. Las contempladas en los artículos 39 y 40 de la Ley General de Control Interno;
9. Las contempladas en el artículo 125 de la Ley General de Contratación Pública;
10. Las contempladas en el artículo 5 de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política;
11. El hostigamiento o acoso sexual;
12. El hostigamiento o acoso laboral;
13. Las contempladas en el artículo 81 del Código de Trabajo, en lo que sean compatibles con el ejercicio de la función pública;
14. La discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación;
15. El interesarse indebidamente, dirigiendo órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los tribunales o a otras dependencias del Poder Judicial;
16. El abandono injustificado y reiterado del desempeño de la función;
17. El abandono injustificado de labores o inasistencia injustificada a laborar durante dos días consecutivos o más de dos días alternos en el mismo mes calendario;
18. El adelanto de criterio a que se refiere el artículo 8 inciso 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

19. El uso indebido de información confidencial a la que tenga acceso en razón de sus funciones;
20. El adelanto o retraso en el trámite de una gestión para favorecer a una de las partes, cuando se realice de manera dolosa;
21. La alteración de estadística o controles del despacho, cuando se realice de manera dolosa;
22. El cobro indebido de rubros administrativos, cuando se realice de manera dolosa;
23. El extravío o pérdida de documentos judiciales físicos o electrónicos, cuando se realice de manera dolosa;
24. El daño, extravío, alteración, uso indebido o mala manipulación de bienes o documentos de terceros en el ejercicio del cargo, cuando se realice de manera dolosa;
25. La falta al resguardo y custodia de evidencias que pertenecen a un proceso judicial o un procedimiento administrativo, cuando se realice de manera dolosa;
26. La falta al resguardo, custodia y uso indebido de activos, máquinas, materiales, útiles, muebles, instalaciones o herramientas de la institución, cuando se realice de manera dolosa;
27. El uso o entrega de documentos alterados para obtener un beneficio personal o a favor de un tercero, cuando se realice de manera dolosa;
28. Las acciones u omisiones funcionales que generen responsabilidad civil;
29. El obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme y asignadas en respeto al procedimiento establecido en el ordenamiento jurídico;
30. La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito doloso, como autor o partícipe. Tratándose de delitos culposos, el órgano competente examinará el hecho a efecto de determinar si justifica o no la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de esta ley;
31. El retardo grave e injustificado en la administración de justicia;
32. El error grave e injustificado en la administración de justicia;
33. La falta de aplicación del régimen disciplinario sobre el personal que le esté subordinado, cuando conociere o debiere conocer el incumplimiento grave de los deberes que les correspondan;

34. Las omisiones sin causa justificada, que generen la prescripción o caducidad de procesos judiciales o procedimientos administrativos;
35. El incumplimiento injustificado de recomendaciones, informes vinculantes u órdenes de hacer o no hacer, emitidos por la Auditoría Judicial, Oficina de Control Interno o Dirección de Planificación;
36. El incumplimiento injustificado del acto que ponga fin a un procedimiento disciplinario mediante la terminación convencional;
37. La comisión de una falta leve habiendo sido la persona servidora sancionada anteriormente por otras dos leves, o la comisión de tres o más faltas leves que deban ser sancionadas simultáneamente; y
38. Cualquier otra que la ley así establezca.

**Artículo 24.- Faltas leves.** Se considerarán faltas leves:

1. La falta de respeto o la desconsideración ostensible a los superiores jerárquicos, hacia otra persona servidora judicial, profesional en derecho o cualquier otra persona, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad, siempre que no constituya falta grave;
2. El exceso o abuso cometido contra cualquier otro servidor judicial, abogado o particulares, que acudieren a los despachos en cualquier concepto, cuando no constituya falta grave;
3. La infracción de las prohibiciones o deberes establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando no constituya falta grave;
4. El abandono injustificado de labores o inasistencia injustificada a laborar durante un día, dos días alternos o dos medias jornadas alternas en el mismo mes calendario;
5. La inasistencia o impuntualidad injustificada a una diligencia, judicial o de un procedimiento administrativo, debidamente señalada y en la que se deba participar en razón de las funciones, cuando no constituya falta grave;
6. La desatención de una diligencia de un proceso judicial o de un procedimiento administrativo, en la que se participa por medios tecnológicos, cuando no constituya falta grave;

7. El retraso injustificado en el despacho de los asuntos, o en su resolución, cuando no constituya falta grave;
8. El adelanto o retraso en el trámite de una gestión para favorecer a una de las partes, cuando se realice mediando culpa grave;
9. La alteración de estadística o controles del despacho, cuando se realice mediando culpa grave;
10. El cobro indebido de rubros administrativos, cuando se realice mediando culpa grave;
11. El extravío o pérdida de documentos judiciales físicos o electrónicos, cuando se realice mediando culpa grave;
12. El daño, extravío, alteración, uso indebido o mala manipulación de bienes o documentos de terceros en el ejercicio del cargo, cuando se realice mediando culpa grave;
13. La falta al resguardo y custodia de evidencias que pertenecen a un proceso judicial o un procedimiento administrativo, cuando se realice mediando culpa grave;
14. La falta al resguardo, custodia y uso indebido de activos, máquinas, materiales, útiles, muebles, instalaciones o herramientas de la institución, cuando se realice mediando culpa grave;
15. El uso o entrega de documentos alterados para obtener un beneficio personal o a favor de un tercero, cuando se realice mediando culpa grave;
16. El no pago injustificado de una obligación de crédito, que deba atender como parte deudora principal, que se esté cobrando por vía monitoria que tenga resolución intimatoria firme o sentencia condenatoria, y en el resto de los supuestos, cuando exista un saldo en descubierto de un proceso de ejecución; y
17. Cualquier otra que la ley así establezca.

**Artículo 25.- Criterios para calificar las faltas.** Las faltas que no están previstas en los dos artículos anteriores, se calificarán como graves o leves de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad con la que actuó la persona servidora en el hecho;
2. El modo y grado de participación de la persona servidora en el hecho y su resultado;
3. Las modalidades y circunstancias en que se cometió el hecho;

4. Lo primordial del deber, función o norma infringida;
5. La naturaleza esencial del servicio afectado;
6. El perjuicio causado a la institución, sus fines, confianza, eficacia e imagen, a los recursos públicos, a las personas destinatarias del servicio o contra quien se dirigió el hecho; y
7. La magnitud del riesgo creado para la institución, sus fines, confianza, eficacia e imagen, a los recursos públicos, a las personas destinatarias del servicio o contra quien se dirigió el hecho.

Tal determinación deberá formar parte de la motivación del acto final, bajo pena de nulidad absoluta.

## **CAPÍTULO II LAS SANCIONES**

### **Sección Primera Clases de sanciones**

#### **Artículo 26.- Clases de sanciones para personas servidoras con nombramiento activo.**

Las sanciones que se pueden imponer a quienes tienen un nombramiento activo en el Poder Judicial, son:

1. Amonestación escrita;
2. Suspensión sin goce de salario; o
3. Despido sin responsabilidad patronal.

Cuando alguna otra ley haga mención a las sanciones de “revocatoria de nombramiento” o “destitución”, deberá entenderse como despido sin responsabilidad patronal.

**Artículo 27.- Sanción para suplentes o elegibles sin nombramiento activo.** En el caso de las personas suplentes o elegibles que se encuentran sin nombramiento activo en el Poder Judicial, se les podrá sancionar con la exclusión temporal o definitiva de la respectiva lista que integran.

## **Sección Segunda**

### **Fijación de las sanciones**

**Artículo 28.- De las sanciones.** Las faltas leves podrán sancionarse con amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por tres meses y exclusión temporal de la lista de suplentes o elegibles hasta por tres meses; y las graves con amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por seis meses, exclusión temporal de la lista de suplentes o elegibles hasta por seis meses, despido sin responsabilidad patronal y exclusión definitiva de la lista de suplentes o elegibles.

**Artículo 29.- Fijación de la sanción.** La sanción deberá imponerse conforme a los límites señalados en el artículo anterior, en apego al principio de proporcionalidad y razonabilidad, y debidamente motivada, para lo cual se tomará en consideración, cuando apliquen en el caso concreto, lo siguiente:

1. El impacto negativo en la administración de justicia o cualquier otro servicio que brinda el Poder Judicial; se entiende que, a mayor perjuicio, mayor gravedad en la sanción;
2. La reincidencia en la comisión de faltas disciplinarias será criterio para agravar la sanción;
3. El sancionar varias faltas, de modo que la sanción se fijará dentro de los límites para la de mayor gravedad;
4. El rango y las funciones de la persona servidora; se entiende que, a mayor jerarquía y complejidad de estas, mayor será la obligación de apreciar la legalidad, oportunidad y conveniencia de las acciones y omisiones que autoriza o ejecuta;
5. El tiempo servido en el Poder Judicial, será valorado como agravante o atenuante según el caso concreto;
6. La no existencia de sanciones anteriores, será valorado como un criterio de atenuación de la sanción;
7. La diligencia y eficiencia de la persona servidora en el desempeño de sus funciones de manera previa y posterior al inicio del procedimiento disciplinario, será valorado como un criterio de atenuación de la sanción;



8. La conducta desplegada por la persona servidora para intentar corregir su actuar o minimizar el perjuicio provocado, siempre que sea por iniciativa propia y previo a la apertura del procedimiento disciplinario, será valorado como un criterio de atenuación;
9. La conducta desplegada por la persona servidora para intentar ocultar la prueba y los efectos de la falta, siempre que sea por iniciativa propia y previo a la apertura del procedimiento disciplinario, será criterio para agravar la sanción; y
10. Los criterios dispuestos en leyes especiales para causales de faltas reguladas en ellas.

### **TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO**

#### **CAPÍTULO I INHIBITORIA Y RECUSACIÓN**

**Artículo 30.- Causales de impedimento.** Serán causales de impedimento las establecidas en el Código Procesal Civil y el Código Procesal Contencioso Administrativo. También lo será toda aquella circunstancia que, aunque no esté expresamente establecida, comprometa seriamente la imparcialidad y objetividad de la persona llamada a intervenir en el trámite y resolución del asunto.

No será causal de impedimento, aquella que se derive de un vínculo a nivel laboral o académico previo o actual dentro del Poder Judicial, con alguna de las partes.

**Artículo 31.- Trámite de la inhibitoria del órgano director.** La persona instructora de un órgano director que tuviere causal de impedimento, deberá separarse del conocimiento del asunto, hará constar el motivo y el fundamento de derecho, aportará la prueba correspondiente y remitirá de inmediato el expediente al órgano decisor.

El órgano decisor resolverá de manera motivada y por escrito, sin mayor trámite y con prioridad. Si la inhibitoria fuere declarada procedente, designará en la misma resolución a quien le corresponda asumir la instrucción del procedimiento.

Rechazada la inhibitoria, la persona que la formuló quedará habilitada para el conocimiento del asunto.

**Artículo 32.- Trámite de la inhibitoria del órgano decisor y el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación.** Cuando el motivo de impedimento afectare a un órgano decisor o al Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, se procederá en la forma prevista por el artículo anterior y con los siguientes criterios:

1. Si se tratare de una persona miembro de una sección o cuerpo colegiado de los órganos referidos, su resolución corresponderá a la restante integración;
2. Si la causal comprendiere a todas las personas que integran la sección o cuerpo colegiado, su resolución corresponderá a otra conformación colegiada dentro del mismo órgano o en su defecto, a las personas suplentes que se designen conforme lo dispone la Ley Orgánica del Poder Judicial; y
3. Si se tratare de una Dirección de un órgano auxiliar de justicia, lo conocerá el Tribunal Administrativo Disciplinario.

**Artículo 33.- Recusación.** Las partes e intervinientes podrán recusar a quien integre el órgano director, decisor o el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, cuando estimen que concurre una causal por la que debió inhibirse.

**Artículo 34.- Trámite de la recusación.** La recusación deberá formularse tan pronto se tenga conocimiento de la causal en que se funde; se hará por escrito, expresando el motivo en que se basa y refiriendo o aportando la prueba correspondiente. También podrá formularse de manera oral, durante la comparecencia oral, siempre que cumpla los requisitos referidos.

Interpuesta la recusación, si contra quien se dirige acepta la causal, se inhibirá; si la niega, lo indicará así por escrito y procederá en la forma dispuesta en los artículos anteriores.

El órgano encargado de resolver la recusación, podrá recabar informes y la prueba que considere oportunos dentro de un plazo máximo de cinco días; resolverá en la forma y términos señalados en los artículos anteriores.

**Artículo 35.- Efectos de la recusación.** La solicitud de recusación no suspenderá la práctica de los actos del procedimiento y estos serán válidos, aún y cuando se declare fundada la recusación; no lo serán los actos posteriores a dicha declaración que realice la persona separada.

**Artículo 36.- Recursos.** Las resoluciones que se dicten con motivo de las inhibitorias no tendrán recurso alguno; las que emitan pronunciamiento sobre recusaciones tendrán recurso de apelación.

**Artículo 37.- Deber de votación.** Tratándose de un órgano decisor colegiado, de no existir causal de impedimento, es obligación de quienes lo integren ejercer el voto sin que exista la posibilidad de abstenerse.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPETENCIAS DISCIPLINARIAS**

#### **Sección Primera**

#### **Normas generales**

**Artículo 38.- Criterios determinantes de la competencia.** La competencia de los órganos con potestad disciplinaria se determinará de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Puesto o cargo que desempeñaba la persona servidora al momento de la comisión del hecho que constituye falta disciplinaria; y
2. La posible sanción a imponer, según lo dispuesto en el artículo 49 de esta ley.

**Artículo 39.- Perpetuidad de la competencia.** Los cambios en cuanto al puesto o cargo que desempeñe la persona servidora, sean por nombramiento en propiedad o interino, traslado, permuta, reubicación, ascenso o cualquier otro movimiento de personal, no modificarán la competencia que se determine conforme los criterios establecidos en el artículo anterior; salvo que el cambio de puesto o cargo sea hacia uno cuyo régimen disciplinario es exclusivo de la Corte Plena, caso en el cual conocerá ese órgano.

**Artículo 40.- Incompetencia.** En cualquier estado del procedimiento previo al cierre de la fase constitutiva, el órgano decisor podrá, de oficio o a gestión de parte, determinar su falta de competencia para resolver respecto a la aplicación del régimen disciplinario; emitirá resolución fundada al respecto y remitirá las actuaciones al órgano correspondiente.

El órgano que en definitiva resulte competente continuará el procedimiento y mantendrá todo lo actuado, salvo que ello no sea jurídicamente posible.

**Artículo 41.- Conflictos de competencia.** Si el órgano que recibe las actuaciones discrepa del criterio expuesto para remitirle la competencia, elevará las actuaciones al Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, a fin de que resuelva el conflicto de competencia. Estos trámites no suspenderán el procedimiento.

## **Sección Segunda**

### **Medios para el ejercicio de la competencia disciplinaria**

**Artículo 42.- Potestad de instrucción e investigación.** Los órganos directores de los procedimientos disciplinarios regidos por esta ley tendrán la potestad de practicar todos los actos de instrucción y diligencias de investigación necesarias para el esclarecimiento de la verdad real de los hechos y la determinación de responsabilidades; con las excepciones dispuestas en esta ley, tendrán la potestad de resolver todas las cuestiones interlocutorias surgidas durante la tramitación del procedimiento, con el fin de lograr el correcto desarrollo de este.

Los órganos directores podrán contar con la asistencia de la Unidad de Auxiliares de Investigación prevista en el artículo 77 de esta ley, para la realización de las diligencias que resulten necesarias, quienes actuarán bajo la dirección del órgano director

El órgano director puede hacerse asesorar por profesionales en la materia que se estime pertinente, quienes estarán cubiertos por el deber de confidencialidad regulado en el artículo 19 de esta ley.

**Artículo 43.- Facultades de inspección.** Los órganos directores podrán realizar cuantas inspecciones sean necesarias para la debida aplicación del régimen disciplinario, requiriendo la autorización judicial cuando así corresponda.

Para ello tendrán las siguientes facultades de inspección:

1. Acceder a cualquier local, instalación o terreno del Poder Judicial;
2. Verificar toda clase de libros, registros, expedientes judiciales u otros documentos que no tengan carácter privado o confidencial, que sean relativos a la actividad de que se trate, cualquiera que sea su soporte material, incluidos los programas informáticos y los archivos magnéticos, ópticos o de cualquier otra clase;
3. Hacer u obtener copias o extractos, en cualquier formato, de dichos libros, registros, expedientes judiciales o documentos;
4. Retener por un plazo máximo de diez días los libros o documentos mencionados en el inciso 2;
5. Precintar todos los locales, libros o documentos y demás bienes del Poder Judicial durante el tiempo y en la medida en que sea necesario para la inspección;
6. Solicitar a cualquier persona servidora del Poder Judicial que rinda informe sobre hechos o documentos relacionados con el objeto y la finalidad de la inspección y guardar constancia de sus respuestas; y
7. La regulada en el artículo 139 de esta ley.

Las personas funcionarias encargadas de la diligencia levantarán acta de sus actuaciones, éstas tendrán naturaleza de documentos públicos y harán prueba, salvo que se acredite lo contrario, de los hechos que motiven su formalización.

Los datos e informaciones obtenidos sólo podrán ser utilizados por el órgano director o decisor para las finalidades previstas en esta ley.

**Artículo 44.- Requerimientos de información, deber de secreto y acceso a los registros estatales.** Toda persona física o jurídica y los órganos de cualquier Administración Pública quedan sujetos al deber de colaboración con los órganos directores o decisores de procedimientos disciplinarios del Poder Judicial debidamente acreditados para tal diligencia; están obligados a proporcionar, a requerimiento de ésta y dentro del plazo que se les confiera, toda clase de datos e informaciones de que dispongan y que puedan resultar necesarias para

el desarrollo de las funciones de dichos órganos disciplinarios; lo anterior, con las limitaciones que el ordenamiento jurídico establece.

Los requerimientos de información habrán de estar motivados y ser proporcionados al fin perseguido. En los requerimientos que dicte al efecto, se expondrá de forma detallada y concreta el contenido de la información que se vaya a solicitar, especificando de manera justificada la pertinencia de tal información y el uso que pretende hacerse de la misma.

Los datos e informaciones que tengan carácter confidencial, obtenidos por los órganos instructores o decisores en el desempeño de sus funciones, sólo podrán ser cedidos a los tribunales que los soliciten a efectos de los procesos judiciales correspondientes. Quien tenga conocimiento de estos datos estará obligado a guardar secreto respecto de los mismos. Sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que pudieran corresponder, la violación del deber de secreto se considerará falta disciplinaria grave.

Los órganos instructores o decisores tendrán acceso a los registros y a las bases de datos que obren en poder de todo órgano del Poder Judicial. A estos efectos, se realizarán los desarrollos informáticos oportunos con el fin de facilitar el acceso electrónico, de forma que se puedan realizar consultas sobre información contenidas en las bases de datos y registros en condiciones que mantengan la seguridad, confidencialidad e integridad de la información.

