



PODER JUDICIAL

Fortaleza de la Democracia al servicio de Costa Rica

Boletín

Centro Electrónico de Información Jurisprudencial (CEIJ)

Resoluciones de interés del Poder Judicial

Abril 2026



RESOLUCIONES



CIRCULARES



VARIOS

Análisis y difusión de resoluciones judiciales al servicio de la transparencia
y el acceso a la información pública.

CONTENIDO

(Dar CLICK en cada TÍTULO para ir al texto respectivo)

PRESENTACIÓN	4
SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	4
Discriminación en materia laboral: Inexistencia de discriminación en caso de despido por condición de salud derivado de no idoneidad médica para el puesto.....	4
Discriminación en materia laboral: Despido discriminatorio por condición de salud acreditado mediante prueba indiciaria y distribución dinámica de la carga probatoria.....	4
Despido: Despido discriminatorio por afiliación sindical.....	5
Prescripción de la potestad disciplinaria del patrono: Inexistencia de prescripción de la potestad de disciplinaria del patrono por suspensión justificada de los plazos debido a la pandemia por coronavirus.	5
Mesero: Improcedente derecho a propina a personal mesero que labora en servicios de restaurante bajo I a modalidad “todo incluido”.	6
Persona trabajadora interina: Estabilidad relativa del servidor interino y prohibición de sustituir un interino por otro en iguales condiciones salvo supuestos excepcionales	6
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	7
Proceso administrativo disciplinario: Abordaje del tratamiento y rehabilitación en caso de alcoholismo.....	7
Proceso administrativo disciplinario: Generalidades de los procedimientos disciplinarios en materia de acoso sexual.	7
FAMILIA	8
Medidas cautelares en materia de familia: Naturaleza jurídica de las medidas cautelares anticipadas y distinción con las medidas de protección judiciales y administrativas de depósito o cuidado provisional de personas menores de edad.....	8
FAMILIA – PENSIONES ALIMENTARIAS	9
Pensión alimentaria: Análisis sobre el derecho alimentario de las personas con discapacidad. Concepto y evolución del retardo mental.	9
INSPECCIÓN JUDICIAL	9
Conducta indebida: Utilización de constancia salarial alterada con el fin de obtener un crédito.	9
Incumplimiento de horario laboral: Llegadas tardías, salidas tempranas y omisión de marcas en el sistema de asistencia electrónica.	10

CONTENIDO

(Dar CLICK en cada TÍTULO para ir al texto respectivo)

LABORAL	10
Despido justificado: Configuración de falta grave por insubordinación y desobediencia reiterada por la persona trabajadora genera pérdida de confianza.....	10
PENAL	11
Prueba indiciaria en materia penal: Determinación indiciaria del tipo de lesiones encontradas a menor ofendida, para establecer un mecanismo de trauma asociado al “síndrome de la niña sacudida” (SNS) y exclusión de otras patologías causales.....	11
Incumplimiento de medida de protección: Absolutoria de imputado indígena acusado por el delito de incumplimiento de medida de protección, en caso donde no se le asistió con un intérprete cuando le notificaron las medidas.	12
Derecho de abstención en el proceso penal: Improcedente advertir el derecho de abstención cuando el vínculo de pareja terminó.....	12
PENAL JUVENIL	13
Sanción Penal Juvenil: Falta de compromiso y responsabilidad de imputado rompen con el principio de que la privación de libertad debe ser la “ultima ratio”	13
RESOLUCIONES INTERNACIONALES	14
CIRCULARES	16
CONTÁCTENOS	19



PRESENTACIÓN

El Centro Electrónico de Información Jurisprudencial (CEIJ) del Poder Judicial pone a disposición en esta edición una selección de resoluciones dictadas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y por otros órganos jurisdiccionales y disciplinarios del Poder Judicial, organizadas por materia para facilitar su consulta.

Los criterios contenidos en estas sentencias pueden ser objeto de revisión, modificación o confirmación por instancias superiores, conforme al marco normativo aplicable.

El texto íntegro de cada resolución puede consultarse en el Sistema Nexus-PJ mediante:

- el ícono de acceso directo incorporado en cada registro; o
- la búsqueda avanzada, utilizando el número de voto y año.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Discriminación en materia laboral: Inexistencia de discriminación en caso de despido por condición de salud derivado de no idoneidad médica para el puesto.	
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N° 00466 - 2026 Fecha de la Resolución: 13 de Febrero del 2026 a las 15:20 Expediente: 19-000964-1178-LA https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1367376	"IV.-[...]Estos riesgos incluyen no solo la generación de mayores lesiones en la persona por la realización continua de esfuerzos físicos, sino que, por la actividad desarrollada, se podría afectar la salud de los pacientes que se atienden y de los compañeros de trabajo."

Discriminación en materia laboral: Despido discriminatorio por condición de salud acreditado mediante prueba indiciaria y distribución dinámica de la carga probatoria.	
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia Resolución N° 00427 - 2026 Fecha de la Resolución: 13 de Febrero del 2026 a las 14:23 Expediente: 21-001161-0173-LA https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1366724	"IV.-[...]Como se dijo, quien invoca la discriminación, además de alegar de forma concreta y precisa lo que considera un acto discriminatorio, le es suficiente la generación de indicios para que se pueda tener probada la discriminación."





Despido: Despido discriminatorio por afiliación sindical.

