



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 30 de marzo de 2023

N° 2884-2023

**Al contestar, refiérase a este # de oficio al correo
(secrecorte@poder-judicial.go.cr).**

Señora

MBA. Roxana Arrieta Meléndez

Directora interina de Gestión Humana

Estimada señora:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 21-2023 celebrada el 16 de marzo del 2023, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXIV

Documento N° 3893-2022/ 2155, 2156, 2159, 2124, 2584, 2753-2023

El máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico y la máster Argili Gómez Siu, Subdirectora Jurídica interina, en oficio N° DJ-C-78-2023 de 28 de febrero de 2023, remitieron lo siguiente:

“Por este medio se procede a emitir criterio en relación con la consulta planteada por el Consejo de Personal, según lo solicitado mediante oficio N° PJ-DGH-CP-266-2022 de fecha 07 de diciembre de 2022.

I. Antecedentes (la consulta)

Mediante oficio N° PJ-DGH-CP-266-2022 de fecha 07 de diciembre de 2022, se hace de conocimiento de la Dirección Jurídica lo establecido por el Consejo de Personal, en el artículo XXIV de la sesión número 22-2022 de fecha 29 de noviembre de 2022, en que se dispuso lo siguiente: *“Remitir consulta a la Dirección Jurídica, para validar si efectivamente no es viable permitir la posibilidad del registro de la evaluación del desempeño de personal judicial de la Administración Regional de Liberia, considerando los elementos expuestos por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño; además, considerando lo indicado por la jefatura de dicho Subproceso, que lamentablemente existe una afectación para el personal judicial que no cuenta con evaluación del desempeño de los períodos 2020 y 2021, pero que debe analizarse que más que una omisión, como sería posible retrotraer todas las etapas que componen el proceso de evaluación del desempeño, sea la etapa de planeación y definición de las metas de desempeño del factor rendimiento, con su reunión de inicio entre las partes, su respectiva notificación, la etapa de seguimiento y revisión del cumplimiento, avances y finalmente, la etapa de cierre, donde también se involucra la reunión final y posterior notificación de los resultados, si ya han transcurridos los momentos en que las personas afectadas desarrollaron su trabajo y no les fueron atendidas esas actividades de control, si sería posible retrotraer al día de hoy esas actividades.”* (ver folio 04 del oficio PJ-DGH-CP-266-2022).



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

II. Criterio de esta Dirección Jurídica

De previo a la exposición del criterio, se considera oportuno recordar 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 de la Corte Suprema de Justicia 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 pregunta que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

Es así como frente a la solicitud que se pronunciamiento, hay que recordar 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.

En cuanto al tema en consulta, entiende esta Dirección que se consulta acerca de **la posibilidad de permitir el acceso al sistema informático de evaluación del desempeño para introducir la evaluación del desempeño de funcionarios a los que no se les ha registrado tal acto evaluativo.**

Sobre la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso de valoración y gestión del personal, en función del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, todo con miras a la satisfacción del interés público, que obliga a que el Poder Judicial esté vigilante de que el funcionamiento que realiza sea adecuado, en beneficio de toda la sociedad costarricense y de las personas justiciables en particular.

Este proceso de evaluación, conlleva una serie de etapas que, de manera lógica y cronológica, deben irse sucediendo, todo con la finalidad de que sirva a su propósito inicial de servir de herramienta para la medición del cumplimiento de objetivos institucionales, a través de la valoración de la actividad que desarrolle cada persona funcionaria judicial en concreto.

Para efectos de una comprensión genérica de este fenómeno evaluativo, pueden distinguirse los siguientes elementos, a saber:

i-El establecimiento del marco operacional evaluativo: se alude aquí a la dinámica de la construcción particular de los elementos o predictores que, para cada



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

persona funcionaria judicial en concreto se desarrolla, todo a partir del marco jurídico que regula el proceso de evaluación del desempeño.

Se definen en este momento, los aspectos concretos de medición para cada persona funcionaria judicial, lo que se desarrolla en consenso entre la autoridad o jefatura evaluadora y la persona funcionaria judicial evaluada. Es lo que en la jerga del desarrollo del proceso evaluativo se conoce como establecimiento de metas por cumplir y plazo de medición del cumplimiento de esas metas, siendo éstas el referente objetivo de evaluación del trabajo a desarrollar por cada persona funcionaria judicial.

ii- Activación del proceso evaluativo: una vez que se tiene claridad de las metas por cumplir y el período dentro del cual se efectuará esa medición, se entra en la fase de ejercicio material de la evaluación.

Este ejercicio activo o material de la evaluación del desempeño, implica que la jefatura desarrolle la observancia y vigilancia activa del funcionamiento de cada persona servidora judicial a su cargo y que pueda entonces, realizarse una labor fiscalizadora y de retroalimentación, pero también de auto evaluación, que sirva de criterio orientador a la persona evaluada para el más óptimo desarrollo de sus competencias.

