

San José, 19 de abril del 2022.
DJ-AJ-C-152-2022

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la
Corte Suprema de Justicia.
S. D.

Estimada señora:

En atención al oficio **No.7377-2021** del 18 de agosto del 2021, suscrito por el señor Kenneth Aguilar Hernández, mediante el cual se trasladó a la Dirección Jurídica el acuerdo adoptado por el **Consejo Superior** en la sesión N° 65-2021 celebrada el 29 de julio del 2021, artículo XX, se emite el presente criterio.

I. **Antecedentes:**

Mediante el oficio **No.7377-2021** del 18 de agosto del 2021, suscrito por el señor Kenneth Aguilar Hernández, se trasladó a la Dirección Jurídica el acuerdo adoptado por el **Consejo Superior** en la sesión N° 65-2021 celebrada el 29 de julio del 2021, artículo XX, el cual indicó, en cuanto a lo que interesa, lo siguiente:

1. Se conoció el criterio jurídico No.DJ-AJ-C-399-2021 del 16 de julio del 2020 de esta Dirección Jurídica, el cual respondió las consultas puntuales que surgieron como consecuencia de la aprobación y publicación de la **Ley No. 9969** *“Adición de un inciso 4) al artículo 5 y de un párrafo segundo al artículo 34 de la Ley No.7476, Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia del 3 de febrero de 1995, Ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual”*.
2. El integrante suplente Hernández Alfaro expuso su consulta acerca de si *“deben despersonalizar todas las resoluciones, indicar si deben*

despersonalizar a las personas que participan en el proceso y finalmente si se debe realizar para todo lo que se conoce en el Consejo (...)". En el mismo sentido, el Subsecretario General Mora Toscano señaló: "Yo entendí, porque creo que ese tema habíamos hablado acá de que a raíz de esa reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual, si se está publicando o se va a hacer público el tema de los sancionados, la consulta era qué pasaba con los demás procedimientos como Acoso Laboral por ejemplo, o de procedimientos ordinarios disciplinarios, y eso no lo contestaron porque eso sí era de interés nuestro, total y absolutamente". (Énfasis suplido).

Por las anteriores consultas, y otras observaciones hechas por el Consejo Superior en la misma línea, se acordó: "(...) **1) Solicitar a la Dirección Jurídica: a) una ampliación del informe en cuanto a si se debe **despersonalizar el nombre de las personas sancionadas** en todas las resoluciones finales que se conocen en alzada, sin hacer diferencia del tipo de conducta que se está acusando o en su defecto, mencionar en cuáles casos se debe realizar la despersonalización y en cuáles no. b) Indicar si se deben despersonalizar el **nombre u otros datos de quienes participan en el proceso, como testigos, compañeros de oficina y jefaturas de las partes** (...)**". (Énfasis suplido).

II. Análisis jurídico:

Tal como se desarrolló en el criterio DJ-AJ-C-399-2021 del 16 de julio del 2021, de acuerdo con lo solicitado expresamente en el oficio No.4832-2021 del 3 de junio del 2021, que transcribió el acuerdo del Consejo Superior en la sesión No.42-2021 del 20 de mayo del 2021, artículo XX, en el caso de los procesos llevados dentro del Poder Judicial sobre **hostigamiento o acoso sexual**, contemplados en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, los datos de las personas denunciantes o víctimas, testigos, compañeros o compañeras de oficina y las jefaturas deben ser despersonalizadas, y, "**en el caso de las personas**

denunciadas y procesadas, de acuerdo con el texto de la reforma y la normativa aplicable, la cédula, correo electrónico y sanción impuesta, son datos de acceso público, y por tanto, **no deben ser despersonalizados**” (énfasis suplido).

Es importante tener claro que el criterio supra referido versó acerca del tema de **hostigamiento o acoso sexual** en la Institución, y que ese tipo de conductas son distintas del denominado **acoso laboral** y los otros tipos de acciones que pueden dar lugar a una sanción disciplinaria dentro de la Institución, de manera que algunos de los cuerpos normativos que les vinculan son diferentes.

