

**San José, 11 de abril del 2023.  
Criterio N° DJ-AJ-C-138-2023**

**Máster Roxana Arrieta Meléndez  
Directora de Gestión Humana.  
S. D.**

Estimada señora:

En atención al oficio **N° PJ-DGH-JP-0052-2023** de 24 de enero del 2023 de la Dirección de Gestión Humana, le remito el informe solicitado.

**I. Antecedente de la gestión:**

Mediante el oficio **N° PJ-DGH-JP-0052-2023** de 24 de enero del 2023 la Dirección de Gestión Humana, requiere contar con un criterio legal que analice **el pago de las anualidades** para personas que solicitan reconocimiento de anualidades, pero que ocupaban **puestos políticos en otro Poder de la República** y que no cuentan con evaluación del desempeño.

**II. Análisis:**

De previo a la exposición del criterio, se estima oportuno señalar que, en aplicación de lo dispuesto en el **Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial**, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que plantea ese órgano colegiado, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a ese órgano consultante.

Es así como frente a la presente solicitud de criterio, hay que indicar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo; pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica, es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

El **Estatuto de Servicio Judicial** es norma de rango legal que regula las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores. Al respecto, el artículo 64 de este cuerpo normativo, en relación con el tema de los aumentos por méritos, dispone lo siguiente:

**“Artículo 64.-** Si se tratare de aumentos por méritos, el Departamento los reconocerá cuando corresponda, con base en la calificación periódica de servicios y en los demás datos que figuren en el expediente personal del servidor, de acuerdo, con lo dispuesto en el artículo 5º, de la Ley de Salarios y las normas que dicte la Corte Plena.

[...]” (Énfasis suplido).

Por su parte, la **Ley de Salarios del Poder Judicial (Ley N° 2422)**, reformada por el artículo 1 de la Ley N° 6801 del 24 de agosto de 1982, en el artículo 4, párrafo *in fine*, señala que: *“Los aumentos de salarios se otorgarán por méritos cada año, de acuerdo con las normas administrativas que al efecto dicte la Corte Plena y en tal caso se concederá el salario inmediato superior al que se estuviere devengando dentro de la misma categoría, hasta llegar al máximo.”* (Énfasis suplido).

De las normas antes transcritas, claramente se establece que, en el Poder Judicial el derecho a los aumentos anuales por méritos se reconoce de acuerdo con la calificación

periódica de servicios, es decir, según el resultado que se obtenga en la evaluación del desempeño y de acuerdo con las normas administrativas que al efecto dicte la Corte Plena.

En aplicación de lo anterior, la **Corte Plena**, en la sesión N° 43-19 celebrada el 14 de octubre del 2019, artículo XV, aprobó el **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**<sup>1</sup>.

Dicho reglamento, en el artículo 20, incisos 1, 2 y 3 establece lo siguiente:

**“Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación.**

De conformidad con el resultado final de la evaluación, se generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:

1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes.

2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona servidora judicial.

3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel “muy bueno o superior”, serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.

[...]” (Énfasis suplido).

Obsérvese que, la reglamentación interno, establece que el resultado positivo final de la evaluación del desempeño es el requisito esencial para el pago por concepto de la anualidad.

---

<sup>1</sup> Publicado mediante Circular N° 204-2019 del 18 de noviembre del 2019 de la Secretaría General de la Corte y modificado mediante la Circular N° 108-2020 del 26 de mayo del 2020.

Incluso, el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial también está sujeto a una calificación de servicios. Al respecto, los artículos 22, 24 y 26 del **Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial**<sup>2</sup>, establece lo siguiente:

**“Artículo 22º.-** El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional está sujeto a que el profesional haya obtenido en su calificación de servicios una nota no inferior a "MUY BUENO" u otro criterio cuantitativo equivalente.

[...]

**Artículo 24º.-** La obtención de una calificación de servicios inferior a "MUY BUENO" o al criterio cuantitativo equivalente motivará la suspensión del disfrute de la anualidad profesional automática del período inmediato siguiente a la evaluación y de cualquier nuevo reajuste durante dicho período.