En ese sentido, ha de entenderse que el proceso de evaluación del desempeño, no es algo que se realice y agote en un solo acto al final del período de evaluación, sino que más bien, constituye una herramienta de apoyo a la labor de fiscalización o inspección¹ -según sea el caso- de la persona evaluada y por ello, debe irse dando de manera paulatina.²

De ahí que, dentro del período evaluativo, se realicen constantes acercamientos de revisión y, de manera formal, se verifiquen evaluaciones de seguimiento y/o evaluaciones del desempeño parciales, que se constituyen en espacios idóneos para valorar la función y poder orientar y corregir lo que fuera necesario.

Por último, al final del período, se verifica la evaluación de desempeño definitiva, pero que como se ve, no es un solo acto aislado al final, sino debe corresponder con el proceso estructurado de varias acciones de seguimiento y/o evaluación parcial que, junto con la respectiva recolección de evidencias del ejercicio funcional de la persona evaluada, sirva para concluir con el acto evaluativo de cierre de período.

¹ Recuérdese que Fiscalización, implica la potestad de incluso, sustituir a la persona servidora en el desarrollo de sus tareas en función de satisfacer el interés público cuando sea necesario a la luz de las circunstancias concretas. Entre tanto, la inspección implica únicamente la potestad de vigilar el cumplimiento de las metas, pero supone el impedimento de poder sustituir a la persona evaluada en el desarrollo de su labor, lo que claramente es aplicable para el caso de las personas juzgadoras, en virtud del principio de independencia judicial.

² No sería lógico esperarse hasta que la casa esté terminada, para saber si la construcción era correcta o no, sino que debe estarse vigilante en todos los pasos del desarrollo constructivo, para garantizarse que el producto final sea adecuado. La misma lógica aplica para la evaluación del desempeño funcional, que debe irse dando de manera continua y no esperarse hasta el final, porque eso no ayudaría al mejoramiento del servicio que es, en última instancia, la razón de ser de esta figura.



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

En el desarrollo de la actividad evaluativa, las jefaturas como órganos competentes del proceso evaluativo, deben establecer las metas anuales en consenso con la persona evaluada, desarrollar las acciones de seguimiento y la evaluación parcial -si fuere necesaria- y, por último, realizar la evaluación final (Art. 14 inciso b del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, publicado bajo la circular número 204-2019 en que se da a conocer el contenido del artículo XV de la sesión 43-19 del 14 de octubre de 2019 de la Corte Plena y sus reformas, publicado en el Boletín Judicial número 239 del 16 de diciembre de 2019 y sus reformas). **Si se cumple con ese conjunto de acciones, entonces, se puede afirmar que se ha realizado la evaluación del desempeño, de lo contrario, el deber de la realización de la evaluación del desempeño se habría omitido, en perjuicio del interés público y de los derechos de las personas servidoras judiciales.**

Así las cosas, todas las acciones y etapas que integran una sola unidad que, jurídicamente, se denomina evaluación del desempeño, han de desarrollarse en los plazos y por parte de las autoridades evaluadoras competentes.

El Registro de la Evaluación

Para efectos de registración oficial de los actos propios del régimen jurídico de evaluación del desempeño judicial, se ha construido una herramienta informática a cargo de la Dirección de Tecnología de Información, lo que se constituye como un elemento informativo para terceros por medio del cual se hace patente a toda la entidad judicial, cómo se ha desarrollado y cuál ha sido el resultado del proceso de evaluación del desempeño de todos y cada uno de los integrantes del funcionariado judicial.

Precisamente, sobre el tema de la existencia y funcionalidad del sistema informativo de la evaluación del desempeño, se considera oportuno realizar algunas precisiones jurídicas puntuales de dimensionamiento en cuanto a sus alcances y naturaleza jurídica.

En el documento base de la presente consulta, se plantea una afirmación por parte de las autoridades de la Dirección de Tecnología de Información, en el sentido de que: *“Debido a lo anterior, en estos momentos el Subproceso de Gestión del Desempeño, no cuenta con un fundamento normativo, para ofrecer opciones de solución a la situación planteada por la licenciada Seidy Jiménez Bermúdez, Administradora Regional de Liberia, para habilitar el módulo informático, para los períodos de evaluación del desempeño 2020 y 2021, considerando el plazo que ha transcurrido y el procedimiento establecido por el Reglamento”* (ver folio 03 del oficio número PJ-DGH-CP-266-2022 del 07 de diciembre de 2022).

Frente a lo anterior, se considera oportuno hacer una distinción en el sentido de que una cosa es el acto evaluativo en sí y otra distinta -aunque visto con ligereza es susceptible de generar cierta confusión- es la registración del acto evaluativo que se haya verificado en el módulo informático creado al efecto.

