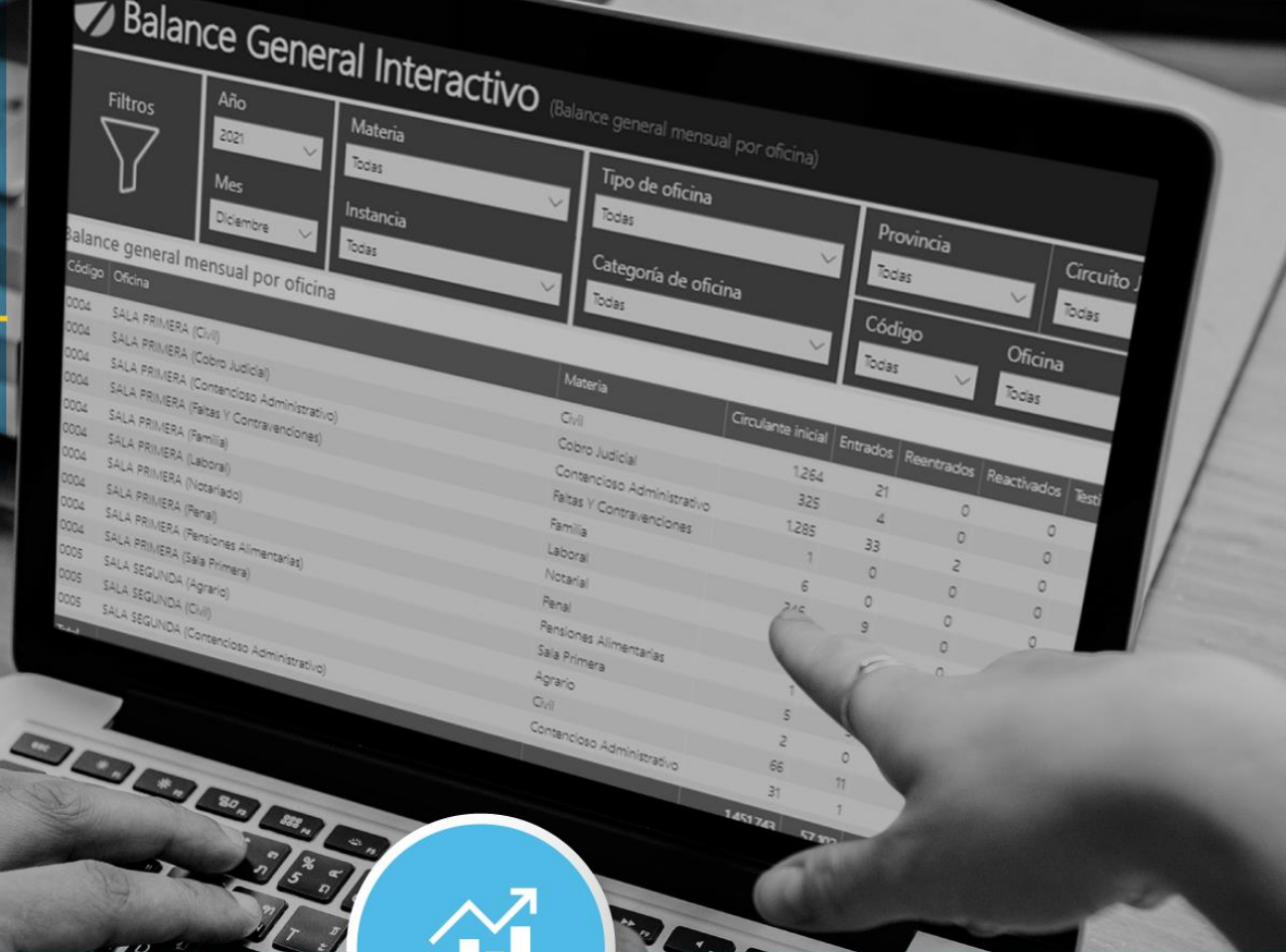




Juzgados de Materia Laboral

Elaborado por:

Ing. Israel Araya Sequeira, Profesional 2, Unidad de Análisis Estadístico
Licda. Kristel Conejo Esquivel, Profesional 2, Subproceso de Evaluación

Aprobado por:

Licda. Ana Ericka Rodríguez Araya, jefa, Sub Proceso de Estadística
Inga. Gabriela Picado González, jefa, Sub Proceso de Evaluación

Tabla de contenido

Hechos Relevantes	3
Resultados estadísticos	4
Litigiosidad	5
Productividad	5
Carga de Trabajo	6
Duración Promedio	7
Diligencias señaladas	7
Acciones realizadas por el Modelo de Sostenibilidad	8
Aplicación del análisis MAIC	8
Planes de trabajo y otras acciones	15
Oportunidades de Mejora	17



Hechos Relevantes

El siguiente cuadro muestra un resumen histórico de indicadores de gestión en materia laboral, la última columna detalla la cantidad absoluta que creció o decreció el indicador del 2021 con respecto al año anterior. La serie de datos se muestra a partir del 2018, año en el que la institución logra el 100% de cobertura nacional a través de la plataforma llamada “SIGMA”, la cual permite la extracción de datos mediante reportes diseñados y centralizados por el Subproceso de Estadística.

Movimiento de Trabajo de Materia Laboral 2018-2021							
Tipo de variable	Variable	2018	2019	2020	2021	2021 vs 2020	Dif 2021 vs 2020
Movimiento General	Circulante inicial	44 622	48 091	51 973	53 589	▲	1 616
	Casos entrados	31 845	30 852	25 978	29 210	▲	3 232
	Total de Legajos entrados	4 480	5 397	5 163	5 126	▼	-37
	Casos reentrados	3 256	3 140	2 662	2 953	▲	291
	Casos entrados por apertura de testimonios de pieza	8	8	48	10	▼	-38
	Casos terminados	36 120	35 515	32 248	36 007	▲	3 759
	Circulante final	48 091	51 973	53 576	54 868	▲	1 292
	Circulante final-en trámite	42 677	45 751	46 246	53 744	▲	7 498
	Circulante final-suspendidos	5 414	6 222	7 330	1 124	▼	-6 206
Duración	Duración promedio	16 meses 0 semanas	16 meses 2 semanas	17 meses 0 semanas	19 meses 0 semanas	▲	2 meses 0 semanas
Litigiosidad	Carga de Trabajo	84 211	87 488	85 824	90 888	▲	5 064
	% variación de la carga de trabajo respecto al año anterior	5	-4	2	-6	▲	-7,8
	Tasa de litigiosidad del Poder Judicial de CR, por cada 100 mil habitantes	616,9	594,9	494,2	653,4	▲	159,2
Congestión	Tasa de Congestión total	2,33	2,46	2,66	2,52	▼	-0,14
	Tasa de Congestión en trámite	2,18	2,29	2,43	2,49	▲	0,06
	% de Pendencia total	57,11	59,41	62,43	60,37	▼	-2,06
	% de Resolución	42,89	40,59	37,57	39,62	▲	2,04

En el pasado, existieron hechos importantes que cambiaron la tendencia de los datos, ejemplo:

1. El 25 de julio de 2017 entrada en vigencia la “Reforma Procesal laboral”, modificando el trámite de los asuntos en la materia, además que los juzgados contravencionales conocen también los asuntos de mayor cuantía, de conformidad con el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que a partir de la Reforma indica literalmente:
2. A partir del 08 de octubre de 2018, producto de la Reforma Procesal Civil, también se vieron afectados ciertos despachos laborales, como resultado de la separación de la materia civil, lo que implicó cambios de nombre en las oficinas o migraciones de expedientes hacia otro despacho.
3. Considérese relevante para la interpretación de los datos, analizar los efectos pandémicos por “COVID 2019” a partir de las disposiciones por Corte Plena en atención a la declaratoria de emergencia nacional, emitida en sesión N° 12-2020, celebrada el 16 de marzo 2020, artículo XII, en línea con las medidas adoptadas por el Ministerio de Salud, así como el decreto ejecutivo 42227-MS emitido el día 16 de marzo de 2020, en que se declara estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, Circular N°47-2020.



