

## **CIRCULAR No. 147-2017**

**Asunto:** Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).-

### **A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS SE LES HACE SABER QUE:**

La Corte Plena, en sesión N° 30-17 celebrada el 11 de setiembre de 2017, artículo III, dispuso aprobar el “Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)”, que literalmente dice:

#### **“REGLAMENTO UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL Y ANTECEDENTES (UISA) SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

##### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.-Ámbito de aplicación**

Las siguientes disposiciones tienen por objeto regular las relaciones entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), con las personas oferentes externas al Poder Judicial, las personas empleadas de esta Institución, las oficinas judiciales, las instituciones públicas, así como familiares y demás personas vinculadas con la persona sujeta de la investigación; con quienes esta oficina deba establecer cualquier tipo de contacto en el ejercicio de sus funciones, dentro del territorio nacional, o excepcionalmente, fuera de este, por medios tecnológicos o recurriendo a instancias diplomáticas.

##### **Artículo 2.- Definiciones**

Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

**a. Atestado:** Documento formal u oficial relacionado con diferentes ámbitos de la vida de una persona oferente, que hace constar el cumplimiento de alguna condición o requisito, como su preparación académica o experiencia laboral, entre otros.

**b. Base de datos:** Grupo de archivos, ficheros, registros, expedientes o cualquier conjunto estructurado de datos físicos o electrónicos, de carácter público o privado, a los cuales la UISA tendrá acceso durante el proceso investigativo.

**c. Consentimiento informado del titular de los datos personales:** “Toda manifestación de voluntad, expresa, libre, inequívoca, informada y específica que se otorgue por escrito, para un fin determinado, mediante la cual el titular de los datos personales o su representante, consienta el tratamiento de

sus datos personales”. (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso f*).

**d. Datos personales de acceso restringido:** “Son los que aun formando parte de registros de acceso público, no son de acceso irrestricto por ser de interés solo para su titular o para la Administración Pública. Su tratamiento será permitido únicamente para fines públicos o si se cuenta con el consentimiento expreso del titular”. (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 2*)

**e. Datos personales de acceso irrestricto:** “Son los contenidos en bases de datos públicas de acceso general, según lo dispongan las leyes especiales y de conformidad con la finalidad para la cual estos datos fueron recabados...” (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 3*)

**f. Desestimación:** Consiste en denegar a una persona la continuidad en un proceso de selección por incumplimiento de algún requisito, o bien, cuando obtiene un resultado negativo o desfavorable en cualquiera de las evaluaciones o valoraciones.

**g. Elegible (elegibilidad):** Es la condición que obtiene una persona oferente al Poder Judicial cuando alcanza una ponderación de factores igual o superior a 70% (en escala de 1 a 100) dentro de un proceso evaluativo. La elegibilidad le permite integrar los registros de personas con esa condición, para conformar ternas o nóminas de nombramiento, para determinada clase de puesto.

**h. Estudio Sociolaboral y de Antecedentes:** Es una valoración de la idoneidad ética y moral de quienes participan de algún proceso de reclutamiento y selección para ingresar a laborar en el Poder Judicial, o bien de las personas que ya se encuentran nombradas en la Institución. Está a cargo de un equipo técnico y profesional, al amparo de la normativa vigente y en apego a principios laborales y constitucionales.

Se avoca a rastrear y analizar antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario o de cualquier otra naturaleza, así como a conocer el desenvolvimiento general de la persona aspirante en los diferentes entornos en los que interactúa cotidianamente (familia, trabajo, comunidad)

**i. Idoneidad:** Principio constitucional mediante el cual una persona debe demostrar el cumplimiento de una serie de condiciones o méritos, indispensables para ser considerada apta para una determinada función en el ámbito de la Administración Pública.

**j. Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales:** Ley de Protección de Datos.

**k. Meritorio:** Condición que adquiere una persona que ingresa al Poder Judicial en calidad tal y por la cual no recibe un salario u otra retribución económica. La persona meritoria eventualmente podría ocupar un puesto remunerado, a plazo fijo o periódico según sus “méritos” y la idoneidad

demostrada en el puesto de trabajo, así como al cumplimiento de todos los requisitos.

**l. Oferente:** Persona física externa o interna al Poder Judicial, que ofrece sus servicios con el fin de participar en un proceso selectivo, para aspirar a un puesto de trabajo en cualquiera de las modalidades de ingreso, a saber: interino, meritorio o propietario. También se le denomina “postulante” o “persona candidata”.