**Artículo 26º.-** Los efectos derivados del artículo 24º quedarán sin efecto si en el próximo período de calificación el profesional obtiene una nota no inferior a "MUY BUENO" o al criterio cuantitativo equivalente.”

En ese mismo sentido, el artículo 24 del precitado **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**, también modifica los artículos 22 y 27 del **Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial** recién citado. Al respecto, dispone lo siguiente:

**“Artículo 24.- Modificaciones**

Se modifican los artículos 22 y 27 del Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial, así:

Artículo 22.-El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional, correspondiente a la anualidad profesional, está sujeto a que la persona servidora judicial, haya obtenido durante el período de evaluación del

---

<sup>2</sup> Aprobado por la Corte Plena en la sesión N° 34-98 del 21 de diciembre de **1998**, artículo XXIII, y publicado el 23 de abril de 1999, mediante Circular N° 16-1999 del 12 de abril de 1999.

desempeño, un resultado final de “muy bueno” o en los niveles superiores de la escala de evaluación.

Artículo 27.-Los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño, serán tomados en cuenta para el reconocimiento del incentivo de anualidad profesional, según los períodos establecidos por los órganos rectores.” (Énfasis suplido).

Es decir que, los aumentos de salarios y el reconocimiento de la carrera profesional, están supeditados a una calificación de servicios o evaluación del desempeño por méritos. De esta manera, se ha previsto un régimen particular para el pago de ambos beneficios en el Poder Judicial.

Aquí es importante hacer una pausa únicamente para recordar que, el Estatuto de Servicio Judicial y la Ley de Salarios del Poder Judicial, se encuentran vigentes y no fueron modificadas ni derogadas tácitamente, conforme los votos 19511-2018 y 2021-017098, entre otros de la Sala Constitucional. En dichas resoluciones se señaló al respecto: “*Es más, se ha indicado que dicho marco normativo (integrado, entre otros, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la **Ley de Salarios del Poder Judicial** y el **Estatuto de Servicio Judicial**), está específicamente diseñado para garantizar la eficiencia de la función judicial y la independencia del Poder Judicial. Al punto que se ha sentado, como criterio jurisprudencial, que se está en presencia de normativa especial que tiene preponderancia frente a las disposiciones generales y no puede ser tácitamente derogada por una norma posterior de carácter general.*” (Énfasis suplido).

Aclarado lo anterior, en esa misma línea, el artículo 3 del título III de la **Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N° 9635)**<sup>3</sup>, realizó varias reformas y adiciones a la **Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166** del 9 de octubre de 1957, en torno a la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

---

<sup>3</sup> Publicada en el Alcance N° 202 a La Gaceta N° 225 del **4 de diciembre del 2018**.

Conforme a las modificaciones legales mencionadas, el artículo 45 de la **Ley de Salarios de la Administración Pública**, en relación con el tema de la evaluación del desempeño, dispone que esta “... será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.”. Esta norma es replicada por el artículo 27 de la **Ley Marco de Empleo Público**<sup>4</sup>, cuando señala que “La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.”.

Por su parte, el artículo 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, relativo a los criterios para la evaluación del desempeño, en lo que interesa, establece que “El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto, que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida...”<sup>5</sup>. (Énfasis suplido).

Además, el artículo 49 *ibidem*, respecto de los efectos de la evaluación anual, indica que “El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario. Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.”

Obsérvese que, la **Ley de Salarios de la Administración Pública**, también es diáfana en establecer que, las calificaciones anuales o evaluaciones del desempeño, son el mecanismo para la mejora continua de la gestión pública, y que no solamente constituirán antecedente para

<sup>4</sup> La Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 8 de marzo del 2022, entró a regir el 10 de marzo del 2023

<sup>5</sup> Así reformado por el artículo 49, sub inciso a) de la Ley Marco de Empleo Público.

la concesión de estímulos, siendo consideradas para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano, sino que también, del resultado que obtengan las personas servidoras públicas en la evaluación del desempeño, dependerá el pago del incentivo de la anualidad.