Principales Resultados 2021 vs 2020

Estadísticas Judiciales - Juzgados de Materia Laboral

DIRECCIÓN DE
PLANIFICACIÓN

Litigiosidad



El ingreso de 29 210 expedientes en 2021, **3 232 más que en el 2020**, siendo el tercer dato más bajo registrado en los últimos diez años.

La **tasa de litigiosidad alcanza 653,4 casos por cada 100 000 mil habitantes**, siendo el valor más alto de procesos judiciales iniciados en la materia laboral en los últimos 10 años.

Productividad



Se finiquitaron 36 007 expedientes, **3 759 casos más que el 2020**, siendo el segundo valor más alto desde el 2018. No obstante, la duración promedio para la terminación de los procesos aumentó en dos meses en relación al 2020, llegando a 19 meses.

Carga de trabajo



Al finalizar diciembre 2021, la materia laboral presenta una **carga de trabajo de 90 888 asuntos**, 5 064 más que en 2020.

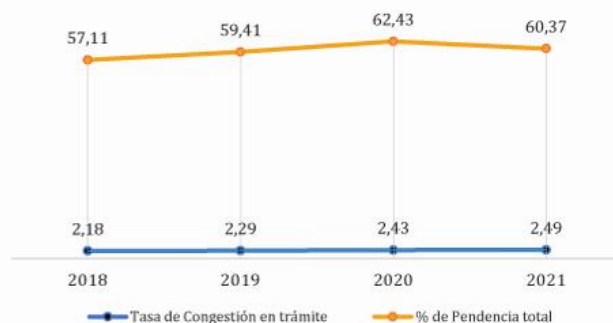


Tasa de Congestión y Pendencia

La **razón de congestión** de casos que se están tramitando es de 2,52; lo que **implica es que por cada 100 expedientes** que conforman la carga de trabajo, **se quedaron sin tramitar y finiquitar 152 casos**.

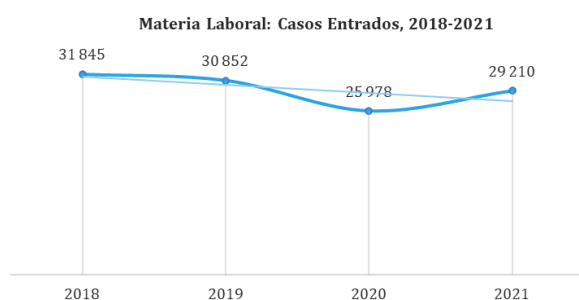
El **porcentaje de resolución aumenta en 2,04% con respecto al 2020**, a pesar de que la entrada aumentó en 3 232 casos este año, pero resolvió 3 759 asuntos más con respecto al año anterior, bajando el total de casos pendientes en 2,06%.

Materia Laboral: Tasa de Congestión y Pendencia, 2018-2021



Litigiosidad

En el ámbito del derecho procesal, se denominan puntos litigiosos a todos aquellos aspectos sobre los que existe controversia entre las partes y sobre los cuales se debe buscar una resolución judicial, de este modo será la persona juzgadora la que solucione el conflicto mediante sentencia. En términos generales; se presenta un aumento de casos ingresados a los despachos que atienden la materia laboral de 3 232 expedientes en 2021, con respecto al 2020, siendo un 9,0% inferior al 2018, el valor más alto de la serie (31 845 casos de nuevo ingreso).



La tasa de litigiosidad alcanza 653,4 casos por cada 100 000 mil habitantes, valor más alto de procesos judiciales iniciados en materia laboral de los últimos 10 años.



El comportamiento de los casos entrados resulta completamente ajeno a la gestión desarrollada en los despachos judiciales. Dicho de otra forma, esta variable no depende de las oficinas que atienden la materia laboral, sino de las personas usuarias que interponen los recursos y, por lo tanto, la variación puede experimentar situaciones externas y/o exógenas a la corriente judicial, cuyo entendimiento requiere un análisis fuera de la institución. No obstante, es conocida la composición de los asuntos que conforman la entrada, la cual se distribuye de la siguiente manera:

Clase de Asunto	Casos Entrados 2021 vs 2020			
	Absolutos 2020	Absolutos 2021	Porcentaje 2020	Porcentaje 2021
Total	25 978	34 336	▲ 100%	▲ 100%
Ordinario Público	5 139	7 002	▲ 19,78	20,39
Ordinario Privado	12 743	17 881	▲ 49,05	52,08
Ordinario sin especificar sector	124	22	▼ 0,48	0,06
Seguridad social	4 909	5 595	▲ 18,90	16,29
Procesos especiales	1 092	1 224	▲ 4,20	3,56
Procesos Colectivos	17	16	▼ 0,07	0,05
Otros procesos	827	1 839	▲ 3,18	5,36
Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso	756	638	▼ 2,91	1,86
Asuntos de otras jurisdicciones	371	85	▼ 1,43	0,25
Dato Desconocido ⁽¹⁾	0	34	▲ 0,00	0,10

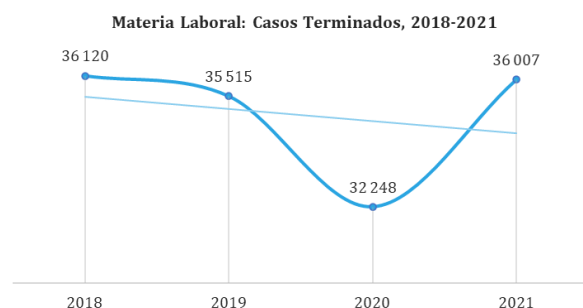
1/ Personal de la oficina no consignó la información en el sistema informático

La clase de asunto destacada con el 52,0% de los casos corresponde a “ordinario privado”, aumentando su participación en 2021 en un 3,0 % con respecto al año anterior.

Productividad

Los casos terminados en los despachos que atienden la materia laboral alcanzan el

segundo valor más alto desde el 2018, finiquitando este año 3 759 casos más que el año anterior, observe la tendencia en la siguiente gráfica.



En cuanto a la distribución de los asuntos terminados por clase de asunto, se observa el detalle de su composición porcentual en el siguiente recuadro.