**Artículo 45.- Entrevistas.** El deber de colaboración con los órganos directores incluye la facultad de realizar entrevistas a cualquier persona física sea o no funcionaria del Poder Judicial, cuando puedan estar en posesión de datos e informaciones que puedan resultar necesarios para la aplicación de lo previsto en la presente ley.

La realización de entrevistas previa convocatoria se motivará en el acto por el que, en su caso, se convoque al entrevistado.

Las entrevistas no podrán obligar a sus destinatarios a declarar contra sí mismos ni a admitir la comisión de una falta disciplinaria. Quienes se entrevisten podrán contar con la presencia de asistencia letrada de su elección durante la celebración de la diligencia.

Las entrevistas se realizarán en las dependencias de los órganos instructores. Asimismo, podrán realizarse en la sede de una empresa o entidad previo consentimiento de la misma o a través de medios tecnológicos que, mediante la videoconferencia o nuevos mecanismos tecnológicos autorizados por el Poder Judicial, permitan la comunicación bidireccional y

simultánea de imagen y sonido, la interacción visual, auditiva y verbal entre quien se entreviste y la persona instructora.

Cuando la naturaleza de la actuación lo requiera, las entrevistas podrán ser grabadas y transcritas, sin que se permita su grabación por la persona entrevistada. Asimismo, el personal encargado de la entrevista podrá levantar acta de la misma en la que quede constancia de su contenido. La persona entrevistada podrá, en su caso, solicitar una copia del acta, grabación o transcripción de la entrevista.

Las grabaciones, transcripciones y actas extendidas tendrán naturaleza de documentos públicos y harán prueba de los hechos que motiven su formalización sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 de esta ley, en relación con el tratamiento de la información confidencial.

**Artículo 46.- Potestad disciplinaria.** Los órganos decisores podrán imponer las sanciones definidas en esta misma ley mediante acto debidamente motivado. Además, si razones de necesidad o conveniencia evidente exigen que el procedimiento sea decidido antes de estar listo para el acto final, podrá adoptarse a pedido del órgano director o de una de las partes una decisión provisional, advirtiéndolo expresamente en los términos establecidos por la Ley General de la Administración Pública.

Todo acto final de procedimiento podrá contener además de las sanciones, recomendaciones a los órganos correspondientes en los términos del artículo 176 de esta ley.

En su caso, en el acto final, el órgano decisor podrá poner en conocimiento de cualquier instancia del Poder Judicial, información que resulte relevante para asegurar la eficiencia, cumplimiento y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial, así como garantizar a la ciudadanía una correcta administración de justicia.

**Artículo 47.- Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones, actos y acuerdos.** Los órganos decisores vigilarán la ejecución y el cumplimiento de los actos o acuerdos administrativos que se adopten en aplicación de esta ley, sean de índole cautelar como final. La vigilancia se llevará a cabo en los términos que se establezcan reglamentariamente y en el propio acto que ponga fin al procedimiento. Para ello, los órganos decisores podrán solicitar la cooperación de las instancias del Poder Judicial que corresponda.

### **Sección Tercera**

#### **Corte Plena**

**Artículo 48.- Competencia.** Corresponde a la Corte Plena ejercer el régimen disciplinario únicamente sobre las siguientes personas:

1. Integrantes titulares de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Superior del Poder Judicial;
2. Integrantes suplentes de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Superior del Poder Judicial, cuando la conducta investigada esté directamente vinculada con el ejercicio del cargo suplente;
3. Fiscal o Fiscal General, y Fiscal o Fiscal General Subrogante de elección por Corte Plena cuando la conducta investigada esté directamente vinculada con el ejercicio de ese cargo;
4. Auditor o Auditora General y Sub Auditor o Sub Auditora General del Poder Judicial; y
5. Jueces y Juezas Decisoras del Tribunal Administrativo Disciplinario y del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación.

También le corresponde a la Corte Plena conocer los recursos extraordinarios de revisión que se interpongan en contra de los actos finales con sanción que se encuentran en firme, dictados en los procedimientos disciplinarios de su competencia.

**Artículo 49.- Quórum estructural.** El quórum mínimo para que la Corte Plena se constituya como órgano decisor disciplinario, es de quince integrantes.

**Artículo 50.- Carácter de las votaciones.** Las votaciones en que se discutan aspectos relacionados con el ejercicio del régimen disciplinario de Magistrados y Magistradas, serán secretas conforme el artículo 165 de la Constitución Política. En los restantes casos en que le corresponda a Corte Plena ejercer el régimen disciplinario deberá constar la forma en que votaron sus miembros.



**Artículo 51.- Quórum funcional.** La sanción de amonestación escrita que se imponga a Magistrados y Magistradas titulares se adoptará por mayoría simple del total de quienes integran Corte Plena. Para decretar la sanción de suspensión el acuerdo habrá de tomarse por dos tercios del total de sus miembros; si esa misma cantidad de integrantes considerare que lo procedente es el despido sin responsabilidad patronal, así lo comunicará a la Asamblea Legislativa, para que resuelva lo que corresponda.

Tratándose de Magistrados y Magistradas suplentes, se aplicarán las reglas del párrafo anterior. Para la imposición de la sanción de exclusión temporal de la lista de suplentes el acuerdo habrá de tomarse por dos tercios del total de quienes integren la Corte Plena y cuando sea la exclusión definitiva por diez años, deberá comunicarlo a la Asamblea Legislativa, para que resuelva lo que corresponda.

En los demás casos que corresponde a la Corte Plena ejercer el régimen disciplinario, bastará mayoría simple para imponer sanción; salvo cuando se trate de decretar el despido sin responsabilidad patronal del Fiscal o la Fiscalía General o cualquier otro puesto que por disposición legal requiera del voto de las dos terceras partes del total de integrantes de ese órgano.

Las demás resoluciones que se dicten por parte de Corte Plena en ejercicio del régimen disciplinario, se tomarán por mayoría simple del total de sus miembros.

**Artículo 52.- Órgano director.** Cuando el procedimiento disciplinario se dirija contra una persona Magistrada, la Corte Plena, mediante estricto rol que se llevará para tales efectos, designará a uno de sus integrantes como órgano director, quien no integrará la Corte Plena como órgano decisor en el caso concreto. Cuando la complejidad o la naturaleza del asunto lo amerite a juicio de la Corte, se podrá integrar dicho órgano en forma colegiada, con hasta tres miembros; igual integración se hará cuando la ley así lo establezca; en estos casos tampoco integrarán la Corte Plena como órgano decisor en el caso concreto.

En los demás casos que son competencia de la Corte Plena, una persona Jueza del Tribunal Administrativo Disciplinario se desempeñará como órgano director del procedimiento y preparará un informe sobre los hechos investigados, facultades que ejercerá con total independencia funcional y de criterio. La designación se realizará mediante un estricto rol que se llevará para tales efectos. Cuando la investigación se dirija contra la persona Auditora

General o Sub Auditora General, el órgano director deberá cumplir, además de los procedimientos que se regulan en esta ley, aquellos que se establecen en la normativa especializada.

#### **Sección Cuarta**

#### **Presidencia de la Corte Suprema de Justicia**

**Artículo 53.- Potestad cautelar de la Presidencia de la Corte.** Sin perjuicio de las competencias dispuestas en esta ley, en casos de extrema urgencia, quien presida la Corte Suprema de Justicia, mediante acto debidamente motivado podrá disponer de manera provisionalísima, como medida cautelar, la permuta, el traslado y aun suspender preventivamente del ejercicio de sus funciones, hasta por ocho días, con goce de salario, a las personas servidoras judiciales, en los casos en que puedan ser sometidas al régimen disciplinario, previo a dar cuenta a la Corte Plena, al Tribunal Administrativo Disciplinario o a la Dirección del órgano auxiliar de justicia con competencia disciplinaria, para que, siguiendo el debido proceso, en su caso den inicio y tramiten el procedimiento, así como resuelvan lo que corresponda en definitiva respecto a la medida cautelar. En el caso de que el órgano competente decida no iniciar el procedimiento disciplinario, quedará sin efecto alguno la medida cautelar provisionalísima adoptada por la Presidencia de la Corte.

**Artículo 54.- Potestad de valoración preliminar.** Corresponderá a quien presida la Corte valorar, de manera preliminar las denuncias contra las personas servidoras señaladas en el artículo 48 de esta ley y podrá decretar su rechazo de plano, cuando se estuviera ante alguno de los supuestos contemplados en el artículo 165 de esta ley.

A estos efectos, podrá hacerse asesorar por las personas servidoras judiciales que estime pertinente, quienes estarán cubiertos por el deber de confidencialidad regulado en el artículo 19 de esta ley.

## **Sección Quinta**

### **Asamblea Legislativa**

**Artículo 55.- Competencia.** En los casos en que dos tercios del total de los miembros de Corte Plena resuelva que procede imponer a una persona Magistrada las sanciones de despido sin responsabilidad patronal o la exclusión definitiva de la lista de personas Magistradas suplentes, corresponderá a la Asamblea Legislativa resolver en definitiva el asunto.

El procedimiento a seguir en estos casos, será el establecido en el Reglamento de la Asamblea Legislativa vigente.

## **Sección Sexta**

### **Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial**

**Artículo 56.- Competencia.** Corresponde al Tribunal Administrativo Disciplinario ejercer el régimen disciplinario sobre todo el personal judicial, con excepción de quienes se señalan en el artículo 48 de esta ley y sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos del Poder Judicial.

**Artículo 57.- Integración colegiada.** El tribunal administrativo disciplinario se constituirá como cuerpo colegiado, integrado con tres juezas o jueces decisores, para conocer de los siguientes asuntos:

1. De la aplicación del régimen disciplinario cuando la falta investigada involucre corrupción, acoso sexual, acoso laboral, pueda ser calificada como grave, o la ley así lo establezca; y
2. De los impedimentos, las inhibitorias y las recusaciones, de sus integrantes en propiedad y suplentes.

**Artículo 58.- Integración unipersonal.** El tribunal administrativo disciplinario se constituirá de manera unipersonal, para conocer de los siguientes asuntos:

1. De la aplicación del régimen disciplinario cuando la falta pueda ser calificada como leve y no involucre ninguno de los criterios dispuestos en el inciso 1 del artículo anterior;
2. De la imposición de medidas cautelares a la persona servidora judicial sujeta al procedimiento disciplinario, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 53 de esta ley;
3. De las solicitudes de desestimación;
4. De la resolución que decreta la incompetencia a otro órgano con potestad disciplinaria o de la que ordena elevar el conflicto de competencia; y
5. De los impedimentos, las inhibitorias y las recusaciones, de las Direcciones de órganos auxiliares de justicia.

**Artículo 59.- Conformación.** El Tribunal Administrativo Disciplinario contará con las personas juezas decisoras, instructoras y los demás puestos que se requieran para su debido funcionamiento, en el número y en los lugares que sean necesarios para el mejor servicio, según lo disponga la Corte Plena.

Las personas juezas decisoras actuarán individualmente en el desempeño de sus funciones, sin ninguna subordinación, con total independencia funcional y de criterio; actuarán como cuerpo colegiado cuando se trate de aplicar el régimen disciplinario en los casos previstos en esta ley o dictar medidas referentes a la organización de la oficina y del personal subalterno. La Corte Plena designará por períodos de tres años y con la posibilidad de reelección, a una persona Jueza Coordinadora de la oficina, quien tendrá facultades para resolver de forma inmediata los problemas administrativos que se presenten en el despacho; sin embargo, sus decisiones no podrán prevalecer sobre las que dicte el cuerpo colegiado por mayoría. Quien ejerza este cargo deberá comunicar a quien presida la Corte Plena los asuntos que puedan afectar el buen servicio y la imagen institucional, de que tenga noticia la oficina a su cargo. La persona que ocupe este cargo de coordinación, devengará un incentivo salarial respecto de las demás personas juezas decisoras, por las labores administrativas que debe desempeñar.

**Artículo 60.- Requisitos de las personas juezas decisoras.** Para ser miembro del tribunal administrativo disciplinario, se requiere:

1. Tener al menos treinta años de edad;

2. Poseer el título o grado académico de Licenciatura en Derecho e incorporado al colegio profesional respectivo;
3. Contar con al menos cinco años de experiencia profesional en derecho en temas afines a la materia; y
4. Ser de reconocida solvencia moral.

**Artículo 61.- Nombramientos de las personas juezas decisoras.** La Corte Plena nombrará a las personas juezas decisoras por períodos de seis años y podrá reelegirlas. Los nombramientos que se hagan por haber quedado una vacante se harán por un período completo.

**Artículo 62.- Órgano director.** Las personas instructoras del Tribunal Administrativo Disciplinario fungirán como órgano director de los procedimientos que les correspondan resolver a dicho despacho; para tales efectos, tendrán todas las facultades y deberes de investigación, instrucción y tramitación que se establecen en esta ley y el ordenamiento jurídico. Para el ejercicio de dichas funciones actuarán individualmente sin ninguna subordinación, con total independencia funcional y de criterio. Tratándose de asuntos que puedan afectar el buen servicio y la imagen institucional, deberán informar al respecto a quien coordine el Tribunal.

**Artículo 63.- Requisitos de las personas instructoras.** Para ser instructora o instructor del Tribunal Administrativo Disciplinario, se requiere:

1. Ser mayor de edad;
2. Poseer el título o grado académico de Licenciatura en Derecho e incorporado al colegio profesional respectivo;
3. Contar con al menos cuatro años de ejercicio de la profesión de abogado o abogada, o en los casos de personas servidoras judiciales, con al menos dos años de práctica judicial; y
4. Ser de reconocida solvencia moral.

**Artículo 64.- Informe de labores del Tribunal Administrativo Disciplinario.** El Tribunal Administrativo Disciplinario, deberá presentar al Consejo Superior, en el mes de enero de cada año, un informe administrativo de su labor. Las personas juezas decisoras deberán rendir ese informe conjuntamente.

**Artículo 65.- Traslado y remoción del personal del Tribunal Administrativo Disciplinario.** La Corte Plena podrá trasladar o remover a las personas juezas decisoras o instructoras del Tribunal Administrativo Disciplinario aun por pérdida de confianza.

### **Sección Sétima**

#### **Direcciones de órganos auxiliares de justicia**

**Artículo 66.- Competencia.** Las Direcciones de los órganos auxiliares de justicia podrán ejercer el régimen disciplinario sobre el personal a su cargo, cuando por la naturaleza de la falta no deba aplicarse una sanción de suspensión sin goce de salario o exclusión temporal de la lista de suplentes o elegibles mayores de un mes.

**Artículo 67.- Órganos directores.** Constituirán órganos directores y tendrán todas las facultades y deberes de investigación, instrucción y tramitación que se establecen en la ley:

1. Unidad Disciplinaria del Ministerio Público, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Fiscalía General de la República;
2. Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Dirección de la Defensa Pública; y
3. Unidad Disciplinaria del Organismo de Investigación Judicial, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial.

Estas Unidades contarán con el personal que requieran para su debido funcionamiento y que sean necesarios para el mejor servicio, según lo disponga la respectiva Dirección.

Para el ejercicio de sus funciones, los órganos directores no estarán subordinados a las Direcciones a que pertenecen y ejercerán las facultades referidas con total independencia funcional y de criterio.

**Artículo 68.- Requisitos de las personas instructoras.** Las personas instructoras que conformen las Unidades referidas en el artículo anterior, deberán cumplir los mismos requisitos establecidos para quienes cumplen esa función en el Tribunal Administrativo Disciplinario.

### **Sección Octava**

#### **Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación**

**Artículo 69.- Competencia.** Corresponde al Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación resolver los recursos de apelación y los recursos extraordinarios de revisión planteados en contra de actos susceptibles de tales impugnaciones, adoptados por el Tribunal Administrativo Disciplinario y las direcciones de órganos auxiliares de justicia.

**Artículo 70.- Integración colegiada.** El tribunal administrativo disciplinario de apelación se constituirá como cuerpo colegiado, integrado con tres juezas o jueces, para conocer de los siguientes asuntos:

1. De los recursos de apelación contra las resoluciones finales dictadas por el Tribunal Administrativo Disciplinario;
2. De los recursos de apelación y el examen de legalidad de oficio contra las desestimaciones dictadas por el Tribunal Administrativo Disciplinario o las Direcciones de órganos auxiliares de justicia, cuando la falta denunciada involucre corrupción;
3. De los recursos extraordinarios de revisión contra los actos finales con sanción que se encuentran en firme, dictados por el Tribunal Administrativo Disciplinario o las Direcciones de órganos auxiliares de justicia;
4. De los impedimentos, las inhibitorias y las recusaciones, de sus integrantes en propiedad y suplentes; y
5. De los demás asuntos que la ley establezca.

**Artículo 71.- Integración unipersonal.** El tribunal administrativo disciplinario de apelación se constituirá de manera unipersonal, para conocer de los siguientes asuntos:

1. De los recursos de apelación contra las resoluciones finales dictadas por las Direcciones de órganos auxiliares de justicia;
2. De los recursos de apelación contra las desestimaciones dictadas por el Tribunal Administrativo Disciplinario o las Direcciones de órganos auxiliares de justicia, salvo que la falta denunciada involucre corrupción;
3. De los recursos de apelación contra los rechazos de plano dictados por los órganos directores del Tribunal Administrativo Disciplinario o de las Direcciones de órganos auxiliares de justicia;
4. De los recursos de apelación contra las resoluciones que decidan sobre medidas cautelares dictadas por el Tribunal Administrativo Disciplinario o las Direcciones de órganos auxiliares de justicia;
5. De los recursos de apelación contra las resoluciones que denieguen el conocimiento y acceso a una pieza del expediente, dictadas por el Tribunal Administrativo Disciplinario o las Direcciones de órganos auxiliares de justicia;
6. De los conflictos de competencia, excepto en los supuestos que tengan relación con las potestades disciplinarias de Corte Plena; y
7. De los demás asuntos que se determinen por ley.

**Artículo 72.- Conformación.** El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación contará con las personas juezas de apelación y los demás puestos que se requieran para su debido funcionamiento, en el número que sean necesarios para el mejor servicio, según lo disponga la Corte Plena.

Las personas juezas de apelación disciplinaria actuarán individualmente en el desempeño de sus funciones, sin ninguna subordinación entre sí y como cuerpo colegiado en los casos previstos en esta ley o a fin de dictar medidas referentes a la organización de la oficina y del personal subalterno.

La Corte Plena designará por períodos de tres años y con la posibilidad de reelección, a una persona Jueza Coordinadora de la oficina, quien tendrá facultades para resolver de forma inmediata los problemas administrativos que se presenten en el despacho; sin embargo, sus



decisiones no pueden prevalecer sobre las que dicte el cuerpo colegiado por mayoría. Quien ejerza este cargo deberá comunicar a quien presida la Corte Plena los asuntos que puedan afectar el buen servicio y la imagen institucional, de que tenga noticia la oficina a su cargo. La persona que ocupe este cargo de coordinación, devengará un incentivo salarial respecto de las demás personas juezas decisoras, por las labores administrativas que debe desempeñar.