<p>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>Resolución N° 00177 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 21 de Enero del 2026 a las 14:35</p> <p>Expediente: 22-000154-1546-LA</p> <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1364177</p>	<p>"III.- SOBRE EL FONDO: [...] En conclusión, lleva razón la parte actora sobre la existencia de indicios que permiten estimar como probada la discriminación sindical; por su parte la justificación que ha presentado la parte patronal no ha alcanzado la exigencia probatoria que le correspondía, circunstancia que impide excluir el ánimo discriminatorio que reviste el despido."</p>
---	--

Prescripción de la potestad disciplinaria del patrono: Inexistencia de prescripción de la potestad de disciplinaria del patrono por suspensión justificada de los plazos debido a la pandemia por coronavirus.

<p>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>Resolución N° 00290 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 30 de Enero del 2026 a las 15:13</p> <p>Expediente: 21-000166-0166-LA</p> <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1366326</p>	<p>"III.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA: [...] Así las cosas, si bien entre la apertura del procedimiento disciplinario el 13 de marzo de 2020 y el dictado del traslado de cargos el 1° de septiembre siguiente (notificado el 7 de septiembre) transcurrió más del mes que estipula el numeral 414 del Código de Trabajo, ello se debió a una suspensión justificada de los plazos, conforme se explicó en líneas atrás."</p>
---	--





Mesero: Improcedente derecho a propina a personal mesero que labora en servicios de restaurante bajo la modalidad “todo incluido”.

<p>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>Resolución N° 0046 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 09 de Enero del 2026 a las 14:15</p> <p>Expediente: 21-000316-0775-LA</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1364046</p>	<p>"III.- ANÁLISIS DEL CASO: La juzgadora que precedió en el conocimiento del asunto tuvo por demostrado, sin objeción de las partes, que: "1) La accionante labora para la sociedad accionada como salonera desde el 30 de enero de 2016. 2) El Hotel Riu Palace, propiedad de la empresa demandada, realiza su trabajo bajo la modalidad de servicio todo incluido". Los saloneros que laboran en un negocio que presta sus servicios bajo la modalidad de "todo incluido" no tienen derecho a la propina, por las razones que se dirán. Para resolver este asunto es necesario determinar qué se entiende por el término "propina" y la naturaleza de esta. En tal sentido, en el voto de esta Sala n.º 381-1999, de las 10:20 horas del 10 de diciembre de 1999, se señaló: "III.-ACERCA DE LA PROPINA: Como análisis previo, debemos determinar qué se entiende por el término propina. Al respecto, el Diccionario de la Real Academia Española la define como "una gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual" (Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Edición. Madrid, España, 1984, pág. 1111). Según Cabanellas, el vocablo propina "se deriva del verbo latino "propinare", "convidar a beber"; por ser muy frecuente en otros tiempos el dicho, y el hecho de darse monedas "para una copa o un trago" o expresiones equivalentes. En acepciones más laborales significa el pequeño sobreprecio que se da voluntariamente -o por coacción social- como satisfacción por algún servicio recibido. Con perfil más técnico puede definirse la propina como la retribución que el usuario de un servicio abona directamente al trabajador, con carácter voluntario, o consuetudinario al menos, como satisfacción por la atención recibida" (CABANELLAS, Guillermo, "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL". Tomo I. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, pág. 610)". [...] El hecho de que se tratara de un servicio de comida estilo buffet, a su vez comprendido dentro de un sistema de todo incluido, desnaturaliza las funciones típicas de un salonero de mesa de un restaurante tradicional. En ese sentido, bajo este esquema de alimentación los comensales no requerían de un menú, ellos mismos se servían la comida. Tampoco existía una factura que tuvieran que cancelarle al salonero, puesto que el monto por alimentos ya estaba comprendido dentro del monto global cancelado por la estadía. Consecuentemente, se estima que el caso de la actora no se encuentra dentro de los supuestos que contempla la Ley n.º 4946 y su reglamento. [...]"</p>
--	---

Persona trabajadora interina: Estabilidad relativa del servidor interino y prohibición de sustituir un interino por otro en iguales condiciones salvo supuestos excepcionales

<p>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>Resolución N° 0005 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 09 de Enero del 2026 a las 13:34</p> <p>Expediente: 18-000565-0679-LA</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1364005</p>	<p>"III. [...] El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno, y de que no se esté frente a alguno de los siguientes cinco supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario: 1.- cuando se nombra a otro funcionario en propiedad (plaza vacante), 2.- cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple (plaza no vacante), 3.- cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto (interino nombrado sin reunir los requisitos), 4.- cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley, o 5.- cuando en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo. Una actuación de la Administración contraria a lo expuesto constituye una violación al derecho a la estabilidad laboral del servidor interino, cobijado en el artículo 56 de la Constitución Política. Así entonces, fuera de las excepciones mencionadas, el nombramiento de servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar: que existan funcionarios públicos laborando en forma regular para la Administración, pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución..." (sic) [...] Por ende, en este caso en concreto la corporación municipal incurre en una actuación que le está vedada, sea que removió a una persona en condición interina, para nombrar, en su lugar, a otra persona en esa misma condición, sin que sea de recibo su argumento de haber aplicado el contenido del ordinal 137 del Código Municipal, en los términos ya explicados."</p>
--	--





CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Proceso administrativo disciplinario: Abordaje del tratamiento y rehabilitación en caso de alcoholismo.	
<p>Tribunal Contencioso Administrativo</p> <p>Resolución No. 8344- 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 19 de Agosto del 2025 a las 08:51</p> <p>Expediente: 21-001865-1027-CA</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1332077</p>	<p>"VI. [...] Criterio del Tribunal: [...] tal y como se ha reflejado en los hechos tenidos por demostrados en esta sentencia, consta que ya la Administración había apercibido en una ocasión a la ahora demandante, acerca de sus faltas reiteradas al centro de trabajo debido a su enfermedad de alcoholismo, indicándole incluso las pautas que debía seguir en su vida privada ante su lamentable padecimiento, que como bien lo dijo la representación actora, implicó en un primer momento el considerar su enfermedad de alcoholismo como justificante de su ausentismo. No obstante, y como también lo refirió la mandataria estatal, el Estado como patrono no puede estar obligado a soportar las faltas reiteradas de la persona alcohólica si esta no pone de su parte para tratar su mal, pues aunque ciertamente el alcoholismo es una enfermedad incurable, resulta tratable y el hecho de que no tenga cura no debe constituirse en una excusa para consumir ni para justificar las faltas laborales. Aquí es importante traer a colación lo que ha indicado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema del consumo adictivo del alcohol y el tratamiento que en el ámbito de la relación laboral debe dárseles a los trabajadores afectados por este problema, destacando en el voto número 182-2001 de las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001 que: "(...) en nuestro país, el empleador no puede obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, pero sí puede informarlo, asesorarlo o remitirlo para que lo reciba. Si el empleado se niega a colaborar, procede su despido sin mayores miramientos. [...] el alcoholismo es una enfermedad incurable, pero tratable. Por ello, el que sea incurable no da licencia para consumir ni para justificar las faltas en que, por ese motivo, incurran los trabajadores. Al empleador no se le puede imponer una carga de tal magnitud, sino tan sólo la de brindarle una oportunidad al afectado, quien, si no la aprovecha y continúa dando problemas, puede perfectamente ser despedido (aunque, por ejemplo, presente un dictamen médico que haga constar sus problemas de salud provocados por el alcoholismo, con el fin de tratar de justificar sus ausencias) [...]".</p>
Proceso administrativo disciplinario: Generalidades de los procedimientos disciplinarios en materia de acoso sexual.	
<p>Tribunal Contencioso Administrativo</p> <p>Resolución No. 8810- 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 02 de Setiembre del 2025 a las 15:06</p> <p>Expediente: 21-000640-1028-CA</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1332300</p>	<p>"V.- Generalidades sobre los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo Público y la Docencia, No. 7476, publicada en La Gaceta No. 45 del 03 de marzo de 1995, establece una serie de acciones preventivas que han de ser adoptadas por los patronos dentro de sus respectivos ambientes laborales (con independencia de su condición pública o privada), para combatir y suprimir, así como para evitar la ocurrencia de prácticas o conductas que puedan encajar dentro de las acciones o comportamiento que constituyen manifestaciones del acoso sexual. Este tratamiento busca la tutela de la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. [...] En esa misma línea, el artículo 4 establece una serie de conductas que han de ser considerados manifestaciones de acoso sexual, sin que se encuentren limitados al concepto de reincidencia. Así concretamente esa norma reza:</p>





	<p>“El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: /1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: / a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. / b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. / c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. / 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. / 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba”. Desde el plano preventivo, el canon 5 señala el deber del patrono de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Para tales efectos, ha de adoptar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo [...] De lo expuesto, se tiene que el hostigamiento sexual es una conducta sexual indeseada por quien la recibe y puede consistir en requerimientos de favores sexuales o el uso de palabras de naturaleza sexual, como se acusa en este caso concreto; y las autoridades están en la obligación de tomar medidas preventivas y de fondo en reglamentos, convenios colectivos, mediante procedimientos internos cêleres para esclarecer la verdad real, con garantía del debido proceso, que no deben superar los tres meses de trámite, con sanciones proporcionales a la falta, donde denunciante y denunciado sean partes en el procedimiento con sana crítica en la valoración de la prueba de libre aportación y diseñar una política interna que debe comunicarse a los trabajadores. [...]”.</p>
--	--

FAMILIA

Medidas cautelares en materia de familia: Naturaleza jurídica de las medidas cautelares anticipadas y distinción con las medidas de protección judiciales y administrativas de depósito o cuidado provisional de personas menores de edad.

<p>Tribunal de Familia</p> <p>Resolución No. 00299 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 13 de Abril del 2026 a las 13:36</p> <p>Expediente: 25-000655-0673-NA</p> <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1380604</p>	<p>"II. PREÁMBULO NECESARIO. [...] Sin embargo, la juzgadora identificó este proceso de manera incorrecta, pues confundió el instituto jurídico de las MEDIDAS CAUTELARES con el PROCESO DE PROTECCIÓN CAUTELAR. Si este asunto efectivamente fuera un proceso de protección cautelar, la resolución recurrida sería una sentencia definitiva y, por consiguiente, el recurso de apelación debería conocerse de manera colegiada.[...] Para una mejor comprensión, considero oportuno señalar que las medidas cautelares siempre están asociadas a un proceso, del cual forman parte; en otras palabras, no tienen existencia autónoma. Lo que sí es posible es que la medida cautelar se peticione antes del inicio del proceso, pero estará inescindiblemente unida a este una vez que se presente.[...]"</p>
---	---





FAMILIA – PENSIONES ALIMENTARIAS

Pensión alimentaria: Análisis sobre el derecho alimentario de las personas con discapacidad. Concepto y evolución del retardo mental.

<p>Juzgado de Familia Especializado en Apelaciones de Pensiones Alimentarias</p> <p>Resolución N° 02434 - 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 19 de Diciembre del 2025 a las 15:51</p> <p>Expediente: 09-000599- 0625-PA</p> <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1357869</p>	<p>"VIII.- RESOLUCIÓN DEL CASO. [...]Tenemos entonces que el hecho de que la joven [Nombre 002] cuente con una discapacidad mental que no le permite llevar sus estudios de la forma esperada para jóvenes que no tienen esa condición y que bajo ese panorama se le dificultará encontrar una ocupación remunerada para atender así sus propias necesidades, se constituye en la razón por la cual son sus progenitores, quienes se encuentran obligados, pese a la mayoría de edad, a proporcionarle alimentos. Esta obligación deviene, no derivada de los deberes de la responsabilidad parental, sino como parte de los deberes familiares.[...]"</p>
---	--

INSPECCIÓN JUDICIAL

Conducta indebida: Utilización de constancia salarial alterada con el fin de obtener un crédito.

