# **Protocolo para facilitar la comunicación en LESCO, en diligencias menores, básicas e inmediatas, que son requeridas por las personas usuarias en situación de discapacidad auditiva, con la colaboración del personal judicial capacitado por la institución.**

**Justificación:**

La Administración de Justicia, como parte de la función del Estado, tiene a su cargo la solución jurídica de los conflictos de la población. Se trata de un servicio público en donde los derechos de todas las personas se constituyen en un pilar fundamental en el ordenamiento jurídico, considerando que son derechos inherentes a todos los seres humanos y sin discriminación alguna. Es así como el Poder Judicial ha asumido importantes compromisos en materia de derechos humanos, plasmados en diversos instrumentos de Derecho Internacional Público, tal como la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que durante muchos años ha sido un pilar de la política exterior del país.

Quienes realizan esa labor en el ámbito judicial no pueden permanecer indiferentes a los problemas de la población. La estructura, la organización, la normativa nacional e internacional, así como las políticas institucionales de acceso a la justicia para poblaciones en condición de vulnerabilidad, se ejecutan en un contexto social y desde el conocimiento de la existencia de desigualdades que se convierten en un factor determinante para trabajar arduamente y garantizar un efectivo acceso a la justicia de todas las personas usuarias del sistema.

Garantizar el acceso a la justicia es un derecho fundamental consagrado en el artículo 41 de la Constitución Política, por ello; es fundamental reconocer las diferencias existentes entre las distintas poblaciones en condición de vulnerabilidad, y la necesidad de tomarlas en cuenta en todas las acciones que se ejecuten para que el resultado que se genere garantice a todas las personas, y en este caso particular, a la población sorda, el respecto efectivo a sus derechos fundamentales. Aunado a ello, existe la voluntad institucional para asegurarles los canales de comunicación efectivos y eficaces, para que conozcan sus derechos, y los mecanismos que les ofrece la institución para eliminar las barreras que puedan presentarse en las actuaciones judiciales en las que participen.

Este Protocolo tiene como intención motivar a la población judicial que se ha capacitado hasta el módulo IV de interpretación en LESCO (capacitaciones coordinadas por el Subproceso de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana) para que continúen capacitándose y brindando su colaboración a las personas usuarias sordas que requieren una atención y orientación inmediata en despachos los judiciales. Dejando claro que, esta asistencia, se constituye en un servicio de orientación básico; y que en ninguna circunstancia pueden arrogarse funciones que son competencia de un perito judicial.

Dada la complejidad propia del ámbito judicial, como lo es el uso de vocabulario técnico jurídico, el personal judicial que brinde la colaboración en el servicio de interpretación en LESCO en cualquier oficina judicial debe contar con un buen manejo del vocabulario específico, tanto en español como en LESCO, puesto que su función primordial será asegurar una óptima comunicación, orientación e información para la persona usuaria sorda.

**Marco Jurídico:**

Tratándose de acceso a la justicia para la población sorda en Costa Rica, el Poder Judicial debe asegurarse de realizar los ajustes pertinentes; por tal razón es necesario que la persona con discapacidad auditiva cuente con los servicios adecuados de una persona interprete. La comunicación en este sentido no debe limitarse a la lengua de señas, también es necesario considerar cualquier otra forma de comunicación que pueda demandar la persona usuaria diferente al LESCO (por ejemplo: escritura, gestos, comunicación en señas “casera”).

**Normativa para considerar:**

* Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, ratificada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, mediante la promulgación de la Ley No. 8661 del año 2008, marca un hito al reconocer explícitamente el acceso a la justicia de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones “… ***(Artículo 2:*** *Definiciones. A los fines de la presente Convención: La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.* ***// Artículo 13. Acceso a la Justicia:*** *Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás…****)”.***
* Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Ley No. 7948-1999, que en su artículo primero párrafo segundo establece: *“a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.*
* Ley No. 7600. Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su Reglamento.
* Ley No. 9714. Adición del Capítulo VIII, Acceso a la Justicia, al Título 11 de la Ley No. 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.*“(Artículo 61- Comunicación. Las personas con discapacidad auditiva tendrán derecho a contar con una persona intérprete de lengua de señas (lesco), o bien, con mecanismos alternativos de comunicación…)”.*
* Cien Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, Circular No. 173-2019.
* Política de Igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial, aprobada en sesión No. 14-08 de la Corte Plena, celebrada el cinco de mayo del dos mil ocho. Artículo XXIII.
* Ley No. 9049. Ley de Reconocimiento de Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO).

