

San José, 28 de marzo de 2023
Criterio DJ-C-82-2023

Señora
MBA. Roxana Arrieta Meléndez
S.D

Estimada señora:

En el oficio número **PJ-DGH-JP-0053-2023 del 24 de enero del año en curso**, se solicita criterio jurídico sobre “...*el pago de las anualidades para personas que se encuentran incapacitadas durante el periodo de evaluación y por ende, no cuentan con nota para el periodo correspondiente*”.

Sobre tal consulta se hace ver que en los criterios DJ-C-79-2023 y DJ-C-80-2023, se expuso respectivamente:

“...2. Primer caso.

La DGH indica que hay personal judicial incapacitado, suspendido o con permiso sin goce salarial durante el periodo evaluativo 2021 y 2022, y por ello “no registran ni un solo día de trabajo”. Alegan que, las personas en dichas condiciones no podrían ser sujetas de evaluación por lo que no tendrían un resultado final evaluativo en esos periodos.

La evaluación del desempeño en el Poder Judicial es un proceso de gestión de todas las personas servidoras judiciales propietarias, interinas o de primer ingreso con al menos tres meses de labor consecutiva en un puesto¹, que permite por medio de la observación y supervisión valorar y apreciar el desempeño individual de cada persona en un determinado tiempo a fin de medir su aporte en el logro de las funciones, objetivos, actividades y responsabilidades que le compete según el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos (artículo 2.a y 13). La observación, supervisión, valoración y apreciación se da durante el tiempo comprendido entre el inicio y final de la evaluación sin que se superen los doce meses (artículo 2.c ibidem). Es sistemática e implica un diálogo simétrico y permanente entre las personas evaluadoras y evaluadas, infringe el mejoramiento del desarrollo laboral al tener en su horizonte el desempeño actual y el esperado, evalúa las conductas observables según las competencias para el desempeño del puesto, entre otras características (artículo 4). Tiene como uno de sus principios la “Rendición de cuentas” que constituye el deber de informar, justificar y de responsabilizarse periódicamente de las actividades que tiene a su cargo una

¹ Las personas meritorias no se consideran sujetas de la evaluación prevista en el RSIED porque no configuran un caso de una relación laboral (artículo 13 párrafo primero del RSIED).

persona servidora judicial ante su jefatura inmediata u órgano superior correspondiente (artículo 5.e) y es útil para mejorar el desempeño laboral y “plenitudes humanas”, lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos y hacer posible que los servicios públicos, las funciones y acciones desplegadas por las personas evaluadas, cumplan fielmente con el interés público (artículo 6).

Las evaluaciones parciales por su parte son eventuales y se dan en los casos contemplados en el artículo 16.2 (artículo 2.g) o bien cuando una persona haya laborado en varias oficinas o despachos durante el periodo de evaluación (artículo 13 párrafo tercero). Los supuestos establecidos en el artículo 16.2 se dan cuando la persona evaluada cambie de puesto, cuando se den modificaciones a los indicadores cuantitativos de rendimiento, cuando se encuentre en periodo de prueba o en cualquier otro supuesto definido por los órganos competentes.

En otro orden de ideas, el resultado final de la evaluación es la calificación periódica de servicios compuesta por el conjunto de tipos de evaluaciones realizadas a una persona al cierre del periodo de evaluaciones. El cierre del periodo de evaluación se define como la evaluación al final del cierre de cada periodo evaluativo (artículo 2.h e i).

Evidentemente, ninguna de las acciones, términos y plazos supra citados pueden producirse materialmente cuando las personas sujetas a la evaluación del desempeño en el Poder Judicial se encuentran incapacitadas, suspendidas o con permiso sin goce de salario durante todo un periodo de evaluación; por lo que, evidente es también, la imposibilidad de evaluar a alguna persona en aquellas condiciones, ergo, obtener un resultado final de dicho procedimiento.

