



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL

CIRCULAR N° 98-2022

ASUNTO: Comunicación adicional a los medios oficiales para los Equipos de Respuesta Rápida en la Atención de las Víctimas de Violación (ERRVV) a nivel Nacional y Uso de Metodología de Análisis de casos.

A TODAS LAS FISCALÍAS DEL MINISTERIO PÚBLICO, LAS OFICINAS DEL ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL, AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL Y PSICOLOGÍA Y A LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO

SE LES HACE SABER QUE:

El Consejo Superior del Poder Judicial en sesión N° 21-2022 celebrada el 10 de marzo de 2022, artículo LXXVII, como recomendación de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, dispuso proponer a todos los diferentes Equipos de Respuesta Rápida para la Atención de las Víctimas de Violación en todo el país lo siguiente:

I.—Uso de la Herramienta de WhatsApp:

Se recomienda que los ERRVV utilicen como mecanismo de comunicación adicional de los medios oficiales, el uso de los chats de WhatsApp, el cual se realizará mediante las siguientes reglas:

- La herramienta debe ser única y exclusivamente para el reporte y atención de los casos dentro del marco del programa de “Equipos de Respuesta Rápida para la Atención Integral a Víctimas de Violación”, primeras 72 horas, lo cual debe indicarse con claridad.
- La información que allí se consigne es total y absolutamente confidencial, y de imposición en razón del cargo público que ejercen quienes participan del chat; de ahí que la persona administradora del chat debe velar para que solamente se ingresen personas que integran los Equipos.
- Solo podrán participar en el chat, las personas profesionales del Poder Judicial o de la CCSS, que vayan a estar involucradas en la atención de las víctimas. Ninguna persona que sea ajena a la atención de estos casos, debe participar del mismo.
- El personal del Poder Judicial o de la CCSS, puede valorar la posibilidad de incluir y hacer partícipe al personal del PANI, Ministerio de Seguridad Pública, INAMU, etc.; si estos profesionales participan en el equipo y coordinación local; y sólo en casos estrictamente necesarios.
- Por confidencialidad nunca se debe consignar el nombre de las víctimas menores de edad; siempre se debe hacer referencia a las siglas del nombre, o referirse a la persona según el sexo (hombre o mujer) y la edad. Podría indicarse el lugar de los hechos y hora de ocurrencia de los mismos, y cualquier otro detalle que considere necesario.
- Queda totalmente proscrito que este tipo de chats se utilicen para compartir imágenes, memes, videos, audios, que no tengan relación alguna con la situación que se vaya a atender.

- Debe usarse con la formalidad, seriedad y respeto que amerita la situación que se atiende.
- Es importante que cada persona que participa del chat, se identifique cada vez que participe, de manera que exista claridad en cuanto a la función que desempeña y el rol que tiene dentro del Equipo.
- Se debe homogenizar el nombre del chat a “ERRVV y la zona” por ejemplo: ERRVV Alajuela.

II.—Reuniones de los Equipos:

- Es de gran importancia que todos los equipos cuenten con una persona coordinadora, y que dicha figura recaiga en los fiscales o fiscalas de la Fiscalía Adjunta de Género, debido a la especialización de la materia y la dirección funcional que ejerzan sobre el resto de las dependencias.
- Cada equipo debe confeccionar informes trimestrales de los casos que atienden, de manera que se logren un análisis de los mismos que pueda contribuir en la toma de decisiones.
- Los equipos deben realizar reuniones mensuales o bimensuales, utilizando la metodología de análisis de casos y el cronograma de las reuniones debe ser remitido a la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia.
- En caso de reportes, dudas o consultas se pueden contactar al correo institucional proyecto_err@poder-judicial.go.cr
- Se adjunta metodología para la realización de las reuniones, en relación con el análisis de los casos.

Metodología para el Análisis de Casos

La técnica de Método de Casos es el estudio de una situación concreta para aprender o mejorar en un campo del conocimiento, consiste en presentar a cada integrante del equipo, situaciones problemáticas de la vida real para su estudio y análisis, de esta manera se pretende generar soluciones. El caso es una relación escrita que describe una situación acaecida en la vida de la víctima. Su aplicación como estrategia de aprendizaje reside en que proporciona datos concretos para reflexionar, analizar, comparar y discutir en grupo las posibles soluciones al problema que se presenta. Se coordina con trabajo colaborativo y toma de decisiones.