Clase de Asunto	Casos Terminados 2021 vs 2020			
	Absolutos		Porcentaje	
	2020	2021	2020	2021
Total	32 248	36 007	100%	100%
Ordinarios Sector Público	5 448	5 450	16,89	15,14
Ordinarios Sector Privado	15 591	20 593	48,35	57,19
Ordinarios Sin Especificar Sector (Generales)	214	140	0,66	0,39
Seguridad Social	6 057	6 107	18,78	16,96
Procesos Especiales	1 172	1 211	3,63	3,36
Procesos Colectivos	26	16	0,08	0,04
Otros Procesos	1 203	1 606	3,73	4,46
Protección en Fueros Especiales y Tutela del Debido Proceso	588	739	1,82	2,05
Asuntos de Otras Jurisdicciones	1 949	113	6,04	0,31
Dato Desconocido	0	32	0,00	0,09

Se da un aumento principalmente reflejado en los casos ordinarios del sector privado de un 32,1% de 2020 a este año, mientras que existió una disminución en los casos de otras jurisdicciones (-94,2%).

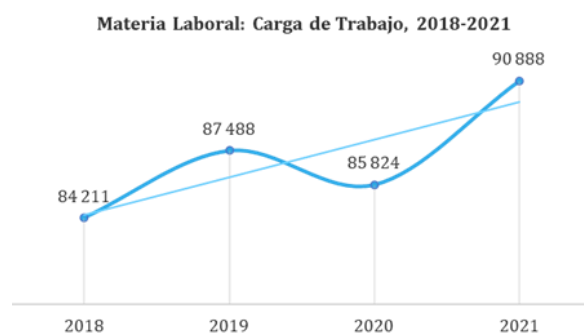
En relación con los motivos de término, el 77,8% se encuentra concentrado en los tres primeros motivos: sentencia dictada (48,8%), archivo homologado/

conciliación (15,8%) y archivo provisional (13,3%), como se muestra en el siguiente cuadro.

Estados de término	Casos Terminados 2021 vs 2020			
	Absolutos		Porcentaje	
	2020	2021	2020	2021
Total	32 248	36 067	100%	100%
Sentencia dictada	16 920	17 582	52,47	48,75
Acuerdo homologado / Conciliación	4 078	5 691	12,65	15,78
Archivo Provisional	4 109	4 797	12,74	13,30
Ejecución Cumplida	1 331	1 392	4,13	3,86
Auto-sentencia Prestación por Muerte	942	1 372	2,92	3,80
Arreglo extrajudicial / acuerdo de partes	1 060	1 074	3,29	2,98
Inadmisible	708	715	2,20	1,98
Desestimiento	483	655	1,50	1,82
Incompetencia	717	603	2,22	1,67
Caducidad	576	502	1,79	1,39
Por giro de prestaciones	274	467	0,85	1,29
Acumulación	284	346	0,88	0,96
Deserción	229	100	0,71	0,28
Otros Motivos de término*	537	771	1,67	2,14

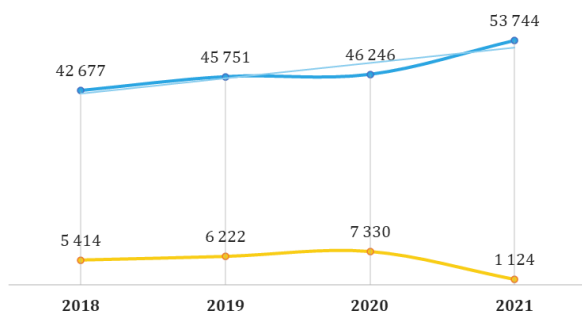
Carga de Trabajo

Dentro de los asuntos considerados como carga de trabajo en la materia laboral están tanto los casos ingresados nuevos, los reentrados y los legajos de ejecución, esto sumado a los casos que se acarrean del año anterior. Esta carga viene presentando una tendencia creciente, registrando su punto más alto en 2021 con un total de 90 888 asuntos, como se puede observar en el gráfico siguiente.



Desde la perspectiva del circulante activo, este se puede clasificar según se esté dando curso a la tramitación que corresponde, o se encuentre en un estado suspendido cumpliendo con los plazos de ley otorgados, de esta manera, en el último año se logra una mejor estadística en la cantidad de los casos suspendidos que al 2021 corresponden al 2,0% del total del circulante activo.

Materia Laboral: Circulante en trámite y circulante suspendido, 2018-2021



Duración Promedio

La duración promedio en la resolución de los casos de materia laboral se desglosan de la siguiente manera:

Tipo de Resolución	Duración 2021 vs 2020			
	Absolutos		Duración	
	2020	2021	2020	2021
Total Terminados	32 248	36 007	17 meses 0 semanas	19 meses 0 semanas
Acuerdo Homologado / conciliación	4 078	5 691	10 meses 3 semanas	15 meses 3 semanas
Acumulación	284	346	5 meses 1 semanas	4 meses 3 semanas
Archivo Conflicto Colectivo	4	--	15 meses 3 semanas	--
Archivo de Conflicto de competencia	19	22	6 meses 1 semanas	12 meses 3 semanas
Archivo provisional	4 109	4 797	18 meses 3 semanas	19 meses 2 semanas
Arreglo extrajudicial / acuerdo de partes	1 060	1 074	12 meses 3 semanas	16 meses 0 semanas
Arreglo extrajudicial sin homologación	--	2	--	4 meses 2 semanas
Autosentencias-de prestaciones por muerte	942	1 372	9 meses 3 semanas	8 meses 3 semanas
Caducidad	576	502	35 meses 3 semanas	49 meses 3 semanas
Deserción	229	100	40 meses 1 semanas	42 meses 2 semanas
Desistimiento	483	655	15 meses 1 semanas	15 meses 2 semanas
Excepción previa	22	38	6 meses 2 semanas	10 meses 1 semana
Imprudencia vía judicial	54	49	10 meses 0 semanas	11 meses 1 semana
Inadmisibilidad	708	715	7 meses 1 semanas	8 meses 0 semanas
Incompetencia	717	603	5 meses 3 semanas	12 meses 1 semana
Por giro al consignatario (a)	23	128	19 meses 2 semanas	12 meses 2 semanas
Por giro de renta	3	2	14 meses 3 semanas	24 meses 2 semanas
Por incumplimiento del art 265 del Código de Trabajo	92	27	45 meses 0 semanas	50 meses 1 semana
Prescripción	31	19	44 meses 2 semanas	44 meses 2 semanas
Rechazo de plano	68	94	7 meses 2 semanas	6 meses 0 semanas
Sentencia dictada	16 920	17 582	18 meses 3 semanas	21 meses 1 semana
Sentencia dictada sin audiencia (puro derecho)	--	18	--	8 meses 2 semanas
Sentencia dictada con audiencia	--	23	--	18 meses 0 semanas
Sentencia Homologatoria	--	39	--	14 meses 0 semanas
Sentencia Anticipada	--	26	--	21 meses 0 semanas
Sobreseimiento	2	13	8 meses 0 semanas	19 meses 0 semanas
Ejecución cumplida	1 331	1 392	16 meses 0 semanas	18 meses 0 semanas
Fallecimiento de la parte actora	18	14	28 meses 3 semanas	19 meses 1 semana
Por giro de prestaciones	274	467	15 meses 3 semanas	12 meses 0 semanas
Resuelto por RAC-conciliación	61	65	34 meses 0 semanas	15 meses 3 semanas
Sin Acuerdo Solución Alterna Previa Art 459	64	63	3 meses 3 semanas	4 meses 2 semanas
Falta integración Litis Consorcio	4	--	11 meses 1 semanas	--
Otras razones	72	69	60 meses 1 semanas	21 meses 0 semanas

La duración promedio, para el finiquito de los 36 007 casos, se calculó en 19 meses, tiempo superior al 2020 en dos meses.