<p>Tribunal de la Inspección Judicial</p> <p>Resolución No. 4230-2025</p> <p>Fecha: 31 de octubre de 2025</p> <p>Expediente: 25-002710- 0031-DI</p> <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1352431</p>	<p>"III. [...] De acuerdo con las actuaciones y pruebas antes descritas, es evidente que [Nombre 001], ha inobservado en su vida privada, los deberes de decoro, dignidad, honestidad integral y honor dispuestos por el artículo 49 inciso 3 del Estatuto del Servicio Judicial, al haber presentado ante la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales, una constancia de sueldo con la finalidad de obtener un crédito, a sabiendas de que ese documento contenía información que no se ajusta a la realidad, específicamente en lo relativo al salario líquido mensual que percibe [Nombre 001]. Nótese, que la constancia que denominaremos matriz -documento cuya copia fue remitida por el Departamento de Gestión Humana, adjunto al oficio PJ-DGH-AP-1096-2025 de fecha 13 de agosto de 2025, consigna, como se indicó supra, que el investigado percibe un salario líquido mensual de ¢269,732.82 (doscientos sesenta y nueve mil setecientos treinta y dos colones con ochenta y dos céntimos). Por otro lado, de la lectura efectuada a la constancia de salario presentada por el investigado ante la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales ASOSEJUD, se logra extraer que en la casilla de Salario Líquido Mensual se plasmó el monto de ¢291,732.82 (doscientos noventa y un mil setecientos treinta y dos colones con ochenta y dos céntimos), información que no coincide con la realidad según el último oficio de cita. Lo anterior demuestra sin duda alguna, el engaño que pretendía realizar el acusado, en tanto era de su conocimiento que los datos insertos en la constancia de salario que presentó ante la referida Asociación, no eran ciertos. [...] La situación apuntada demuestra un total desprecio por los valores de honradez, probidad y transparencia, que deben regir la conducta de toda persona, más aún de un funcionario judicial. [...]"</p>
--	---



**Incumplimiento de horario laboral: Llegadas tardías, salidas tempranas y omisión de marcas en el sistema de asistencia electrónica.**

<p>Tribunal de la Inspección Judicial</p> <p>Resolución No. 4606-2025</p> <p>Fecha: 28 de noviembre de 2025</p> <p>Expediente: 25-000285-1821-DI</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0031-1352580</p>	<p>"IV. [...] Tal y como se expuso, se tiene por probado que el accionado sin contar con justificación alguna, los días 07, 08, 14, 15, 16 y 20, de enero, 06, 10, 11, 12, 14, 19, 24, 25, 27 y 28 de febrero, 05 de junio todas de 2025, se presentó laborar de forma tardía en la primera audiencia. En fechas 07, 14, 15, 16 y 20 de enero, 04, 05, 06, 07, 11, 12, 13, 14, 25 y 27 de febrero, 06, 08, 14, 15, 16, 28 de mayo, 04, 05, 06 y 13 de junio todas del año en curso se presentó laborar de forma tardía en la segunda audiencia, el día 28 de febrero de 2025, el funcionario [Nombre 001], realizó una salida temprana los días 16 de enero, 07 y 28 de febrero del año en curso, omitió realizar la marca en el Sistema de Asistencia Electrónica Institucional correspondiente a la salida de la segunda audiencia ; en fechas 17 de enero, 26 y 28 de febrero, 29 y 30 de abril, 02 y 09 de mayo de 2025 el accionado omitió realizar las marcas de entrada a la segunda jornada; el 21 de enero de 2025 el encausado omitió realizar las marcas de entrada y salida en el Sistema de Asistencia Electrónica Institucional. Las faltas comprobadas constituyen una vulneración a las obligaciones inherentes a su condición de servidor público en cuanto a la relación laboral establecida por ella con este Poder de la República. Es claro que actuaciones como las expuestas en esta resolución resultan contrarias a las políticas de correcta rendición de cuentas y administración del erario. El comportamiento del denunciado resultó una conducta reiterada e injustificada, contrariando las obligaciones como servidor judicial, sujeto a una relación de empleo público, siendo el cumplimiento del horario establecido uno de los pilares fundamentales en la función. [...]"</p>
---	--

LABORAL**Despido justificado: Configuración de falta grave por insubordinación y desobediencia reiterada por la persona trabajadora genera pérdida de confianza.**