Por ello esta normativa indica que, dicho incentivo se **concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño** para aquellas personas servidoras que hayan cumplido con una calificación mínima de “**muy bueno**” o su equivalente numérico, según la escala definida; es decir que, para obtener dicho beneficio, la persona necesariamente tiene que ser evaluada en su desempeño y obtener una mínima calificación de “muy bueno” o su equivalente numérico, siendo el resultado de la evaluación anual el único parámetro para el otorgamiento de este incentivo para cada funcionario.

De lo anterior se puede deducir que, las anualidades son un sobresueldo que se cancela a las personas servidoras públicas por los años de servicio prestado y la experiencia adquirida, siempre y cuando se haya obtenido la calificación mínima exigida.

De manera que, el orden de verificación de los supuestos para ver si es admisible **el pago del beneficio de la anualidad** es el siguiente:

- 1.- Conclusión del Ciclo de Evaluación del Desempeño y que la persona servidora lo haya completado.
- 2.- Verificación de la nota obtenida en la evaluación del desempeño del período correspondiente que debe ser igual o superior a “Muy Bueno”.
- 3.- Se paga a partir de la fecha en que la persona cumple el anual.

La obligación de pago del anual tiene como fuente (causa) la ley. Esa obligación de pago del anual nace cuando se hace exigible, es decir, cuando se cumple el supuesto contemplado en la norma legal. En este sentido, ha de señalarse que el legislador estableció que el pago del

anual está sujeto al cumplimiento de lo que se denomina una condición suspensiva (hecho futuro e incierto a partir de la cual se torna exigible el pago de la obligación). El legislador dispuso que, para el pago del anual, la persona servidora debe haber obtenido una nota igual o superior a muy bueno o su equivalente numérico en el período correspondiente al año anterior (el evaluado). De manera que, primero debe materializarse y verificarse el acaecimiento del hecho futuro e incierto (la condición suspensiva), esto es, que la persona haya obtenido esa calificación en el período inmediato anterior.

En esa misma línea, el **Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas**<sup>6</sup>, en el artículo 1, definió la anualidad de la siguiente manera: *“incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.”* (Énfasis suplido).

Asimismo, el artículo 14 de dicho reglamento, en relación con el tema de **anualidades**, también dispone lo siguiente:

**“Artículo 14.- Anualidades.** El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

**a)** Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la **evaluación del desempeño**, a aquellos servidores que hayan obtenido una **calificación** de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.

**b)** El incentivo por anualidad será un monto nominal fijo para cada escala salarial en esquema de salario compuesto, que permanecerá invariable. El pago efectivo por el

---

<sup>6</sup> Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero del 2019.



cumplimiento de cada anualidad, en supuestos de permanencias anuales de forma continua prestando servicios a la Administración Pública, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al aniversario de ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto. Cuando medien situaciones en las cuales se suspenda o interrumpa esa permanencia continua prestando servicios a la Administración Pública, el cumplimiento de anualidades se ajustará a la fecha respectiva en la cual se puedan computar años completos de servicio y el pago efectivo de cada anualidad, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al cumplimiento.

*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 62 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, aprobado mediante decreto ejecutivo N° 43952 del 28 de febrero del 2023)*

[...]

**d)** De conformidad con el artículo 12 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, si el servidor fuera ascendido las anualidades acumuladas se le reconocerán con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, como un monto nominal fijo según lo dispuesto en el presente artículo. Bajo ningún supuesto se revalorizarán las anualidades que devengaba previo al ascenso. Aplicará de igual forma para el caso de descensos.

*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41807 del 23 de julio del 2019)*

**e)** Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todas las personas servidoras públicas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

**f)** Para el **cálculo de anualidades**, deberá reconocerse el tiempo prestado en otras instituciones estatales.

*(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)*

*(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41729 del 20 de mayo del 2019)” (Énfasis suplido).*

La norma antes transcrita, si bien autoriza expresamente el reconocimiento de tiempo servido en otras instituciones del sector público para efectos de anualidades, y así lo dispone también el artículo 12, inciso c) de la **Ley de Salarios de la Administración Pública**, cuando reza que “A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para

*efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.”, propiamente el pago de la anualidad queda sujeto a un resultado de “Muy Bueno” o superior en la calificación de servicios o evaluación del desempeño.*

Finalmente es importante señalar que ya, esta Dirección Jurídica, en el criterio N° **DJ-C-402-2021** de 16 de julio del 2021, en relación con el tema de la evaluación del desempeño y el pago de anualidades, concluyó que “... *es viable prevenir a las personas solicitantes del reconocimiento de tiempo servido, la demonstración de los resultados de las evaluaciones del desempeño del tiempo que se pretende sea reconocido; ya que, en el Poder Judicial el pago de los aumentos por méritos debe hacerse con base en la calificación periódica de servicios según manda el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial.*” (Énfasis suplido).