**Artículo 73.- Requisitos de las personas juezas de apelación disciplinaria.** Para ser juez o jueza del tribunal administrativo disciplinario de apelación, se requiere:

1. Tener al menos treinta y cinco años de edad;
2. Poseer el título o grado académico de Licenciatura en Derecho e incorporado al colegio profesional respectivo;
3. Contar con al menos seis años de experiencia profesional en derecho en temas afines a la materia, o al menos dos años como persona jueza decisora del Tribunal Administrativo Disciplinario; y
4. Ser de reconocida solvencia moral.

**Artículo 74.- Nombramientos de las personas juezas de apelación disciplinaria.** La Corte Plena nombrará a las personas juezas de apelación disciplinaria por períodos de seis años y podrá reelegirlas. Los nombramientos que se hagan por haber quedado una vacante se harán por un período completo.

**Artículo 75.- Informe de labores del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación.** El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, deberá presentar al Consejo Superior, en el mes de enero de cada año, un informe administrativo de su labor. Las personas juezas del tribunal deberán rendir ese informe conjuntamente.

**Artículo 76.- Traslado y remoción del personal del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación.** La Corte Plena podrá trasladar o remover a las personas juezas del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación aun por pérdida de confianza.

**Sección Novena**  
**Auxiliares de Investigación**

**Artículo 77.- Unidad de auxiliares de investigación.** Existirá una Unidad de Auxiliares de Investigación; dependerá orgánicamente del Tribunal Administrativo Disciplinario, pero quienes la integran actuarán bajo la dirección de quien ostente la función de órgano director.

**Sección Décima**  
**Comisión de Relaciones Laborales**

**Artículo 78.- Comisión de Relaciones Laborales.** La Comisión a que hace referencia el artículo 66 de la Ley Orgánica del Poder Judicial deberá, a petición de parte interesada, conocer y emitir dictamen no vinculante sobre los procedimientos disciplinarios seguidos contra personas servidoras judiciales y quienes integren las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial, de previo a que esos asuntos sean conocidos por el órgano decisor que dictará el acto final.

**CAPÍTULO III**  
**SUJETOS DEL PROCEDIMIENTO**

**Sección Primera**  
**Partes del procedimiento**

**Artículo 79.- Partes del procedimiento.** Serán partes en el procedimiento disciplinario la persona encausada y la persona denunciante cualificado.

**Artículo 80.- Persona encausada.** Se denominará así a la persona servidora judicial o quien integre una lista de suplentes o elegibles en el Poder Judicial, que pueda resultar directamente afectada por el acto final dictado en un procedimiento regulado en esta ley.

**Artículo 81.- Denunciante cualificado.** Será denunciante cualificado aquella persona, física o jurídica, privada o pública, directamente afectada por la conducta denunciada, que pone en conocimiento del órgano disciplinario el presunto hecho que configura falta disciplinaria, siempre que solicite ostentar tal condición.

La persona denunciante cualificado tendrá la condición de parte en el procedimiento disciplinario, le asistirán todos los derechos del debido proceso, de modo que podrá presentar alegatos, ofrecer prueba, participar en la producción de ésta, desistir de la denuncia, designar representación técnica, pactar una terminación convencional del asunto por medio de Justicia Restaurativa y presentar los recursos ordinarios dispuestos en esta ley.

Corresponde a la persona denunciante demostrar por medios idóneos la afectación directa causada por la conducta denunciada, para constituirse como denunciante cualificado, de lo contrario se reputará como denunciante simple.

**Artículo 82.- Denunciante simple.** Será denunciante simple aquella persona, física o jurídica, privada o pública, sin ser afectada directamente por la conducta, que pone en conocimiento del órgano disciplinario el presunto hecho que configura falta disciplinaria.

La persona denunciante simple no tendrá la condición de parte en el procedimiento disciplinario, por lo que no le asisten los derechos del debido proceso y únicamente se le deberá informar si su denuncia será tramitada y notificar el resultado, cuando haya aportado un medio para recibir notificaciones, sin embargo, al no ser parte del procedimiento no contará con el derecho de presentar recurso alguno.

## **Sección Segunda**

### **Otros intervinientes**

**Artículo 83.- Patrocinio letrado.** Las partes podrán contar con patrocinio letrado. La firma de la persona profesional en derecho autenticante implicará, salvo manifestación expresa en contrario, que asume la dirección profesional del procedimiento con las facultades de actuar en nombre de la parte para todo lo que le beneficie, siempre y cuando no se requiera su participación personal.

Quien ejerza el patrocinio letrado será responsable por el contenido de sus gestiones o de aquellas que autentica.

**Artículo 84.- Defensa técnica.** La persona encausada podrá apersonar defensa técnica de su confianza a su costo, o solicitar los servicios de la Defensa Pública conforme a lo dispuesto en el artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El apersonamiento de Defensa Pública no requerirá de la firma de la persona encausada y procederá únicamente cuando la presunta falta que provoca la apertura del procedimiento disciplinario esté directamente ligada a las funciones propias y deberes del cargo de la persona encausada. Resultará improcedente cuando el procedimiento haya dado inicio para investigar una falta separable del ejercicio de las funciones propias y deberes del cargo, aun cuando haya sido cometida dentro del servicio público o jornada laboral.

El derecho de contar con los servicios de la Defensa Pública se pierde cuando se extingue la relación de servicio entre la persona encausada y el Poder Judicial, en cuyo supuesto podrá apersonar defensa técnica de su confianza a su costo, la cual asumirá el procedimiento en el estado que se encuentra.

**Artículo 85.- Representación técnica de la persona denunciante cualificado.** Quien constituya denunciante cualificado, podrá designar representación técnica de su confianza a su costo, a fin de ejercer los derechos del debido proceso que le asisten.

En los procedimientos que se investiguen faltas que puedan constituir hostigamiento laboral, la persona denunciante cualificado podrá solicitar que la representación técnica la ejerza la Defensa Pública; tratándose de hostigamiento sexual, recaerá sobre profesional en derecho de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.

**Artículo 86.- Coadyuvantes.** La coadyuvancia se registrará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública al respecto.

### **Sección Tercera**

#### **Deberes de las partes y otros intervinientes**

**Artículo 87.- Deberes de las partes y otros intervinientes.** Las partes y demás intervinientes deberán ajustar su conducta a la buena fe, a la lealtad, a la probidad, al uso racional del sistema procedimental y al respeto debido de los sujetos procedimentales, evitando todo comportamiento malicioso, temerario, negligente, dilatorio, irrespetuoso o fraudulento.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA ACTIVIDAD PROCEDIMENTAL**

#### **Sección Primera**

##### **Formalidades del procedimiento**

**Artículo 88.- Idioma.** Los actos del procedimiento deberán realizarse en idioma español. Cuando una de las partes o declarantes no hable o comprenda el idioma, el Poder Judicial asegurará el auxilio de persona traductora o intérprete oficial.

La parte que aporte un documento redactado en idioma distinto del español, deberá acompañarlo con una traducción; salvo en el caso de los idiomas indígenas, cuya traducción correrá a cargo del Poder Judicial.

**Artículo 89.- Tiempo.** Todos los días y horas son hábiles para realizar las actuaciones del procedimiento disciplinario.

**Artículo 90.- Lugar.** Las actuaciones del procedimiento se realizarán en la sede normal del órgano disciplinario o en cualquier parte del territorio nacional.

**Artículo 91.- Medios tecnológicos.** Los distintos actos del procedimiento, aun la recepción de prueba, se podrán realizar por los medios tecnológicos autorizados por el Poder Judicial, siempre que permitan la comunicación bidireccional y simultánea de imagen y sonido, la interacción visual, auditiva y verbal entre quienes participen.

Cuando por medios tecnológicos se realicen actos del procedimiento en el que las partes o la fuente de prueba se encontrara en el extranjero, se aplicarán las formalidades establecidas en esta ley y el acto se tendrá como realizado en el territorio nacional para todos sus efectos.

## **Sección Segunda**

### **El expediente**

**Artículo 92.- Conformación del expediente.** Las gestiones, actos y actuaciones del procedimiento darán lugar a la formación de una carpeta informática ordenada secuencial y cronológicamente. Se formará, consultará y conservará por medios tecnológicos.

En casos excepcionales y cuando fuere absolutamente indispensable, el órgano disciplinario podrá disponer de manera fundada, la confección de un expediente físico.

**Artículo 93.- Acceso al expediente.** Las partes y demás intervinientes tendrán acceso al expediente mediante los medios tecnológicos dispuestos por la Corte Suprema de Justicia; podrán examinar, leer y copiar cualquier pieza que conste en este. Asimismo, podrán solicitar certificación de las copias que les interesen, pero el costo de estas correrá por cuenta de quien las solicite.

El acceso al expediente podrá restringirse, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 94.- Restricciones del acceso al expediente.** El órgano disciplinario podrá denegar el conocimiento y acceso a una pieza del expediente, mediante resolución fundada, conforme las siguientes restricciones:

1. Quien constituya denunciante simple no tendrá acceso a las piezas del expediente;
2. No habrá acceso a los proyectos de dictámenes de órganos consultivos ni proyectos de resolución, ni de los informes que servirán como base de los actos finales y definitivos;
3. En los procedimientos por infracciones al Régimen de la Hacienda Pública y corrupción, las comparecencias serán orales y públicas, sin embargo, el órgano director podrá declararlas privadas, total o parcialmente, por razones de decoro, por derecho a la intimidad de las partes o de terceras personas, cuando estime que se

entorpece la recopilación de evidencia o peligre un secreto cuya revelación sea castigada penalmente; y

4. Cualquier otra que la ley así establezca.

Contra la resolución que deniegue el acceso a las piezas del expediente, cabrá el recurso de revocatoria, según se disponga en esta ley.

**Artículo 95.- Reposición del expediente.** Si se llegare a perder, dañar o extraviar el expediente o una de sus piezas, el órgano disciplinario podrá solicitar a la parte la copia del recibido de la información extraviada, dañada o perdida, siempre y cuando no se pueda obtener por el órgano disciplinario. En todo caso el órgano disciplinario no podrá trasladar a la parte los gastos que implique la reposición de documentos.

### **Sección Tercera**

#### **Actos y resoluciones del procedimiento**

**Artículo 96.- Documentación mediante acta.** Cuando un acto del procedimiento deba hacerse constar en un acta, el órgano disciplinario que lo practique la levantará haciendo constar el lugar, fecha y hora, el nombre de las personas que participaron y una descripción exhaustiva de la diligencia realizada. Deberá leerse y firmarse por quienes participaron, inmediatamente después del acto o actuación documentada; salvo cuando el acto se haya realizado por medios tecnológicos, en cuyo caso bastará la firma del órgano disciplinario.

Tratándose de un acto que fuere grabado en audio o en audio y video, el acta podrá ser levantada posteriormente, de manera lacónica y con la sola firma del órgano disciplinario. La grabación de la diligencia deberá conservarse junto con las actuaciones del procedimiento.

**Artículo 97.- Actos.** Las conductas administrativas formales que emita el órgano disciplinario serán de mero trámite con o sin efecto propio; actos finales cuando pongan fin a la fase constitutiva del procedimiento disciplinario y serán actos definitivos los que resuelvan un recurso interpuesto en contra del acto final dando por agotada la vía administrativa.

Los actos se podrán emitir por escrito o de manera oral durante la comparecencia, salvo el acto final que deberá ser escrito. Cuando se emitan por escrito, deberán incluir los nombres y firmas de quienes integraron el órgano; siempre deberán señalar el lugar y fecha en que se dictaron.

**Artículo 98.- Motivación de los actos.** Los actos de mero trámite sin efecto propio no requerirán de una motivación y bastará con la remisión a la norma que las sustenta; los de efecto propio tendrán una motivación sucinta pero suficiente; y los actos que ponen fin a los procedimientos o deciden respecto del fondo de los hechos sujetos al régimen disciplinario, deberán ser suficientemente fundamentados en las circunstancias de hecho y derecho que llevaron a la decisión del órgano, conforme a las reglas de la sana crítica y a lo planteado por las partes interesadas.

**Artículo 99.- Adición y aclaración.** El órgano disciplinario podrá aclarar cualquier pronunciamiento oscuro, ambiguo o contradictorio que contenga un acto, o adicionar sobre algún punto discutido; tratándose del acto final o definitivo, la adición o aclaración solo procederá respecto de la parte dispositiva.

Las partes y demás intervinientes podrán solicitar la adición o aclaración de cualquier acto; cuando se haya dictado de manera escrita, deberán hacerlo dentro de los tres días siguientes; si se dictó de manera oral, deberán solicitar y justificarlo de forma oral en el mismo momento y se resolverá de inmediato.

La solicitud de adición o aclaración interrumpirá el término para interponer los recursos que procedan.

**Artículo 100.- Errores materiales.** El órgano disciplinario podrá corregir en cualquier momento los errores puramente materiales que contengan los actos administrativos que emitió.

#### **Sección Cuarta**

#### **Notificaciones y citaciones**



**Artículo 101.- Normas aplicables.** La notificación de los actos administrativos dictados en el procedimiento disciplinario se regirá por lo dispuesto en la Ley de Notificaciones Judiciales, la cual se integrará con el artículo siguiente. Tratándose de una citación de las partes o cualquier tercera persona, se aplicará lo regulado en la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 102.- Notificación del Acto Inicial de Traslado de Cargos.** El Acto Inicial de Traslado de Cargos se notificará a la persona encausada en la dirección electrónica asignada por el Poder Judicial, siempre que se garantice la seguridad del acto de comunicación, el debido proceso y el derecho de defensa. Subsidiariamente, se notificará de manera personal, en el domicilio que consta en su expediente de la Dirección de Gestión Humana, su casa de habitación o en su domicilio real o registral.

### **Sección Quinta**

#### **Términos y plazos**

**Artículo 103.- Cómputo.** El cómputo de los términos y plazos del procedimiento disciplinario, se regirá por lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública y la Ley de Notificaciones Judiciales.

### **Sección Sexta**

#### **Actuaciones de las partes y demás intervinientes**

**Artículo 104.- Firma.** Las actuaciones o gestiones escritas de las partes y demás intervinientes, deberán estar firmadas de manera gráfica o digital por quien peticiona.

Cuando la gestión escrita se presente de forma personal por quien la suscribe, se hará la confrontación respectiva de la firma con el documento oficial de identidad. Si quien peticiona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar en el escrito y firmará a su ruego otra persona; si tuviera imposibilidad para presentarlo de manera personal, deberá la oficina que recibe el documento acreditar la identidad de quien lo presentare mediante la confrontación del documento oficial de identidad.

Si el escrito se tramita por medios tecnológicos, se requerirá la firma digital, sin perjuicio de nuevas tecnologías cuya autorización se hará de la forma establecida por la ley o por la Corte Suprema de Justicia por medio de reglamento.

La falta de firma en los términos indicados producirá necesariamente el rechazo y archivo de la gestión.

**Artículo 105.- Presentación.** Las gestiones escritas y demás documentos se presentarán de forma electrónica, directamente en el despacho del órgano disciplinario al que van dirigidas o en cualquier Oficina de Recepción de Documentos del Poder Judicial. De toda gestión se extenderá inmediatamente acuse de recibo por parte del despacho, por medios tecnológicos cuando ingresen de esa forma, o bien, de forma física caso en el cual los documentos serán escaneados con constancia de que están siendo utilizados en el procedimiento y se devolverán a los interesados, quienes tienen la obligación de custodiarlos y presentarlos al órgano disciplinario, cuando sean requeridos.

El despacho que reciba una gestión que es competencia de otro órgano disciplinario, deberá remitirla de forma inmediata a quien corresponda.

**Artículo 106.- Efectos.** Las gestiones escritas producirán efectos el día y hora de su presentación, con independencia de la jornada ordinaria de trabajo del órgano disciplinario. Las que se presenten ante despacho u órgano incompetente, surtirán efecto a partir del momento en que sean recibidas por el órgano que debe conocerlas.

### **Sección Séptima**

#### **Procedimientos conexos y acumulación**

**Artículo 107.- Procedimientos conexos.** Los procedimientos son conexos:

1. Cuando exista identidad de la persona investigada;
2. Cuando exista identidad o relación entre los hechos por los que se investigan a distintas personas;
3. Cuando un hecho que constituya falta se ha cometido para perpetrar o facilitar la comisión de otro; o

4. Cuando el hecho que constituya falta se ha cometido para procurar a la persona responsable o a otras el provecho o la impunidad.

**Artículo 108.- Acumulación.** Se podrán acumular y tramitar en conjunto dos o más procedimientos disciplinarios cuando exista conexidad entre ellos.

**Artículo 109.- Improcedencia de la acumulación.** No procederá la acumulación de procedimientos que son conexos, cuando se presente una o varias de las siguientes circunstancias:

1. Se encuentren en etapas distintas;
2. Implique el retraso en la instrucción o resolución de alguno de ellos;
3. Se produzca una alteración en la tramitación del asunto;
4. En uno de ellos se investiguen hechos que puedan configurar la falta de Hostigamiento Sexual y los demás no sean de la misma naturaleza;
5. En uno de ellos se investigue a una persona servidora cuyo régimen disciplinario es exclusivo de la Corte Plena y los demás no lo sean; o
6. Su resolución corresponda a Direcciones de órganos auxiliares de justicia distintas; esta excepción no aplicará cuando la conexidad sea entre un procedimiento que corresponda ser resuelto por el Tribunal Administrativo Disciplinario y otro por una Dirección, en cuyo caso el primero será el competente para conocer de los procedimientos acumulados.

## **CAPÍTULO V**

### **FORMAS DE TERMINACIÓN EXTRAORDINARIA DEL PROCEDIMIENTO**

#### **Sección Primera**

##### **Desistimiento**

**Artículo 110.- Procedencia.** Quien se constituya denunciante cualificado podrá desistir de su denuncia, sin perjuicio de que el órgano decisor, mediante acto motivado, disponga que continúe el procedimiento.

**Artículo 111.- Efectos.** El desistimiento sólo afectará los hechos atinentes a la persona denunciante cualificado que lo formule.

**Artículo 112.- Trámite y resolución del desistimiento.** El desistimiento podrá hacerse por escrito o de forma oral en la comparecencia respectiva.

La gestión de desistimiento realizada por escrito será puesta en conocimiento de las demás partes e intervinientes por el plazo de tres días, a fin de que se pronuncien al respecto. Si el desistimiento se realiza en la comparecencia oral, será puesta en conocimiento y se les dará la palabra en el acto, a fin de que se pronuncien.

La gestión del desistimiento será resuelta por el órgano decisor mediante acto motivado.