1. Selección del caso

Seleccione un caso que haya presentado características especiales que desee analizar con el grupo (puede ser debido a situaciones presentadas que haya que corregir, o mejorar; y también puede ser una buena práctica que pueda compartirse con el resto del equipo o con otros equipos a nivel nacional).

2. Elaboración de preguntas

Una vez identificado el tema de estudio y seleccionado el o los casos a analizar, será necesario elaborar un conjunto de preguntas que determinen las acciones que se requieren mejorar.

3. Recopilación de datos

Solicítele a las personas que intervinieron en el caso, que remitan la información detallada, de cómo tramitaron el caso y cómo lo abordaron con indicación de al menos los siguientes elementos: a) número de expediente b) nombre de las partes c) fecha y hora de la intervención o abordaje d) nombre completo y cargo de la persona que intervino e)

resumen general de cómo se hizo la intervención f) fecha, hora de inicio y hora de finalización de la intervención o abordaje.

4. Remitir con antelación el caso al equipo.

Se debe remitir al equipo de trabajo los datos sobre el caso, para que con antelación tenga la posibilidad de recabar más información al respecto dadas sus posibles intervenciones particulares o para que tenga suficiente tiempo de estudiarlo.

5. Exposición del caso

El día de la reunión, la persona que lleva el caso, hará una exposición breve, pero detallada sobre todo el abordaje de inicio a fin; identificando cuáles fueron los nudos críticos, obstáculos, situaciones que requieren ser modificadas o buenas prácticas que se dieron en la tramitación del caso.

6. Análisis e interpretación de la información y los resultados

Se plantean 2 o 3 preguntas generadoras, para que el grupo reflexione sobre cuáles pueden ser las acciones correctivas, mejora de procedimientos, reducción de tiempos o acciones a seguir en el abordaje de futuros casos.

7. Elaboración de Minuta y Remisión de las recomendaciones finales a la Secretaría Técnica de Género.

Se elaborará una minuta breve y general sobre las recomendaciones para el abordaje de futuros casos. Esto será remitido a la Secretaría, y compartido con todas las Jefaturas para que a su vez transmitan la información a todas las personas colaboradoras de sus áreas.

Lo anterior, en aras de lograr un trabajo más unificado y con mayor celeridad en el proceso de atención a las víctimas de violación.

Publíquese una sola vez en el *Boletín Judicial*.

San José, 02 de junio de 2022.

Lic. Carlos Toscano Mora Rodríguez
Subsecretario General Interino

1 vez.—O. C. N° 364-12-2021B.—Solicitud N° 68-2017-JA.—(IN2022652564).

SALA CONSTITUCIONAL

ASUNTO: Acción de inconstitucionalidad.

A LOS TRIBUNALES Y AUTORIDADES DE LA REPÚBLICA
HACE SABER:

SEGUNDA PUBLICACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, dentro de la acción de inconstitucionalidad número 19-0241990007-CO que promueve Centro Internacional de Inversiones CII S. A., se ha dictado la resolución que literalmente dice: «Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. San José, a las doce horas doce minutos del dos de junio de dos mil veintidós. Téngase por ampliada esta acción de inconstitucionalidad 19-024199-0007-CO, en los términos expuestos en el escrito de interposición de la misma, en el sentido de que también se impugnan los artículos 543 párrafo segundo y 545 del Código de Trabajo, por estimarlos contrarios a la garantía constitucional del debido proceso y el principio de razonabilidad constitucional. En cuanto al artículo 573 párrafo primero del Código de Trabajo, se amplía la acción por cuanto el accionante solicita se declare la inconstitucionalidad también por el siguiente motivo: infracción al numeral 63 de la Constitución Política. El artículo 543 párrafo segundo del Código de Trabajo se impugna en tanto, en criterio del accionante, es contrario a lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política, pues la norma permite en los procesos de tutela, que la reinstalación de los trabajadores se realice de inmediato, sin mediar notificación al patrono, ni una audiencia donde se pueda analizar si la solicitud del trabajador cuenta con fundamentos razonables, lo que viola la garantía