**Propósito:**

El Protocolo se constituye en una herramienta que permite a las oficinas judiciales con la colaboración del personal judicial capacitado en LESCO, brindar y garantizar un efectivo acceso a la justicia de las personas usuarias con discapacidad auditiva, en igualdad de condiciones que la población en general, y donde se impulse la eliminación de las barreras en comunicación; propiciando mecanismo adecuados para la comunicación de manera oportuna y ágil.

La aplicación de este Protocolo garantiza al Poder Judicial de Costa Rica,  que el personal judicial capacitado en el lenguaje de señas costarricense (LESCO), posea las competencias necesarias para asistir a las personas sordas, en actividades muy puntuales de orientación e información; quedando absolutamente prohibido y en cumplimiento de la Ley Orgánica institucional la posibilidad de brindar la asistencia para actuaciones judiciales, donde por su naturaleza corresponde a las y los peritos inscritos en la base de datos del Poder Judicial, para actuar como intérpretes en audiencias y diligencias judiciales, según corresponda. (Circular 194-2013 de la Dirección Ejecutiva).

**Personas destinatarias:**

Son personas destinatarias de este Protocolo, las personas con discapacidad que integran la comunidad sorda y que interactúan en el sistema judicial, para hacer efectivo el ejercicio de sus derechos fundamentales.

**Personal Judicial y Oficinas Involucradas. Responsabilidades:**

1. **Personal judicial capacitado en LESCO**

-El personal judicial que participe y acepte integrarse a estos procesos de capacitación y sensibilización en lenguaje LESCO deberá hacerlo de manera voluntaria, siendo que, no medie coacción para hacerlo por parte de su jefatura y de ninguna otra persona o instancia para brindar la colaboración en la institución.

-Debe entenderse y tenerse totalmente claro, que la participación del personal judicial es absolutamente voluntaria, y con el ánimo y la firme convicción de brindar un mejor servicio a la persona usuaria, que en un momento particular requiere atención y orientación básica. No siendo posible esta asistencia para actuaciones judiciales como (juicios, audiencias orales, toma de denuncias, indagatorias, etc.). De requerirse un servicio profesional deberá acudirse a las disposiciones de la Circular 194-2013 de la Dirección Ejecutiva, para contar con los servicios profesionales de una persona interprete en LESCO.

-El personal judicial capacitado en LESCO deberá firmar un Consentimiento informado generado por el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, donde se compromete a asumir con compromiso e integridad esta importante labor al servicio de la persona usuaria con discapacidad auditiva. Con la disposición de participar en los procesos de capacitación que se coordinen desde Gestión Humana, y mantenerse practicando semanalmente para no olvidar lo aprendido.

-El personal judicial que de manera voluntaria aceptó capacitarse en LESCO y ofrecer su orientación a la persona usuaria, no podrá negarse a brindar el servicio cuando le sea requerido. Únicamente bajo circunstancias excepcionales que justifiquen la negativa de no brindar dicha colaboración, para lo cual se requerirá contar con la validación de su jefatura inmediata.

-La prestación del servicio del personal judicial capacitado en LESCO será única y exclusivamente para las personas usuarias del circuito judicial en el cuál labora. Esta asistencia no aplica para los despachos judiciales que se encuentran fuera del Circuito Judicial, o de otras jurisdicciones.

-No incurrirá el personal judicial en erogación económica alguna, para su participación en los procesos de capacitación continuos en LESCO. El coste de la preparación será cubierto por el Subproceso de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, o la Unidad de Capacitación correspondiente que promueva la capacitación.

-No será evaluable la colaboración que brinda el personal judicial, en el proceso de evaluación de desempeño de Gestión Humana, por cuanto no existe un perfil competencial hasta el momento que incluya dicho requisito. Considerando, además, que es muy posible que la persona evaluadora no conozca tampoco el lenguaje LESCO.

-Debe el personal judicial en todo momento, acudir expeditamente tras el llamado para atender una colaboración, asimismo, la atención que brinde deberá ser respetuosa, eficaz y eficiente. Adicionalmente, deberá privar el principio de confidencialidad.