Es criterio de esta Dirección Jurídica que el módulo informático creado y administrado por la Dirección de Tecnología de la Información, posee la naturaleza jurídica de registro, es decir, un mecanismo o soporte que permite dejar constancia a



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

terceros de la existencia de la evaluación del desempeño respecto del personal judicial. Debe tenerse claridad en el hecho de que el acto que se registra es distinto del registro mismo.

Por lo anterior, es importante distinguir que el o los **actos propios de la evaluación del desempeño**, son distintos en su naturaleza, **de la registración de los mismos dentro del sistema informático** y que, en consecuencia, es posible que **un acto evaluativo se pueda dar en tiempo, pero su registración oficial para efectos informativos de terceros ante toda la entidad judicial, se haga de manera posterior incluso posterior al vencimiento del plazo evaluativo.**

Esto se trae a colación, porque pareciera que la Dirección de Informática, parte de la conceptualización de que el uso del sistema o módulo de informático de evaluación del desempeño, es en sí mismo el acto evaluativo y por ello no admiten su utilización posterior a las fechas o períodos establecidos para la realización de la evaluación del desempeño, lo que no se considera adecuado.

El bloque de legalidad aplicable para el Sistema Informático de Interés

Sobre la base del párrafo transcrito en el apartado anterior, queda claro que la Dirección de Informática interpreta que, en su deber de cumplir con las exigencias del principio de legalidad, no poseen un “fundamento normativo” para habilitar el módulo informático para la registración de la evaluación que se solicita.

En este sentido, es importante establecer que como un límite al ejercicio de las potestades públicas del Estado, se establece el principio de legalidad que implica que las entidades y órganos estatales, solo pueden hacer aquello que el ordenamiento jurídico les autorice. Además, es importante enfatizar que la autorización, no solo puede ser normativa³, sino también jurídica, es decir, sustentarse en principios e instituciones jurídicas o incluso en reglas técnicas y científicas convencionalmente aceptadas (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).

De ahí que, si se observa con precisión, el denominado “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, establece: “*Artículo 8.- Responsabilidad de los otros órganos involucrados. e) La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas de información tecnológicos, necesarios para aplicar el S.I.E.D.*” (el subrayado no es del original).

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa “*Atribuir o imputar a alguien algún hecho o dicho*” y *que “poner en práctica un conocimiento, medida o principio, a fin de obtener un determinado efecto o rendimiento en alguien o algo”*, lo que implica que al usarse el módulo informático pertinente, sirve para que se haga de conocimiento de toda la entidad judicial, la condición evaluativa de cada una de las personas servidoras judiciales, es decir, tiene un efecto informativo hacia terceros, habida cuenta de que

³ En lógica es claro que no todo está o puede ser regulado por normas, sino que en ocasiones, se integra el ordenamiento jurídico con principios, con reglas técnicas o científicas convencionalmente aceptadas, con la costumbre, etc.



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

lo que tiene efecto constitutivo es el acto evaluativo que realiza la jefatura respecto de la persona evaluada.

La dinámica integral de la evaluación del desempeño y su registración

La lógica jurídica subyacente en el fenómeno de la evaluación del desempeño, es que la jefatura o coordinación, según corresponda, realiza la evaluación del desempeño y posteriormente, va a utilizar el módulo informático para registrar u oficializar ante terceros y la entidad judicial, el contenido que ha resultado de ese acto evaluativo.

Es decir, como parte de las obligaciones inherentes a la jefatura o coordinación en materia de evaluación del desempeño, pueden distinguirse la función evaluadora (que realiza la jefatura o coordinación a la hora de desarrollar las actividades propias de la evaluación del desempeño, para la cual, existen plazos expresamente determinados) y la función registradora (que implica la labor de registrar en el sistema informático pertinente, el acto evaluativo que previamente ha realizado, para lo cual, no se cuenta con regulación expresa de plazos en la reglamentación propia del Poder Judicial sobre la materia).

Quizás, en la práctica, se realice materialmente el acto de evaluación y de manera concomitante, se empiece a cumplimentar la información requerida en el módulo informático respecto de la evaluación y así, se pueda generar una percepción distorsionada de modo tal que se llegase a considerar que el cumplimentar la información en el módulo informático y el acto evaluativo, fueran una misma cosa, cuando en realidad son dos actos distintos.

Entonces ¿cómo entender la relación entre los plazos establecidos para la evaluación del desempeño y su inclusión dentro del módulo informático?