Ahora bien, hecha una revisión de la normativa orgánica y de empleo judicial, así como del RSIED, se constata que no existe norma especial vigente que regule cómo debe procederse en tales casos. Lo anterior no configura una imposibilidad de ofrecer una solución jurídica al supuesto estudiado a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículo 9 y 10 de la Ley General de la Administración Pública), según el cual las fuentes jurídicas supletorias para llenar un vacío en el ordenamiento jurídico administrativo sobre determinadas relaciones de naturaleza pública serán:

a) otras normas escritas del derecho público tomando en cuenta su conexidad y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere; a falta de éstas,

b) las no escritas de derecho público en cuyo caso, primero se observará,

b.1) la jurisprudencia, luego,

b.2) los principios del derecho público y a continuación,

b.3) la costumbre.

Finalmente, sólo ante la ausencia de todas las fuentes de derecho público enunciadas, se atenderán

c) como última ratio las normas del derecho privado y sus principios².

Sobre la fuente no escrita denominada como jurisprudencia, en el voto 00453-2013 de las 14:10 horas del 10 de abril de 2013 de la Sala Primera se argumentó que, los dictámenes de la Procuraduría General de la República (PGR) constituyen una fuente del ordenamiento jurídico administrativo con carácter normativo no escrita; esto con fundamento en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la PGR y en el criterio jurisprudencial expuesto en la resolución 2009-14016 de las 14:34 horas del 1° de setiembre de 2009 de la Sala Constitucional. Por tanto, considera esta Dirección Jurídica que es procedente a partir de esos dictámenes, suplir la carencia normativa enunciada a través de dicha jurisprudencia.

Así, la PGR en el dictamen C-073-2021, se pronunció sobre el caso de una persona suspendida con goce de sueldo como medida cautelar en un procedimiento de despido. Dictó, que el pago de las anualidades deberá hacerse con base a la calificación del

² El dictamen PGR-C-216-2022 del 06 de octubre del 2022 de la Procuraduría General de la República, expresó “...no debe olvidarse las previsiones del artículo 9 de la Ley General de la Administración Pública (n.º 6227, del 2 de mayo de 1978) –LGAP– para los supuestos de vacíos o lagunas del ordenamiento jurídico administrativo, al señalar: “Artículo 9º (...) El precepto transcrito, que consagra los principios de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (ver al efecto, la sentencia de la Sala Primera de la Corte, n.º 002439-F-S1-2020 de las 12:10 horas del 22 de octubre de 2020), determina la aplicación como última ratio del Derecho privado (Civil o Comercial) y sus principios ante la inexistencia de regulación expresa para resolver una determinada hipótesis jurídica; pues como así lo sostuvimos desde el dictamen C-025-98, del 16 de febrero: “la primera fuente supletoria a que debe acudir el intérprete jurídico en caso de que existan lagunas en la regulación concreta de determinadas relaciones de naturaleza pública, está constituida por el ordenamiento jurídico administrativo, comprendido de la totalidad de las normas del Derecho Público” (el subrayado no es del original, ver en igual sentido, el dictamen C-072-2021, del 11 de marzo). Asimismo, la Sala Constitucional en la resolución n.º 2011-5271 de las 15:16 horas del 27 de abril del 2011, al referirse a los alcances del artículo de comentario, sostuvo: “Nuestra propia Ley General de la Administración Pública proclama el principio de la auto-integración del Derecho Administrativo y, por ende su autonomía científica, legislativa y jurisdiccional, al preceptuar su artículo 9º, párrafo 1º, que “1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios”, norma complementada por el artículo 49 constitucional que erige la jurisdicción contencioso-administrativa como un orden jurisdiccional específico dentro de la función jurisdiccional para el específico fin de controlar la legalidad de la función administrativa. Consecuentemente, las normas y principios del Derecho común u ordinario, en razón de la auto-integración y autonomía del Derecho Administrativo, se aplican como ultima ratio, solo en ausencia de normas escritas y no escritas del Derecho público” (el subrayado no es del original). Bajo ese entendido, no resulta dable acudir a las disposiciones del Derecho común, cuando es posible suplir la inopia normativa con normas y principios propios del Derecho Público”.

desempeño de otros periodos, en caso de que dicha persona no haya sido evaluada por tal suspensión.