<p>Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral</p> <p>Resolución N° 00099 - 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 28 de Marzo del 2025 a las 07:49</p> <p>Expediente: 21-000268-0694-LA</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1285568</p>	<p>" VII.- En el presente proceso, la persona juzgadora a quo consideró que no se demostraron algunas de las faltas imputadas a la trabajadora y por las que si se acreditaron a saber: tardías y no uso de mascarilla en tiempo de covid, considera desproporcional la sanción de despido, teniendo el mismo como injustificado. Una vez analizado el presente asunto, en relación con los agravios de la demandada, este órgano colegiado considera que el recurso es atendible. En efecto la falta sancionada reviste complejidad, pues no se trata de simples llegadas tardías, el patrono refiere a una pérdida de confianza objetiva por cuanto la trabajadora solicitó permiso para readecuar su horario, lo cual se le denegó y aún así a espaldas del patrono en asocio a otra empleada pretendió cubrir su llegadas tardías a efectos de por mutuo propio, laborar en una jornada distinta a la cual estaba obligada según los requerimientos de su contrato de trabajo para ese momento. El punto que hace considerar la falta como suficiente grave para los suscritos juzgadores es precisamente lo que parte accionada mencionó como insubordinación o desobediencia manifiesta, que está prevista en la segunda parte del inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo que se ha venido mencionando y que se demostró fue reiterada. Además que tal y como lo apreció el patrono, para cumplir con el cometido de trabajar en otro horario involucró a otra persona para que la cubriera a espaldas de la jefatura, originando con ello posibles trastornos en el pago de tiempo extraordinario de la persona que cubría a la actora y tal y como lo indicó el testigo Nombre 007 exponiendo al servicio de emergencia del hospital a tener problemas de atención o de registro de algún riesgo de trabajo o que otros empleados pensarán que podían hacer lo mismo. En este punto, sí se considera que se violentó el principio de buena fe que debe existir en toda relación de trabajo que impide la continuación de la relación, pues la empleada debe respecta las directrices y órdenes que da el patrono para la mejor ejecución del trabajo y logro de los objetivos de empresa; su comportamiento, altera las relaciones laborales, su jerarquía y el respeto que debe imperar en el ambiente laboral. No es atendible el argumento de la actora en el sentido que nunca dejó de laborar las horas pactadas, que no pasó nada y que el empleador no sufrió perjuicio, pues no se necesita que se materialice algún daño o potencial afectación para apreciar que con la desobediencia y reiteración de la misma se afecta el orden y la disciplina del ambiente de trabajo. [...] X.- En este orden de ideas, se aprecia de las probanzas existentes que existe causa justa para el despido del actor conforme el inciso h) y el l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Aclarado lo anterior, no le corresponde al actora los extremos de preaviso y cesantía, ni daño moral pues las consecuencias de su despido no obedecen a una actuación arbitraria o desproporcionada de su patrono. Si bien es lamentable las repercusiones que ocasionó el despido, no es un daño que le corresponda asumir al a parte patronal."</p>
---	---





PENAL

Prueba indiciaria en materia Penal: Determinación indiciaria del tipo de lesiones encontradas a menor ofendida, para establecer un mecanismo de trauma asociado al “síndrome de la niña sacudida” (SNS) y exclusión de otras patologías causales.

<p>TRIBUNAL DE APELACIÓN DE SENTENCIA DEL TERCER CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA, SECCIÓN PRIMERA. San Ramón</p> <p>Resolución N° 1231 - 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 11 de Diciembre del 2025 a las 09:30</p> <p>Expediente: 18-016500-0042-PE</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1356780</p>	<p>"III.- [...] Antes, teniendo en cuenta que la inculpación de las dos tentativas de homicidio calificadas a la acusada [Nombre 001] no se apoyó en medios de pruebas directa como testigos o videos, sino indirecta o circunstancial, resulta oportuno precisar algunas acotaciones sobre el fundamento y alcances de validez de la prueba indiciaria. [...] En cuanto a la prueba indiciaria, a diferencia de la prueba directa que verifica de forma inmediata el hecho principal a probar, en aquella lo que se prueba es un hecho base conocido diferente, para luego derivar, mediante un razonamiento lógico, el hecho principal desconocido. Es decir, en la prueba indiciaria el dato probatorio no es el indicio en sí mismo, sino el juicio lógico obtenido del enlace entre un hecho indicador con el hecho indiciado a probar, a través de la aplicación estricta de las reglas del correcto entendimiento humano. Por otro lado, de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia mayoritaria la solidez de los indicios requiere que sean plurales, unívocos, graves, precisos y concordantes. Esto significa que el hecho indiciario no es una mera conjetura, sino que exige prueba fehaciente que lo respalde, además de relevancia para la vinculación del justiciable con las circunstancias comisivas del hecho delictuoso o individualización de los partícipes involucrados; también es indispensable que los indicadores se encuentren interrelacionados entre sí. La fuerza de un indicio radica en la mayor o menor conclusividad del razonamiento inferencial que une el dato indiciante con el hecho indiciable (thema probandum). A contrario, si de la valoración integral y motivada de las evidencias indiciarias se extrae que son débiles, incongruentes, equívocos porque admiten otras explicaciones alternativas fundadas o existen contraindicios que refutan la hipótesis a probar, entonces no tendrán la calidad ni idoneidad necesaria para establecer la plena culpabilidad de la persona acusada (sobre el tema puede consultarse de la Sala Tercera de Casación Penal, entre otros, los votos números 525-F-92 de fecha 06 de noviembre de 1992, 1176-2005 de fecha 14 de octubre de 2005, 1444-2012 de fecha 20 de septiembre de 2012, 945-2022 de fecha 02 de septiembre de 2022; y como material bibliográfico: MENA CASTRO José Francisco. La prueba indiciaria: Un enfoque heurístico del fenómeno indicio. Editorial Jurídica Continental, San José, 2024, p. 89-106. IGARTUA SALAVERRÍA Juan. Los indicios tomados en serio. En: La Interpretación y Razonamiento Jurídico. Editor Santiago Ortega Gómeo. Ara Editores, Lima, 2010, p. 477 a 509). Acerca de los reclamos contra la determinación indiciaria del tipo de lesiones encontradas a la menor ofendida, para establecer un mecanismo de trauma asociado al “síndrome de la niña sacudida” (SNS) y exclusión de otras patologías causales. Sobre este tema, la sentencia realizó un análisis amplio con sustento en los dictámenes medicolegales y la declaración de la perito forense Grettchen Flores Sandí que los realizó. [...]"</p>
---	---