El aumento más importante por cantidad de casos se da con los expedientes terminados por sentencia dictada el cual aumenta su duración en dos meses y dos semanas en 2021.

Durante el 2021, el caso de mayor duración promedio correspondió a los procesos por incumplimiento del art 265 del Código de Trabajo con 50 meses y una semana, seguido de las caducidades con 49 meses y tres semanas.

Diligencias señaladas

Es importante destacar que producto de la pandemia (COVID-19) durante el 2020 se amplía la gama de posibilidades para la

realización de juicios incluyendo las audiencias virtuales.

El cuadro a continuación se muestra que para el 2021 se registraron 7 726 audiencias más en comparación con el 2020, para un aumento de un 57,6%.

Se puede observar que, con las audiencias realizada correspondiente a video conferencia o medios electrónicos triplica la cantidad de audiencias realizadas de manera presencial. Analizando la efectividad de la utilización del medio de video conferencia o medios electrónicos, se puede identificar que se da una disminución en la no realización y suspensión de las audiencias hasta en un 25% en 2021, frente a la realización presencial que reporta una efectividad del 53% en el último año.

año, con 1 183 audiencias, seguido de la “actividad procesal defectuosa” con 765 y los “cambio fecha de señalamiento” con 727 audiencias canceladas en 2021.

Motivo de cancelación	Cantidad de audiencias canceladas			
	Absolutos		Porcentaje	
	2020	2021	2020	2021
Total	6 881	7 294	100%	100%
Cambio Fecha de Señalamiento a Solicitud de Parte	731	1 183	▲ 10,62	16,22
Actividad Procesal Defectuosa	550	765	▲ 7,99	10,49
Cambio Fecha de Señalamiento	682	727	▲ 9,91	9,97
Peticion o Solicitud de Partes	288	567	▲ 4,19	7,77
Enfermedad de la Parte o Abogado/a	93	498	▲ 1,35	6,83
Superposición de Audiencias	154	444	▲ 2,24	6,09
Archivo del Expediente	155	338	▲ 2,25	4,63
Inasistencia de las Partes	249	324	▲ 3,62	4,44
No se Citó o Notificó a las Partes	121	310	▲ 1,76	4,25
Inasistencia Parte Demandada	190	277	▲ 2,76	3,80
Señalamiento Fracasado	120	252	▲ 1,74	3,45
Motivo o Fuerza Mayor	330	218	▼ 4,80	2,99
Error en Tramitación	90	214	▲ 1,31	2,93
Solicitar prueba Documental	31	125	▲ 0,45	1,71
Interrupción de la comunicación por internet	0	99	▲ 0,00	1,36
Error en Notificación	42	98	▲ 0,61	1,34
Error en Notificación	56	94	▲ 0,81	1,29
Acción de Inconstitucionalidad	47	91	▲ 0,68	1,25
Circular 47-2020 (Suspensión por motivos de emergencia, Ministerio de Salud y CNE)	2702	30	▼ 39,27	0,41
Otros Motivos	250	640	▲ 3,63	8,77

Acciones realizadas por el Modelo de Sostenibilidad

Aplicación del análisis MAIC

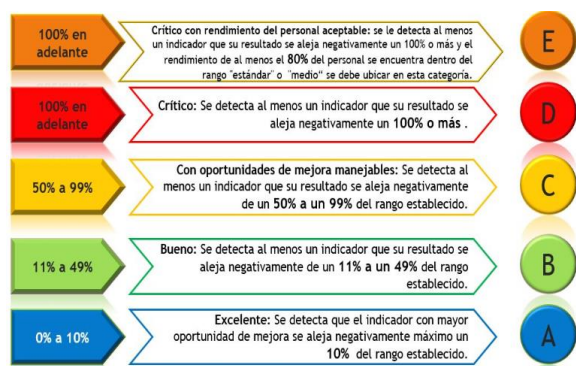
Clasificación de los despachos según el MAIC

Para la clasificación de los despachos por nivel de criticidad se utiliza la herramienta denominada “Modelo de Análisis de Indicadores por Circuito” (MAIC).

La metodología utilizada en este análisis integral se resume de la siguiente manera:

Tipo de audiencia	Resultados sostenibilidad									
	Total general	Realizada Presencial	Realizada video conferencia o medios electrónicos	Continúa	No Realizada Presencial	No Realizada video conferencia o medios electrónicos	Suspensión presencial	Suspensión video conferencia o medios electrónicos	Pendiente	Sin Efecto
Total 2020	13 424	2 491	1 515	25	2 617	387	1 978	297	2 532	1 218
Audiencia de recepción de prueba	822	125	86	2	65	18	261	31	165	69
Audiencia preta o temporal	19	3	2	0	4	0	2	0	3	0
Audiencia de conciliación	12 583	2 363	1 427	23	1 948	369	1 702	266	2 364	1 141
Total 2021	21 150	2 000	9 958	44	1 356	1 619	1 135	1 789	1 854	1 475
Audiencia de recepción de prueba	1 864	14	511	2	50	188	77	127	65	76
Audiencia preta o temporal	12	5	1	0	5	0	0	1	0	0
Audiencia de conciliación	5 092	680	2 740	18	289	512	111	262	388	141
Audiencia preta o temporal	13	2	1	0	1	1	0	0	2	0
Audiencia complementaria	39	3	15	0	0	0	0	1	17	2
Audiencia preliminar	42	11	22	0	1	5	0	3	1	1
Audiencia preliminar y complementaria	12	4	9	0	0	0	0	0	0	0
Audiencia única	44	7	20	0	0	0	1	0	13	7
Cualificación preta art. 4	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Cualificación temporal	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Cualificación y juicio	12	10	1	0	0	0	0	0	1	1
Cualificación y recepción de prueba	11 734	1 607	5 451	19	757	764	701	1 075	468	892
Nota documental	244	40	6	1	123	23	14	18	0	10
Declarar / juicio	2 332	288	1 057	18	111	169	134	236	108	249
Declarar / juicio - continuación	81	15	19	1	2	6	2	6	2	8
Obligación de mediar	11	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Obligación de calificación	3	0	1	0	0	1	0	0	0	1
Obligación de expedir	57	16	16	0	7	3	6	1	1	5
Lectura de sentencia	4	0	3	0	0	0	1	0	1	1
Medios casuales	93	36	27	0	9	0	5	3	2	2
Prueba personal	4	3	0	0	0	0	0	1	0	0
Reconocimiento judicial	4	1	2	0	0	0	0	1	0	0
Reserva	148	77	1	1	32	0	9	0	3	22
Servicio nacional de facilitadores	6	0	2	0	1	0	1	1	1	0

Por otra parte, a nivel general se tiene que en el 2021 se incrementó la cantidad de audiencias canceladas en 413 (6,0%), siendo el “cambio fecha de señalamiento a solicitud de parte” la que mayor cantidad de cancelaciones registra durante este



(generalmente por varios meses de ejecución), ya sea con el compromiso del personal propio de la oficina, o bien elaborando un plan adicional de trabajo con personal supernumerario y en algunos casos, con colaboración de recursos del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (CACMFJ).