El acoso sexual se regula por medio de la Ley indicada con anterioridad. En cambio, el acoso laboral se regula a nivel interno por medio del **Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial**. A su vez, los procesos disciplinarios se rigen por lo dispuesto en la **Ley Orgánica del Poder Judicial**. Estos temas también son conocidos en alzada por el Consejo Superior con las particularidades dispuestas en la **Ley Orgánica** indicada.

El artículo 24 del Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial establece lo siguiente:

“Artículo 24.- Registro y estadísticas sobre la prevalencia del acoso laboral en el Poder Judicial. Corresponde al Departamento de Personal llevar un registro de las consultas y denuncias que se susciten a lo interno del Poder Judicial, con el fin de orientar las estrategias de prevención contenidas en este reglamento. El Área de Ambiente Laboral del Departamento de Personal es la instancia responsable de recabar la información requerida para confeccionar dicho registro, así como definir los formatos y variables en que deberá presentarse la información por parte de los Servicios de Salud, el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y la Corte Suprema de Justicia y las instancias competentes según el ámbito institucional, quienes tienen la obligación de suministrar lo solicitado”. (Énfasis suplido).

La **Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales o Ley No.8968** es la norma especial que regula el tema del tratamiento de los datos personales.

Tal y como se señaló en el criterio No.DJ-AJ-C-399-2021, el tratamiento de datos personales es “*cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas mediante procedimientos automatizados o manuales y aplicadas a datos personales*” (artículo 3).

Sobre ese mismo criterio, también es necesario recordar y rescatar, que la recolección y almacenaje de datos de carácter personal debe realizarse, únicamente, para los **finés legítimos** que dieron origen a la recolección de éstos, por lo que, en el tratamiento de esa información, no está permitido utilizarlas ni ponerlas a disposición para terceros, excepto con el consentimiento de la persona en cuestión o la autoridad de la ley¹. De manera que, tanto los temas de acoso laboral como los disciplinarios, se encuentran protegidos por las disposiciones de la Ley No.8968.

Asimismo, en virtud de que ***el Estado es un custodio y no el dueño de la información recopilada de las personas usuarias del servicio público de acceso a la justicia.*** La protección y el resguardo de los datos sensibles constituyen obligaciones propias del Poder Judicial, independientemente de la naturaleza del proceso del que provengan. De manera que, todos los despachos y oficinas judiciales tienen el deber de brindar el manejo debido a todos los documentos, resoluciones e información que se dispone para consulta de terceras personas que no forman parte de un proceso, independientemente de la materia que traten.

¹Principios I y V del Informe del Comité Jurídico Interamericano sobre la privacidad y la protección de datos personales.

El análisis también debe contemplar los **principios de Transparencia y Publicidad administrativas**. A través de la **publicidad**, los ciudadanos pueden informarse acerca de la gestión de los asuntos públicos, es importante el control que ejerce la ciudadanía en este sentido.

La **Sala Constitucional** en sus sentencias ha tratado los temas de la transparencia y publicidad administrativas; concretamente, en la sentencia **N° 2120-03** de las 13:30 horas del 14 de marzo del 2003 señaló lo siguiente:

"I.- TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD ADMINISTRATIVAS. En el marco del Estado Social y Democrático de Derecho, todos y cada uno de los entes y órganos públicos que conforman la administración respectiva, deben estar sujetos a los principios constitucionales implícitos de la transparencia y la publicidad que deben ser la regla de toda la actuación o función administrativa. Las organizaciones colectivas del Derecho Público -entes públicos- están llamadas a ser verdaderas casas de cristal en cuyo interior puedan escrutar y fiscalizar, a plena luz del día, todos los administrados. Las administraciones públicas deben crear y propiciar canales permanentes y fluidos de comunicación o de intercambio de información con los administrados y los medios de comunicación colectiva en aras de incentivar una mayor participación directa y activa en la gestión pública y de actuar los principios de evaluación de resultados y rendición de cuentas actualmente incorporados a nuestro texto constitucional (artículo 11 de la Constitución Política)...". (Énfasis suplido).

Por otra parte, la ampliación del criterio solicitada debe incluir la consideración simultánea de varios derechos que se encuentran relacionados como lo son: el **derecho a la intimidad, la autodeterminación informativa² y el acceso a la información pública**, los cuales deben respetarse y garantizarse a todas las personas.

² Criterio DJ-AJ-C-399-2021.