## **Sección Segunda**

### **Terminación convencional del procedimiento**

**Artículo 113.- Terminación convencional del procedimiento disciplinario.** En cualquier momento del procedimiento disciplinario, hasta antes de que inicie el plazo para el dictado del acto final, el órgano director podrá acordar, a propuesta de la persona encausada, el inicio de las actuaciones tendentes a la terminación convencional del asunto; éstas podrán realizarse dentro del procedimiento disciplinario o por medio del procedimiento de Justicia Restaurativa. Este acuerdo de inicio de la terminación convencional será notificado a las partes.

**Artículo 114.- Requisitos.** Los acuerdos que se pacten con la persona encausada podrán contener compromisos de hacer o dejar de hacer, siempre que no sean contrarios al orden público. No será posible pactar la terminación convencional en los casos en que la ley expresamente lo prohíba, los que constituyan acoso sexual o corrupción. Será requisito para la terminación convencional, que la persona encausada no se haya beneficiado de esta medida por una conducta similar en los últimos tres años.

Tratándose de faltas que impliquen daños o pérdidas de activos, máquinas, materiales, útiles, muebles, instalaciones o herramientas de la institución y que no haya mediado dolo en su comisión, se podrá pactar el valor patrimonial correspondiente a su reparación o restitución.

**Artículo 115.- Actuaciones de la terminación convencional dentro del procedimiento disciplinario.** Una vez que la persona encausada manifiesta su interés de acordar la terminación convencional dentro del procedimiento, el órgano director dictará una resolución de inicio de dichas actuaciones en la cual le otorgará un plazo no superior a cinco días para que presente su propuesta de compromisos advirtiéndole que, en caso de no presentarse en el plazo concedido, se tendrá por desistida y se continuará con el procedimiento disciplinario hasta el dictado del acto final.

Una vez presentados los compromisos, el órgano director evaluará si resuelven adecuadamente los efectos lesivos de la conducta sujeta a investigación.

En caso de estimar que la propuesta no cumple a satisfacción con tales objetivos, mediante acto motivado así lo hará ver a la persona encausada, otorgándosele un nuevo y definitivo plazo de tres días para que, en su caso, formule una nueva propuesta o manifieste que desiste de la petición de terminación convencional del procedimiento. Vencido el plazo otorgado, de no presentarse una nueva propuesta, se entenderá tácitamente desistida la intención de terminación convencional del procedimiento.

En caso de estimarse más eficiente y célere, el órgano director podrá convocar a una audiencia oral a fin de escuchar la propuesta de la persona encausada y a las demás partes; de ser así, se concentrarán las actuaciones antes indicadas, de modo que al término de la audiencia se deberá definir el contenido de la propuesta o su desistimiento.

En los supuestos en que el órgano director llegue a considerar que la propuesta es idónea, la pondrá en conocimiento del órgano decisor y de las demás partes con el fin de que puedan aducir, en el plazo de tres días, cuantas alegaciones crean convenientes, las cuales no serán vinculantes. De estimarse más eficiente y célere, el órgano decisor podrá convocar a una audiencia oral a fin de escuchar la propuesta de la persona encausada y a las demás partes; de ser así, se concentrarán las actuaciones antes indicadas, de modo que al término de la audiencia se deberá definir el contenido de la propuesta o su desistimiento.

**Artículo 116.- Trámite de Justicia Restaurativa.** El procedimiento de Justicia Restaurativa procederá a instancia de la persona encausada o quien constituya denunciante cualificado, quienes, en cualquier momento hasta antes de que inicie el plazo para el dictado del acto final, podrán solicitar al órgano director iniciar las actuaciones para acordar la terminación convencional por medio del procedimiento de Justicia Restaurativa. El órgano director pondrá en conocimiento de las demás partes de la solicitud realizada, a fin de que manifiesten su anuencia de acordar la terminación convencional por este medio; en caso de que alguna se oponga, no será posible continuar con las actuaciones en Justicia Restaurativa.

En el supuesto de que ambas partes expresen anuencia de acordar la terminación convencional por este medio, el órgano director fungirá como persona Facilitadora del procedimiento de Justicia Restaurativa y conformará el Equipo Interdisciplinario con el Equipo Psicosocial, que se encontrará adscrito a la Dirección Nacional de Justicia Restaurativa.

Las actuaciones de la terminación convencional por medio del procedimiento de Justicia Restaurativa se reglamentarán por el Poder Judicial.

**Artículo 117.- Examen de la propuesta por parte del órgano decisor.** Corresponderá al órgano decisor examinar la propuesta de compromisos para en su caso incorporarlos a la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario.

Recibida la propuesta de terminación convencional acordada dentro del procedimiento disciplinario o por medio del procedimiento de Justicia Restaurativa, el órgano decisor podrá:

1. Resolver el expediente disciplinario por terminación convencional, estimando adecuados los compromisos presentados; o
2. Determinar que los compromisos presentados no resuelven adecuadamente los efectos lesivos de la conducta sujeta a investigación, en cuyo caso, podrá conceder un plazo de tres días para que la persona encausada presente nuevos compromisos que resuelvan los problemas detectados. Si, transcurrido este plazo, la persona encausada no hubiera presentado nuevos compromisos, se tendrá por desistida su petición y el órgano decisor instará la continuación del procedimiento.

**Artículo 118.- Del acto final que decreta la terminación convencional del procedimiento.**

El contenido mínimo del acto que ponga fin al procedimiento mediante la terminación convencional, será:

1. La identificación de la persona que resulte obligada por los compromisos;
2. El ámbito personal, territorial y temporal de los compromisos;
3. El objeto de los compromisos y su alcance; y
4. El régimen de vigilancia del cumplimiento de los compromisos.

El incumplimiento del acto que ponga fin al procedimiento disciplinario mediante la terminación convencional tendrá la consideración de falta grave de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de esta ley.

**Artículo 119.- Terminación convencional parcial.** Si la terminación convencional fuere parcial, el órgano disciplinario continuará el procedimiento en lo que no haya habido acuerdo.

**Artículo 120.- Plazo de cumplimiento.** El plazo máximo para el cumplimiento de los compromisos pactados en la terminación convencional, será de tres años.

En caso de cumplimiento de los compromisos pactados, se deberá resolver a favor de la persona encausada archivando el asunto. De no cumplirse, sin justa causa, se reactivará el procedimiento en el estado que se encontraba antes de la suspensión. En caso de incumplimiento por causa justificada, el órgano decisor podrá prorrogar el plazo de acuerdo con las circunstancias particulares; si finalizada la prórroga no se han cumplido los compromisos, se reactivará el procedimiento disciplinario en el estado que se encontraba antes de haberse acordado la terminación convencional.

**Artículo 121.- Anotación.** Cumplidos los compromisos pactados en la terminación convencional, el órgano decisor lo comunicará a la Dirección de Gestión Humana, para que se anote en el expediente de la persona encausada que se benefició con la terminación convencional.

La anotación se hará únicamente con la finalidad de poder verificar el requisito de admisibilidad que se establece en el artículo 114 de la presente ley y no podrá ser utilizada con ningún otro propósito.

La anotación de la terminación convencional se mantendrá en el expediente personal durante el plazo de tres años; vencido este, la Dirección de Gestión Humana la eliminará de oficio.

## **CAPÍTULO VI DEL TIEMPO DEL PROCEDIMIENTO**

### **Sección Primera**

#### **Plazo para iniciar un procedimiento**

**Artículo 122.- Plazo y causal de suspensión.** No se iniciará procedimiento disciplinario después de transcurridos cinco años a partir de la comisión de la falta y, para las faltas continuadas, desde el día en que cesó su ejecución. Cuando una persona servidora presuntamente cometa varias faltas, el plazo para iniciar el procedimiento se computará separadamente.

Tratándose de faltas por infracción a leyes especiales, regirán los plazos indicados en dichas normas.

Cuando exista investigación penal por los mismos hechos, el referido plazo se suspenderá de pleno derecho.

### **Sección Segunda**

#### **Plazo para la apertura del procedimiento**

**Artículo 123.- Plazo y causal de suspensión.** Sin perjuicio del plazo establecido en el artículo anterior y bajo pena de nulidad, el acto de apertura del procedimiento disciplinario deberá emitirse a más tardar tres meses contados a partir del momento en que el órgano con potestad disciplinaria tiene conocimiento de los hechos.

Dicho plazo se suspenderá cuando el órgano director ordene mediante acto fundado la realización de una investigación preliminar; se mantendrá suspendido hasta que se emita el acto de mero trámite haciendo constar su finalización o se supere el plazo establecido en el artículo 171 de esta ley.



### **Sección Tercera**

#### **Plazo para la sustanciación de la fase constitutiva**

**Artículo 124.- Plazo.** La fase constitutiva del procedimiento deberá sustanciarse en un plazo máximo de un año. Tratándose de un procedimiento que involucre corrupción, el plazo será de dos años.

**Artículo 125.- Causales de suspensión.** El plazo para la sustanciación de la fase constitutiva se suspenderá:

1. Cuando la investigación disciplinaria tenga únicamente como base prueba que existe en un proceso penal que se pueda comprometer por la apertura o sustanciación de la fase constitutiva del procedimiento disciplinario. En ese caso el órgano director deberá emitir acto fundado al respecto y el plazo se mantendrá suspendido hasta que tenga conocimiento que el proceso penal ha finalizado;
2. Cuando se haya pactado una terminación convencional del procedimiento disciplinario. En ese caso se suspenderá durante el plazo que se haya establecido para el cumplimiento de los compromisos pactados; y
3. Cuando así se ordene en resolución jurisdiccional.

Terminada la causa de la suspensión, el plazo continuará su curso.

### **Sección Cuarta**

#### **Plazo del dictado del acto final**

**Artículo 126.- Plazo.** Bajo pena de nulidad, el acto final deberá emitirse en el plazo de un mes, que se calculará a partir del día hábil siguiente de vencida la Audiencia Final o, cuando proceda, de recibido el acto emitido por el órgano externo o la Comisión de Relaciones Laborales cuando se haya solicitado dictamen o autorización previa.

**Artículo 127.- Causales de suspensión.** El plazo del dictado del acto final se suspenderá:

1. Cuando se ordene prueba para mejor resolver y continuará a partir del día natural siguiente de evacuada; y

2. Cuando así se ordene en resolución jurisdiccional.

Terminada la causa de la suspensión, el plazo continuará su curso.

### **Sección Quinta**

#### **Plazo para la ejecución de la sanción**

**Artículo 128.- Plazo y causales de suspensión.** El órgano competente contará con un plazo de un año para la ejecución de la sanción impuesta. Dicho plazo se suspenderá cuando por causas ajenas la sanción no pueda ejecutarse o así se disponga en orden jurisdiccional.

### **Sección Sexta**

#### **Caducidad del procedimiento**

**Artículo 129.- Plazo.** Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa imputable exclusivamente al órgano disciplinario que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo.

## **CAPÍTULO VII**

### **LA PRUEBA**

#### **Sección Primera**

##### **Normas generales**

**Artículo 130.- Objetividad.** El órgano disciplinario, de oficio o a petición de parte, ordenará y practicará todas las diligencias de prueba útiles, necesarias y pertinentes en relación con los hechos investigados y que resulten controvertidos.

**Artículo 131.- Carga de la prueba.** La carga de la prueba respecto del hecho investigado, le corresponderá al órgano director. Quien invoque un hecho distinto en su favor, correrá con la carga de la prueba al respecto; sin perjuicio de que el órgano director de oficio o a petición

de parte, gestione la obtención de elementos de prueba que no le sea posible acceder a las partes.

**Artículo 132.- Medios de prueba.** Serán admisibles como medios de prueba la declaración de parte, la declaración testimonial, los peritajes, los documentos e informes, medios científicos y tecnológicos, y cualquier otro permitido por el Derecho público y el Derecho común; estos se practicarán conforme a las normas de la Ley General de la Administración Pública, el Código Procesal Contencioso Administrativo y el Código Procesal Civil, en cuanto le sean compatibles.

Las pruebas que consten en los expedientes judiciales incluso penales, cualquiera sea su naturaleza, serán valoradas por el órgano disciplinario.

**Artículo 133.- Libertad probatoria.** Los hechos y las circunstancias de interés que los rodean podrán probarse por cualquier medio de prueba permitido, salvo prohibición expresa de la ley.

**Artículo 134.- Valoración.** Todas las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica.

**Artículo 135.- Presunción de autenticidad, validez y eficacia de los documentos.** Los documentos públicos y los privados admitidos, tácita o expresamente, se presumirán auténticos y válidos mientras no se pruebe lo contrario. Las copias físicas y las presentadas por medios tecnológicos, gozarán de la misma validez y eficacia del documento original, siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación.

En caso de que se alegue o presuma la alteración de la copia del documento, el órgano disciplinario podrá ordenar que se presente o exhiba el original a fin de su cotejo; tratándose de documentos que son resguardados por personas servidoras o instituciones públicas, podrá solicitar que se expida una copia certificada.

**Artículo 136.- Acceso a expedientes judiciales y administrativos.** El órgano disciplinario, mediante acto motivado, tendrá acceso a los expedientes judiciales y administrativos de

interés para el procedimiento, mediante los sistemas informáticos del Poder Judicial o bien por medio del examen del expediente físico. Si estos se rigen por un principio de privacidad de las actuaciones, la persona que coordine el despacho que tramite el expediente otorgará el acceso. Tratándose de expedientes penales que se encuentren en etapa preparatoria, la Fiscalía General de la República deberá autorizar el acceso; a estos efectos, tomará en consideración los fines del procedimiento disciplinario, el principio de confidencialidad que lo rige y la posible afectación procesal que puedan sufrir los expedientes judiciales o sus partes por autorizar el acceso. Otorgado el acceso a un expediente penal, el órgano disciplinario deberá garantizar que su confidencialidad se mantenga hasta que el proceso judicial finalice o se levante el principio de privacidad de las actuaciones, lo cual deberá verificar, aun concluido el procedimiento disciplinario.

La información referida en el párrafo anterior, será de acceso restringido a terceros y denunciantes.

Las copias de expedientes judiciales tendrán la misma validez y eficacia de los originales, para demostrar las actuaciones realizadas en los procesos judiciales, salvo que se pruebe lo contrario.

**Artículo 137.- Gastos.** En los casos en que, a petición de parte o interviniente, deba recibirse prueba cuya realización implique gastos que no deba soportar la Administración, el órgano disciplinario deberá prevenir a quien la propone que la aporte por sus medios.

**Artículo 138.- Facultades y deberes.** A los fines de la recepción de la prueba, el órgano director tendrá las mismas facultades y deberes que las autoridades judiciales.

Cuando se requiera la prestación del juramento, se recibirá por las creencias de quien jura, después de haberle instruido sobre las penas con que la ley reprime el falso testimonio o la denuncia calumniosa. Quien declare prometerá decir la verdad en todo cuanto sepa y se le pregunte. Si la persona se niega a prestar juramento en virtud de creencias religiosas o ideológicas, se le exigirá promesa de decir la verdad, con las mismas advertencias.

## Sección Segunda

### Inspección y acceso a prueba con autorización judicial

**Artículo 139.- Trámite de garantía judicial.** El órgano decisor de oficio o a petición del órgano director podrá solicitar autorización, mediante acto fundado, al Juzgado Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda para ingresar a oficinas e instalaciones públicas o privadas, o requerir y acceder a información que no pueda obtener directamente; cuando esto sea necesario para recabar o evitar que se pierda o destruya evidencia para la investigación en procedimientos disciplinarios.

El Juzgado Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda revisará que la solicitud cumpla con todos los requisitos establecidos en la presente ley y en el plazo de cinco días resolverá mediante auto fundado lo que en derecho corresponda. En caso de autorizar el acceso, lo podrá hacer con los ajustes que estime procedentes en relación con su alcance. En la autorización que al efecto dicte, se señalará su finalidad, así como los lugares e información que serán objeto de la diligencia. En el caso de tratarse de una Administración Pública se precisará el órgano que resguarde la información; tratándose de órganos desconcentrados el superior podrá ordenar la entrega de la información.

Contra lo resuelto por el Juzgado, cabrá recurso de apelación dentro de los tres días siguientes a la notificación, el cual se presentará directamente ante el Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo. El Tribunal resolverá sin más trámite y con prioridad sobre cualquier otro asunto. Contra la decisión de segunda instancia no cabrá recurso alguno.

**Artículo 140.- Procedencia del trámite de garantía judicial.** El trámite de garantía judicial procederá cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

1. Un procedimiento disciplinario en curso para determinar la existencia de una falta, ya sea en investigación preliminar o en fase constitutiva;
2. Indicios sobre la existencia de evidencia privada o de carácter confidencial que sea relevante para dicha investigación, que esté en poder de una o más personas físicas o jurídicas públicas o privadas, sean objeto o no de la investigación; o

3. Peligro de que, en ausencia de la autorización de acceso a la información, dicha evidencia no pueda ser incorporada a la investigación, incluyendo la posibilidad de su pérdida o destrucción.

**Artículo 141.- Confidencialidad de la diligencia.** La existencia y el contenido de todas las actuaciones que se tomen en relación con la diligencia serán confidenciales, al menos hasta el momento de su realización. Una vez finalizada la diligencia, la información será clasificada por el órgano correspondiente, según la etapa del procedimiento disciplinario en la que se realice.

Todas las personas funcionarias que participen en la diligencia deberán resguardar la confidencialidad sobre toda información que conozcan antes y en el transcurso de la diligencia, de conformidad con la normativa vigente y aplicable a la materia.

**Artículo 142.- Alcances del acceso a información mediante el trámite de garantía judicial.** Durante la diligencia, el personal autorizado podrá exigir el acceso a información financiera contable, información crediticia y bancaria, Registro de Transparencia y Beneficiarios Finales, libros de contabilidad, documentos, contratos, correspondencia, archivos, registros de visitas, agendas, correos electrónicos del Poder Judicial, respaldos digitales de almacenamiento externo y cualquier otra información que conste en documentos físicos o archivos electrónicos, independientemente del formato, el tipo de archivo o dispositivo en el que esté almacenada; lo anterior, en la medida en que se relacionen con el objeto de la investigación y estén comprendidos dentro de la autorización judicial de acceso. El órgano decisor podrá autorizar la participación de otras personas funcionarias cuya asistencia sea necesaria, en razón de sus conocimientos técnicos.

**Artículo 143.- Deber de colaboración del personal del lugar objeto de la diligencia.** Quienes laboren en los lugares que sean objeto de una diligencia mediante la cual se accederá a la información autorizada por la autoridad judicial, tendrán la obligación de someterse a ella y a colaborar razonablemente, absteniéndose de realizar cualquier acción que injustificadamente interfiera o la retrase. Asimismo, deberán proporcionar la información y los documentos que le sean solicitados y que se relacionen con el objeto de la investigación,

tal y como se describe en la autorización judicial. Para ello, deberán permitir el acceso a oficinas, computadoras, libros, documentos, dispositivos de almacenamiento, archiveros o cualquier otro bien o medio físico o digital que pueda contener tal información.