**m. Tratamiento de datos:** “Cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas mediante procedimientos automatizados o manuales y aplicadas a datos personales, tales como la recolección, el registro, la organización, la conservación, la modificación, la extracción, la consulta, la utilización, la comunicación por transmisión, difusión, distribución o cualquier otra forma que facilite el acceso a estos, el cotejo o la interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción, entre otros.” (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso x*).

### **Artículo 3.- Sobre la creación de la UISA**

La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) es una oficina adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Fue creada en respuesta a las recomendaciones de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, cuyo informe final fue aprobado mediante acuerdo de Corte Plena en la sesión N° 55-14 celebrada el 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII.

### **Artículo 4.- Principios rectores y normativa aplicable**

La UISA estará sujeta al cumplimiento de los principios de legalidad, debido proceso, idoneidad, transparencia, probidad, presunción de inocencia, cosa juzgada, objetivo rehabilitador de la sanción penal, proporcionalidad y razonabilidad, entre otros, así como al estricto cumplimiento de los pronunciamientos emanados por la Sala Constitucional en temas afines con el quehacer de la Unidad.

Todas las actuaciones de la UISA relacionadas con el tratamiento de datos, así como con el ejercicio de sus funciones en general, se realizarán según los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de Costa Rica, los alcances de la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, la Ley Orgánica del Poder Judicial, El Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Control Interno, La Ley General de Administración Pública, el Protocolo para el Acceso, Uso y Consulta a la Plataforma de Información Policial para las Policías y demás Autoridades, así como cualquier otra normativa jurídica aplicable.

### **Artículo 5.- Objetivos de la UISA**

## **Objetivo general**

Fortalecer los procesos de reclutamiento y selección en el Poder Judicial a través de la confección de estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que todas las personas oferentes o empleadas cumplen con criterios mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral, a fin de evitar la contratación o permanencia 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.

## **Objetivos específicos**

1. Indagar aspectos familiares, laborales y sociales en general de la persona oferente y empleada judicial, en apego a los lineamientos de confidencialidad en el tratamiento de sus datos, a efectos de verificar el cumplimiento de su idoneidad ética y moral, con el fin de coadyuvar en el blindaje institucional contra el crimen organizado y el narcotráfico.

2. Aplicar un modelo de investigación sociolaboral garantista, en el que la persona oferente autorice en forma libre y expresa el tratamiento de los datos que proporcione y sea advertida de las posibles consecuencias en caso de que se demuestre que incumple con el perfil ético y moral que la institución exige.

3. Determinar la validez de la documentación aportada tanto para el cumplimiento de los requisitos, como aquella que demuestre la veracidad de los datos registrados en los formularios físicos o electrónicos que se dispongan.

4. Proponer a las instancias superiores escenarios de actuación en los casos en que se detecten anomalías (justificadas y documentadas) en aspectos éticos, morales, laborales, judiciales o policiales de una persona oferente o empleada, susceptibles de representar un riesgo, generar cuestionamientos graves o vulnerar la imagen institucional; de manera que se evite su ingreso o se cuestione su permanencia, en procura de contribuir con el resguardo de la institucionalidad del Poder Judicial.

5. Construir instrumentos (protocolos, formularios, plataformas de consulta, controles y registros varios), y aquellos que deban ser sometidos a aprobación del Consejo Superior y de la Corte, que unifiquen los criterios de revisión e investigación para la verificación de la idoneidad ética y moral, en las diferentes áreas institucionales con funciones de reclutamiento y selección.

6. Facilitar a las distintas unidades institucionales de reclutamiento y selección el acceso a la información recopilada por la UISA y por cada una de ellas, mediante sistemas de información compartidos que sean insumo para las revisiones o estudios complementarios que se lleven a cabo, de acuerdo con la población meta de cada área.

7. Mantener canales de comunicación expeditos con las oficinas encargadas de la aplicación del régimen disciplinario para poner en

conocimiento los casos que se detecten de personas servidoras judiciales que hayan cometido faltas tanto en sus actividades de servicio público, como en el ámbito privado, para el trámite que corresponda.

## **CAPITULO II DE LAS PERSONAS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Artículo 6.- Sujetos de investigación**

Serán sujetos de investigación por medio de un estudio sociolaboral y de antecedentes realizado por la UISA, todas las personas externas a la Institución que oferten para participar en procesos selectivos para nuevo ingreso al Poder Judicial, con las excepciones que las leyes especiales establezcan.