constitucional del debido proceso en dos de sus vertientes: a) El derecho de defensa propiamente dicho, pues el artículo 543 no permite al patrono ejercer su derecho de defensa material, pues la medida cautelar autorizada se impone prima facie, sin audiencia previa a aquél, bastando para establecerla el mero dicho del trabajador y las pruebas que aporte al expediente; b) La garantía del debido proceso, por cuanto no está prevista la doble instancia en la materia. La disposición prevé la reinstalación inmediata del trabajador, pero no otorga la posibilidad de impugnación de la medida cautelar, o derecho a una doble instancia. Con respecto al ordinal 545 del Código de Trabajo, estima el accionante que es inconstitucional por violación del principio de razonabilidad. Lo anterior, porque en aquellos casos en los que el patrono no gana el juicio en primera instancia, la indicada norma le exige mantener al trabajador laborando hasta que se resuelva el proceso definitivamente, en Casación, lo que implica mantener un trabajador que ha perdido la confianza del patrono por, al menos, dos años laborando en la empresa. La norma, viola el principio constitucional de razonabilidad, pues la medida no es necesaria, ni idónea ni proporcional. No es necesaria, pues si al final del proceso se le diera la razón al trabajador, el patrono quedaría obligado a reintegrar los salarios caídos con los intereses de ley, de allí que no es necesario establecer la sanción a priori, contra el patrono, pues, en todo caso, los derechos de los trabajadores están a buen recaudo. Tampoco es idónea, pues existen otros medios para lograr el mismo resultado, como la garantía de que, en caso de obtener una sentencia estimatoria en el recurso de casación, el patrono queda obligado a reintegrarlo en el goce de todos sus derechos laborales de manera retroactiva desde el momento de su despido injustificado, hasta su reinstalación. La disposición contenida en la norma indicada tampoco es proporcional, por cuanto el sacrificio del patrono es de mucho mayor entidad que el que eventualmente sufriría el interés público, en este caso representado por el interés del trabajador. Y también lo es de manera opuesta, en el sentido de que el interés público -entendido por el de todos los otros empleados de las codenunciadas-, se afecta, ante las determinaciones judiciales que se adoptan para los casos puntuales de reinstalación. Argumenta que el patrono tendría que continuar pagando salarios, cargas sociales, aportes a la asociación solidaria, pagos por impuesto sobre la renta, a pesar de haber obtenido una sentencia estimatoria a su favor en primera instancia, o bien, haber sido condenado, y que, de revertirse eventualmente en casación, no podría recuperar los montos pagados, pues el trabajador despedido no tendría medios económicos para cancelar las sumas recibidas espuriamente mientras se tramitó el proceso laboral. Por el contrario, el trabajador, en caso de prosperar su recurso de casación, podría cobrar al patrono retroactivamente sus salarios con intereses e indexación cuando procediere, así como los demás daños y perjuicios sufridos que demostrare en ejecución de sentencia. En cuanto al párrafo primero del ordinal 573 del Código de Trabajo, se amplía la acción por el siguiente motivo: violación del numeral 63 de la Constitución Política. Estima el accionante que, si el derecho del trabajador ante un despido sin justa causa es una "indemnización", ello condiciona el pago de los aguinaldos, las vacaciones, las cotizaciones a la seguridad social, los aportes a la asociación solidaria, etc., que en efecto correspondería pagarlos sólo si la naturaleza de lo pagado fueren salarios, inclusive si éstos tuvieren la condición de "caídos. Afirma que, si la reinstalación se conceptúa en la praxis laboral como una sustitución del pago de la indemnización contemplada en el artículo 63 constitucional por despido sin justa causa, en estos casos no procedería el pago de los extremos laborales citados, pues ellos están ligados al salario y no al pago de la indemnización antes citada. Asevera que el numeral 63 de la Constitución Política no contempla el instituto de la reinstalación como mecanismo de indemnización para el trabajador despedido sin justa causa, sino únicamente el pago de una indemnización denominada auxilio de cesantía.