-Asegurar en la medida de lo posible que la información requerida por las personas sordas sea suministrada y comprendida, mediante la utilización de un lenguaje claro y sencillo, conforme con lo aprendido en los procesos de capacitación generados por la institución.

-Abstenerse de actitudes que reflejen superioridad o que generen incomodidad a la persona usuaria, sin discriminación de ningún tipo, y en respeto a sus derechos fundamentales.

-De requerirse, debe buscar un espacio adecuado, donde la persona usuaria se sienta cómoda y segura, de manera que se facilite la atención y comunicación.

-En caso de que la persona usuaria con discapacidad auditiva no comprenda el lenguaje LESCO utilizar otro tipo de apoyo que permita la comunicación, como la escritura, las señas, gestos, incluso alguna herramienta tecnológica con que cuente la institución o hasta inclusive el dispositivo celular, si eso lo facilita.

-Cada servidor (a) judicial en paralelo con su respectiva jefatura llevará un registro de las colaboraciones que brinda, no solo como medio de control y respaldo de las labores realizadas, si no, que sirva además para levantar un registro estadístico que evidencia el servicio en beneficio de la persona usuaria, y que esta acción sirva para la toma de decisiones en materia de política pública.

-En caso de que la persona colaboradora judicial no desee continuar brindando la ayuda, debe comunicarlo formalmente a la Dirección de Gestión Humana, de manera escrita, y con las razones que motivan la renuncia.

1. **Jefaturas del personal judicial capacitado en LESCO**

-Las respectivas jefaturas deben tener conocimiento del personal judicial bajo su dirección que de manera voluntaria ofrecieron colaborar para brindar un servicio ágil y de calidad a las personas usuarias que en sede judicial requieren una orientación y/ o información básica sobre la diligencia que se presentaron a realizar en algún despacho judicial en particular.

-No pueden las jefaturas prohibir o impedir a su personal participar de estos procesos formativos, y de colaboración; pero tampoco podrán obligar al personal a integrarse a los mismos. Este proceso de participación debe ser totalmente consensuado y voluntario.

-No es posible que las jefaturas exijan a sus subalternos la reposición de tiempo, posterior a la finalización de la jornada laboral, en razón de determinado tiempo que haya debido destinar para la atención de una persona usuaria.

-Tampoco podrá sancionarse al personal judicial, por retrasos en sus labores ordinarias, tras la atención o colaboración brindada a estas personas usuarias. De ser necesario, deberá la jefatura establecer en el despacho planes de contingencia, de tal manera que la productividad del colaborador (a) judicial no se vea afectada, ni vaya a repercutir en su evaluación del desempeño. Esto implica involucrar al resto del personal judicial del despacho para que apoye en lo que sea necesario al compañero (a) judicial capacitado en LESCO.

-Deben las jefaturas otorgar los permisos respectivos para la asistencia del personal a los procesos de capacitación que se coordinen desde el Subproceso de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, o desde las distintas Unidades de Capacitación, los cuales deberán contar con el visto bueno en primera instancia por parte del Consejo Superior.

-Incentivar al personal judicial para que participe de estos procesos de capacitación.

1. **Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana**

-Será el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, la instancia responsable de continuar consolidando los procesos de capacitación para la población judicial que a lo largo de los años ha venido formándose en LESCO, hasta el módulo IV (no certificadas).

-Deberá formular y reservar el contenido presupuestario necesario de manera anual para garantizar la sostenibilidad de los procesos de capacitación en LESCO. De manera que, todos los años, el personal capacitado, refresque y potencie el conocimiento.

-Implementará un registro de todas las personas capacitadas en LESCO. Mismo que deberá incluir el nombre completo de la persona, teléfonos, correos, oficina, puesto y circuito judicial en el que labora. Dicha base de datos debe mantenerse totalmente actualizada, registrando cualquier movimiento que pueda presentarse, sea con el registro de más y nuevas personas colaboradoras, o bien con la salida de estas.

-Socializar dicha información con las Contralorías de Servicios, Administraciones Regionales, la Comisión, la Unidad de Acceso, y la Subcomisión de Acceso a la Justicia para personas con Discapacidad.