Los derechos de las personas son materia de reserva de ley, por esa razón, la legislación es el único medio a través del cual se puede válidamente establecer los límites de los derechos, como por ejemplo, el **derecho de acceso a la información pública** no es un derecho irrestricto, sino que, la legislación tiene límites al ejercicio de este derecho. De manera que, siempre debe establecerse una ponderación de los derechos que están de por medio para garantizar el respeto de los derechos de todas las personas.

Por un lado, el artículo 30 de la **Constitución Política** establece que “Se garantiza el libre acceso a los departamentos administrativos con propósitos de información sobre asuntos de interés público. Quedan a salvo los secretos de Estado” (énfasis suplido). Por su parte, la **Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales** señala los tipos de información que existen y quienes pueden tener acceso a ella, debido a que hay datos irrestrictos, información de acceso restringido y por último, está la información personal sensible que es objeto de máxima tutela. Todo esto, debe considerarse al alimentar las bases de datos que contienen actas de los órganos colegiados, por ejemplo: actas de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo Superior, de la Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, entre otras.

Es importante destacar que, **los poderes públicos deben velar porque la aplicación del derecho de una persona no vulnere el derecho de otra persona.** Lo anterior se hace para garantizar el respeto a los derechos de todas las personas involucradas en el contenido del acta; porque, la información que contiene el acta debe someterse al proceso de despersonalización al momento de subirla a la base de datos de acceso público, debido a que podría por ejemplo, ir información relacionada con niños y niñas (personas menores de edad), temas clasificados como datos personales sensibles, que deben despersonalizarse a fin de proteger los derechos de estas personas. Por esa razón, se considera delicada y de mucho cuidado la alimentación de una base de datos. Por otra parte, hay información de

acceso irrestricto que no debe ser despersonalizada y hacerlo, más bien iría en contra de la transparencia administrativa. Finalmente, la información de acceso restringido, no debe publicarse en un acta porque únicamente es de interés para la respectiva institución que la colectó y para su titular, salvo que el titular de los datos de su autorización y la ley no establezca una prohibición al respecto.

Por lo señalado anteriormente es que, en aras de la **transparencia y publicidad administrativa**, la información que forma parte de los antecedentes de un caso y las consideraciones que hace el órgano administrativo que conoce el asunto, deben incorporarse al acta para que la información (historia) pueda ser comprendida, de esta forma los ciudadanos pueden informarse acerca de la gestión pública que realizan los poderes públicos. Pero, esa labor debe hacerse en forma paralela y simultánea al **respeto de los derechos que tienen las personas**, el derecho a la intimidad, al resguardo de sus datos personales, en especial de aquellos datos sensibles, así como también debe respetarse y garantizarse el derecho a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario mediante sentencia judicial firme y a la autodeterminación informativa.

En síntesis y de acuerdo con lo anteriormente expuesto, las resoluciones o actos administrativos que se transmitan a terceras personas ajenas a un proceso deberán recibir el tratamiento debido establecido en la **Ley No 8968**, en resguardo de los **derechos a la intimidad** y a la **autodeterminación informativa** de las partes. Asimismo, el documento que se transmita a terceros, con excepción de los datos personales que se sustituyan, deberá conservar todo el contenido de forma íntegra, conservando así los temas de interés y abrigando a su vez los demás derechos y principios indicados supra.

De conformidad con lo establecido en la ley, debe existir un registro de consultas y denuncias que se susciten en materia de acoso laboral y en los procesos disciplinarios y, ambos registros, deben cumplir las disposiciones de la **Ley**

No.8968. A esto debe agregarse la consideración de que, según el **Principio de Legalidad Administrativa** -establecido en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública-, que vincula a las instituciones y poderes públicos, la administración pública únicamente puede realizar los actos que autoriza el ordenamiento jurídico, según la escala jerárquica de sus fuentes.

Una vez señalado lo anterior, seguidamente, se amplía el criterio No.DJ-AJ-C-399-2021 del 16 de julio del 2021, de la siguiente forma:

1. Despersonalización del nombre de las personas sancionadas en todas las resoluciones finales que conoce en alzada el Consejo Superior.