Expuso la Procuraduría lo siguiente:

*“Si bien la interrogante pareciera estar referida a la circunstancia específica de estar separado temporalmente por cumplimiento de sanción disciplinaria, lo cierto es que en el mismo oficio se aclara que el planteamiento específico **consiste en determinar si el INA debe cancelarle la anualidad a personas que no cuentan con calificación de desempeño por encontrarse suspendidas con goce de salario por medida cautelar ordenada en gestión de despido en su contra**, tramitada ante el Servicio Civil”*

*“...Cabe advertir que esa fue la solución jurídica originalmente dada por la propia Dirección General de Servicio Civil, pues ante **una consulta de cómo proceder con el caso específico de un funcionario suspendido de sus labores con goce de salario y que no cuenta con calificación de servicio, para efectos del ajuste salarial por concepto de carrera profesional y para el reconocimiento de anualidades**, la Dirección Jurídica del Servicio Civil indicó que, partiendo de que el salario pagado durante la suspensión ha de ser entendido como un todo en sí mismo –esto conforme a la jurisprudencia constitucional-, **ello denota que van implícitos todos los pluses que de una u otra manera lo conforman**. Por lo que estima que **no es jurídicamente procedente que la Administración, por no contar con una calificación de servicio, por encontrarse suspendido el funcionario, no incluya dentro del salario uno de sus componentes**. Por lo cual deberá tomarse **en consideración la última calificación de aquél para cumplir y ajustar el porcentaje que corresponda de las anualidades que dependen de dicha calificación periódica** (Oficio No. AJ-301-2002 de 9 de mayo de 2002 de su Dirección Jurídica). Criterio que, de algún modo, se mantiene a pesar de su aparente reconsideración del citado oficio No. AJ-301-2002, por el oficio No. DG-OF-800-2020, de 16 de diciembre de 2020, pues en este último se indica: **“En todo caso, debe tenerse en cuenta que si la gestión de despido resulta finalmente infructuosa y la persona es reinstalada en su puesto, se le deben reconocer con carácter retroactivo, entre otros aspectos, la anualidad o anualidades que no le hubieren sido pagados en su momento, para ello se deberá considerar la última calificación obtenida de su evaluación del desempeño.**” Posición que, por demás, resulta acorde incluso a la jurisprudencia laboral, según la cual: **“En reiteradas oportunidades, esta Sala ha explicado que ese tipo de medidas precautorias, si bien son procedentes, no pueden adoptarse en perjuicio de los derechos de las personas servidoras, por lo que no deben disponerse con detrimento salarial.**” (Entre otras muchas, la Resolución No. 01137-2016 de las 10:10 hrs. del 21 de octubre de 2016, Sala Segunda)”.*

*“...debemos considerar que la suspensión cautelar con goce de salario, no exime al patrono de respetar el derecho a la continuidad en la relación de empleo, dado que ésta solo fue suspendida la prestación efectiva del servicio **por una decisión del empleador**,*

sin que se termine la relación preexistente o se extingan los derechos u obligaciones derivados de ésta. De ahí que deba reconocerse el tiempo acumulado durante la suspensión cautelar, a los efectos de la anualidad respectiva, en reconocimiento de los años de servicio acumulados, sin que la falta de una determinada calificación de los servicios pueda ser obstáculo para ello".

“· De modo que la suspensión cautelar con goce de salario, no exime al patrono de respetar el derecho a la continuidad en la relación de empleo, dado que ésta solo fue suspendida la prestación efectiva del servicio por **una decisión del empleador, sin que se termine la relación preexistente o se extingan los derechos u obligaciones derivados de ésta. De ahí que deba reconocerse el tiempo acumulado durante la suspensión cautelar, a los efectos de la anualidad respectiva, en reconocimiento de los años de servicio acumulados, sin que la falta de una determinada calificación de los servicios pueda ser obstáculo para ello.**

· **El no contar con una calificación de servicio, por encontrarse suspendido el funcionario, deberá suplirse con la última calificación de aquél para cumplir y ajustar el porcentaje que corresponda de las anualidades que dependen de dicha calificación periódica**". (Lo resaltado es propio).