-Unir esfuerzos con la Escuela Judicial y las diferentes Unidades de Capacitación institucionales (Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial), para la formación y capacitación del personal judicial de estos ámbitos, de manera que no sea únicamente personal judicial del ámbito administrativo quienes se capaciten, y que no sea en consecuencia solamente la Dirección de Gestión Humana la única instancia responsable de capacitar al personal judicial en LESCO, por el contrario, que las demás Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial asuman lo propio en concordancia con el Voto de la Sala Constitucional No. 17-007941-0007-CO.

-Será el Subproceso de Gestión de la Capacitación la instancia responsable de informar al personal judicial los alcances de su aporte y participación en este servicio de colaboración con la institución, mediante la firma de un Consentimiento informado.

1. **Contralorías de Servicios y Administraciones Regionales**

-Las Contralorías de Servicios y las Administraciones Regionales procurarán mantener siempre a mano y actualizada la lista de las personas capacitadas en la institución para brindar una atención inmediata y de orientación a las personas usuarias.

-Informar a las oficinas y despachos judiciales sobre las personas que en sus respectivos circuitos judiciales se encuentran capacitadas para brindar una orientación oportuna a las personas usuarias con discapacidad auditiva.

-Considerar la realización de un rol en conjunto con las jefaturas de los despachos en donde haya personas capacitadas en LESCO; de tal manera que si en un circuito judicial determinado, se cuenta con más de una persona judicial capacitada en LESCO, brinden en igualdad de condiciones la colaboración, de manera que no se recargue en una única persona; por el contrario que todas y todos participen alternándose.

1. **Comisión, Subcomisión de Acceso a la Justicia para Personas con Discapacidad y Unidad de Acceso a la Justicia**

-Semestralmente la Comisión y la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas en situación de Discapacidad, con la colaboración de la Unidad de Acceso a la Justicia, solicitaran informes de seguimiento, sobre los procesos de capacitación que se implementen en la institución para fortalecer las capacidades de la población judicial que de manera voluntaria se capacitan para ofrecer una respuesta a las personas usuarias sordas que así lo requieran.

-Deberá mantenerse en la página Web de la Comisión de Acceso y en el Subsitio de Discapacidad, la base de datos que mantendrá actualizada el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, y servirá de intermediaria para hacerle llegar a todas las Administraciones Regionales y Contralorías de Servicios dicha información.

-Respaldar y apoyar a las Unidades de Capacitación ante las instancias administrativas superiores, para que los procesos de capacitación sean sostenibles y permanentes, y se reserven los recursos presupuestarios para cubrir la necesidad.

1. **Departamentos de Prensa y Comunicación Organizacional**

-Colaboraran los Departamentos de Prensa y Comunicación Organizacional de los distintos ámbitos en la realización de campañas de información de manera semestral sobre la base de datos de las personas que se encuentran capacitadas en LESCO. Dicha divulgación deberá hacerse de manera masiva y abierta, y bajo la coordinación de la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad.

-Asimismo, la promoción y difusión de campañas para informar y sensibilizar al personal judicial, sobre los derechos de las personas con discapacidad auditiva.

1. **Consejo Superior**

-El Consejo Superior, como ente administrativo superior tomador de decisiones promoverá espacios de una hora por semana, para que las personas formadas y capacitadas en LESCO, puedan reunirse y practicar lo aprendido. Lo anterior en procura de garantizar la sostenibilidad del aprendizaje y en consecuencia la promoción de un servicio de calidad para las personas usuarias con discapacidad auditiva. Este espacio deberá conciliarse con las jefaturas respectivas en horas en donde haya una menor afluencia de personas usuarias, de manera que el servicio no se vea afectado.

-Colaborar con el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública, para que en la formulación de los presupuestos se vele por dotar a estas instancias del recurso económico necesaria para la contratación de los procesos de capacitación.

-Conceder los permisos necesarios al personal judicial para que participen de los procesos de capacitación que se formalicen por parte de las instancias pertinentes.

-Velará porque las instancias citadas en este protocolo realicen lo necesario de acuerdo con sus competencias, con el único propósito de brindar un efectivo acceso a la justicia de las personas con discapacidad auditiva.

**Para mayor información:**

Correo: accesojusticia@poder-judicial.go.cr , Unidad de Acceso a la Justicia.

**Versión. No. 001. Enero 2023.**