Cada despacho y oficina es evaluado conforme a sus propios parámetros de medición definidos en la Matriz de Indicadores de Gestión implementada.

En el caso de las calificaciones “A” (excelente) y “B” (bien) corresponde a oficinas y despachos que presentan una buena gestión general de sus áreas de trabajo y el eventual alejamiento de sus indicadores en sus resultados con relación a los parámetros establecidos es totalmente recuperable en el corto plazo, por lo general se debe a alguna situación especial, como cierre colectivo, aumento de demanda excepcional por una situación específica que afecta a esta materia, entre otros aspectos.

La calificación “C” (con oportunidades de mejora manejables) corresponde a oficinas que presentan alejamientos negativos en sus resultados que se deben atacar de inmediato, ya que si se descuidan podrían convertirse rápidamente en una oficina “D” o “E”. Las oficinas en categoría “C” por lo general deben trabajar en un plan remedial debidamente definido

Las calificaciones “D” (crítico con mayoría del personal que no cumple cuotas de trabajo) y “E” (crítico con al menos un 80% del personal que sí cumple cuotas de trabajo) presentan el mismo nivel de criticidad de una o varias áreas del despacho u oficina; sin embargo, es importante identificar las oficinas que a pesar de estar dentro de estas calificaciones, su personal presenta bajos rendimientos en el cumplimiento de las cuotas de trabajo establecidas, lo cual hace que la situación crítica cada vez empeore (calificación “D” rojo). Por otra parte, en esta categoría de “crítico” también se identifican o separan las oficinas que, a pesar de estar en un alto nivel de criticidad, la mayoría de su personal (al menos el 80% del personal) cumple con las cuotas de trabajo establecidas, lo que demuestra un mayor compromiso y a la vez se trabaja para mejorar esa situación (calificación “E” naranja) y lograr que el despacho se poseione en una mejor categoría en aras de fortalecer los procesos de mejora continua. Los despachos en estas calificaciones requieren atención prioritaria, formulación de planes de trabajo,

valoración de asignación de personal supernumerario u otros recursos para lograr mejorar la situación o incluso impedir que ese nivel de criticidad aumente.

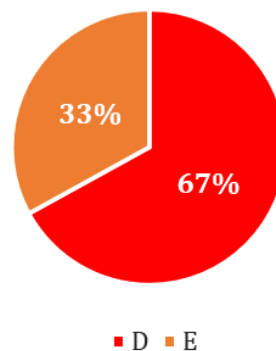
Se destaca que, como parte del análisis que realiza la persona profesional de la Dirección de Planificación se podría detectar con evidencia clara que algún resultado de los indicadores de gestión se encuentra en un nivel crítico, pero por razones excepcionales o bien, ajenas por completo al despacho. Como ejemplo pueden citarse la existencia de un solo escrito que no se puede tramitar debido a que se está a la espera de que ingresa la comisión de notificación respectiva, carga de trabajo insuficiente para alcanzar la cuota establecida en los indicadores de gestión, señalamientos agendados a largo plazo por solicitud de las partes, entre otros, que demuestran que efectivamente la gestión de la oficina es correcta y que el resultado mostrado en los indicadores de gestión es atribuible a causas externas al despacho y que por lo tanto, después de superar esa situación excepcional, los resultados obtenidos por el despacho u oficina judicial estarán dentro de los parámetros estándares, se podrá previa valoración de la persona profesional de la Dirección de Planificación excluir las situaciones detalladas anteriormente y asignar una calificación que demuestre el área crítica real que se debe abordar.

En materia Laboral existen seis despachos judiciales especializados que conforman del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad en donde existe profesional de Planificación destacado en la zona, se citan a continuación:

1. Juzgado Laboral de Cartago.
2. Juzgado Laboral de Heredia.
3. Juzgado Laboral de Puntarenas.
4. Juzgado Laboral del Primer Circuito Judicial de Alajuela.
5. Juzgado Laboral del Segundo Circuito Judicial de Alajuela.
6. Juzgado Laboral del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

El gráfico que se muestra a continuación representa el total de despachos por calificación al mes de diciembre del 2021:

Calificación al mes de diciembre 2021



El mayor porcentaje de despachos se posicionaron en la calificación D, 67% de las oficinas obtuvieron una calificación “crítico” (D color rojo), en el caso del

Juzgado Laboral del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, se mantuvo en dicha calificación durante todo el 2021. En el caso del 33% restante de las oficinas, se posicionan en la calificación “crítico, pero con buen rendimiento de personal” (E, color naranja), sin embargo, se destaca que al menos un 80% del personal que conforma estos despachos sí cumplieron con las cuotas de trabajo establecidas.

Es relevante destacar que el Juzgado de Trabajo de Heredia mantuvo un 100% del período del 2021 con calificación “E”, en comparación con los demás despachos especializados, que tuvieron variaciones de un mes a otro.

Resultados de los indicadores más relevantes para la clasificación MAIC

En materia Laboral, los principales indicadores que se consideran para el MAIC son los siguientes:

- Plazo para resolver demandas nuevas
- Plazo para resolver escritos
- Plazo de espera dictado de sentencia escrita (días-general) para asuntos con antiguo Código de Trabajo
- Plazo de espera dictado de sentencia (días-general) para asuntos con Reforma Procesal Laboral
- Cantidad de expedientes pendientes de fallo

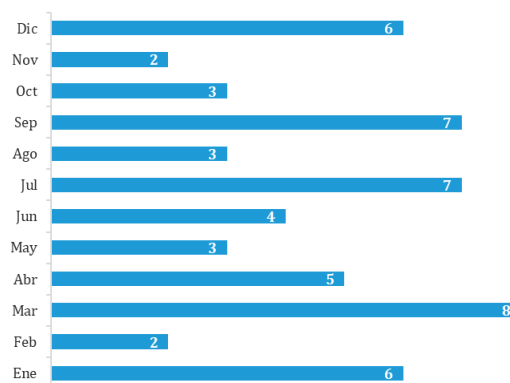
- Cantidad de audiencias pendientes de realización
- Plazo de espera para la realización de audiencia de recepción de pruebas o debate(días)
- Porcentaje de rendimiento por persona Técnica Judicial
- Porcentaje de rendimiento por persona Juzgadora

Indicadores de plazos

Plazo para resolver demandas nuevas

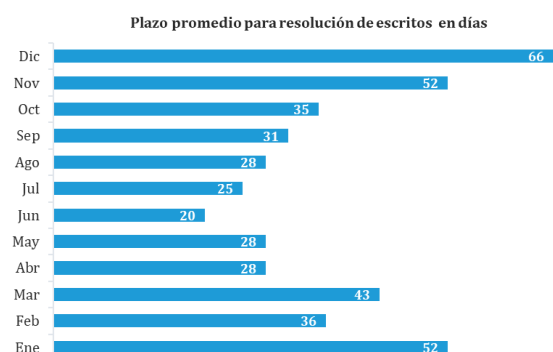
Para este indicador se toma como parámetro estándar 7 días, durante el 2021 los seis despachos analizados, mantuvieron un promedio de 5 días, logrando dar curso a los asuntos nuevos en un tiempo menor al estimado.