Queda claro entonces que, en el caso de que la suspensión de la prestación de servicios se deba a la aplicación de una medida cautelar de suspensión con goce salarial mientras se define mediante el procedimiento respectivo la situación jurídica por la supuesta falta personal y de trascender el periodo evaluativo en aquella condición, para efectos del pago del aumento anual por mérito, debería considerarse la última calificación del desempeño existente.

Tal corolario se estima aplicable a cualquier otra situación que implique la suspensión de la prestación del servicio en las que sean validas el cómputo del tiempo servido como factor determinante en el pago del aumento por mérito, de acuerdo con el artículo 12 inciso c) de la Ley de Salarios del Poder Judicial (LSPJ)³ exceptuados los permisos sin goce de salario tal y como lo determina dicho artículo e inciso.

³ El artículo 12 referido establece: “Los aumentos de sueldos que sean procedentes se concederán cada año a partir del ingreso, reingreso o ascenso del servidor, y estarán sujetos a las siguientes normas: a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual categoría al que estaba ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo de tiempo para el aumento de salarios; b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría que le corresponde; y si en los antiguos puestos hubiese adquirido derecho a uno o más aumentos, éstos se le computarán de acuerdo con la categoría del cargo al que se le asciende; y c) Las interrupciones continuas o intermitentes en la prestación de servicios, excepto por motivo de vacaciones, incapacidades de la Caja Costarricense de Seguro Social y licencias con goce de sueldo que se concedan de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial, suspenderán el período anual requerido para el aumento de sueldo. No se tomarán en cuenta para el cómputo respectivo, las fracciones de tiempo menores de treinta días naturales. Para los efectos dichos, se entenderá que sí

Lo anterior por cuanto, la suspensión con goce de salario como medida cautelar en un procedimiento disciplinario o de despido, se estima análoga a otras situaciones como la incapacidad o licencias que impliquen el pago de salario o subsidios, en virtud de que sus efectos sobre los derechos de las personas sometidas a una relación de sujeción especial son los mismos, en el sentido de que, no puede verse limitado el derecho al pago del aumento anual por mérito por las situaciones de suspensión que convergen en la imposibilidad de obtener el resultado evaluativo durante el lapso de la interrupción continua de la prestación de servicios. Véase que el numeral 12 inciso c) de la LSPJ permite la acumulación del tiempo servido a pesar de las condiciones de suspensión (interrupción continua o intermitente en la prestación de servicios) computables para efectos del pago de la anualidad por mérito, empero, esas suspensiones computables y que trascienden el periodo evaluativo, torna imposible la evaluación del desempeño para dicho periodo, supuesto que según la PGR no permite a la administración no cancelar la anualidad si la persona servidora con la interrupción en la prestación de servicios con motivo de incapacidades, permisos con goce de salario o con licencias remuneradas o subsidiadas, cuenta con algún resultado de evaluación del desempeño anterior.

Por lo expuesto se recomienda al Subproceso de Gestión del Desempeño en su función asesora en la materia evaluativa (artículo 8 inciso a RSIED) que valore proponer una reforma reglamentaria en tal sentido si es que lo estima conveniente y oportuno”.

“2. Solución al segundo caso.

La DGH indica que hay personal judicial que laboró menos de seis meses, pero de forma continua dentro de un periodo de evaluación pues no prestó servicios durante todo ese lapso anual evaluativo en virtud del acaecimiento de incapacidades, suspensiones o por permisos sin goce salarial. Luego dichas personas regresan a la prestación de servicios hasta el segundo semestre del siguiente periodo de evaluación.

Agrega que según los lineamientos del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en esos casos no podría hacerse una evaluación de cierre con la consecuente obtención del resultado final evaluativo, porque esos lineamientos establecen que el período máximo para el cierre de cada proceso es en mayo del año siguiente.

suspenden la continuidad del servicio las licencias sin goce de sueldo. (Así reformado por el artículo 1° de Ley N° 6801 de 24 de agosto de 1982.)”