Como ya se ha hecho referencia, la **despersonalización** de los documentos es la protección otorgada a los datos sensibles sobre la identidad y personalidad de una persona, y tiene como finalidad desvincular o desasociar los datos que se exponen en las resoluciones judiciales [o actas administrativas] mediante la eliminación o sustitución de esos datos, utilizando estrategias para proteger esos datos y que los reserve en los documentos de acceso público.³ La despersonalización permite que no se pueda identificar a la persona.

En este sentido, el **Reglamento de actuación de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial** señala que son susceptibles de despersonalización los datos personales:

“Artículo 12.-Datos que deben protegerse. Para efectos de publicitar la información deberán ocultarse o eliminarse los datos personales contenidos en una resolución o sentencia, que permitan identificar a una persona, cuando se haga alusión a datos sensibles o de acceso restringido.

³Reglamento de actuación de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial, artículo 3 inciso f).

No podrá divulgarse bajo ninguna circunstancia, la información personal relativa a personas menores de edad, personas mentalmente incapaces, víctimas referidas a acoso, delitos penales y de violencia doméstica. De igual manera no se podrán publicar en ningún caso, la dirección de la residencia, fotografías, número de teléfonos privados y otros de igual naturaleza cuyo tratamiento pueda afectar los derechos y los intereses de la persona titular” (el énfasis es suplido).

Por otra parte, el artículo 15 del mismo cuerpo normativo establece cuáles tipos de datos **no serán despersonalizados**:

“Artículo 15.- Datos referentes a las partes sentenciadas en el proceso. No serán despersonalizados los datos de las personas sentenciadas en resoluciones dictadas por las Salas de la Corte o por los Tribunales Superiores que estén en firme o con cosa juzgada material.

Con excepción de aquellas dictadas a personas sentenciadas menores de edad o con alguna resolución que señale un estado de inimputabilidad, o cuando se encuentren en la resolución datos personales vinculados a datos sensibles⁴” (el énfasis es suplido).

De acuerdo con lo establecido en la norma antes citada, **no deben despersonalizarse los datos de las personas sentenciadas que hayan alcanzado el estado o efecto de cosa juzgada material**, es decir, que ya no pueden ser modificadas en forma posterior.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, el **Consejo Superior** tiene la potestad disciplinaria respecto de las personas servidoras judiciales, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Corte Plena, al

⁴Los **datos sensibles** se definen como toda la información que pueda ser utilizada contra una o varias personas físicas para discriminarlas o excluirlas en relación con su fuero íntimo: origen racial o étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, espirituales o filosóficas, información biomédica, vida, salud y orientación sexual. (Artículo 3 inciso e) **Reglamento de actuación de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial**).

Presidente de la Corte y al Tribunal de la Inspección Judicial (véase artículos 67 y 81 inciso 4, de la citada **Ley Orgánica**. Al respecto, el legislador dispuso lo siguiente:

“Artículo 209.- Siempre que se le imponga una suspensión mayor de ocho días o la revocatoria del nombramiento, el denunciado podrá **apelar de la resolución final del Tribunal de la Inspección**, dentro de los tres días siguientes al de la notificación. Su recurso será conocido por el Consejo Superior. (...)

Artículo 210.- El Consejo, en alzada, podrá anular la resolución final si estimare que hubo indefensión u otro vicio grave de procedimiento” (el énfasis es suplido).

El Consejo Superior conoce en alzada los recursos de apelación presentados contra las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial. Sobre este tema, se puede observar el **Acta de Consejo Superior No.064-1998**, artículo XLIV, que señala lo siguiente:

“(...) C.- Inspección Judicial: órgano administrativo del Poder Judicial. - La Inspección Judicial, sin lugar a dudas no es un órgano jurisdiccional, sino administrativo de la Institución, encargado de la aplicación del régimen disciplinario, de manera que en la emisión de sus resoluciones, debe complementar su normativa con lo regulado por la Ley General de la Administración Pública, en especial, lo referente a la comunicación de los actos, pues no hay en dicha Ley disposiciones expresas sobre la materia, e incluso el artículo 197 remite expresamente a aquella otra” (el énfasis es suplido).