Asimismo, deberán someterse a este proceso todas las personas empleadas judiciales que participen en procesos selectivos para nombramientos en forma meritoria o interina, así como cualquier movimiento de puestos que se den de personas en propiedad, en cualquiera de sus ámbitos o niveles ocupacionales contemplados en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial.

También se consideran en este apartado los cargos de elección de Corte, los definidos en el Reglamento de Puestos de Confianza y cualquier otro que las instancias competentes establezcan, salvo los que operen bajo un modelo selectivo especial, autorizado por ley.

Sin excepción, toda persona propuesta para formar parte del equipo de trabajo de dicha Unidad (indistintamente el tipo de nombramiento, la clase de puesto o el período), deberá obtener un resultado favorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes, previo a la tramitación del nombramiento.

## **CAPITULO III DEL PERSONAL DE LA UISA**

### **Artículo 7.-Obligaciones del personal de la UISA**

Toda persona integrante de la UISA, indistintamente su condición laboral o la clase de puesto que ocupe, deberá acatar las siguientes disposiciones:

a) Conocer la importancia y posibles implicaciones por el incumplimiento de las responsabilidades que asume respecto a la naturaleza del trabajo, las relaciones laborales y la generalidad de tareas y procedimientos, según sea el cargo.

b) Cumplir las políticas y lineamientos que se dispongan, en especial lo relacionado con el tratamiento y la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.

c) Reconocer, en todos sus extremos, que la información confidencial y todos los derechos sobre ella son propiedad de la persona titular,

quien es la única facultada para autorizar al Poder Judicial su uso discrecional, por lo que no se podrá divulgar o utilizar para fines distintos a la actividad para la cual se le ha contratado.

d) Adoptar las medidas necesarias que garanticen el resguardo y la seguridad de los datos para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de información restringida o sensible de las personas sujetas de investigación sociolaboral.

e) Asumir en forma personal cualquier responsabilidad por causa del mal uso que se realice con nombres de usuario, contraseñas secretas o información obtenida sin consentimiento.

f) Asumir la responsabilidad por las posibles sanciones que impliquen el retraso o incumplimiento (intencional o por negligencia) de sus obligaciones, así como la posible reclamación por los daños económicos, morales o de cualquier otra naturaleza que tal falta pudiera ocasionar.

g) Brindar cualquier tipo de colaboración que eventualmente le sea requerida para efectos administrativos, disciplinarios o judiciales, dentro de los procesos de control interno por parte de la jefatura inmediata o de cualquier otra instancia competente.

La inobservancia de cualquiera de las anteriores obligaciones u otras que se encuentren delimitadas en el perfil del puesto correspondiente por parte de la persona colaboradora de la UISA, facultará a la jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección para aplicar el régimen disciplinario según lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales que pueden derivar de sus actos.

#### **Artículo 8.- Del acceso a la información y el compromiso de confidencialidad**

El personal de la UISA contará con acceso a información tanto de uso irrestricto como de carácter restringido, bajo consentimiento de su titular, que será aportada por medio de los instrumentos de recolección y almacenamiento de datos, investigación de campo, o bien, obtenida durante el proceso investigativo a través de los sistemas y bases de datos informatizadas o manuales que se autoricen y dispongan para tales efectos.

En cumplimiento del deber de confidencialidad, toda persona nombrada en la UISA deberá firmar una declaración de "*compromiso de confidencialidad sobre manejo de bases de datos, sistemas y aplicaciones informáticas del Poder Judicial*" y cualquier otra documentación a la vista que garantice a las personas sujetas de investigación, el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones; asimismo, se resguarda la inviolabilidad de los documentos privados y los comunicados escritos, orales o de cualquier otro tipo.

Este compromiso tendrá un término de vigencia igual al tiempo de vinculación del firmante con la UISA, y permanecerá incluso dos años después

de que deje de ser parte de esa Unidad y/o posterior a un eventual cese de la relación laboral con el Poder Judicial.

La UISA solicitará a la Dirección Jurídica el auxilio necesario para la consulta de expedientes jurisdiccionales y/o administrativos, previa solicitud de la Dirección de Gestión Humana.

#### **Artículo 9.- Del consentimiento informado**

Para todos los efectos investigativos la UISA dispondrá de un “consentimiento informado” a través de cualquiera de los medios de actualización o registro de datos, que deberá contar con la firma física, la autorización digital o cualquier forma válida de aceptación por parte de la persona investigada, para dar inicio al estudio sociolaboral y de antecedentes.