Plazo promedio para resolución de asuntos nuevos en días



Plazo para resolver escritos

Para este indicador se mantiene como parámetro estándar de 10 a 15 días. Sin embargo, durante el período analizado se mantiene un promedio de 36 días. Es importante resaltar que al mes de diciembre del 2021 el Juzgado Laboral de Alajuela, así como el Juzgado Laboral de Puntarenas, mantienen este indicador por debajo del parámetro estándar. (14 y 10 días respectivamente).



Plazo de espera dictado de sentencia escrita para asuntos con antiguo Código de Trabajo

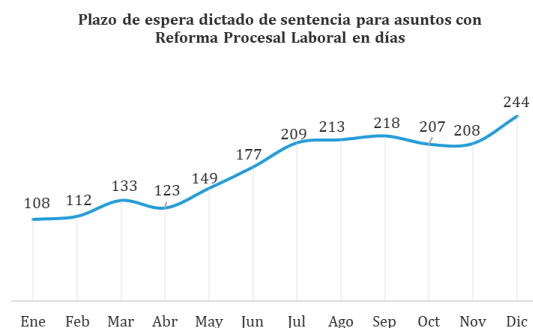
Con la entrada en vigencia del nuevo código de Trabajo se solicita el dictado de sentencia en un plazo de cinco días, por lo que los asuntos correspondientes al antiguo Código de Trabajo, sufrieron un rezago, debido a que las personas juzgadoras dieron prioridad a los expedientes que debían resolver bajo el nuevo Código, ya que según el artículo 537 del nuevo Código de Trabajo, el dictado de la sentencia, fuera de los plazos indicados en este Código, sin causa justificada, constituirá falta grave de servicio y dará

lugar a las responsabilidades civiles y disciplinarias correspondientes.

Por lo anterior y a pesar de que algunos despachos contaban con una menor cantidad de asuntos relacionadas al antiguo código, actualmente existen despachos que mantienen carga de trabajo en este indicador, mismos que cuentan con un plazo promedio de dictado de sentencia de 128 días. Actualmente de los juzgados analizados únicamente Puntarenas y Heredia no cuentan con expedientes pendientes de resolver en este indicador.

Plazo de espera dictado de sentencia para asuntos con Reforma Procesal Laboral

Para este indicador se mantiene un parámetro promedio estándar de 10 a 15 días, sin embargo, por el volumen de trabajo para el año 2021, el promedio de resolución es de 175 días. Al mes de diciembre de 2021 los seis juzgados analizados superan los 100 días en este indicador.



Cantidad de expedientes pendientes de fallo

Relacionado con el indicador anterior, existe un alto volumen de trabajo, producto no solo de la entrada en vigencia del nuevo código, sino también como consecuencia de los atrasos sufridos por la pandemia COVID 19, pues durante el año 2020 se tuvo paralización de labores, cierres de despachos, incapacidades, entre otras situaciones que incrementaron este indicador. Al mes de diciembre 2021, se cuenta con un total de 931 expedientes para fallo (contemplando la sumatoria de los seis despachos analizados). Para los juzgados de Alajuela y Limón se cuenta con menos de 100 asuntos en esta tarea (82 y 50 respectivamente). Para este indicador se propuso un parámetro estándar de 96 a 142 asuntos pendientes de fallo, por despacho, dicho parámetro podría variar de acuerdo a la cantidad de jueces con la que cuente la oficina.

Cantidad de audiencias pendientes de realización

A pesar de contar con la posibilidad de realizar las audiencias de forma virtual, los despachos analizados mantienen a diciembre del 2021 un total de 3946 audiencias pendientes de realizar, un 620% más de lo esperado de acuerdo con el indicador. Lo anterior como consecuencia de los diferentes cierres y suspensiones de audiencias realizados durante el 2020 y

que aún durante el 2021 afecta este indicador. (Efecto COVID-19)



Plazo de espera para la realización de audiencia de recepción de pruebas o debate

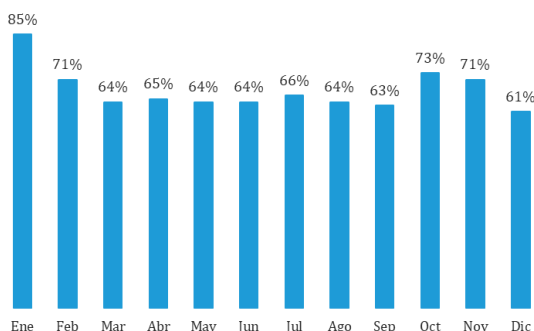
Debido a las diversas situaciones sufridas a raíz de la pandemia COVID 19, el Poder Judicial se vio en la obligación de tomar medidas que ayudaran a mitigar la propagación del virus, en el caso de las audiencias, muchas debieron ser reprogramadas y en algunos casos incluso suspendidas a petición de las partes justificando temas relacionados a dicha situación, por lo anterior las agendas de los despachos analizados se han visto afectadas, para el 2021 el promedio de espera para realizar audiencia es de 442 días, sin embargo este dato varía de acuerdo con la cantidad de asuntos pendientes por despacho. Para este indicador se propuso un parámetro estándar de 60 a 90 días por despacho.



Indicadores operacionales

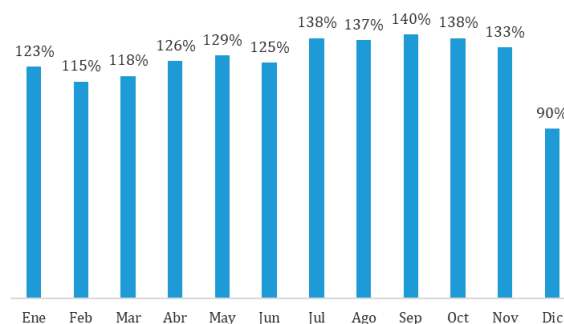
Porcentaje de rendimiento por persona Técnica Judicial

El indicador de rendimiento para el período analizado se mantuvo en un promedio de 63%, si bien se encuentra por debajo del parametro estándar del 90%, esto se debe a que las personas técnicas judiciales mantienen sus escritorios al día, lo que les impide cumplir con cuotas de trabajo debido a la falta de carga de trabajo. Este indicador debe relacionarse con el del plazo para resolver escritos y demandas nuevas, mismos que como se detalla líneas arriba se mantienen con plazos favorables a pesar del alto volumen de trabajo que se presenta en esta materia.



Porcentaje de rendimiento por persona Juzgadora

Al igual que las personas técnicas judiciales, en el caso de las personas juzgadoras se aprecia un rendimiento para el año 2021 de un 126%, lo que demuestra que incluso se atendieron más asuntos de lo establecido mensualmente como cuota de trabajo.