En relación con la consulta concreta, en los procesos de acoso laboral **el Consejo Superior funciona como una instancia de alzada** de acuerdo con el artículo 18 del **Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial** que dispone que *“La resolución de fondo dictada por el Tribunal de la Inspección Judicial tendrá, única y exclusivamente, recurso de apelación ante el Consejo Superior, el cual deberá interponerse en el*

plazo de tres días hábiles. Las dictadas por la Corte Suprema de Justicia solo admitirán reconsideración (...)” (énfasis suplido).

Es importante destacar que los órganos decisores administrativos emiten actos administrativos que pueden ser revocados en sede administrativa, según lo establece la **Ley General de la Administración Pública**, que dispone lo siguiente:

“Artículo 152.- 1. El acto administrativo podrá revocarse por razones de oportunidad, conveniencia o mérito, con las excepciones que contempla esta ley. 2. La revocación deberá tener lugar únicamente cuando haya divergencia grave entre los efectos del acto y el interés público, pese al tiempo transcurrido, a los derechos creados o a la naturaleza y demás circunstancias de la relación jurídica a que se intenta poner fin”.

En el mismo sentido, la **Sala Constitucional** indicó en el voto N.º 2007-015996 de las 09:00 horas del 7 de noviembre de 2007 que “(...) En sede administrativa no cabe alegarse la cosa juzgada, por cuanto, esa figura resulta predicable, únicamente, de las sentencias definitivas y firmes de los órganos jurisdiccionales.”

Asimismo, el autor de derecho administrativo Agustín Gordillo lo explica con mayor propiedad, de la siguiente manera:

*“En efecto, la “cosa juzgada judicial” y la “cosa juzgada administrativa” no tienen en común, como a primera vista podría parecer, ser ambas “cosa juzgada;” por el contrario, **cosa juzgada en sentido estricto es sólo la que se produce respecto de las sentencias judiciales.** Una sentencia judicial que hace cosa juzgada no es ya impugnabile por recurso o acción alguna, y no puede ser modificada por otro tribunal; la “cosa juzgada administrativa,” en cambio, implica tan sólo una limitación a que la misma administración revoque, modifique o sustituya el acto, y no impide que el acto sea impugnado, y eventualmente anulado en la justicia. Por lo demás, la administración puede siempre revocar o modificar el acto si con ello beneficia al interesado, lo que no ocurre con la “cosa juzgada judicial”. La llamada cosa juzgada administrativa, pues, ni es definitiva como la judicial, ni es tampoco inamovible, inmutable o inextinguible (...). (Énfasis suplido).*

El artículo 15 del **Reglamento de actuación de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial** establece que *“no serán despersonalizados los datos de las personas sentenciadas en resoluciones dictadas por las Salas de la Corte o por los Tribunales Superiores que estén en firme o con cosa juzgada material”*.

Con respecto a la despersonalización de personas sancionadas administrativamente, estima esta Dirección procedente aplicar lo dispuesto en la misma **Ley 8968**, toda vez que la publicación del nombre como resultado de los efectos de un procedimiento administrativo no se estima pueda encasillarse como un dato de carácter sensible

En este sentido, el procedimiento administrativo ordinario que le instaura a una persona servidora es privado, mas con el dictado de un acto final o firme el mismo culmina y corresponde adoptar una determinación que sea acorde con el interés público y en el entendido de que la información del nombre de la persona no se enmarca dentro de los supuestos del artículo 9.1 de la **Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales**, sea como datos sensibles, o como datos personales de acceso restringido, que pueden ser dados a conocer por razones de interés público y para fines públicos.

Se estima que la transparencia y el deber de probidad implican que toda persona servidora está sometida a la posibilidad de la fiscalización de la colectividad sobre el resultado de una conducta u omisión en particular y que la anonimización del dato de su nombre impide determinar tanto la actuación oportuna y correcta de la administración ante una falta administrativa como de establecer a futuro, la idoneidad de la persona servidora, en caso de querer ingresar nuevamente a la función pública, de haberse adoptado la sanción más gravosa.

Resulta de interés indicar que esta transparencia inclusive está subyacente en el artículo 10 de la **Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública**, toda vez que inclusive torna público el acceso a una parte fundamental del expediente administrativo, cual es la comparecencia oral, en donde se desarrolla el contradictorio al indicar lo siguiente:

“Las comparecencias a que se refiere la Ley General de la Administración Pública en los procedimientos administrativos que instruya la Administración Pública por infracciones al Régimen de Hacienda Pública, serán orales y públicas, pero el órgano director, en resolución fundada, podrá declararlas privadas por razones de decoro y por derecho a la intimidad de las partes o de terceros, cuando estime que se entorpece la recopilación de evidencia o peligran un secreto cuya revelación sea castigada penalmente”. (El subrayado es suplido).