**Incumplimiento de medida de protección: Absolutoria de imputado indígena acusado por el delito de incumplimiento de medida de protección, en caso donde no se le asistió con un intérprete cuando le notificaron las medidas.**

<p>Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Segundo Circuito Judicial de San José. Goicoechea.</p> <p>Resolución N° 01833 - 2025</p> <p>Fecha de la Resolución: 30 de Octubre del 2025 a las 11:25</p> <p>Expediente: 23-000322-0597-PE</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1350880</p>	<p>"II.-[...] El recurso es procedente. [...] La aplicación armónica de lo regulado en el artículo 12 del del Convenio N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, con lo dispuesto en el numeral 14 del código de rito, lleva a concluir que claramente es un derecho y una garantía procesal que cubre al encartado [Nombre 001], el contar con un intérprete o traductor para comprender y hacerse comprender en el trámite del presente proceso penal en lengua cabécar. Asimismo, debe apreciarse que en el artículo 14 del Código Procesal Penal no se limita la tutela de tal garantía, solamente, a la fase plenaria o de juicio de una causa penal, sino que es un principio general que abarca y debe materializarse a lo largo de todo el proceso penal. Igualmente, por el tipo de delito endilgado a [Nombre 001] en la especie, sea el de incumplimiento de una medida de protección, cuya configuración depende de la constatación de un elemento normativo como lo es una resolución judicial dictada en un procedimiento legal, que en el sub judice corresponde al pronunciamiento del Juzgado Contravencional de Bribri en materia de violencia doméstica, en el que se ordenaron medidas de protección en favor de [Nombre 003] y en contra de [Nombre 001] —que implicaba limitaciones y posibles consecuencias jurídico penales para dicho acriminado—, que a efectos de garantizar la comprensión del contenido de la resolución de las 14:15 horas del 09 de marzo del 2024 de dicha autoridad jurisdiccional, por parte del justiciable [Nombre 001], así como para tutelar dicho encausado entendiera de los alcances legales que conllevaba la notificación en cuestión —realizada según la pieza acusatoria y los hechos probados de forma personal a [Nombre 001], a las 17:15 horas del 09 de marzo de 2024—, se requería de la asistencia y actuación de un intérprete o traductor conocedor de la lengua cabécar al momento de hacerse la notificación de la resolución judicial de referencia. Lo anterior, no solo para cumplir con lo preceptuado en el artículo 12 del Convenio N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, y con lo regulado en el artículo 14 del Código Procesal Penal, sino para tener certeza de que el imputado [Nombre 001] comprendió los alcances resolutivos que judicialmente se le ordenaba cumplir, de cara a las medidas de protección dictadas en favor de [Nombre 003] y, también, para tener por acreditado que el imputado [Nombre 001] tuvo un adecuado entendimiento de que en virtud de tal notificación realizada por el oficial [Nombre 006], que el incumplimiento de las medidas de protección impuestas le traería consecuencias jurídico penales.[...]"</p>
--	--

Derecho de abstención en el proceso penal: Improcedente advertir el derecho de abstención cuando el vínculo de pareja terminó.

<p>Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Segundo Circuito Judicial de San José. Goicoechea.</p> <p>Resolución N° 00183 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 03 de Febrero del 2026 a las 16:00</p> <p>Expediente: 25-000028-0275-PE</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1367685</p>	<p>"[...] III.- El primer motivo del recurso de apelación es atendible.[...] Esto así porque la pieza acusatoria es clara en señalar que la convivencia entre la ofendida [Nombre 004] y el endilgado [Nombre 001] se mantuvo desde el 29 de marzo de 2024 hasta el 28 de junio de 2024, en que abandonó la vivienda, lo que fue ratificado por la testigo [Nombre 004] en cuanto a la fecha de su conclusión. Es decir, para el momento en que se dictó la sentencia de mérito, ya ni damnificada ni imputado mantenían una relación de convivencia, pues al momento en que se celebró el debate, el veintiocho de agosto de dos mil veinticinco, ya tenían un año y dos meses separados, sin que entre ellos existiera un vínculo matrimonial, siendo que se trató de una relación temporal de aproximadamente tres meses de duración, según fue acusado, y de nueve meses según lo afirmó la perjudicada y su hermana [Nombre 005], aunque coincidiendo en la fecha de terminación que, entonces, fue más de un año antes de dictarse la sentencia apelada. El numeral 205 del Código Procesal Penal, dispone que: "Facultad de abstención: Podrán abstenerse de declarar, el cónyuge o conviviente, con más de dos años de vida en común, del imputado y sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales, hasta el tercer grado inclusive de consanguinidad o afinidad. Deberá informarse a las personas mencionadas de la facultad de abstención, antes de que rindan testimonio. Ellas podrán ejercer esa facultad aun durante su declaración, incluso en el momento de responder determinadas preguntas", normativa de que la cual se desprende que no era procedente, como lo hizo el tribunal de mérito advertir a la denunciante del derecho de abstención, desde que, si bien existió un nexo sentimental entre ambos, la convivencia no superó el tiempo requerido para justificarlo, ni era actual. En efecto, como lo señala el recurrente, la Sala de Casación Penal, al abordar el tema, en su resolución número 2022-00408, de las 14:13 horas del 8 de abril de 2022, en lo que interesa refirió que:[...]"</p>
--	---





PENAL JUVENIL

Sanción Penal Juvenil: Falta de compromiso y responsabilidad de imputado rompen con el principio de que la privación de libertad debe ser la “ultima ratio”.