Histórico de calificaciones de acuerdo con el MAIC durante el 2021

Se presenta el histórico de las calificaciones obtenidas por cada despacho de Trabajo durante el 2021:

Despacho	Juzgado de Trabajo de Limón	Juzgado de Trabajo de San Carlos	Juzgado de Trabajo de Puntarenas	Juzgado de Trabajo de Cartago	Juzgado de Trabajo de Heredia	Juzgado Trabajo I Circ. Jud. Alajuela
ene-21	D	D	D	D	E	E
feb-21	E	D	D	E	E	E
mar-21	E	D	D	E	E	D
abr-21	E	D	D	E	E	E
may-21	D	D	D	E	E	D
jun-21	D	D	D	D	E	E
jul-21	D	D	E	E	E	E
ago-21	E	D	E	D	E	D
sep-21	D	D	D	E	E	E
oct-21	D	D	D	E	E	E
nov-21	D	D	D	E	E	E
dic-21	D	D	D	E	E	D

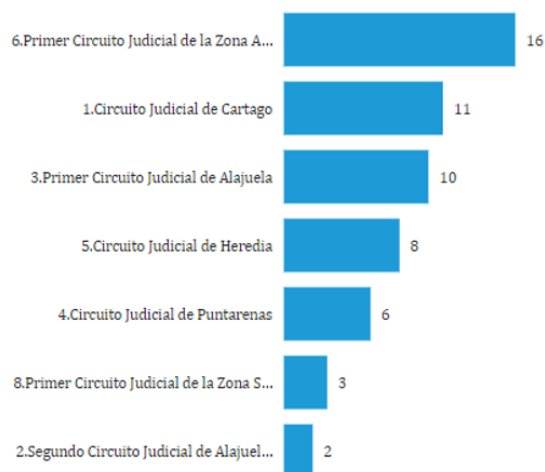
El mayor porcentaje de despachos se posicionaron en la calificación D, 67% de las oficinas obtuvieron una calificación “crítico” (D color rojo), en el caso del Juzgado Laboral del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, se mantuvo en dicha calificación durante todo el 2021. En el caso del 33% restante de las oficinas, se posicionan en la calificación “crítico, pero con buen rendimiento de personal” (E, color naranja), sin embargo, se destaca que al menos un 80% del personal que conforma estos despachos sí cumplieron con las cuotas de trabajo establecidas.



Planes de trabajo y otras acciones

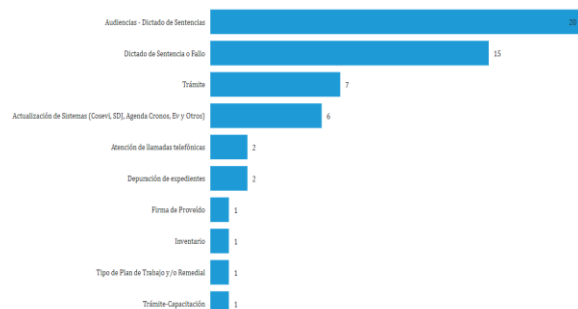
Durante el 2021 se realizaron un total de 56 planes de trabajo a nivel nacional en materia Laboral, 54 de ellos fueron con recursos de personas supernumerarias y 2 planes remediales con recursos propios de la oficina. A continuación se muestra la cantidad de planes de trabajo por Circuito Judicial:

Cantidad de Planes de Trabajo por Circuito Judicial



Del gráfico anterior se obtiene que un 28% de los planes de trabajo fueron en el Circuito Judicial de la Zona Atlántica, un 19% en el Circuito Judicial de Cartago, un 15% en el Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, un 17% en el Circuito Judicial de Alajuela, un 14% en el Circuito Judicial de Heredia, un 10% corresponde a planes en el Circuito Judicial de Puntarenas.

Los tipos de planes de trabajo fueron los siguientes:



Un 35% de los planes de trabajo fue enfocado a audiencias-dictado de sentencia, un 26% al dictado de sentencia, un 12%, al trámite de expedientes, y el restante se dedicó al apoyo en labores administrativas, como actualizar sistemas, atención de llamadas telefónicas, depuración de expedientes, entre otras tareas.

En lo que respecta a otras acciones realizadas durante el 2021, fueron las siguientes:

✓ En acuerdo del Consejo Superior en sesión 07-21 artículo XL se acordó tener por recibido el informe 7-PLA-EV-MI-2021, relacionado con el análisis de las cuotas de trabajo e indicadores establecidos en materia Laboral 2020 y el plan de trabajo para atención de asuntos de menor cuantía.

✓ En acuerdo del Consejo Superior en sesión 49-2021 artículo XII, se conoce el informe 556-PLA-MI-2021 que contiene el análisis de las cuotas de trabajo e indicadores establecidos en materia Laboral 2020 y el plan de trabajo para atención de asuntos de menor

✓ Se pone en conocimiento del Consejo de Administración del Circuito que el personal del Juzgado de Trabajo de Cartago ha comunicado que se encuentra desmotivado y se expresa un mal ambiente laboral a lo interno, específicamente por el trato de algunas personas juzgadoras

hacia ellos. Solicitan colaboración del Consejo de Administración para que intervenga en la situación y se solicite a Ambiente Laboral un abordaje general de todo el personal del despacho. Por lo anterior, se recomienda al Consejo de Administración realizar una reunión únicamente con el personal técnico del Juzgado de Trabajo para que se exprese de forma clara la situación que se está dando con relación al ambiente laboral, con el fin de tomar acciones al respecto, ya que esta situación afecta de forma directa el rendimiento y gestión del despacho en general.

✓ El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, brindó apoyo con planes de trabajo en fallo de expedientes durante el 2021.

Despachos del país que recibieron apoyo por parte del CACMFJ durante el 2021

Despacho	Cantidad
Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de Alajuela	24
Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José	63
Juzgado Civil y Trabajo del I Circuito Judicial de Guanacaste (Liberia)	16
Juzgado Civil y Trabajo de Grecia	28
Juzgado de Trabajo de Desamparados	9
Juzgado Contravencional de Upala	32
Juzgado Contravencional de Los Chiles	2
Juzgado de Trabajo de Puntarenas	3
Juzgado Contravencional de Carrillo	26
Juzgado Contravencional de Sarapiquí	18
Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Pococi)	207
Total	428

Fuente: Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional

✓ En agosto 2021 mediante el oficio 900-PLA-EV-2021 conocido por el Consejo Superior mediante sesión 69-2021, artículo LV, del 12 de agosto 2021, se hace referencia a una solicitud planteada por la Comisión de la Jurisdicción Laboral para modificar la estructura funcional de trabajo del Juzgado de Trabajo de Cartago, en la cual se explica la estructura que se mantenía en ese momento y las implicaciones de los cambios solicitados.



Oportunidades de Mejora

De seguido se sugieren algunas oportunidades de mejora, vinculadas con la gestión desarrollada en los juzgados competentes en materia laboral.

En temas estadísticos:

- Es importante tomar en cuenta que cuando se trata de eliminar un expediente del sistema institucional por que corresponde a un expediente duplicado, es decir, que por error se creó dos veces, se recomienda; hacer la eliminación en el mismo mes que se creó la carpeta, para evitar cuantificar la misma en el circulante del mes.
- Se insta a continuar aplicando lo que indican las circulares, protocolos y planes que se han aprobado por el Consejo Superior

con el fin de promover la mejora continua, eficiencia y eficacia.