Se considera que el conocimiento de los ciudadanos interesados en el funcionamiento de la administración pública implica también tener acceso a determinar el resultado de un procedimiento administrativo sancionatorio y las consecuencias de las conductas de las personas servidoras públicas, quienes por dicha condición están sometidos a un régimen de sujeción especial y de mayor exposición al conocimiento general en cuanto a sus conductas y omisiones, siempre dentro de los límites propios de la razonabilidad y proporcionalidad y la protección de su información sensible, lo cual en este caso no se estima como vulnerada.

Inclusive debe hacerse ver que la despersonalización del resultado final de un procedimiento administrativo podría llevar a afectar el cumplimiento de las disposiciones de la **Ley General de Empleo Público**, en tanto dispone lo siguiente:

“...las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u

órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años. ...” (Artículo 4 inciso a).

En el mismo orden de ideas, sobre la necesidad de no despersonalización de la información de la persona sancionada y por el contrario, la publicidad de la misma y el acceso a la información sobre esta, debe tomarse en consideración que la **Ley General de Empleo Público** contempla una plataforma de conocimiento general al respecto, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 12- Plataforma integrada de empleo público.

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública, bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará un registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la plataforma, inmediatamente después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y demás aspectos requeridos para la operatividad del registro.

En todo momento, la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley 8968, Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, de 7 de julio de 2011.

Una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente”. (Énfasis suplido).

Es menester advertir que el acceso al resultado del procedimiento administrativo será mediante el conocimiento del acta respectiva en donde conste el nombre de la persona, siendo así que además debe valorarse quienes pueden acceder a dicha información.

En este orden de ideas, un referente fundamental para poder determinar el acceso a la información, podemos determinarlo en los sujetos que inclusive pueden ser partes en el respectivo procedimiento administrativo, siendo así que el artículo 275 de la **Ley General de la Administración Pública** establece lo siguiente:

***“Artículo 275.-** Podrá ser parte en el procedimiento administrativo, además de la Administración, todo el que tenga interés legítimo o derecho subjetivo que pueda resultar afectado, lesionado o satisfecho de manera total o parcial por el acto final. El interés de la parte deberá ser legítimo y podrá ser moral, científico, religioso, económico o de cualquier otra naturaleza”.*

Como se advierte en un procedimiento administrativo puede ser parte quien acredite un interés legítimo moral, científico, religioso, económico o de cualquier otra naturaleza, por lo que si una persona puede acceder al expediente como parte bajo este criterio amplio de interés, con mayor razón puede acceder únicamente a su resultado poniéndose en conocimiento de la parte del procedimiento y el resultado del mismo.

Consecuente con lo anterior, **no se advierte que sea necesaria la despersonalización** de las personas que sean sujetos de un acto administrativo final o firme en donde conste una sanción disciplinaria en su contra, por los motivos dichos.

Adicionalmente, este órgano asesor considera importante recordar, que todos los pronunciamientos que contengan datos de personas menores de edad, o

cuando se encuentren en la resolución datos personales vinculados a datos sensibles, estos deben ser despersonalizados, independientemente de la materia que traten, tal como lo indica el artículo 15 del mismo Reglamento. De ahí, la imperiosa necesidad de tomar todas las medidas que sean necesarias para resguardar la protección de los datos de las personas menores de edad, personas mentalmente incapaces, víctimas de acoso, víctimas de delitos penales y víctimas de violencia doméstica. Lo indicado adquiere relevancia en el tema analizado, ya que podría suceder que alguna acta de un órgano administrativo contenga información de este tipo y, en consecuencia, son datos que deben protegerse, ya que así lo establece la ley y el reglamento supra mencionados.