En dicho informe, también se concluyó que “*El derecho a los aumentos anuales por méritos está configurado por dos presupuestos objetivos; por un lado, el cumplimiento del año de prestación de servicios y por el otro un resultado “Muy bueno” o superior en la evaluación del desempeño.*”.

De manera que, en cuanto a las personas que han ocupado **puestos políticos en otro Poder de la República**, no se encontró ningún tratamiento diferente, sino que, **el legislador lo que hace en su redacción es vincular el pago de la anualidad al resultado de la evaluación del desempeño, únicamente.** Valga reiterar lo dispuesto en el inciso a) del artículo 14 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas<sup>7</sup>, que establece que “Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de ‘muy bueno’ o ‘excelente, o su equivalente numérico, según la escala definida.”

---

<sup>7</sup> Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero del 2019.

### III. Conclusiones:

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en los artículos 11 de la Constitución Política, 11 (Principio de Legalidad Administrativa), el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial, el artículo 4 de la Ley de Salarios del Poder Judicial, el artículo 3 del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N° 9635), el artículo 27 de la Ley Marco de Empleo Público (N° 10159), los artículos 12, inciso c, 45, 48 y 49 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los artículos 1 y 14 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los artículos 20 y 24 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, los artículos 22, 24 y 26 del Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, se concluye lo siguiente:

1.- El legislador dispuso que, las **anualidades** son un sobresueldo que se cancela a las personas servidoras públicas por los años de servicio prestado y la experiencia adquirida, siempre y cuando, se cumplan los siguientes supuestos:

1-a. Conclusión del Ciclo de Evaluación del Desempeño y que la persona servidora lo haya completado.

1-b. Verificación de la nota obtenida en la evaluación del desempeño del período correspondiente que debe ser igual o superior a “Muy Bueno”.

1-c. Se paga a partir de la fecha en que la persona cumple el anual.

2.- En consecuencia, corresponderá al órgano competente (Dirección de Gestión Humana), analizar cada caso en concreto, siendo que, si la persona servidora cumple los supuestos antes señalados, sí procede el pago de la anualidad; pero, de no cumplirlos, no se le podría pagar esa anualidad.

**3.-** En el caso de las persona servidoras que hayan trabajado un determinado tiempo en **puestos políticos en otro Poder de la República** en los que no se les haya calificado, no podrán percibir el beneficio económico del pago de la anualidad correspondiente al tiempo en que estuvo nombrado en ese puesto político. En caso contrario, es decir, que estuvo nombrado en un puesto político en el que haya sido calificado, entonces, sí estaría en condición de recibir el beneficio del pago de la respectiva anualidad, en el tanto demuestre el cumplimiento del requisito, a saber, que presente el documento que acredita la calificación que obtuvo en la **evaluación del desempeño** que se le realizó en el período correspondiente.

De esta manera, queda expuesto el panorama jurídico y regulatorio existente, a fin de que el órgano competente valore y decida lo que en Derecho proceda respecto del caso concreto.

Advertencias:

- Se les recuerda a los requirentes que los criterios de la Dirección Jurídica **no son vinculantes**.
- El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.
- El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la unidad requirente del mismo, mediante el oficio N° PJ-DGH-JP-0052-2023 de 24 de enero del 2023 de la Dirección de Gestión Humana. Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.
- Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto del mismo, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.
- No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del informe.
- El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

De usted atentamente,

**Elaborado por:**

**Lic. Manuel Araya Zúñiga**  
**Asesor Jurídico a. i.**

**Revisado por:**

**Licda. Silvia Elena Calvo Solano**  
**Jefa a. i. Área Análisis Jurídico**

**Autorizado por:**

**M. Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo**  
**Director Jurídico a. i.**

**Ref: 70-23**

maz