- La principal herramienta con la que se cuenta actualmente por parte del Subproceso de Estadística para la visualización, análisis y posterior estructuración de información es el sistema SIGMA. Por tal motivo es que se define como el principal insumo de mejora y en el contexto de lo relacionado específicamente con las variables con perspectiva de género, la necesidad hacia la continuidad de capacitación del personal judicial en los diferentes despachos a nivel nacional para solventar a futuro, información en blanco, faltante o mal digitada que resulta en lo que se definió como “dato desconocido” ratificando la importancia del correcto ingreso de los datos a nivel del sistema informático.
- Se les insta a los despachos a mejorar el ingreso de la información en los sistemas y de ser necesario realizar las consultas en temas estadísticos al Subproceso de Estadística.

En temas asociados a acciones realizadas por el Modelo de Sostenibilidad:

- Maximizar los espacios disponibles que existen mensualmente en la agenda a efecto de ir “rellenando” y acortando providencialmente el plazo de espera de audiencia.
- En la matriz de indicadores solo se deberá contemplar la cantidad de audiencias pendientes y no todo lo que se registra en cronos, como por ejemplo apuntes relacionados a reuniones, capacitaciones entre otros.
- Realizar conciliaciones masivas con el fin de generar un impacto positivo en la reducción de circulante.
- Promover planes remediales para disminuir la cantidad de casos en el circulante activo de mayor antigüedad.
- Realizar planes remediales que colaboren con la disminución de asuntos pendientes de fallo particularmente de aquellos considerados de “Puro Derecho”.
- Dictar sentencia de los asuntos pendientes y tramitar los escritos, por orden de fecha en que fueron pasados a fallo o firma, con el fin de no afectar y extender los plazos de espera establecidos en los Indicadores de Gestión.

Al Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional

- Coordinar en conjunto con la Administración Regional del Circuito y la persona Profesional de la Dirección de Planificación a cargo del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad sobre los eventuales planes de trabajo y/o de descongestionamiento que se realicen o se programen en los despachos u oficinas del Circuito, con el fin de que se logre la maximización del recurso adicional que se le brinda a los sobre las principales necesidades detectadas.
- Diseñar una circular en donde se establezcan los lineamientos para las personas técnicas supernumerarias cuando deban atender suplencias, asimismo la directriz sobre las cuotas de trabajo aplicables para este personal tanto en caso de suplencias como en planes de trabajo definidos, así como si existen restricciones para dicho personal por materia.
- Fiscalizar el cumplimiento de la aplicación del Modelo de Sostenibilidad de cada circuito judicial como un consolidado nacional donde se verifique la información completa, plazos, justificaciones de incumplimiento e identificar aquellos despachos y

oficinas que constantemente incumplen con algún o algunos aspectos relacionados del Modelo. Lo anterior, utilizando como insumo la información de Indicadores de Gestión tomada de la página de la Dirección de Planificación.

A las Administraciones Regionales

- Mantener la buena práctica, de la asignación del recurso supernumerario en respuesta de planes remediales o de trabajo resultantes del seguimiento realizado en el Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad de Proyectos.
- Mantener la buena práctica, de la labor de seguimiento de los despachos y oficinas, que considera la revisión, análisis y recopilación de documentos de seguimiento mensual para ser remitidos al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y al Subproceso de Estadística de la Dirección de Planificación en el plazo correspondiente.
- Mantener la buena práctica, de la optimización de las Salas de Juicio en apego a las recomendaciones dirigidas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional las cuales fueron acogidas por Consejo Superior del Poder Judicial en sesión 1-2021, artículo XXXVIII.

Este análisis fue aprobado por la Corte Plena, en **sesión N° 107-2022** celebrada el 06 de diciembre del 2022. A continuación, se transcribe el acuerdo que literalmente dice:

“ARTÍCULO XLI

Documento N° 13868-2022

El ingeniero Dixon Li Morales, Jefe interino del Proceso Ejecución de las Operaciones de la Dirección de Planificación, mediante oficio 1115-PLA-EV-ES-AJ-2022, comunicó los siguiente:

Le remito informe suscrito por la Licda. Licda. Ana Ericka Rodríguez Araya, Jefa del Subproceso de Estadística y la Inga. Elena Gabriela Picado González, Jefa del Subproceso de Evaluación, que contiene el análisis y cuadros estadísticos, relacionados con los movimientos de trabajo en los despachos judiciales competentes en materia Laboral en primera instancia, durante el 2021.

Con el fin de que se manifestara al respecto, mediante oficio 1026-PLA-EV-ES-AJ-2022 del 25 de octubre de 2022, el preliminar de este documento fue puesto en conocimiento del Magistrado Orlando Aguirre Gómez, Coordinador de la Comisión de la Jurisdicción Laboral, envió respuesta con el oficio 82-CJL-2022 de fecha 2 de noviembre de 2022, en el cual se indica que no tiene observaciones al contenido del informe.

Se acordó: 1.) Tener por recibido el informe 1115-PLA-EV-ES-AJ-2022 de la Dirección de Planificación, que contiene el análisis y cuadros estadísticos, relacionados con los movimientos de trabajo en los despachos judiciales competentes en materia Laboral, en primera instancia, durante el 2021. **2.)** Tomar nota de la información consignada y de los elementos estadísticos conclusivos y relevantes contenidos en el informe de cita 1115-PLA-EV-ES-AJ-2022. En consecuencia, se aprueban las recomendaciones sugeridas en el informe de cita, referentes a las oportunidades de mejora vinculadas con la gestión de los despachos judiciales competentes en materia Laboral. **3.)** Hacer este informe de conocimiento de la Comisión de la Jurisdicción Laboral, todos los despachos del país que atienden materia Laboral, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Dirección Ejecutiva (Administraciones Regionales) y Dirección de Planificación para lo que a cada uno corresponda. **Se declara este acuerdo firme.”**



Información de la página web

El presente informe permite a la persona usuaria tener un **panorama general** sobre la gestión realizada, durante los últimos años.

Para poder visualizar la información segregada por nombre de oficina, desgloses de las principales variables que conforman el movimiento de trabajo, duraciones promedio por materia, medidas alternas, diligencias señaladas, delitos, entre otros resultados; se pone a su disposición los siguientes enlaces de nuestra página web.

Herramientas en línea

Se puede encontrar diferentes tableros con estadísticas más recientes, sobre la oficina de su interés, por medio de los siguientes vínculos:

<https://planificacion.poder-judicial.go.cr/index.php/estadisticas-e-indicadores/estadisticas-para-especialistas>.

<https://planificacion.poder-judicial.go.cr/index.php/estadisticas-personas-usuarias>

Anuarios de estadísticas judiciales y policiales

Se puede encontrar los análisis correspondientes por materia, así como los cuadros estadísticos respectivos en formato de Excel por medio del siguiente vínculo:

<https://planificacion.poder-judicial.go.cr/index.php/estadisticas-e-indicadores/anuarios-aprobados-por-consejo-superior>