**Artículo 144.- Potestades adicionales durante la diligencia.** La persona funcionaria a cargo de la diligencia estará autorizada para entrevistar y requerir información, en el acto, a cualquier persona que se encuentre presente durante la visita, con el objeto de indagar sobre la existencia y ubicación de la información y los documentos que sean pertinentes para la investigación. Éstas deberán proporcionar cualquier información que sea útil para localizar la información y documentación pertinente, salvo que se trate de la persona funcionaria investigada o encausada.

**Artículo 145.- Participación de la persona funcionaria investigada o encausada en la diligencia.** La persona contra quien se dirija la investigación disciplinaria y su defensa técnica, tendrá derecho a estar presente durante la diligencia y de formular, en el acto, las observaciones que considere pertinentes sobre las actuaciones de la autoridad, que deberán constar en el acta respectiva. Asimismo, tendrá derecho a contar con defensa técnica durante la diligencia, pero su no presencia no impedirá la realización de esta.

**Artículo 146.- Ampliación del acceso a información mediante el trámite de garantía judicial.** Si durante la diligencia surge sospecha razonable de que, en cualesquiera otra oficina o instalación pública o privada, se halla evidencia relevante para el objeto de la diligencia, que pueda servir para verificar la verdad real de los hechos, el órgano decisor podrá solicitar a la autoridad judicial competente una ampliación de la autorización concedida, para que se tenga acceso a la información que exista en dichas oficinas, instalaciones o establecimientos.

**Artículo 147.- Requerimiento y entrega de información.** Cuando la información deba ser obtenida mediante requerimiento, esta será entregada por quien la posea en el plazo establecido por la autoridad judicial.

### **Sección Tercera**

#### **Declaraciones juradas sobre la situación patrimonial**

**Artículo 148.- Acceso a las declaraciones juradas sobre la situación patrimonial.** La Contraloría General de la República habilitará un módulo de consulta en el Sistema de Declaraciones Juradas de Bienes para los órganos directores y decisores regulados en esta ley, con el propósito de monitorear y verificar que todos los funcionarios judiciales obligados a declarar presenten las declaraciones juradas de bienes.

El módulo de consulta dará acceso a la información de la declaración jurada de sobre la situación patrimonial en los casos de investigaciones y procedimientos disciplinarios asociados a actos de corrupción o infracciones de la Ley N° 8422.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **MEDIDAS CAUTELARES**

**Artículo 149.- Oportunidad, legitimación y finalidad.** En los procedimientos se podrán decretar las medidas cautelares que resulten oportunas, razonables e indispensables, para garantizar la averiguación de la verdad real, para no afectar gravemente la correcta administración de justicia y de los demás servicios que presta el Poder Judicial, o para garantizar la situación jurídica de terceras personas o la efectividad del acto final.

Tales medidas procederán de oficio, a solicitud del órgano director o de cualquier interviniente, durante el curso de la investigación preliminar, luego de iniciado el procedimiento e incluso con posterioridad al acto final, en este último caso, si resultaren indispensables para la efectiva ejecución de lo dispuesto por el órgano decisor.

**Artículo 150.- Tipos de medidas cautelares.** Las medidas cautelares que se podrán decretar son:

1. La suspensión temporal con goce de salario. Esta medida resulta de carácter excepcional y solamente deberá decretarse cuando la aplicación de otras no sea suficiente para cumplir la finalidad dispuesta en el artículo anterior;
2. El traslado temporal a otro lugar de trabajo;



3. La permuta temporal del puesto o cargo;
4. La prohibición de perturbar a la persona denunciante o a los eventuales testigos;
5. La prohibición de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante o eventuales testigos;
6. El cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona encausada sea su superior inmediato;
7. Cualquier otra que tienda a la protección de la persona denunciante y testigos;
8. Cualquier otra que resulte oportuna, razonable e indispensable, para garantizar la averiguación de la verdad real, para no afectar gravemente la normal prestación del servicio público o para garantizar la situación jurídica de terceras personas o la efectividad del acto final; o
9. Las dispuestas en leyes especiales para las faltas reguladas en ellas.

Las medidas cautelares serán aplicadas a la persona encausada; de manera excepcional, se podrán aplicar a la persona denunciante cualificado, cuando ostente la condición de servidora judicial, exista su consentimiento o solicitud de su representación técnica y se esté ante hechos que puedan constituir acoso sexual o laboral.

**Artículo 151.- Presupuestos.** Las medidas cautelares podrán decretarse, cuando concurren los siguientes presupuestos:

1. Existan elementos de convicción suficientes para sostener, razonablemente, que la denuncia no es temeraria o evidentemente improcedente o impertinente;
2. La ejecución o permanencia de la conducta sometida al procedimiento, produzca graves daños o perjuicios, actuales o potenciales, al servicio público, al Poder Judicial o a la persona denunciante; o
3. Las dispuestas en leyes especiales para las faltas reguladas en ellas.

**Artículo 152.- Requisitos de valoración.** Para otorgar o denegar una medida cautelar, el órgano decisor deberá valorar el principio de proporcionalidad, ponderando la eventual lesión al interés público, los daños y los perjuicios provocados con la medida a terceras personas, así como los caracteres de instrumentalidad y provisionalidad que debe tener la medida, de

modo que no se afecte la gestión sustantiva de la Institución, ni se afecte en forma grave la situación jurídica de terceras personas.

También, deberá valorar las posibilidades y previsiones financieras que la Institución deberá efectuar para la ejecución de la medida cautelar.

**Artículo 153.- Trámite.** Solicitada la medida cautelar, el órgano decisor dará audiencia a las partes e intervinientes por tres días, salvo lo previsto en el artículo siguiente. Transcurrido ese plazo resolverá lo procedente.

Todo acto administrativo emitido por el órgano decisor en relación a medidas cautelares deberá ser debidamente fundamentado y comunicarse en forma inmediata, a fin de lograr su pronta y debida ejecución.

En caso de cuestionarse la competencia al momento en que deba adoptarse una medida cautelar de oficio o a gestión de parte, esta podrá decretarse de previo a la remisión del expediente al órgano que resolverá el conflicto de competencia. En caso de determinarse la incompetencia del órgano que ordenó la medida cautelar, esto no acarreará la nulidad de dicho acto, pero podrá ser revisado oficiosamente por el órgano competente para determinar si mantiene, modifica o revoca lo dispuesto.

**Artículo 154.- Casos de extrema urgencia.** En casos de extrema urgencia, el órgano decisor de oficio o a solicitud del órgano director o parte, podrá decretar las medidas cautelares sin conceder audiencia.

En el acto administrativo que ordena una medida cautelar bajo estas condiciones, se dará audiencia por tres días a las partes e intervinientes, sin efectos suspensivos para la ejecución de la medida ya dispuesta. Transcurrido el plazo indicado, el órgano decisor valorará los alegatos y pruebas aportadas, para determinar si mantiene, modifica o revoca lo dispuesto.

**Artículo 155.- Modificación, sustitución, supresión y nuevo análisis de las medidas.** Cuando varíen las circunstancias que motivaron la imposición de alguna medida cautelar, el órgano decisor podrá de oficio o a instancia del órgano director o de cualquier interviniente, modificarla, sustituirla o suprimirla.

En igual forma, cuando varíen las circunstancias que dieron motivo al rechazo de una medida cautelar, el órgano decisor, de oficio o a instancia del órgano director o de cualquier interviniente, podrá considerar nuevamente la procedencia de aquella u otra medida distinta.

**Artículo 156.- Recursos.** Contra el acto en el que se decida respecto a una medida cautelar cabrán los recursos ordinarios sin efecto suspensivo, según se disponga en esta ley. Si la resolución fue dictada por Corte Plena, cabrá únicamente el recurso de reconsideración o reposición, que también será sin efecto suspensivo.

## **LIBRO II**

### **EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **TÍTULO I**

### **EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **CAPÍTULO I**

### **OBJETO Y FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 157.- Objeto del procedimiento.** El procedimiento disciplinario servirá para asegurar la eficiencia, cumplimiento y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial, garantizar a la ciudadanía una correcta administración de justicia, determinar la responsabilidad disciplinaria y asegurar la corrección del personal judicial, con respeto a los derechos subjetivos e intereses legítimos de las personas servidoras judiciales. Queda excluida toda reclamación patrimonial.

El objeto más importante del procedimiento es la verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final.

**Artículo 158.- Formas de iniciar el procedimiento.** El procedimiento disciplinario iniciará de oficio o a instancia de parte, en virtud de denuncia interpuesta ante el órgano competente.

**Artículo 159.- Denuncia.** La denuncia podrá ser formulada de manera verbal o escrita, sin necesidad de patrocinio letrado, por quien tenga conocimiento de alguna conducta que pueda constituir una falta disciplinaria por parte de una persona servidora judicial o quien integre una lista de suplentes o elegibles en el Poder Judicial.

La denuncia no tendrá formalidades especiales para su presentación, salvo su firma, el detalle y la relación de los hechos denunciados deberán tener un grado mínimo de claridad y precisión, que permitan comprender sus motivos y sustanciar el dictado de un Acto Inicial de Traslado de Cargos o al menos, ordenar una investigación preliminar; asimismo, se deberá aportar la prueba en que se sustenta, cuya admisibilidad se valorará en la audiencia oral. En caso de que no se cumpla con lo anterior, el órgano director le otorgará a la persona denunciante diez días para que complete la información que fundamenta su denuncia; lo anterior bajo apercibimiento de que el incumplimiento facultará el rechazo de plano, sin perjuicio de que sea presentada con mayores elementos posteriormente como una nueva denuncia.

De presentarse una denuncia sin firma, esta se entenderá como anónima y se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 160.- Denuncias anónimas.** No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima. En casos excepcionales podrá realizarse una investigación preliminar a fin de determinar si procede la apertura de un procedimiento en razón de una denuncia presentada de esta manera, cuando con ésta se reciban elementos de prueba que den mérito para ello.

**Artículo 161.- Conocimiento de oficio.** Los órganos disciplinarios procederán de oficio a iniciar una investigación al momento de tener conocimiento por cualquier medio de un hecho que pueda constituir falta.

**Artículo 162.- Informes de la Contraloría General de la República.** La Contraloría General de la República, en el marco de sus competencias, podrá remitir al Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial, los informes relacionados con una persona servidora judicial obligada a declarar, por presuntas infracciones asociadas a la Ley N. 8422

con el propósito de que se valore la apertura de las investigaciones o procedimientos disciplinarios correspondientes.

## **CAPÍTULO II**

### **ACTUACIONES PRELIMINARES**

#### **Sección Primera**

#### **Valoración inicial**

**Artículo 163.- Trámite de valoración preliminar.** En el caso de denuncias contra personas servidoras cuyo régimen disciplinario es exclusivo de la Corte Plena, para efectos de la potestad de valoración preliminar regulada en el artículo 54 de esta ley, el asunto deberá trasladarse de manera inmediata a quien presida la Corte Suprema de Justicia.

Si la denuncia o lo conocido de oficio, resulta manifiestamente impertinente o improcedente, deberá dictar su rechazo de plano sin mayor trámite; este acto tendrá recurso de reposición ante el mismo órgano.

En caso de no proceder el rechazo de plano, deberá dentro del plazo de ocho días designar al órgano director según estricto rol que se llevará al efecto. El incumplimiento de dicho plazo no generará nulidad del procedimiento que posteriormente se inicie.

**Artículo 164.- Valoración inicial del órgano director.** Recibida la denuncia o teniendo conocimiento de oficio sobre hechos que puedan constituir falta, el órgano director realizará su valoración inicial, con el fin de determinar si procede:

1. Dar apertura al procedimiento disciplinario mediante la confección y notificación efectiva del Acto Inicial de Traslado de Cargos;
2. Ordenar mediante una resolución fundada la realización de una investigación preliminar;
3. Rechazar de plano la denuncia; o
4. Trasladar el asunto al órgano decisor para el dictado de una desestimación.

## **Sección Segunda**

### **Rechazo de plano**

**Artículo 165.- Causales del rechazo de plano.** El órgano director procederá a rechazar de plano el asunto, cuando:

1. Fuere manifiestamente impertinente o improcedente;
2. Se refiera exclusivamente a interpretación de normas jurídicas;
3. La denuncia se presente de manera anónima, sin elementos de prueba que le den mérito;
4. Fuere evidente que ha transcurrido el plazo para iniciar un procedimiento disciplinario; o
5. Que la denuncia no cumpla con las formalidades establecidas en el artículo 159 de esta ley.

**Artículo 166.- Acto del rechazo de plano.** El órgano director emitirá acto fundado en el que exponga los motivos que sustenten el rechazo de plano; éste se comunicará a la persona denunciante, sea cualificado o simple, que haya aportado medio para recibir notificaciones.

## **Sección Tercera**

### **Investigación preliminar**

**Artículo 167.- Finalidad de la investigación preliminar.** Si recibida la denuncia o conocido de oficio el hecho, no existen elementos de convicción suficientes para individualizar a la persona presuntamente responsable, determinar que existe mérito para la apertura del procedimiento o para realizar una intimación de cargos clara, precisa y circunstanciada, el órgano director podrá ordenar mediante acto fundado la realización de una investigación preliminar previa al procedimiento disciplinario, con la finalidad de recopilar la prueba que resulte pertinente para tales efectos. De igual manera podrá proceder en el caso de los informes remitidos por la Contraloría General de la República o denuncias anónimas en el término del artículo 160 de esta ley.

**Artículo 168.- Técnicas de investigación.** La investigación preliminar deberá realizarse practicando todas las diligencias pertinentes y utilizando los medios científicos, técnicos y empíricos necesarios, según lo amerite cada caso.

Las diligencias correspondientes podrán realizarse con la asistencia de la Unidad de Auxiliares de Investigación, según lo dispuesto en el artículo 77 de esta ley.

**Artículo 169.- Carácter unilateral y confidencial.** La investigación preliminar se realizará unilateralmente por parte del órgano director, tendrá carácter privado y mientras no concluya, la prueba recopilada y dictámenes o informes emitidos, serán confidenciales para cualquier persona, aun para la denunciante y la investigada.

No se informará a la persona investigada sobre las actuaciones que se están realizando, salvo que sea para solicitarle que rinda un informe, en cuyo caso tendrá derecho a no constituir prueba en su perjuicio. Tampoco deberá informarse a la persona denunciante, a excepción que sea para solicitarle que aclare o amplíe lo puesto en conocimiento, aporte prueba o realizarle entrevista.

Cuando se dé apertura al procedimiento disciplinario, deberá ponerse toda la información y prueba recabada a disposición de la persona encausada, para que pueda oportunamente ejercer su derecho de defensa; de igual manera, quien constituya denunciante cualificado podrá tener acceso a las actuaciones, a fin de ejercer los derechos del debido proceso que le asisten.

**Artículo 170.- Defensa técnica durante la investigación preliminar.** La persona investigada a quien se le solicite rendir un informe, tendrá derecho a contar con defensa técnica que le asesore, conforme lo dispuesto en el artículo 84 de esta ley.

**Artículo 171.- Duración de la investigación preliminar.** La investigación preliminar deberá realizarse en un plazo de hasta seis meses. Cuando la falta investigada involucre corrupción, será de hasta un año. Si el plazo dispuesto venciera sin que se haya dado apertura al procedimiento disciplinario, se reanudará el cómputo del plazo establecido en el artículo 123 de esta ley, sin perjuicio de la continuación de la investigación preliminar.

**Artículo 172.- Finalización de la investigación preliminar.** Finalizada la investigación preliminar, el órgano director deberá emitir un acto de mero trámite haciendo constar tal situación; asimismo, adoptará los actos que correspondan conforme a los artículos siguientes.

#### **Sección Cuarta**

##### **Desestimación**

**Artículo 173.- Causales de desestimación.** Procederá la desestimación, cuando:

1. Se determine que el hecho no constituye falta disciplinaria;
2. No existan méritos para la formulación de cargos;
3. No existan elementos de convicción suficientes para individualizar a la persona responsable y no existe razonablemente la posibilidad de incorporar más elementos de prueba para su identificación;
4. No existan elementos de convicción que permitan tener un grado de probabilidad suficiente de la comisión del hecho por parte de la persona servidora o que integre listas de suplentes o elegibles, y no existe razonablemente la posibilidad de incorporar más elementos de prueba;
5. Se determine que ha transcurrido el plazo para iniciar un procedimiento disciplinario;  
o
6. Cuando no sea procedente o necesario realizar una investigación preliminar y no existan méritos para la formulación de cargos.

**Artículo 174.- Traslado al órgano decisor.** Cuando quien instruya considere que procede la desestimación, trasladará el asunto a conocimiento del órgano decisor con breve mención de las razones de hecho y derecho que sustentan su criterio o para lo que bastará que deje constancia al respecto en el traslado.

**Artículo 175.- Dictado de la desestimación.** Recibidas las actuaciones, el órgano decisor procederá en el plazo de cinco días a dictar la desestimación mediante acto fundado. El incumplimiento de dicho plazo no generará nulidad de lo resuelto.



El acto de desestimación se comunicará a la persona denunciante que haya aportado medio para recibir notificaciones.

**Artículo 176.- Recomendaciones.** Al dictar la desestimación, el órgano decisor tendrá la facultad de emitir recomendaciones a la Corte Plena, Consejo Superior, Fiscalía General, Dirección del Organismo de Investigación Judicial o Dirección de la Defensa Pública, con la finalidad de orientar el comportamiento del personal judicial, velar por el adecuado desarrollo de las funciones del despacho u oficina, prevenir o gestionar riesgos al Sistema de Control Interno, asegurar el buen servicio público y la imagen de la institución. Estas se comunicarán al encontrarse en firme el acto de desestimación. No procederá recurso alguno en contra de las recomendaciones que se realicen.

**Artículo 177.- Disconformidad.** Cuando el órgano decisor considere que no procede decretar la desestimación del asunto, devolverá las actuaciones a la persona instructora mediante acto fundado, para que amplíe la investigación preliminar o emita el Acto Inicial de Traslado de Cargos, según corresponda.

Quien instruye el asunto deberá proceder según lo dispuesto por el órgano decisor, dentro de los plazos establecidos en esta ley.

**Artículo 178.- Examen de legalidad de oficio.** Tratándose de asuntos cuya competencia corresponda al Tribunal Administrativo Disciplinario o a las Direcciones de los Órganos Auxiliares de Justicia, cuando la falta denunciada involucre corrupción, y la desestimación no hubiere sido apelada, el expediente se elevará de oficio al Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, el que en un plazo no mayor de quince días realizará un examen integral del asunto y de la resolución; si determina la existencia de algún vicio de forma o fondo que genera nulidad, o que no procedía la desestimación, anulará lo resuelto y devolverá el asunto a conocimiento del órgano director, para lo correspondiente.