El consentimiento informado contará con los requisitos formales que establece la “*Ley de Protección de Datos*” y su Reglamento, a saber: libre, específico, informado, expreso e individualizado, de forma tal que la persona oferente o empleada sea informada previamente por escrito, de manera clara, sobre el objetivo de la investigación y los alcances en el manejo de la información que suministre a la UISA.

Cualquier falsedad, omisión o negativa para aportar, aclarar o ampliar la información requerida o la documentación que le sea solicitada a la persona que se esté investigando, podrá tener como consecuencia su exclusión del proceso.

#### **Artículo 10.- De los sistemas informáticos, bases de datos y medios de consulta**

La UISA estará facultada para utilizar las plataformas informáticas del Poder Judicial (tanto los propios, como los obtenidos por convenio con otras instituciones) a través de intranet o internet, que contengan información relevante y necesaria para complementar el proceso investigativo. Para esto, la UISA coordinará con las instancias responsables del otorgamiento de los accesos, siempre y cuando exista posibilidad tecnológica para ello y se acaten estrictamente las condiciones de uso.

Para aquellos sistemas que cuenten con un protocolo específico para su acceso, como por ejemplo la Plataforma de Información Policial del OIJ, se coordinará lo correspondiente con el órgano responsable para la asignación de usuarios, claves de ingreso e instalación de programas o complementos informáticos requeridos, para lo cual, en caso necesario, el asunto se deberá poner en conocimiento de la Dirección de Tecnología de Información.

También podrá la UISA coordinar con otras instituciones, que dentro del marco legal permita la consulta a la información contenida en bases de datos físicas o informatizadas, de interés dentro de la revisión, para lo cual esta Unidad deberá ajustarse a las condiciones y requerimientos que dicha instancia determine.

## **CAPITULO IV SOBRE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Artículo 11.- Causales de resultado desfavorable**

La persona sujeta de investigación resultará desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes si se demuestra cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Que faltó a la verdad deliberadamente al momento de suministrar sus datos personales.

b) Que omitió, deliberadamente, información de relevancia para la investigación (a criterio de la UISA) durante el proceso de llenado de la oferta única de servicios, de la actualización de datos o de cualquier otro instrumento o medio que se disponga para tales efectos.

c) Que registre antecedentes de tipo judicial, policial, administrativo o disciplinario, inhabilitaciones, incorrecciones o faltas en el ejercicio del cargo o en su vida privada, cuya gravedad contravenga la normativa y políticas institucionales.

d) Que cuenta con alguno de los impedimentos para nombramiento según lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en su capítulo de “Disposiciones Generales”.

e) Que la persona oferente sea ex empleada judicial y se le haya revocado el nombramiento en aplicación del régimen disciplinario y mantenga en su expediente, anotación o anotaciones producto de faltas gravísimas, según lo dispuesto en el artículo 214 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

f) Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable, o bien si se comprueba que existe un alto riesgo para la Institución por su relación cercana con familiares o personas de su grupo de convivencia, ligadas con narcotráfico, crimen organizado o cualquier otro tipo de actividad delictiva.

### **Artículo 12.- Resultados desfavorables: alcances y plazos de las consecuencias**

A la persona que resulte desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes se le podrá imponer cualquiera de las siguientes medidas consecuentes, dependiendo del hecho probado: la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe, la suspensión de su condición evaluativa (elegibilidad), la aplicación del régimen disciplinario por parte del órgano competente o la comunicación a la instancia judicial que corresponda, según se detalla:

Condición	Proceso selectivo	Consecuencia
Oferente externo al Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Primer ingreso</li><li>▪ Participación en concursos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial.</li></ul>



	o convocatorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impedimento para conformar registros de postulantes o elegibles.</li> <li>▪ Comunicación a la instancia judicial correspondiente.</li> </ul>
Oferente meritorio, interino o propietario	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concursos o convocatorias para integración de registros de postulantes y elegibles</li> <li>▪ Evaluación sociolaboral periódica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suspensión de elegibilidad de dichos registros.</li> <li>▪ No inclusión para integrar registros de postulantes.</li> <li>▪ Comunicación a la instancia judicial o disciplinaria para lo correspondiente.</li> </ul>

El **plazo de vigencia de los resultados desfavorables y sus consecuencias**, se establecerán en razón de la gravedad de los hechos probados, en el rango de los **dos a los diez años**, según la siguiente categorización:

### **1. Vigencia de dos a menos de cinco años:**

Cuando en la persona oferente se detecten situaciones graves a nivel judicial, administrativo, policial, y/o en los ámbitos laboral, comunal o personal, a partir de las cuales se evidencien actuaciones irregulares o del todo reprochables que generen cuestionamientos importantes respecto de su idoneidad ética y moral, o vayan en detrimento de la imagen institucional.