<p>Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Juvenil II Circuito Judicial de San José</p> <p>Resolución N° 0031 - 2026</p> <p>Fecha de la Resolución: 13 de Febrero del 2026 a las 07:30</p> <p>Expediente: 23-000905-0053-PJ</p> <p>https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0034-1366534</p>	<p>"V.- [...] Finalmente, cuestionó la apelante que la juzgadora de instancia no valoró que la privación de libertad debe ser la ultima ratio como lo dispone la normativa penal juvenil, y utilizarse esta por el plazo más breve posible calificando de desproporcional la decisión de imponer 12 años de internamiento frente a un incumplimiento parcial de una sanción alternativa, argumentando que no se valoró si existían otras formas de lograr el objetivo sancionador sin recurrir al internamiento. En esta línea de pensamiento, es posible observar, que en la resolución venida en alzada se indicó acertadamente en atención a este tema, el claro desapego de la imputada a las sanciones impuestas e incluso dejando de lado las oportunidades previas ya concedidas en la audiencias previas señaladas para conocer incumplimientos reportados en los informes rendidos por el PSAA, enfatizando la a quo, en que la libertad asistida es una oportunidad que exige compromiso el cual no es palpable en el caso de la sentenciada. Por otra parte, para esta Cámara no es cierto que se dejen de lado los principios que inspiran la materia, pues en la resolución cuestionada se enfatiza en que el sistema penal juvenil, si bien tiene un fin socio-educativo, se basa en un sentido de responsabilidad. Vemos también que la Jueza razona que, ante delitos de la magnitud por los que se condena a la aquí imputada de Homicidio Calificado, robo agravado y una tentativa de homicidio calificado, la sanción alternativa impuesta resultaba en una excepción, pero esta requería una demostración de cambio de vida, desarrollándose en el fallo como lo anteriormente expuesto, dejaba en claro, que no habían esfuerzos de la sentenciada en cumplir la sanción alternativa, ni se evidenciaba un cambio de actitud en referencia al momento en que fue dictada la sentencia condenatoria en su contra, descartando a la vez que las condiciones de vulnerabilidad que presenta la imputada como mujer, menor de edad en conflicto con ley y en estado de embarazo, no representaron factores que la llevaron a incumplir con la sanción De esta forma explica la a quo, de manera prolija, que al no observarse esa mejoría y ante una actitud de rebeldía que claramente se aborda en el fallo, concluye que persiste un comportamiento inadecuado y un incumplimiento reiterado e injustificado de la mayor parte de las condiciones que daban contenido a la sanción alternativa, todo lo que conlleva a la última fase, que es precisamente, la ejecución de la sanción principal impuesta. Así las cosas, no es posible coincidir con la impugnante en la desproporcionalidad de lo resuelto, ni se determina la indebida fundamentación del fallo en el punto en cuestión. [...]"</p>
---	---





RESOLUCIONES INTERNACIONALES

El Centro de Información Jurisprudencial del Poder Judicial, tiene el agrado de presentar resoluciones destacadas, dictadas a nivel internacional, donde se analizan temas de relevancia jurídica. Para acceder al texto completo de la resolución se tiene la opción de utilizar el vínculo en la ficha, el cual lo direccionará a la página que sirvió como fuente de la información.

Asunto / Caso

Revista ECLI:PT:STJ:2024:13440.21.2T8PRT.P1.S1.66

PORTUGAL

Supremo Tribunal de Justicia- Sala de lo Social

Fecha de resolución: 05-06-2024

Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales: Trabajo y derechos laborales

Relevancia de la resolución: El Supremo Tribunal de Justicia analizó la diferencia en el régimen de retribución por antigüedad entre músicos con mayor y menor antigüedad. Al respecto, el Tribunal expresó que tal diferencia resulta arbitraria pues ello se traduce en el favorecimiento de los trabajadores más recientes frente a otros de mayor antigüedad, lo que vulnera el principio de igualdad de retribución o de remuneración equitativa.

<https://desc.scjn.gob.mx/sites/default/files/2025-03/POR33-Sentencia.pdf>

Síntesis

Antecedentes del caso

Dos músicos de una Orquesta demandaron el reconocimiento de la tercera diaturnidad¹ por parte de la Fundación Casa da Música. En Primera Instancia se ordenó el pago de las retribuciones por antigüedad en favor de los músicos, circunstancia que el Tribunal de Apelación confirmó, pero modificó las cantidades. Inconforme, la Fundación interpuso recurso de apelación ante el Supremo Tribunal de Justicia.

Desarrollo de la sentencia.

El Supremo Tribunal de Justicia señaló que la diaturnidad es una prestación de carácter retributivo a la que tiene derecho un trabajador en función de su antigüedad. En el caso, advirtió que, en 2006, la Fundación firmó un contrato con el Ministerio de Cultura en el cual se comprometió a integrar a los músicos de la Orquesta, para lo cual firmaría nuevos contratos en los que se respetaría su antigüedad y remuneración. El 1 de julio de 2006, los músicos fueron contratados, sin embargo, para efectos de la antigüedad el contrato se consideraría iniciado el 1 de febrero de 1993 y el 1 de marzo de 1993 respectivamente.

Cabe destacar que, desde su contratación, los músicos demandantes han sido beneficiados con diversas diaturnidades, sin embargo, el régimen por antigüedad que les ha sido aplicado es diferente en comparación con el de los nuevos músicos, que resulta más beneficioso a pesar de que tienen la misma categoría profesional y menor antigüedad. Al respecto, el Tribunal señaló que ante tales circunstancias deben respetarse tres principios fundamentales:

i) el principio de igualdad, es decir, “a trabajo igual, salario igual”; ii) la prohibición de arbitrariedad, principio negativo que deduce que ni lo que es igual debe tratarse arbitrariamente desigual, ni lo que es desigual debe tratarse arbitrariamente como igual; y iii) la prohibición de discriminación, la cual no debe exigir la igualdad absoluta ni prohibir absolutamente las diferencias de trato.