### **CAPÍTULO III**

#### **FASE CONSTITUTIVA DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 179.- Apertura formal del procedimiento.** Cuando se cuente con los elementos subjetivos y objetivos que permitan, en un grado de probabilidad suficiente, presumir la existencia de una falta disciplinaria, individualizar a la persona servidora presuntamente responsable, así como realizar una formulación clara, precisa y circunstanciada de hechos, el órgano director deberá dar apertura formal al procedimiento mediante el dictado por escrito del Acto Inicial de Traslado de Cargos.

**Artículo 180.- Procedimiento contra persona suplente o elegible.** En los casos que se dé apertura al procedimiento contra persona suplente o elegible que no tiene nombramiento activo en el Poder Judicial, se continuará y podrá finalizar, pero únicamente a fin de determinar la imposición de una de las sanciones de exclusión de la lista de suplentes o elegibles contempladas en esta ley.

Si la persona suplente o elegible se encuentra con un nombramiento activo en el Poder Judicial, se podrá imponer cualquiera de las sanciones previstas en el artículo 26 de esta ley.

**Artículo 181.- Procedimiento contra persona que renuncie o se jubile.** En los casos que se dé apertura al procedimiento contra una persona servidora, suplente o elegible que posteriormente renuncie o se jubile, se deberá continuar y podrá finalizar. Si la falta investigada puede ser sancionada con despido sin responsabilidad patronal, se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, para lo cual el órgano director lo comunicará de manera inmediata a la Dirección de Gestión Humana, para que proceda conforme corresponda.

**Artículo 182.- Requisitos del Acto Inicial de Traslado de Cargos.** El Acto Inicial de Traslado de Cargos deberá contener al menos, lo siguiente:

1. Identificación plena de la persona encausada, incluyendo el nombre completo, puesto y lugar de trabajo;
2. La imputación clara, precisa y circunstanciada de los hechos que se atribuyen;
3. Cita de los preceptos legales aplicables;
4. La posible calificación de la falta y las posibles sanciones a imponer;
5. Los derechos de la persona encausada dentro del procedimiento;

6. Prevención a la persona encausada para que indique un medio para recibir notificaciones;
7. Prevención a la persona encausada para que indique si cuenta con alguna condición de vulnerabilidad o fuero de protección, y para que aporte la prueba correspondiente;
8. Indicar que se estará señalando una audiencia oral en la que podrá ejercer los derechos establecidos en el artículo 194 de esta ley;
9. Advertir a la persona encausada que, de comprobarse su responsabilidad por dolo o culpa grave, podría implicar la apertura de un procedimiento por responsabilidad patrimonial, cuando así proceda según los hechos que se le atribuyan;
10. La indicación de la prueba que consta en el expediente hasta ese momento;
11. El medio o lugar donde se deben presentar las gestiones para el expediente;
12. Indicar los recursos que proceden en su contra;
13. Cualquier otro aspecto que sea necesario para el debido ejercicio del derecho de defensa por la persona encausada; y
14. En los casos que sea procedente, advertir sobre la posibilidad de proponer una terminación convencional dentro del procedimiento disciplinario o por medio de Justicia Restaurativa, conforme lo dispuesto en esta ley.

**Artículo 183.- Notificación del Acto Inicial de Traslado de Cargos y plazo para apersonarse.** El Acto Inicial de Traslado de Cargos deberá notificarse a la persona encausada en las formas dispuestas en el artículo 102 de esta ley; se le concederá un plazo de cinco días para que se apersona al procedimiento, señale medio para recibir notificaciones y, en caso de que proceda, solicite la designación de Defensa Pública.

**Artículo 184.- Hechos novedosos.** Si durante la investigación de una denuncia o la tramitación de un procedimiento surgieren hechos novedosos que puedan dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario contra la misma persona servidora y estos guardan relación con los hechos investigados originalmente, se podrá confeccionar y notificar de manera efectiva una ampliación del Acto Inicial de Traslado de Cargos, que deberá cumplir con los requisitos establecidos en la presente ley.

Cuando surgieren hechos novedosos que involucren a una persona servidora distinta, pero que guardan relación con los hechos investigados originalmente, se podrá confeccionar y notificar de manera efectiva un Acto Inicial de Traslado de Cargos contra la nueva persona servidora y tramitar la investigación en el mismo expediente, a fin de asegurar una mejor comprensión de la totalidad de los hechos.

Si la investigación de los hechos novedosos implica un retraso a la instrucción de los hechos iniciales o produzca una alteración en la tramitación del asunto, se procederá a testimoniar piezas e iniciar un nuevo procedimiento.

**Artículo 185.- Valoración pericial en procedimientos por hostigamiento sexual o laboral.** En los procedimientos que se investiguen faltas que puedan constituir hostigamiento sexual u hostigamiento laboral, el órgano director podrá solicitar a la Sección de Psiquiatría y Psicología del Departamento de Medicina Legal, la Sección de Medicina del Trabajo, o al Departamento de Trabajo Social, llevar a cabo valoraciones periciales de carácter psicológico o psiquiátrico de las personas denunciante cualificada y encausada, así como estudios sociales del entorno laboral y familiar de la primera. La participación en las valoraciones serán voluntarias para las partes y así se les deberá de informar.

El dictamen psicológico y psiquiátrico de la persona denunciante cualificada, deberá indicar la relación entre su condición emocional o mental y el presunto acoso laboral que denuncia, las recomendaciones y las razones concretas en que se fundamenta.

En el caso de la persona encausada, el dictamen deberá referirse al ajuste psicológico, incluyendo manejo del estrés, el perfil de personalidad, el control de emociones y relacionar esas variables en cómo influyen en el puesto que desempeña, sus relaciones interpersonales en general y con figuras de autoridad, el estilo de liderazgo o formas de supervisión de personal, esto último cuando corresponda, entre otros aspectos. Además, las recomendaciones deberán incluir si está en condiciones de supervisar personal o si requiere algún tratamiento o atención psicológica para desempeñarse de manera saludable con las personas a su cargo.

En ambos casos deberá valorarse la confiabilidad de la información brindada por la persona evaluada.

**Artículo 186.- Señalamiento a audiencia oral.** El órgano director convocará a las partes y demás intervinientes a una audiencia oral, a fin de que se ofrezca la prueba y resuelva sobre su admisión; se planteen las defensas previas o de fondo; se realicen alegatos de nulidades; se solicite la terminación convencional del asunto mediante el procedimiento disciplinario o por medio de Justicia Restaurativa; se realicen las petitorias que se estimen; tratándose de la persona encausada, podrá solicitar rendir declaración, la cual se le recibirá sin prestar juramento, sin perjuicio de que puedan gestionarse de manera escrita previamente. Asimismo, en la audiencia se recibirá la prueba testimonial y pericial admitida.

El órgano director dispondrá el lugar donde se realizará la diligencia o si esta se llevará a cabo por medios tecnológicos.

La audiencia será privada, salvo lo dispuesto en el artículo 94 inciso 4 de esta ley.

La comunicación del señalamiento deberá hacerse con al menos quince días de anticipación.

**Artículo 187.- Citaciones.** El órgano director citará a las personas testigos y peritos; dispondrá las medidas necesarias para organizar y desarrollar la audiencia. Será obligación de las partes coadyuvar en la localización y comparecencia de quienes vayan a ser propuestos como testigos; el órgano director les brindará el auxilio necesario por medio de la expedición de las citas.

**Artículo 188.- Asistencia.** Sólo las partes y demás intervinientes del procedimiento podrán comparecer a la audiencia, pero el órgano director podrá permitir la presencia de estudiantes, profesores, asistentes legales o auxiliares del órgano disciplinario, quienes asistirán obligados por el secreto profesional y el principio de confidencialidad.

La ausencia injustificada de alguna de las partes o intervinientes no impedirá la celebración de la audiencia; pero esto no se tomará como una aceptación de los hechos ni de la prueba.

**Artículo 189.- Resolución de alegatos de nulidad y defensas previas.** De haberse realizado alegatos de nulidad sobre aspectos propios del procedimiento, el órgano director deberá resolverlas de manera oral; cuando sean nulidades que impliquen pronunciamiento sobre el fondo, deberá reservarlas para ser conocidas por el órgano decisor en el acto final. Si la nulidad por cuestiones de fondo tiene incidencia directa en el procedimiento, quien instruye

podrá ponerlas en conocimiento de manera inmediata del órgano decisor, para lo correspondiente. La parte deberá interponer los alegatos de nulidad a más tardar al inicio de la audiencia oral, bajo pena de preclusión.

De existir defensas previas, quien instruye deberá suspender la audiencia y trasladar el asunto a conocimiento del órgano decisor para su resolución inmediata; salvo que sean manifiestamente improcedentes. Tratándose de excepciones de fondo, deberá reservarlas para ser conocidas en el acto final por el órgano decisor.

**Artículo 190.- Grabación, acta y minuta de la audiencia.** El órgano director deberá realizar una grabación de la audiencia, mediante cualquier mecanismo técnico; ésta deberá conservarse junto con las actuaciones del procedimiento.

Se levantará una minuta de la audiencia; en caso de que no sea posible realizar la grabación, deberá levantarse acta detallada, que contendrá:

1. El lugar y la fecha de la diligencia, con indicación de la hora de inicio y finalización, así como de las suspensiones y las reanudaciones;
2. El nombre completo del órgano director;
3. Los datos de las partes, sus abogados y representantes;
4. Un breve resumen del desarrollo de la audiencia, con indicación, cuando participen en esta, del nombre de los peritos, testigos, testigos-peritos e intérpretes, así como la referencia de los documentos leídos y de los otros elementos probatorios reproducidos;
5. Las solicitudes y decisiones producidas en el curso de la audiencia y las objeciones de las partes;
6. La observancia de las formalidades esenciales;
7. Las otras menciones prescritas por ley que el órgano decisor ordene hacer; las que soliciten las partes, cuando les interese dejar constancia inmediata de algún acontecimiento o del contenido de algún elemento esencial de la prueba y las revocatorias o protestas de recurrir; y,
8. La firma de las partes o de sus representantes y del órgano director. En caso de renuencia de los primeros o por impedimentos tecnológicos, quien instruya dejará constancia de ello y firmará el acta.

**Artículo 191.- Posposición de la audiencia.** El órgano disciplinario podrá posponer la comparecencia si encuentra defectos graves en su convocatoria o por causas de fuerza mayor, caso fortuito o cualquier otra razón justificada que imposibilite su realización.

**Artículo 192.- Continuidad y suspensión.** La comparecencia se realizará sin interrupción, durante las sesiones consecutivas que sean necesarias hasta su terminación; pero, se podrá suspender en los casos siguientes:

1. Por fuerza mayor;
2. Caso fortuito;
3. Cuando deba resolverse alguna gestión que, por su naturaleza, no pueda decidirse inmediatamente;
4. Si de manera justificada no comparecen testigos, peritos o intérpretes, salvo que pueda continuarse con la recepción de otras pruebas hasta que se haga llegar a la persona ausente; o
5. En caso de que alguna persona que integre el órgano disciplinario, las partes o representaciones técnicas que hayan comparecido, estén impedidas de continuar con la diligencia por justa causa.

**Artículo 193.- Dirección de la audiencia.** La dirección de la audiencia estará a cargo de quien instruye el procedimiento.

Quien dirija la audiencia tendrá las mismas potestades y deberes que las autoridades judiciales; explicará a las partes sobre sus fines; hará las advertencias legales que correspondan; recibirá los juramentos y las declaraciones; ejercerá el poder de disciplina y moderará la discusión, impidiendo intervenciones impertinentes y notoriamente dilatorias, sin coartar el derecho de defensa; retirará de la diligencia a quien no siga sus instrucciones; mantendrá el orden y velará por que se guarde el respeto y la consideración debidos. Tratándose de una diligencia realizadas por un cuerpo colegiado, este en pleno resolverá cuando se impugne una decisión de quien la dirige.

**Artículo 194.- Desarrollo de la audiencia.** En el día y la hora fijados, el órgano director se constituirá en el lugar o por el medio tecnológico dispuesto, verificará la presencia de las partes y demás intervinientes, y cuando corresponda, la de los testigos, peritos o intérpretes. Declarará abierta la audiencia y advertirá a las partes que tendrán el derecho y carga de:

1. Exponer los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten sus pretensiones y manifestar lo que estimen pertinente en defensa de sus intereses;
2. La persona encausada podrá ofrecer su prueba, entre estas la documental, declaración de parte, testimonial, testigos funcionarios, pericial y cualesquiera otra que corresponda;
3. Obtener su admisión y trámite cuando sea pertinente, necesaria y relevante;
4. Preguntar y repreguntar a testigos funcionarios, testigos, testigos-peritos y peritos;
5. Aclarar, ampliar o reformar su petición o defensa inicial, si la hubiere;
6. Proponer la terminación convencional del asunto por medio del procedimiento ordinario o por Justicia Restaurativa; y
7. En cualquier momento de la audiencia, la persona encausada podrá solicitar rendir declaración, la cual se le recibirá sin prestar juramento. Quien dirija la audiencia deberá advertirle que puede abstenerse de declarar, sin que su silencio le perjudique o le afecte en nada. La persona encausada podrá disponer si responde preguntas de las partes y del órgano director, o sólo de alguna de ellas.

Se recibirá la prueba, en el siguiente orden: declaración de partes, testimonial de funcionarios, testimonial, testimonial pericial, pericial y cualesquiera otra que corresponda; se llamará primero la admitida a solicitud de la parte denunciante calificada, la admitida de oficio por el órgano director y, por último, la propuesta por la parte encausada. De oficio o a solicitud de parte, se podrá alterar el orden indicado. La prueba se recibirá conforme a las normas de la Ley General de la Administración Pública, el Código Procesal Contencioso Administrativo y el Código Procesal Civil, en ese orden.

Concluida la recepción de las probanzas, el órgano director podrá consultar a las partes si renuncian al plazo de la Audiencia Final y de ser así, les concederá la palabra para que realicen sus alegatos de conclusiones de forma oral, por el tiempo que considere necesario y razonable, según la complejidad del asunto, y sin que exista derecho de réplica.



## **CAPÍTULO IV**

### **CIERRE DE LA FASE CONSTITUTIVA**

#### **Sección Primera**

#### **Audiencia final**

**Artículo 195.- Audiencia final.** Recibida la prueba, en la misma comparecencia oral se otorgará Audiencia Final por cinco días a las partes para que formulen por escritos los alegatos de conclusiones que consideren. No se requerirá que la persona instructora emita informe final con sus conclusiones y recomendaciones.

El plazo se tendrá por vencido si la parte presenta su alegato antes de su vencimiento.

Vencido el término indicado, el asunto pasará a ser resuelto salvo en los casos regulados en el artículo siguiente.

**Artículo 196.- Dictamen o autorización previa.** Cuando se requiera dictamen previo o autorización de cualquier órgano externo para poder imponer la sanción de despido sin responsabilidad patronal, vencido el término de la Audiencia Final el órgano decisor remitirá de inmediato la solicitud y copia del expediente al órgano correspondiente.

Cuando se haya solicitado la intervención de la Comisión de Relaciones Laborales, se procederá de la misma manera, y ésta deberá, mediante dictamen motivado, evacuar la consulta dentro del término de un mes después de la recepción del asunto. Cinco días después de vencido dicho plazo sin que se haya recibido el dictamen por el órgano decisor, se entenderá rechazada la gestión y se continuará con el procedimiento.

El plazo de prescripción se suspenderá durante el tiempo en el que el expediente se encuentre en conocimiento del órgano externo o de la Comisión.

El acto que emita el órgano externo o la Comisión no será vinculante para el órgano decisor, salvo disposición expresa de ley y carecerá de recurso.

Recibido el acto que emita el órgano externo o la Comisión, el asunto pasará a ser resuelto.

## **Sección Segunda**

### **Prueba para mejor resolver**

**Artículo 197.- Prueba para mejor resolver.** El órgano decisor podrá ordenar, de oficio o a gestión de parte, prueba para mejor resolver. No podrá ordenarse esta prueba cuando pudo haber sido ofrecida en la fase constitutiva y no lo haya sido, o cuando haya sido declarada inevaluable o nula, o rechazada por extemporánea o inadmisibile.

## **Sección Tercera**

### **Acto Final**

**Artículo 198.- Dictado del acto final.** El órgano decisor dictará el acto final dentro del mes siguiente de vencido el término de la Audiencia Final o, de recibido el acto emitido por el órgano externo o la Comisión de Relaciones Laborales cuando se haya solicitado dictamen o autorización previa. Se deberá notificar conforme al artículo 2 de la Ley de Notificaciones Judiciales.

En su caso, tratándose de órgano decisor colegiado, el dictado de la resolución final estará precedido por la deliberación de sus integrantes.

**Artículo 199.- Requisitos formales del acto final.** Además de los requisitos formales propios de todo acto administrativo, el acto final deberá contener al menos:

1. Un encabezamiento que incluirá la mención del órgano, el lugar y fecha en que se dicta, el número del expediente, nombre de quienes integran el órgano, las partes e intervinientes, y la descripción o denominación de la falta atribuida;
2. Una parte considerativa en la que se resolverán las excepciones o incidencias que no se resolvieron de forma previa; se determinarán de manera clara, precisa y circunstanciada los hechos de importancia para la decisión, que se tuvieron por acreditados y no acreditados; se realizará un análisis y valoración de los hechos atribuidos y acreditados, las cuestiones alegadas por las partes e intervinientes, y la prueba, con una debida fundamentación intelectual, fáctica y jurídica, de manera que queden claramente establecidos los motivos por los que se arribó a la determinación

concreta en el procedimiento; cuando proceda, se determinará y fundamentará la calificación de la falta y la sanción impuesta; y

3. Una parte dispositiva que será el contenido concreto de la resolución y establecerá la decisión tomada, así como los recursos que procedan en su contra.

**Artículo 200. Principio de congruencia del acto final.** El acto final deberá fundamentarse en los hechos, circunstancias y calificación de faltas atribuidas en el Acto Inicial de Traslado de Cargos y, de haberse dado, en su ampliación, salvo cuando favorezca a la persona encausada.

En el acto final, el órgano decisor únicamente podrá determinar que el hecho constituye una falta de igual o menor gravedad a la calificada en el Acto Inicial de Traslado de Cargos.

**Artículo 201.- Recomendaciones.** Al dictar el acto final, el órgano decisor tendrá la facultad de emitir recomendaciones en los mismos términos del artículo 176 de esta ley.

Cuando la falta sancionada constituya hostigamiento laboral o sexual, salvo que se imponga la sanción de despido, el órgano decisor podrá recomendar que se determine y coordine con las instancias competentes según el ámbito institucional, la implementación de las siguientes medidas complementarias de tratamiento:

1. Tratamiento psicológico individual;
2. Capacitación para el desarrollo de habilidades directivas e interpersonales;
3. Traslado permanente de la persona sancionada; o
4. Cualquier otra que brinde una alternativa sana de abordaje a la situación que motivó el hecho sancionado.