Finalmente sugiere que esta Unidad Asesora expuso en un criterio anterior que una persona puede ser evaluada hasta por un día laborado y cuestiona si es posible la obtención de un resultado final a partir de ese único día evaluado.

2.1. Lineamientos de MIDEPLAN en materia de Evaluación del Desempeño Judicial.

Como punto tangencial de la cuestión, la DGH remite a los lineamientos de MIDEPLAN en materia de evaluación del desempeño en el empleo público; sin embargo, es menester indicar que la rectoría sobre la evaluación del desempeño en el empleo judicial no la tiene ese Ministerio; por tanto, no le son vinculantes esos lineamientos a este Poder de la República (artículo 47 párrafo final de la Ley de Salarios de la Administración Pública el cual es replicado literalmente en el artículo 28 infine de la Ley Marco de Empleo Público en relación con los dictámenes de la Sala Constitucional números 19511-2018 de las veintiún horas cuarenta y cinco minutos del veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, 017098-2021 de las veintitrés horas quince minutos del treinta y uno de julio del dos mil veintiuno y 002872-2022 de las dieciséis hora cincuenta minutos del 08 de febrero del año en curso). A pesar de ello, sí pueden ser usados como fuente integradora de nuestro ordenamiento jurídico especial.

2.2. Resolución DG-043-2021 del 31 de agosto del 2021 y su integración como fuente jurídica al RSIED.

Hecha una revisión de la normativa orgánica y de empleo judicial, así como del RSIED, se constata que no existe norma especial vigente que regule cómo debe procederse en los casos que ahora interesan. Lo anterior no configura una imposibilidad de ofrecer una solución jurídica para aquellos a partir del principio de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (artículo 9 y 10 de la Ley General de la Administración Pública), según el cual las fuentes jurídicas supletorias para llenar un vacío en el ordenamiento jurídico administrativo sobre determinadas relaciones de naturaleza pública serán:

- a) otras normas escritas del derecho público tomando en cuenta su conexidad y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere; a falta de éstas,*
 - b) las no escritas de derecho público en cuyo caso, primero se observará,*
 - b.1) la jurisprudencia, luego,*

b.2) los principios del derecho público y a continuación,

b.3) la costumbre.

Finalmente, sólo ante la ausencia de todas las fuentes de derecho público enunciadas, se atenderán

c) como última ratio las normas del derecho privado y sus principios⁴.

Sobre las fuentes o normas escritas del derecho público conexas y que por su naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere pueden ser usadas para la integración de las normas especiales judiciales en materia de la evaluación del desempeño, esta Dirección Jurídica observa que la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) mediante resolución DG-043-2021 de las 12:00 horas del 31 de agosto de 2021, resolvió la inquietud que ahora manifiesta la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial en los siguientes términos:

“1.8. La persona servidora que, por motivos de licencias o incapacidades, u otros que le generen una suspensión temporal de labores y a la fecha de calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO

⁴ El dictamen PGR-C-216-2022 del 06 de octubre del 2022 de la Procuraduría General de la República, expresó “...no debe olvidarse las previsiones del artículo 9 de la Ley General de la Administración Pública (n.º 6227, del 2 de mayo de 1978) –LGAP– para los supuestos de vacíos o lagunas del ordenamiento jurídico administrativo, al señalar: “Artículo 9º (...) El precepto transcrito, que consagra los principios de autosuficiencia y auto integración del ordenamiento jurídico administrativo (ver al efecto, la sentencia de la Sala Primera de la Corte, n.º 002439-F-S1-2020 de las 12:10 horas del 22 de octubre de 2020), determina la aplicación como última ratio del Derecho privado (Civil o Comercial) y sus principios ante la inexistencia de regulación expresa para resolver una determinada hipótesis jurídica; pues como así lo sostuvimos desde el dictamen C-025-98, del 16 de febrero: “la primera fuente supletoria a que debe acudir el intérprete jurídico en caso de que existan lagunas en la regulación concreta de determinadas relaciones de naturaleza pública, está constituida por el ordenamiento jurídico administrativo, comprendido de la totalidad de las normas del Derecho Público” (el subrayado no es del original, ver en igual sentido, el dictamen C-072-2021, del 11 de marzo). Asimismo, la Sala Constitucional en la resolución n.º 2011-5271 de las 15:16 horas del 27 de abril del 2011, al referirse a los alcances del artículo de comentario, sostuvo: “Nuestra propia Ley General de la Administración Pública proclama el principio de la auto-integración del Derecho Administrativo y, por ende su autonomía científica, legislativa y jurisdiccional, al preceptuar su artículo 9º, párrafo 1º, que “1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios”, norma complementada por el artículo 49 constitucional que erige la jurisdicción contencioso-administrativa como un orden jurisdiccional específico dentro de la función jurisdiccional para el específico fin de controlar la legalidad de la función administrativa. Consecuentemente, las normas y principios del Derecho común u ordinario, en razón de la auto-integración y autonomía del Derecho Administrativo, se aplican como ultima ratio, solo en ausencia de normas escritas y no escritas del Derecho público” (el subrayado no es del original). Bajo ese entendido, no resulta dable acudir a las disposiciones del Derecho común, cuando es posible suplir la inopia normativa con normas y principios propios del Derecho Público”.

SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, ante lo cual el Jefe de la dependencia correspondiente, registrará ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva la JUSTIFICACIÓN DE SU OMISIÓN, que apunte las razones de no contar con el tiempo mínimo necesario para su ejecución, que permitan solventar aspectos de gestión administrativa que requieran los resultados de este proceso...”

Dada la claridad de la porción copiada de la resolución emitida por la DGSC se estima innecesaria una explicación más amplia de la misma, más que decir que alude a relaciones estatutarias con nombramientos continuos o en propiedad, puesto que, sería ilógico decir que la persona tiene una suspensión temporal de labores cuando no está nombrada.

Así las cosas, se sugiere al Subproceso de Gestión del Desempeño de la DGH conforme a sus potestades asesoras en materia de evaluación del desempeño judicial (artículo 8 inciso a RSIED) valorar la necesidad de proponer una reforma al RSIED en el sentido dictado por la DGSC, o, como bien puede hacerlo desde el punto de vista jurídico, resuelva la inquietud legal a partir de la resolución mencionada sin necesidad de la modificación reglamentaria, aspecto último que, considera esta Dirección Jurídica conveniente y oportuno.

2.3. Sobre el criterio DJ-C-134-2021 y su relación con el periodo mínimo a evaluar. Incompatibilidad fáctica entre el segundo caso y el criterio mencionado.

A pesar de que en el oficio de la DGH se omite hacer referencia específica del criterio que, según su decir, a una persona se le puede evaluar por un solo día servido, se presume que alude al criterio DJ-C-134-2021 del 16 de marzo de 2021. No está demás agregar respetuosamente que, en futuras consultas no se haga la omisión apuntada a fin de eficientizar la labor de esta unidad asesora.

Ahora bien, en el criterio DJ-C-134-2021 del 16 de marzo de 2021, se argumentó:

“En el RSIED es inexistente la limitación temporal mínima en cuanto a la ocupación de un puesto para que una persona servidora judicial sea evaluada, salvo en el caso de las personas de primer ingreso (...) Véase que la evaluación del desempeño en el Poder Judicial según el artículo 1 y 13 párrafo primero del RSIED, aplica para todas las personas que tengan relación de servicio dentro de todos los ámbitos del Poder Judicial; es decir, son sujetas de evaluación todas las personas interinas y propietarias

inclusive las que se encuentren en periodo de prueba o puestos de confianza sin discriminación alguna sobre el tiempo que estén ocupando un puesto concreto.