En consecuencia, el Supremo Tribunal de Justicia expresó que la aplicación del régimen de retribución por antigüedad revela una diferenciación arbitraria entre los trabajadores, que se traduce en el favorecimiento de los trabajadores más recientes frente a otros de mayor antigüedad, lo que vulnera el principio de igualdad de retribución o de remuneración equitativa. Por lo tanto, se debe colocar a los demandantes en la misma situación que el trabajador más moderno y pagársele en los mismos términos.

Resolutivos





El Supremo Tribunal de Justicia modificó la sentencia recurrida, condenó a la demandada a pagar las diferencias calculadas por concepto de antigüedad y condenó a costas por igual.

DESCA. Portal de sentencias de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. <https://desc.scjn.gob.mx/>








CIRCULARES

En este apartado encontrará aquellas circulares de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, publicadas en el Sistema Nexus en **ABRIL 2026**. Puede acceder al texto completo a través del Sistema Nexus por medio del icono de documento, o bien realizando la búsqueda avanzada seleccionado como tipo de información “Circulares de la Secretaría de la Corte”, número de documento y año.

NÚMERO	FECHA	TEMA	ASUNTO	NEXUS
055-26	15 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 30 de Abril del 2026	Colegio de Abogados	Estandarización de las comunicaciones dirigidas al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica por inasistencia de personas abogadas a audiencias.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15499
056-26	10 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 17 de Abril del 2026	Usuarios y Usuarías, Remates	Información a brindar en las consultas telefónicas o presenciales de postores en los procesos con bienes para remate.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15482
057-26	10 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 20 de Abril del 2026	Jefes Administrativos	Actividades de control a ejercer por las jefaturas del ámbito administrativo.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15484
058-26	15 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 23 de Abril del 2026	Reglamentos, Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses	Reglamento del Registro de Datos de Perfiles de ADN para Identificación Humana en el Departamento de Ciencias Forenses del Organismo de Investigación Judicial.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15488



NÚMERO	FECHA	TEMA	ASUNTO	NEXUS
061-26	15 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 27 de Abril del 2026	Ley General de Control Interno	Reglamento para la presentación de los Informes de Gestión para el Personal Judicial, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, N° 8292.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15493
063-26	16 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 29 de Abril del 2026	Reglamentos	“Reglamento de Gestión Documental del Poder Judicial”.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15496
064-26	24 de Abril del 2026	Evaluación del desempeño, Informes de rendición de cuentas	Recordatorio al personal involucrado en la gestión de proyectos estratégicos, respecto al cumplimiento de las funciones que exigen los roles desempeñados como parte de esta labor.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15513
067-26	21 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 28 de Abril del 2026	Competencias territoriales	Ampliación de la competencia del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo para conocer asuntos de puro derecho, a partir del 02 de febrero de 2026. Al respecto, se aclara que esta Circular informativa no limita ni condiciona la atención de los asuntos de Puro Derecho ya iniciada en el Tribunal de Apelaciones.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15502
075-26	30 de Abril del 2026 Fecha de Publicación 06 de Mayo del 2026	Competencias territoriales	Ampliación de competencia del Juzgado Agrario del Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón), para que conozcan de los asuntos pendientes de fallo de los juzgados agrarios a nivel nacional, mediante planes de trabajo realizados por la Dirección de Planificación, en coordinación con la Gestoría Jurisdiccional y la Comisión de la Jurisdicción Agraria, iniciando con el Juzgado Agrario de Pococí.	 Ingrese al documento https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-15514



Es un asistente de apoyo para el uso del sistema Nexus.PJ del Poder Judicial de Costa Rica. Orienta sobre cómo formular búsquedas, aplicar filtros y aprovechar las funcionalidades del sistema. Tiene fines orientativos y no sustituye el uso directo de Nexus ni el criterio profesional.

<https://chatgpt.com/g/g-69b46a7d504481918a8f292641755a4b-asistente-de-consulta-nexus-pj>



200 AÑOS
PODER JUDICIAL
Fortaleza de la Democracia al servicio de Costa Rica

PARTICIPE EN NUESTRO PROYECTO PILOTO

Pruebe **Nexus-Bot**, el asistente de apoyo basado en IA generativa para **orientar búsquedas en Nexus.PJ** del Poder Judicial.

¡Acceda ahora y envíenos su retroalimentación para mejorar el servicio!

 **PROBAR NEXUS-BOT**

Esta herramienta es experimental y tiene fines orientativos. Requiere tener una cuenta en ChatGPT, puede ser gratuita.

Un proyecto del **Centro Electrónico de Información Jurisprudencial (CEIJ)**

Su retroalimentación puede ser enviada al correo:
centroinformacion@poder-judicial.go.cr





Consulte ediciones anteriores

El Centro Electrónico de Información Jurisprudencial (CEIJ) pone a disposición las ediciones anteriores del **Boletín de Jurisprudencia**, disponibles para su consulta en línea.

 **Ver Boletines Anteriores**

<https://cij.poder-judicial.go.cr/index.php/boletines-de-jurisprudencia-2>



CONTÁCTENOS

Con el fin de mejorar el servicio que ofrece el Centro de Información Jurisprudencial, agradecemos hacernos llegar sus comentarios, dudas, oportunidades de mejoras y sugerencias:



jurisprudencia@poder-judicial.go.cr



2247-9532 / 2247-9533



+506 8828-1855



Tribunales de Justicia del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea, 7 piso.