## **TÍTULO II RECURSOS**

### **CAPÍTULO I RECURSOS ORDINARIOS**

## **Sección Primera**

### **Normas generales**

**Artículo 202.- Taxatividad.** Sólo se podrán presentar recursos ordinarios por los medios y contra los actos expresamente establecidos en esta ley. Serán recursos ordinarios el de reconsideración o reposición, revocatoria y el de apelación.

**Artículo 203.- Legitimación.** Tendrán legitimación para presentar los recursos ordinarios las partes del procedimiento, siempre que sean en contra de los actos que sean declarados impugnables en esta ley y que les causen un gravamen a sus intereses. Quien coadyuve podrá recurrir únicamente si la parte que coadyuva lo ha hecho.

**Artículo 204.- Condiciones de interposición.** Los recursos se interpondrán ante el órgano que dictó el acto, en las condiciones de tiempo y forma que se determinan en esta ley. Bastará para su correcta formulación que de su texto se infiera claramente la pretensión de revocación o anulación, total o parcial. Tratándose de recursos de apelación, deberán contener, aunque sea de manera sucinta, los motivos concretos que la fundamentan.

**Artículo 205.- Prueba en alzada.** Cuando el recurrente intente prueba en alzada, la ofrecerá en el mismo escrito de interposición del recurso y señalará en concreto el hecho que pretende probar. La admisión de prueba en segunda instancia tendrá carácter restrictivo y excepcional; únicamente se podrá admitir la que sea estrictamente necesaria para resolver los puntos objeto del recurso, cuando no se haya podido ofrecer o practicar en primera instancia por causas ajenas a la parte. El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación sólo ordenará prueba de oficio, cuando sea indispensable.

**Artículo 206.- Efecto no suspensivo.** La interposición de los recursos no tendrá efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto o el órgano de alzada, podrá suspenderla cuando pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación.

**Artículo 207.- Desistimiento del recurso.** Las partes podrán desistir de los recursos interpuestos por ellas, sin afectar a las demás personas recurrentes y sin perjuicio de la potestad de la Administración de anular el acto cuando se trate de nulidad absoluta. Para desistir de un recurso, la defensa técnica deberá tener mandato expreso de la parte.

**Artículo 208.- Prohibición de reforma en perjuicio.** Cuando la resolución sólo fue impugnada por la persona encausada o su defensa técnica, no podrá modificarse en su perjuicio, salvo cuando se trate de nulidad absoluta.

Los recursos interpuestos por cualquiera de las partes permitirán modificar o revocar la resolución en los términos de lo impugnado.

**Artículo 209.- Rechazo de plano del recurso.** Será rechazado de plano todo recurso ordinario que se promueva sin cumplir con los requisitos objetivos y subjetivos establecidos en esta ley.

## **Sección Segunda**

### **Recurso de revocatoria**

**Artículo 210.- Procedencia.** En los procedimientos que son competencia del Tribunal Administrativo Disciplinario y de las Direcciones de los órganos auxiliares de justicia, cabrá el recurso de revocatoria únicamente contra los siguientes actos:

1. El acto inicial de traslado de cargos;
2. El que resuelva sobre la inadmisibilidad de prueba;
3. El que suspenda alguno de los plazos establecidos en los artículos 123, 124, 126 y 128 de esta ley; y
4. El que deniegue el conocimiento y acceso a una pieza del expediente.

Tratándose del recurso contra el acto inicial y traslado de cargos, procederá únicamente en cuanto al incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos en el artículo 182 de esta ley y su resolución no prejuzgará sobre el fondo de los hechos investigados.

**Artículo 211.- Trámite.** El recurso de revocatoria deberá formularse ante el órgano que dictó la resolución, dentro del término de veinticuatro horas y con indicación, aunque sea sucinta, de los motivos concretos de la impugnación. El órgano disciplinario resolverá de manera fundada dentro de los ocho días posteriores a su presentación, pero podrá reservar su resolución para la audiencia oral o el acto final según corresponda, lo cual se comunicará a las partes e intervinientes del procedimiento.

Si el acto objeto de recurso se dicta durante la audiencia oral, la revocatoria deberá interponerse inmediatamente después de su comunicación, en forma oral y de manera fundada; quien dirija la audiencia resolverá en igual forma lo que en derecho corresponda en ese mismo acto.

**Artículo 212.- Recurso de reposición o reconsideración para ante la Corte Plena.** En los procedimientos que son competencia de la Corte Plena, procederá el recurso de reposición o reconsideración y se aplicará analógicamente lo dispuesto en los artículos anteriores y su resolución se hará como punto prioritario en el capítulo de régimen disciplinario de la sesión siguiente del día hábil posterior a su presentación. En estos procedimientos, también cabrá recurso de reposición o reconsideración contra los actos que decidan sobre medidas cautelares.

### **Sección Tercera**

#### **Recurso de apelación contra actos de trámite**

**Artículo 213.- Actos apelables.** En los procedimientos que son competencia del Tribunal Administrativo Disciplinario y de las Direcciones de los órganos auxiliares de justicia, tendrán recurso de apelación, solamente los siguientes actos preparatorios:

1. El rechazo de plano;
2. El que decrete la desestimación del asunto;
3. El acto inicial y traslado de cargos;
4. Los que emitan pronunciamiento sobre recusaciones;
5. Los que decidan sobre medidas cautelares; y
6. El que rechace la prueba, que se tendrá como una apelación diferida.

Tratándose del recurso contra el Acto Inicial y Traslado de Cargos, procederá únicamente en cuanto al incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos en el artículo 182 de esta ley y su resolución no prejuzgará sobre el fondo de los hechos investigados.

**Artículo 214.- Trámite.** El recurso de apelación se interpondrá ante el órgano que dictó el acto, deberá presentarse dentro del término de veinticuatro horas y contener, aunque sea de manera sucinta, los motivos concretos que la fundamentan. El órgano de primera instancia se limitará a emplazar a las partes ante el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso.

El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación decidirá la admisibilidad del recurso y la procedencia del reclamo invocado, todo en un solo acto. Deberá emitir acto fundado en el plazo de quince días, notificar a las partes e intervinientes, y devolver el expediente al órgano de origen para lo que corresponda. Transcurrido el plazo sin que se haya resuelto, se entenderá presuntamente denegado el recurso, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que corresponda y de la obligación de resolver expresamente.

#### **Sección Cuarta**

##### **Recurso de apelación contra el acto final**

**Artículo 215.- Procedencia.** En los procedimientos que son competencia del Tribunal Administrativo Disciplinario y de las Direcciones de los órganos auxiliares de justicia, el acto final tendrá recurso de apelación.

**Artículo 216.- Interposición.** El recurso de apelación deberá interponerse ante el órgano decisor, dentro del plazo de cinco días de notificado el acto final; contendrá, aunque sea de manera sucinta, los motivos concretos que lo fundamentan, el agravio y su pretensión.

El órgano decisor se limitará a emplazar por tres días a las partes ante el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso.

**Artículo 217.- Trámite.** El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación declarará inadmisibile el recurso, si determina que el acto no es recurrible, que el recurso se interpuso en forma extemporánea, que quien lo presentó no tiene legitimación para recurrir o que de su texto no se infiera claramente la pretensión de revocación o anulación, total o parcial, en cuyo caso lo declarará así y devolverá las actuaciones al órgano de origen.

Si el recurso es admisible, el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación lo sustanciará y se pronunciará sobre el fondo, todo en un solo acto.

**Artículo 218.- Examen y resolución.** El recurso deberá resolverse en el plazo de un mes. Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser así, se confirmará, modificará o revocará el acto impugnado. Cuando se revoque el acto, enmendará el vicio y resolverá el asunto conforme corresponda; si el vicio fuera de forma de los que originan nulidad, se ordenará que se retrotraiga el expediente al momento en que el vicio fue cometido, salvo posibilidad de saneamiento o ratificación.

El Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación hará uso de los registros que tenga disponibles, reproducirá la prueba oral cuando lo estime necesario, pertinente y útil para la procedencia del reclamo, y hará la valoración integral que corresponda con el resto de las actuaciones y la prueba introducida por escrito.

El recurso podrá ser resuelto aún en perjuicio del recurrente cuando se trate de nulidad absoluta.

La resolución por el fondo del recurso dará por agotada la vía administrativa.

**Artículo 219.- Reenvío.** Si el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación ordena retrotraer el expediente al momento en que el vicio fue cometido, lo reenviará para ser tramitado y resuelto por los mismos órganos director y decisor, este último en lo posible integrado por personas distintas; el plazo respectivo se retrotraerá al momento en que el vicio fue cometido y continuará su curso nuevamente a partir de que el órgano director o decisor recibe el expediente.



## **Sección Quinta**

### **Recurso de reconsideración o reposición contra el acto final de Corte Plena**

**Artículo 220.- Procedencia.** Contra el acto final dictado por la Corte Plena en los procedimientos disciplinarios de su competencia, cabrá únicamente el recurso de reconsideración o reposición.

**Artículo 221.- Interposición.** El recurso de reconsideración o reposición deberá interponerse ante la Corte Plena, dentro del plazo de cinco días de notificado el acto final; contendrá, aunque sea de manera sucinta, los motivos concretos que lo fundamentan, el agravio y su pretensión.

**Artículo 222.- Trámite, examen y resolución.** Quien presida la Corte Plena declarará inadmisibile el recurso si determina que el acto no es recurrible, que el recurso se interpuso en forma extemporánea o que quien lo presentó no tiene legitimación para recurrir, en cuyo caso lo declarará así y dará por terminado el asunto, sin ulterior recurso.

Si el recurso es admisible, se pasará a conocimiento de Corte Plena, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 218 de esta ley.

## **CAPÍTULO II**

### **RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN**

**Artículo 223.- Normas aplicables.** Contra quien se haya impuesto una sanción en un procedimiento disciplinario cuyo acto final se encuentra en firme, podrá interponer ante el órgano competente el recurso extraordinario de revisión que se regirá de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 353 al 355 de la Ley General de la Administración Pública.

## **TÍTULO III**

### **EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LA SANCIÓN**

## **CAPÍTULO ÚNICO**

### **EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LA SANCIÓN**

**Artículo 224.- Comunicación de la sanción.** Firme el acto final que impone una sanción, el órgano disciplinario deberá comunicarlo de inmediato a la Dirección o jefatura de la persona sancionada, o a la instancia encargada de la respectiva lista de personas suplentes o elegibles, a fin de que se ejecute; también lo hará de conocimiento de la Dirección de Gestión Humana para que se registre en el expediente de la persona servidora o suplente.

**Artículo 225.- Sanción de despido.** Tratándose de una sanción de despido sin responsabilidad patronal la Dirección o jefatura deberá proceder a su ejecución inmediata.

**Artículo 226.- Sanción de suspensión sin goce de salario.** Cuando la sanción impuesta sea de suspensión sin goce de salario, la Dirección o jefatura deberá fijar el período en que la sanción será cumplida y para ello, tomará en consideración que debe realizarse en forma ininterrumpida, que no se afecte la gestión sustantiva de la institución ni el buen servicio público, y el plazo de un año que se tiene para iniciar la ejecución.

Durante el cumplimiento de la suspensión, la persona sancionada no podrá gozar de derecho a vacaciones.

La Dirección o jefatura deberá comunicar al órgano disciplinario y a la Dirección de Gestión Humana el período dispuesto para la ejecución de la sanción.

**Artículo 227.- Sanción de exclusión de lista de suplentes o elegibles.** A la persona que ha sido sancionada con exclusión temporal de una lista de suplentes o elegibles, no se le podrá nombrar para dicha categoría de puesto durante el plazo que se impuso. Tratándose de la exclusión definitiva, no podrá reingresar por un período de diez años y deberá someterse nuevamente al procedimiento correspondiente para ingresar a la lista de suplentes o elegibles, de previo a optar por un nombramiento en dicha categoría de puesto.

**Artículo 228.- Sanción de amonestación escrita.** La sanción de amonestación escrita se tendrá por ejecutada con la firmeza del acto final que la impone.

**Artículo 229.- Registro de la sanción.** La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial registrará la sanción en el expediente de la persona sancionada.

La sanción de amonestación escrita se mantendrá anotada en el expediente durante el plazo de dos años desde que adquirió firmeza; las de suspensión sin goce de salario y exclusión temporal durante cinco años; las de despido sin responsabilidad patronal y exclusión definitiva durante diez años. Vencido el plazo correspondiente, la Dirección de Gestión Humana eliminará de oficio la anotación respectiva; la cancelación borrará el antecedente para todos los efectos, salvo para el otorgamiento de distinciones.

**Artículo 230.- Registro público.** Las sanciones de despido sin responsabilidad patronal también serán anotadas en un registro que el Poder Judicial habilitará en su página web y será de acceso público. Las anotaciones tendrán una vigencia de diez años contados a partir de la firmeza del acto sancionatorio y una vez transcurrido ese lapso serán eliminadas automáticamente y de manera permanente del sistema.

### **LIBRO III**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES DEROGATORIAS Y REFORMAS**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **DEROGATORIAS, REFORMAS Y ADICIONES**

**Artículo 231.- Ley Orgánica del Poder Judicial.** Deróganse el párrafo segundo del inciso 2 del artículo 9, el inciso 8 del artículo 60, el inciso 4 del artículo 81, el inciso 14 del artículo 88, los artículos 178 al 181 y 185 al 215; refórmanse el párrafo segundo del artículo 4, los párrafos primero y segundo del artículo 5, el inciso 4 del artículo 8, el párrafo penúltimo del artículo 9, los párrafos tercero y cuarto del artículo 11, el párrafo primero e inciso 3 del artículo 26, el párrafo segundo del artículo 31, los incisos 9, 12 y 22 del artículo 59, el inciso

5 del artículo 66, el artículo 67, los incisos 23 y 24 del artículo 81, el artículo 84, el párrafo séptimo del artículo 101 bis, los artículos 174, 175, 176, 177, 182, 183, 184 y 223; y, adiciónanse el artículo 9 bis, un párrafo final al artículo 12, un inciso 10 al artículo 26, un párrafo final al artículo 47, el inciso 23 al artículo 59, los incisos 25 y 26 al artículo 81, y los artículos 82 bis y 253, todo a la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 8, del 29 de noviembre de 1937, y sus reformas. Los textos dirán:

“Artículo 4.- [...]”

Si el expediente fuere retenido injustificadamente por mayor tiempo, la persona responsable podrá ser sujeta del régimen disciplinario previsto en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial, cuando así lo solicite parte interesada.”

“Artículo 5- Si las personas juzgadoras no cumplen con los plazos establecidos para realizar sus actuaciones y, en su caso, dictar resoluciones, la parte interesada podrá urgir el pronto despacho ante la persona servidora omisa y, si no lo obtiene dentro del término de cinco días naturales, podrá interponer la denuncia disciplinaria por retardo de justicia. Cuando sea demorado o rechazado el diligenciamiento de una comisión dirigida a otro tribunal o a una autoridad administrativa, la persona funcionaria requirente podrá dirigirse a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, quien, si procede, gestionará u ordenará la tramitación. Las personas servidoras judiciales se someterán al régimen disciplinario previsto en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial, cuando la justicia se haya retardado por causa atribuible a ellas.

[...]”

“Artículo 8.-

[...]

4. Comprometer u ofrecer su voto, o insinuar que acogerán esta o aquella otra designación al realizar nombramientos administrativos o judiciales.

[...]”

“Artículo 9.-

[...]

Las personas servidoras que incurran en los hechos señalados en este artículo serán corregidas disciplinariamente, según la gravedad de la acción, con una de las sanciones establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.

[...].”

“Artículo 9 bis.- Las personas servidoras judiciales tienen deber de reserva y discreción respecto de los asuntos conocidos en razón de su cargo, que así lo requieran por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, además de los establecidos como confidenciales por ley, sin perjuicio de las obligaciones que tienen de rendir cuentas de manera transparente y de denunciar cualquier hecho delictivo o que pueda constituir falta disciplinaria. A quienes incumplan con este deber, se les aplicará lo previsto en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

“Artículo 11.- [...]

Las Magistradas y los Magistrados prestarán el juramento ante la Asamblea Legislativa. Quienes se desempeñen como miembros del Consejo Superior del Poder Judicial; juezas, jueces y sus suplentes; juezas y jueces decisores del Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial; juezas y jueces del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación; Fiscalía o Fiscal General de la República; Directora o Director y Subdirectora o Subdirector del Organismo de Investigación Judicial; Directora o Director y Subdirectora o Subdirector de la Defensa Pública; Directora o Director Ejecutivo; Auditora o Auditor General; Secretaria o Secretario General de la Corte; y miembros de consejos o comisiones que nombre la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial; prestarán el juramento ante quien presida la Corte. Las juezas y jueces de menor cuantía y contravencionales, así como sus suplentes y las o los árbitros, ante la persona jueza civil de la provincia o del circuito judicial respectivo; las demás personas servidoras subalternas de los tribunales o los departamentos administrativos, ante quien sea su superior jerárquico.

Quienes se desempeñen como miembros del Ministerio Público prestarán juramento ante la Fiscalía General; de la Defensa Pública, ante su Dirección; del Organismo de

Investigación Judicial, ante su Dirección; y las restantes personas servidoras del Poder Judicial, ante la Dirección Ejecutiva.

[...].”

“Artículo 12.-

[...]

Tampoco podrán ser nombradas, sin importar que sea en la condición de meritoria, interina, suplente o propietaria, ni conformar lista de suplentes o elegibles, las personas que hayan sido sancionadas con despido sin responsabilidad patronal del Poder Judicial o con destitución de cualquier Poder de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones o cualquier ente descentralizado, en los últimos diez años.”

“Artículo 26.- En cumplimiento de las condiciones y procedimientos que establece esta ley, la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial y leyes conexas, las funciones de quienes sirven puestos judiciales cesan por:

[...]

3. Cese del nombramiento.

[...]

10. Despido sin responsabilidad patronal.”

“Artículo 31.- [...]

Los motivos de impedimento y recusación, previstos en los códigos y leyes procesales, comprenden a todas las personas servidoras judiciales, incluso a las profesionales, letradas, auxiliares y técnicas que, de algún modo, deban intervenir en el asunto, debiendo ser sustituidas para el caso concreto. En igual sentido, comprenden a quienes ejercen funciones meramente administrativas, que también estarán sujetas a las causales de abstención dispuestas en leyes especiales respecto a sus funciones.”

“Artículo 47.-

[...]

Cuando esta u otra ley, así como normativa interna del Poder Judicial, hagan mención al Tribunal de la Inspección Judicial o la Inspección Judicial como órgano con potestad disciplinaria, deberá entenderse como Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial; asimismo, las menciones a “inspectores judiciales”, habrá de entenderse como personas juezas decisoras de dicho Tribunal Administrativo Disciplinario.”

“Artículo 59.-

[...]