Asimismo, es importante indicar que los datos que se deben despersonalizar cuando sea procedente, son únicamente aquellos que permitan la identificación de la persona que se procura proteger (nombre, número de cédula, etc.), toda la información restante que se encuentre en el documento deberá mantenerse intacta con el propósito de mantener la información relevante, ya que, la información que aquí se discute se podrá poner a disposición de terceras personas -ya sea por medio de solicitud expresa o mediante su publicación en la base de datos pública del Poder Judicial conocida como Nexus-PJ⁵- y la eliminación de información que no corresponda dificultaría que el tema principal pueda ser comunicado a los usuarios de la manera correcta.

2. Despersonalización del nombre u otros datos de quienes participan en el proceso como testigos, compañeros de oficina y jefaturas de las partes.

Concretamente, en cuanto a la despersonalización del nombre u otros datos de las personas que participan en los procesos de acoso laboral o disciplinarios, tales como compañeros de oficina, testigos y jefaturas de las partes, esta Dirección

⁵ Derecho de petición y derecho de acceso a la información pública (artículos 27 y 30 de la Constitución Política).

Jurídica reitera para esta ampliación de criterio lo desarrollado mediante el No.DJ-AJ-C-399-2021, toda vez que los datos de estas personas en específico son categorizados como “**datos personales de acceso restringido**” en los términos de la **Ley No.8968**, pues aun formando parte de registros particulares, son de interés únicamente para su titular y para el ente público que custodia la información, y por ello su uso requiere el consentimiento de la persona titular, excepto en supuestos calificados en que se estime necesario su conocimiento para **finés públicos**.

Con el fin de dar respuesta a lo planteado, debe tomarse en consideración que el nombre de la persona que sea testigo en un procedimiento, en principio tampoco puede ser considerado como un dato sensible, mas sí puede considerarse que al formar parte su deposición de un expediente administrativo, debe entenderse como de acceso restringido, en aplicación del artículo 9.2 de la **Ley 8968** en concordancia con el artículo 272 de la **Ley General de la Administración Pública (LGAP)** que establece lo siguiente:

“Artículo 272.-

1. Las partes y sus representantes, y cualquier abogado, tendrán derecho en cualquier fase del procedimiento a examinar, leer y copiar cualquier pieza del expediente, así como a pedir certificación de la misma, con las salvedades que indica el artículo siguiente”.

Lo anterior no quiere decir que un tercero legitimado no pueda eventualmente demostrar un interés suficiente – conforme el artículo 275 de la **LGAP** supra citado- y pueda conocer los nombres de testigos, mas en tanto no sea así, se estima que **en el caso de personas que sean testigos**, estamos en presencia del indicado supuesto y sí debería operar la respectiva despersonalización.

Debe entenderse que la figura del testigo en un procedimiento administrativo no deviene en que el acto final o firme le genere efectos jurídicos inmediatos o directos

en principio, por lo que al no ser parte en el procedimiento administrativo, los razonamientos empleados sobre el interés público existente no le son aplicables.

A mayor abundamiento, también se estima que si bien estamos en sede administrativa, la protección de la identidad de la o las personas testigos se constituye en una medida que podría ser necesaria para no contaminar a futuro la prueba exponiéndola innecesariamente y no afectar a las personas que conforman el entorno laboral (oficina) en que se está dando la situación que se investiga porque, de no darse esa protección (que se materializa en la despersonalización de los datos personales de la persona testigo), se generaría un ambiente que lejos de terminar con el acoso laboral, más bien potenciaría o fomentaría una situación de acoso laboral o mobbing.

Como se observa, esta medida, además de las consideraciones jurídicas de fondo realizadas, tiene dos consideraciones de oportunidad y conveniencia: la primera, asegurarla prueba del proceso disciplinario y la segunda, proteger el ámbito laboral y familiar de las personas testigos.

En consecuencia, en los procesos disciplinarios y los de acoso laboral, las personas que figuran como **testigos** -que bien pueden ser compañeros de oficina y las jefaturas de las personas involucradas-, se enfrentan al riesgo de que se vea afectada su vida laboral y esfera privada.