Podrá fijarse un plazo de vigencia similar, en aquellos casos en los que se demuestre que la persona oferente mantiene relación o vínculo estrecho con personas (de su grupo familiar, de convivencia), socios comerciales, u otro vínculo afectivo o económico de considerable importancia, que se encuentren bajo investigación en sede penal por delitos asociados con delincuencia organizada, en alguna de sus modalidades.

Además, la UISA tomará en consideración aquellos impedimentos de ingreso a la institución, establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial u otra normativa de carácter vinculante.

Todo lo anterior, previa determinación razonable, suficiente y fundamentada, que dé cuenta de tales actividades o actuaciones irregulares, vínculos cercanos o situaciones graves.

### **2. Vigencia de cinco a diez años:**

Cuando a la persona oferente se le haya impuesto la revocatoria de su nombramiento, registre sentencia condenatoria en firme por delito grave, o registre múltiples procesos judiciales con sentencia firme dictadas en su contra, que acrediten actuaciones irregulares, reiterativas y sistemáticas de considerable gravedad, que permitan dar cuenta de su inidoneidad ética y moral.

### **3. Otros plazos de vigencia de los estudios desfavorables**

En todo caso, la UISA se apegará a otros plazos de inhabilitación para desempeñar cargos públicos, dictados por órgano competente, mediante sentencia condenatoria en firme.

### **Artículo 13.- Notificación y recursos**

La persona que obtenga resultado desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes -derivado de un proceso selectivo- será notificada a través de una *resolución administrativa* firmada por el Director o la Directora de Gestión Humana, según le faculta el artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial. En dicha notificación se indicará claramente la medida correspondiente y el plazo al que se deberá sujetar.

En cualquier caso dicho resultado podrá recurrirse ante el Consejo de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes al recibido de la resolución.

La apelación deberá ir acompañada con las pruebas de descargo que la persona con resultado desfavorable considere, pero será inadmisibles aquella gestión que se presente vencido el término.

### **Artículo 14.- Comunicación final.**

En caso de apelación, lo resuelto por el Consejo de Personal tendrá carácter definitivo e inapelable. Tal disposición se notificará a la persona con resultado desfavorable, a la jefatura inmediata si la hubiere y a la UISA.

### **Artículo 15.- Registro del resultado en las bases de datos**

Los resultados definitivos del estudio sociolaboral obtenidos por cada persona serán registrados en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y ligados a la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN), para conocimiento de las jefaturas que vayan a realizar cualquier movimiento de personal.

Una vez agotadas las instancias correspondientes y en firme el resultado desfavorable, la PIN automáticamente impedirá realizar cualquier nombramiento que pretenda realizarse a favor de una persona que no haya aprobado el estudio.

La información recopilada por la UISA durante el abordaje de cada caso deberá almacenarse en forma física o electrónica, en los archivos, carpetas o bases de datos que se dispongan (según el número de cédula o identificación de la persona investigada) y creadas específicamente para tales efectos en el Sistema Visión 20/20, tomando en cuenta la confidencialidad, y los derechos y garantías de la persona frente al tratamiento de sus datos.

Otras áreas de reclutamiento y selección institucionales, podrán también consultar e incorporar información de sus procesos en esta plataforma documental que constituirá un “sistema de información integral de servidores judiciales y postulantes”, como insumo para la toma de decisiones al momento previo de la contratación.

Le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana en forma exclusiva, la creación de usuarios y contraseñas que sean requeridas para el acceso a las carpetas de consulta. Lo relacionado con los perfiles de uso de las diferentes

áreas solicitantes deberá valorarlo previamente con la UISA y con la respectiva autorización de la Jefatura.

**Artículo 16.- Vigencia.** Rige a partir de su publicación.”

**San José, 20 de setiembre de 2017.**

**Licda. Silvia Navarro Romanini**  
**Secretaria General**  
**Corte Suprema de Justicia**

Ref. 7790-2017

*fpr*