*Corolario se considera que, **con la salvedad expuesta** y porque así se contempla en dicho Reglamento -aspecto que no está escrito en piedra-, todas las personas servidoras judiciales sujetas al Estatuto de Servicio Judicial, deben ser evaluadas mediante el SIED, independientemente del plazo en que ocupen un puesto específico. En todo caso ya el artículo 13 párrafo tercero del RSIED valida la posibilidad de la realización de las evaluaciones parciales para quienes realizan nombramientos temporales en distintas clases de puestos y oficinas.*

En tal sentido, el artículo 17 en concordancia con el 11 inciso e) ambos del Decreto Ejecutivo 42087-MP-PLAN “Lineamientos generales de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas” vislumbra que las personas servidoras públicas cuyos nombramientos sean ocasionales por sustituciones temporales menores a un año, “deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado (quinto nivel)”. Ese “quinto nivel” alude a los objetivos y metas pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública lo cual es similar al “Cuarto nivel” que se establece en el artículo 15 del RSIED; de manera que, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que en su función asesora en materia de gestión del desempeño⁵, valore plantear una reforma a dicho reglamento⁶, es decir que se explore la posibilidad de ligar el factor de evaluación del desempeño nominado “Cuarto nivel” a las evaluaciones parciales en los nombramientos cortos y discontinuos, porque considera esta Dirección Jurídica que ninguna persona servidora judicial cubierta por el Estatuto de Servicio Judicial (ESJ) está exenta de que se le evalúe su desempeño mediante el SIED.

Recuérdese que en virtud de la exigencia constitucional y legal de que el servicio judicial sea eficiente (artículo 191 de la Constitución Política y I, 8 inciso c), 21, 34, 42 y 43 del ESJ), no puede pensarse en la valoración de plazos mínimos para que una persona servidora judicial sea evaluada. Los “objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador” ya constituyen en el RSIED un factor o componente de la evaluación por lo que no se encuentra obstáculo legal para que hasta por un día a una persona se le fije una meta y objetivo y por tanto pueda ser evaluada parcialmente. Eso sí, la fijación de metas y objetivos debe cimentarse en criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos (artículo 5 inciso c) RSIED), criterios e instrumentos que además deben adecuarse al principio constitucional de razonabilidad. También deberá comunicarse a la persona evaluada tal determinación según el principio de información que se enuncia en el artículo 5 inciso i) del RSIED”.

⁵ Ordinal 8 inciso a) del RSIED.

⁶ En lo que corresponda, deberá observarse la circular de la Secretaría General de la Corte número 159 del 26 de noviembre del 2018 para la formulación de la reforma sugerida.

En ese criterio se consideró factible desde el punto de vista legal evaluar a una persona servidora pública en cada nombramiento, dada la obligatoriedad que tiene de rendir cuentas y ofrecer sus servicios eficientemente, aunado a que el RSIED no exceptiona expresamente la posibilidad de evaluarla en virtud de plazos muy cortos y discontinuos, salvo para las de primer ingreso (nombramiento continuo al menos por tres meses).

Por otro lado, desde la visión de la DGSC no es posible que una persona con suspensión en la prestación de servicios que haga que el tiempo laborado sea menor a seis meses en un periodo evaluativo (caso distinto del criterio DJ-C-134-2021) pueda ser objeto de un resultado final de evaluación del desempeño. De modo que, se advierte que el corolario de la DGSC es únicamente aplicable a los casos en que la relación estatutaria es continua en los nombramientos y por tanto no tiene relación alguna con el criterio DJ-C-134-2021, de ahí que, es inadecuada la conexión que se hace del segundo caso con el criterio referido. Ese criterio no es útil para solventar la inquietud aquí zanjada la cual como se indicó antes, tiene solución jurídica en la resolución DG-043-2021 de las 12:00 horas del 31 de agosto de 2021”.

Esta Dirección Jurídica considera que, lo anteriormente transcrito sirve para que la Dirección de Gestión Humana tome las decisiones pertinentes en cuanto al caso expuesto en su oficio PJ-DGH-JP-0053-2023 del 24 de enero del año en curso.

Se deja así evacuada la solicitud de criterio.

Cordialmente,

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Profesional en Derecho 3B

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Referencia 73-2023.