III. Conclusiones:

De conformidad con lo expuesto, y con fundamento en los artículos 11 y 24, 27 y 30 de la Constitución Política; 11 y 152 de la Ley General de la Administración Pública; 67, 81 inciso 4), 209, 210 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; 3 de la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales; artículo

2 incisos a), c) y d) de la Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal; 204 del Código Procesal Penal; artículo 3 inciso f) y e), 12 y 15 del Reglamento de actuación de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial; artículos 18 y 24 del Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial; así como los Principios I y V del Informe del Comité Jurídico Interamericano sobre la privacidad y la protección de datos personales, se concluye lo siguiente:

1. De acuerdo con la **Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales**, los datos personales de las personas usuarias que recopile la Administración Pública deben tener **finalidades legítimas** y recolectados por medios leales y legítimos. Asimismo, no deben ser protegidos o despersonalizados los datos de las personas sentenciadas en resoluciones dictadas por las Salas de la Corte o por los Tribunales Superiores que estén en firme o con cosa juzgada material (Artículo 15).
2. Según lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Consejo Superior del Poder Judicial es competente para funcionar como tribunal de alzada en los procesos disciplinarios, así como en los de **acoso laboral** de acuerdo con el artículo 18 del Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial.
3. Los pronunciamientos que emite el Consejo Superior son actos administrativos, de manera que, los actos que emite en lo relacionado con el tema disciplinario **no tienen autoridad de cosa juzgada material**.
4. En consecuencia, sobre la primera consulta planteada, esta Dirección Jurídica considera que **no se advierte que sea necesaria la despersonalización del nombre de las personas que sean sujetos de un acto administrativo final o firme en donde conste una sanción disciplinaria en su contra**.
5. La información de las personas que participan en los procesos de acoso laboral o disciplinarios tales como **compañeros de oficina, testigos y**

jefaturas de las partes son datos personales de acceso restringido en los términos de la Ley No.8968. De manera que, únicamente son de interés para su titular y para el ente público que la custodia. Asimismo, estas personas tienen derecho a una protección especial, con la finalidad de evitar el riesgo de resultar afectadas o perjudicadas en su vida laboral o en su esfera privada con motivo de haber participado en este tipo de procesos. En virtud de lo anterior y en respuesta a la segunda consulta planteada, este órgano asesor estima que, sí se deben despersonalizar el nombre y los datos de las personas que participan en los procesos de esta naturaleza, tales como **testigos, compañeros de oficina y jefaturas de las partes.** Además, esta protección de la identidad de las personas testigos disminuye el riesgo de que se pierda la prueba, la cual es fundamental para llevar a término el proceso disciplinario.

Lo anterior no quiere decir que un tercero legitimado no pueda eventualmente demostrar un interés suficiente – conforme el artículo 275 de la **Ley General de la Administración Pública** supra citado- y pueda conocer los nombres de testigos en un procedimiento administrativo que de base a un acto sancionatorio.

6. Los derechos de las personas son materia de reserva de ley, por esa razón, la legislación es el único medio a través del cual se puede válidamente establecer los límites de los derechos, como por ejemplo, el **derecho de acceso a la información pública** no es un derecho irrestricto, sino que, la legislación tiene límites al ejercicio de este derecho. De manera que, siempre debe establecerse una ponderación de los derechos que están de por medio para garantizar el respeto de los derechos de todas las personas.
7. Por todo lo señalado, se concluye que, en aras de la **transparencia y publicidad administrativa**, la información que forma parte de los antecedentes de un caso y las consideraciones que hace el órgano administrativo que conoce el asunto, deben incorporarse al acta para que la información (historia) pueda ser comprendida, de esta forma los ciudadanos pueden informarse acerca de la gestión pública que realizan los poderes públicos.

De esta forma se deja rendida la ampliación de criterio solicitada.

Elaborado por

**Licda. Laura Quesada Soto y Licda. Linda Sánchez López,
Con las modificaciones del suscribiente.**

Advertencias:

- Se les recuerda a los requirentes que los criterios de la Dirección Jurídica **no son vinculantes**.
- El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.
- El presente criterio se emite con base en la información suministrada mediante el oficio No.7377-2021 del 18 de agosto del 2021, suscrito por la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, no le corresponde a este órgano asesor la responsabilidad por la veracidad de dicha información.
- Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto de este, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.
- No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del criterio.
- El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Atentamente,

Licda. Silvia E. Calvo Solano.
Coordinadora a. i. Área de Análisis Jurídico.

M. Sc. Rodrigo A. Campos Hidalgo.
Director Jurídico a. i.

Ref. 1029-2021.