9. Nombrar en propiedad a las y los miembros del Consejo Superior del Poder Judicial, las juezas y jueces decisores del Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial, las juezas y jueces del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, las juezas y jueces de apelación y de tribunales colegiados, a la Fiscalía o Fiscal General de la República, a la Directora o Director y a la Subdirectora o Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, a la Directora o Director y Subdirectora o Subdirector de la Defensa Pública; asimismo, a la Auditora o Auditor General y Subauditora o Subauditor General del Poder Judicial.

Cuando se trate de personas funcionarias nombradas por un período determinado, la Corte deberá realizar el nuevo nombramiento en la primera sesión ordinaria de diciembre en que termine el período y quienes se nombren tomarán posesión el primer día hábil de enero siguiente.

También le corresponde a la Corte, nombrar a las suplencias de quienes se mencionan en este inciso.

[...]

12. Ejercer el régimen disciplinario sobre las personas servidoras judiciales que se establecen en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.

[...]

22. Resolver en definitiva sobre la imposición de la sanción de despido sin responsabilidad patronal de las personas Magistradas propietarias y suplentes del Tribunal Supremo de Elecciones. En estos casos los procedimientos serán tramitados en dicha institución conforme a la normativa vigente al respecto y únicamente se trasladarán

a conocimiento de la Corte cuando el órgano decisor estime que procede imponer la sanción indicada.

23. Las demás que señalan la Constitución Política y las leyes.”

“Artículo 66.-

[...]

5. La de relaciones laborales, que debe pronunciarse, por petición de las partes interesadas, sobre los conflictos derivados de la fijación y aplicación de la política laboral en general y sobre el régimen disciplinario, en relación con las personas servidoras del Poder Judicial, de previo a que esos asuntos sean conocidos por el órgano decisor que dictará el acto final. La consulta deberá ser evacuada dentro del término de un mes, en el que no correrá el plazo del dictado del acto final del procedimiento disciplinario respectivo.

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

“Artículo 67.- El Consejo Superior del Poder Judicial es un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia y le corresponde ejercer la administración y vigilancia de ese Poder, de conformidad con la Constitución Política y de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, con el propósito de asegurar la independencia, eficiencia, corrección y decoro de los tribunales y de garantizar los beneficios de la carrera judicial.”

“Artículo 81.-

[...]

23. Ejercer la inspección y vigilancia de los tribunales y demás oficinas judiciales.

24. Realizar visitas periódicas a todas las oficinas judiciales, lo que podrá hacer en pleno o delegándola en una o uno de sus miembros. De estas visitas deberán elaborarse los informes correspondientes, para apreciar el funcionamiento de la administración de justicia en la respectiva circunscripción.



25. Las demás actividades que sean propias de su cometido, en todo lo que no esté previsto de modo expreso en la presente ley.

26. Cualquier otra que le atribuya la ley.

[...].”

“Artículo 82 bis.- Para los efectos de la inspección y vigilancia de los tribunales se contará con un órgano al que se le atribuirá dichas funciones.

En los primeros cinco días de los meses de enero, abril, julio y octubre, las jefaturas de Despacho deberán remitir al Consejo Superior la relación de los asuntos ingresados, pendientes y resueltos, en la forma que lo disponga el Consejo. También se indicarán las sentencias definitivas o interlocutorias dictadas en el señalado lapso, la justificación por los atrasos, si los hubiere, y cualquier otro dato que resulte de interés.

A efecto de establecer el debido control, la Dirección de Planificación rendirá un informe general en el que se establezcan los principales problemas detectados y se propongan las soluciones del caso.

Cada tribunal remitirá al Consejo, en la primera quincena del mes de enero de cada año, un informe del trabajo realizado durante el año anterior, con especial señalamiento del orden en la resolución de las causas de acuerdo con la fecha de ingreso, urgencia y gravedad, así como cualquier otro asunto de interés relativo a la administración de justicia en la respectiva circunscripción.

Además de los referidos informes, el Consejo podrá ordenar que se rindan otros, cuando así lo estime necesario.

El Consejo podrá solicitar informes a otras oficinas judiciales, cuando lo estime conveniente, en cuyo caso señalará los extremos que le interesen para asegurar una correcta administración de justicia, así como de los demás servicios que presta del Poder Judicial.”

“Artículo 84.- Del Consejo Superior dependerán la Dirección Ejecutiva, la Escuela Judicial, la Dirección de Planificación, el Centro Electrónico de Información Jurisprudencial, la Dirección de Gestión Humana y cualquiera otra dependencia establecida por ley, reglamento o acuerdo de la Corte.

Asimismo, dependerán del Consejo, pero únicamente en lo administrativo y no en lo técnico profesional, el Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública. El Tribunal Administrativo Disciplinario del Poder Judicial y el Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación dependerán orgánicamente del Consejo, pero ejercerán sus atribuciones con total independencia funcional y de criterio.”

“Artículo 101 bis.-

[...]

Todas las personas que se desempeñen en la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada deberán ser valoradas, como mínimo, cada dos años, por la Dirección de Gestión Humana, a la que se dotará del personal y presupuesto necesario, con el fin de constatar que mantienen la idoneidad para desempeñarse en el cargo, según lo establece el Estatuto de Servicio Judicial y cuando excepcionalmente sea solicitado por cualquier instancia superior, o que tenga a cargo la supervisión y el cumplimiento de los deberes de probidad; entre ellos, jefes del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, Consejo Superior, Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, o bien, la Oficina de Cumplimiento. Los resultados no favorables de cualquier valoración de idoneidad para desempeñarse en la jurisdicción especializada serán remitidos a conocimiento de la autoridad que realizó el nombramiento, la cual, entre otras opciones, podrá cesar el nombramiento en esta jurisdicción y devolver a la persona funcionaria a su puesto en propiedad. Ante la apertura de un procedimiento disciplinario y/o penal, la jefatura respectiva de la persona denunciada o investigada podrá adoptar como medida administrativa, debidamente justificada, el retorno de la persona funcionaria a su puesto en propiedad, para continuar con el desarrollo del trámite respectivo

[...].”

“Artículo 174.- El régimen disciplinario tiene por finalidad asegurar la eficiencia, cumplimiento, decoro y una correcta administración de justicia, así como de los demás servicios que presta del Poder Judicial; determinar la responsabilidad disciplinaria y asegurar la corrección del personal judicial, con respeto para sus derechos subjetivos e intereses legítimos, de acuerdo con el ordenamiento jurídico.”

“Artículo 175.- Todas las personas servidoras judiciales, sin importar la categoría del puesto o su condición de propietarias, interinas o meritorias, están sujetas a responsabilidad disciplinaria por sus conductas que configuren una falta disciplinaria. De igual manera, lo estarán quienes integren las listas de suplentes o elegibles para diferentes puestos en el Poder Judicial, aun cuando se encuentren sin nombramiento activo.”

“Artículo 176.- La responsabilidad disciplinaria sólo podrá ser acordada por el órgano competente, mediante el procedimiento establecido en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

“Artículo 177.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, toda persona superior jerárquica, que ostente o no competencia para aplicar el régimen disciplinario, podrá realizar advertencias a las personas servidoras bajo su cargo, cuando incurran en una acción u omisión, sin mediar dolo o culpa grave, y que por mera constatación es posible determinar que lo sucedido no constituye falta disciplinaria, sino un simple error humano o errónea interpretación de directrices sin trascendencia alguna, con la finalidad de que modifique la conducta incompatible con el cargo.

Estas advertencias no constituyen sanciones disciplinarias y no deben registrarse en el expediente de la persona servidora que a sus efectos tenga la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Las advertencias realizadas en razón de acciones u omisiones que ameriten la aplicación del régimen disciplinario, no constituirán acto administrativo en firme al respecto ni impedirán que los diferentes órganos con potestad disciplinaria puedan imponer posteriormente una sanción disciplinaria a la persona servidora responsable, en respeto del procedimiento establecido en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

“Artículo 182.- Existirán los siguientes órganos con potestad de aplicar el régimen disciplinario en el Poder Judicial:

1. Corte Plena;
2. Quien presida la Corte;

3. Tribunal Administrativo Disciplinario;
4. Direcciones de los órganos auxiliares de justicia. Se consideran Direcciones con competencia para aplicar el régimen disciplinario las siguientes:
  - a) Fiscalía General de la República, en cuyo caso podrá ser ejercida por la persona Fiscal General, Fiscal General Adjunta o Fiscal Subrogante;
  - b) Dirección de la Defensa Pública, en cuyo caso podrá ser ejercida por la persona Directora o Subdirectora; y
  - c) Dirección del Organismo de Investigación Judicial, en cuyo caso podrá ser ejercida por la persona Directora o Subdirectora. Y;
5. Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación.

Estos órganos tendrán las potestades que define la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

“Artículo 183.- En los procedimientos disciplinarios que son competencia de la Corte Plena, el órgano director será uno de sus integrantes o una persona Jueza Decisora del Tribunal Administrativo Disciplinario, según lo dispuesto en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

“Artículo 184.- Constituyen también órganos directores, a los cuales se les delegan todas las facultades y deberes de investigación, instrucción y tramitación que se establecen en la ley:

1. Personas Instructoras del Tribunal Administrativo Disciplinario, para los procedimientos que sean de conocimiento de dicho despacho;
2. Unidad Disciplinaria del Ministerio Público, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Fiscalía General de la República;
3. Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Dirección de la Defensa Pública; y
4. Unidad Disciplinaria del Organismo de Investigación Judicial, para los procedimientos que sean de conocimiento de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial.”

“Artículo 223.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando los hechos a que se refiere este Capítulo fueren cometidos por quienes laboren para la Defensa Pública o para el Ministerio Público, la persona juzgadora que conozca del asunto procederá a comunicar la falta a la Dirección correspondiente o al Tribunal Administrativo Disciplinario para que se aplique el régimen disciplinario, en respeto del procedimiento establecido en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial. En igual sentido, deberá proceder la autoridad judicial cuando estime que dichas personas servidoras han descuidado su función.”

“Artículo 253.- En los procesos judiciales en que se impugnen actos relacionados con la aplicación del régimen disciplinario, la Dirección Jurídica del Poder Judicial podrá participar junto con la Procuraduría General de la República en la representación y defensa del Poder Judicial.”

**Artículo 232.- Estatuto de Servicio Judicial.** Deróganse los artículos 46, 80 y 82; refórmanse los artículos 44 y 77; y, adiciónase el artículo 18 ter; todo del Estatuto de Servicio Judicial, Ley N.º 5155, del 10 de enero de 1973, y sus reformas. Los textos dirán:

“Artículo 18 ter.- Previo a autorizar el ingreso al Servicio Judicial, la Dirección de Gestión Humana deberá confeccionar estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que toda persona oferente cumple con criterios mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral, a fin de evitar la contratación de personas cuyos antecedentes a nivel judicial, administrativo, disciplinario o de cualquier otra naturaleza constituyan posibles riesgos, provoquen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República. Estos estudios se realizarán sin importar la categoría del puesto o la condición en la que se ofrece la persona, sea de propietaria, suplente, interina, meritoria, practicante o estudiantes en etapa de Trabajo Comunal Universitario.”

“Artículo 44.- Las personas servidoras judiciales gozarán del derecho de estabilidad, cuando ingresen debidamente al servicio judicial y cuando no se trate de personas funcionarias de período fijo; y sólo podrán ser removidas por reducción forzosa de

servicios o cuando haya mérito para ordenar su traslado o permuta a otro puesto de la misma o inferior clase, o de su separación para el mejor servicio público, o cuando incurran en causal de despido, de acuerdo con el presente Estatuto, sus reglamentos, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial o el Código de Trabajo.”

“Artículo 77.- Cuando se produzca una vacante, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso, lo comunicarán de inmediato al Consejo de la Judicatura, para que envíe, dentro de los cinco días siguientes, una terna de las personas elegibles que hubieran obtenido las mejores calificaciones. Para dejar de incluir a alguna candidata o candidato que esté en esa situación, es indispensable que así lo haya consentido por escrito o que se le haya impuesto una sanción de exclusión de la lista de suplentes o elegibles. Si después de tres votaciones no se eligiera ninguna de las personas candidatas de la terna, podrá pedirse, por única vez, que se reponga la anterior con otras personas elegibles subsiguientes de la lista o que ésta se complemente con quienes no se incluyeron, en el caso de que su número sea insuficiente para integrar una nueva terna. Al hacerse el nombramiento, podrán tomarse en cuenta a las personas elegibles de la primera terna.”

**Artículo 233.- Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.** Deróganse los artículos 50 y 51; y, refórmase el artículo 49; todo de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, Ley N.º 5524, del 7 de mayo de 1974, y sus reformas. El texto dirá:

“Artículo 49.- Las personas servidoras del Organismo de Investigación Judicial quedan sometidas a lo establecido en la Ley del Régimen Disciplinario del Poder Judicial.”

**Artículo 234.- Ley Orgánica del Ministerio Público.** Deróganse el párrafo segundo del artículo 28, y el artículo 46 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Ley N.º 7442, del 25 de octubre de 1994, y sus reformas.

**Artículo 235.- Ley Contra la Delincuencia Organizada.** Adiciónase el artículo 11 quinquies a la Ley Contra la Delincuencia Organizada, Ley N.º 8754, del 22 de julio de 2009, y sus reformas. El texto dirá:

**“Artículo 11 quinquies.- Consulta de oferentes a puestos dentro del Poder Judicial.** Se permitirá el uso de la Plataforma de Información Policial ante una oferta de trabajo dentro del Poder Judicial. Esta consulta puede ampliarse a familiares consanguíneos hasta tercer grado y por afinidad. Lo anterior aplica también para personal que se desempeñe como meritorio, practicante, estudiantes en etapa de Trabajo Comunal Universitario y al personal externo contratado por empresas que prestan servicios a la Institución.”

**Artículo 236.- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.** Refórmase el artículo 24 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley N.º 8422, del 6 de octubre del 2004, y sus reformas. El texto dirá:

**“Artículo 24.- Confidencialidad de las declaraciones.** El contenido de las declaraciones juradas es confidencial, salvo para el propio declarante, sin perjuicio del acceso a ellas que requieran las comisiones especiales de investigación de la Asamblea Legislativa, la Contraloría General de la República, el Ministerio Público por medio del fiscal General o Adjunto atinente a los fines de esta ley, los órganos directores y decisores del régimen disciplinario en el Poder Judicial, los Tribunales de la República, para investigar y determinar la comisión de posibles infracciones, faltas disciplinarias, conflictos de interés y delitos previstos en la Ley. La confidencialidad no restringe el derecho de los ciudadanos de saber si la declaración fue presentada o no conforme a la ley.”

## **TÍTULO II**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **REGLAMENTACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 237.- Normas prácticas y reglamentación.** La Corte Suprema de Justicia dictará en el plazo de un año después de la publicación, los reglamentos necesarios para la aplicación de la presente ley.

**Artículo 238.- Vigencia.** Esta ley entrará en vigencia un año después de su publicación.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Transitorio I.- Integración y funcionamiento de los órganos disciplinarios.** Los órganos disciplinarios creados en la presente ley deberán estar integrados y entrar en funcionamiento a partir de la vigencia de esta ley.

A efectos de la integración del Tribunal Administrativo Disciplinario de Apelación, antes de que esta ley entre a regir, la Corte Suprema de Justicia, mediante concurso interno del antiguo Tribunal de la Inspección Judicial, recalificará las plazas de tres personas Inspectoras Generales que pasarán a ocupar los cargos de Juezas o Jueces de Apelación Disciplinario, aun cuando no cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 73 de esta ley.

Las demás personas Inspectoras Generales, que se desempeñen al momento de entrar en vigencia la presente ley, pasarán a ocupar los cargos de Juezas o Jueces Decisores del Tribunal Administrativo Disciplinario; quienes se desempeñen como personas Inspectoras Asistentes, pasarán a ocupar los cargos Instructoras o Instructores del Tribunal Administrativo Disciplinario; lo anterior, aun cuando no cumplan con los requisitos establecidos en los artículos 60 y 63 de esta ley, respectivamente.

Quienes, a la entrada en vigencia esta ley, integren las antiguas oficinas de la Inspección Fiscal, Unidad de Supervisión Disciplinaria de la Defensa Pública y Asuntos Internos del Organismo de Investigación Judicial, pasarán a integrar las Unidades Disciplinarias del Ministerio Público, de la Defensa Pública y del Organismo de Investigación Judicial, respectivamente; para tales efectos no deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 68 de esta ley.

**Transitorio II.- Traslados de personal.** Se faculta a la Corte Plena y al Consejo Superior del Poder Judicial para realizar los traslados de personas servidoras judiciales y los puestos,



que resulten necesarios para el debido funcionamiento de los órganos que se establecen en la presente ley. En ningún caso podrá reducirse el salario que devenga la persona servidora. Se tendrá, para los efectos de la presente disposición, que la asignación de diferentes funciones a las encomendadas hasta el momento a la persona servidora, no afecta la relación de servicio.

**Transitorio III.- Conocimiento de procedimientos pendientes.** Cuando la competencia se atribuya a un nuevo órgano disciplinario, pasarán a su conocimiento todos los procedimientos pendientes a la fecha en que entre en funciones.

**Transitorio IV.- Aplicación a procedimientos pendientes.** Los procedimientos que estuvieran pendientes a la entrada en vigencia de esta ley se tramitarán, en cuanto sea posible, ajustándolos a lo dispuesto en ella, procurando aplicar las nuevas disposiciones y armonizándolas, en lo procedente, con las actuaciones ya realizadas.

Los procedimientos que se inicien a partir de la vigencia de esta ley serán tramitados y resueltos con las reglas dispuestas en ella, con independencia de la fecha en que se dieron los hechos objeto de investigación.

**Transitorio V.- De los plazos de procedimientos pendientes.** En los procedimientos disciplinarios que estuvieran pendientes a la entrada en vigencia de esta ley, regirá la norma sobre los plazos previstos en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 8, del 29 de noviembre de 1937, y sus reformas.

**Transitorio VI.- Eliminación de registros de sanciones.** En el plazo máximo de un año, contado a partir de la publicación en el diario oficial La Gaceta, la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial deberá eliminar de los expedientes del personal judicial los registros de las sanciones cuyo plazo haya transcurrido conforme al artículo 229 de esta ley. Las sanciones de advertencias contempladas en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 8, del 29 de noviembre de 1937, y sus reformas, impuestas previo a la entrada en vigencia de esta ley, se mantendrán anotadas en los expedientes de las personas sancionadas durante un año desde que adquirieron firmeza; vencido este plazo, la Dirección de Gestión Humana las eliminará de oficio.

**Transitorio VII.- Creación e implementación del registro público de sanciones de despido.** En el plazo máximo de un año, contado a partir de la publicación en el diario oficial La Gaceta, el Poder Judicial creará e implementará el registro público que se regula en el artículo 230 de esta ley.

**Transitorio VIII.- Primera política disciplinaria del Poder Judicial.** En el plazo máximo de un año, contado a partir de la publicación en el diario oficial La Gaceta, la Corte Suprema de Justicia aprobará la primera política disciplinaria del Poder Judicial, de conformidad con el artículo 20 de esta ley.