Debe entenderse que, según la propia información normativa interna y externa de regulación de la evaluación del desempeño, existen definidos plazos para la realización de la evaluación del desempeño (artículo 14.b.6 y 18 del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial”). Empero, no se advierte la existencia de regulación normativa de plazos para realizar la registración oficial de aquella en el módulo informático correspondiente dentro del Poder Judicial, razón por la cual, pareciera, ha llevado a la Dirección de Tecnología de Información a interpretar que es exactamente el mismo plazo y que el uso del sistema es el acto evaluativo mismo.

Sin embargo, dado que la naturaleza del acto evaluativo y del acto registrador son distintas, queda claro que el plazo de realización de la evaluación del desempeño, no ha de confundirse con la posibilidad de la registración del acto evaluativo en el módulo informático. Pero claro, frente a este escenario, surge la pregunta: ¿hay algún plazo para poder registrar las evaluaciones realizadas en el módulo o sistema informático?.

En este sentido, es oportuno establecer que la funcionalidad esperada de los registros, es que sirva como instrumento objetivo de publicidad de alguna actuación,



Corte Suprema de Justicia Secretaría General

decisión o condición y en ese sentido, no se advierte que de forma precisa, se haya regulado algún tipo de limitación de plazo para la inscripción o registración, en el respectivo módulo informático, de la evaluación del desempeño.⁴

Hasta que haya una regulación normativa expresa, por principio de certeza y seguridad jurídica, el funcionariado judicial debe contar con criterios claros a los que atenerse, de ahí que, en virtud de la autonomía de las normas en Derecho Público (artículo 9.1 de la Ley General de la Administración Pública), se considera pertinente la aplicación supletoria lo establecido en la “Ley de Inscripción de Documentos en el Registro Público”⁵, que establece: “*ARTICULO 3º.- Recibidos los documentos por los Registradores de Partido, para su debida calificación e inscripción, deberán devolverlas al Archivo, debidamente calificados en su totalidad e inscritos, en un plazo máximo de ocho días naturales. El incumplimiento de esta disposición se considerará falta grave*”.

Por lo que, en aplicación de esta norma que regula deberes de los registradores, esta Dirección Jurídica interpreta que ante la carencia de una norma que expresamente regule ese tema dentro del ente judicial, ha de entenderse que el plazo que poseen las jefaturas evaluadoras para proceder a la registración del o los actos evaluativos de desempeño que hayan realizado, será de ocho días naturales, contados a partir de la fecha en que ha realizado el acto evaluativo y que, si no se cumpliera con ese deber en el período citado, esa omisión constituiría falta grave a los deberes del cargo o puesto, según corresponda.⁶ (se agregaría en los Lineamientos y así cerrar el portillo que vengas años después)

Validez y eficacia del acto de evaluación del desempeño

En términos jurídicos para que se pueda hablar de la existencia de un acto evaluativo de desempeño válido, ha de considerarse que el acto se realice por la autoridad competente y dentro del plazo establecido.

De ahí que si el acto evaluativo fuera realizado por quien no es la autoridad competente o, aunque fuera la autoridad competente, no lo realiza dentro del plazo que el bloque de legalidad le asigna para poder ejercer materialmente esa competencia evaluadora, entonces, no podría reconocerse como válido o existente a ese acto evaluativo, porque una vez que venza el plazo, ya la respectiva jefatura no posee la competencia para realizar la evaluación.⁷

⁴ Este tema de regular los plazos de inscripción de un acto evaluativo, como una mejora dentro del fenómeno evaluativo en general, podría ser susceptible de normarse de forma especializada en el reglamento del S.I.E.D., para lo cual, debería también regularse que de no inscribirse, no solo se afecte la eficacia de la evaluación, sino también su validez.

⁵ Ley número 3883 de fecha 30 de mayo de 1967 y sus reformas.

⁶ Puesto para el caso de las jefaturas de oficinas y cargo para el caso de las personas juzgadoras coordinadoras de los despachos judiciales.

⁷ Los criterios de distribución de competencias son por materia, territorio, grado o tiempo. Es en competencia por el tiempo que se llega a determinar que si una evaluación del desempeño no se realizó dentro de plazo establecido, entonces, la jefatura ha perdido la competencia para poder hacer la evaluación correspondiente.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Asimismo, puede ser que un acto sea válido, pero ¿qué sucede si a pesar de que el acto se haya dictado por funcionario competente y dentro del plazo fijado por norma, la evaluación del desempeño no se ha registrado en el sistema informático respectivo?. En ese caso, el acto evaluador, aunque válido, carecería de eficacia, al menos parcial, toda vez que, por ejemplo, hasta que no esté debidamente registrado, no se ha oficializado para que surta efectos para lo relativo al reconocimiento de anualidades de la persona servidora judicial evaluada o para poder iniciar la procedimentación necesaria ante una calificación deficiente, o para que la persona evaluada pueda ejercer su derecho a impugnación, etc.⁸

Una vez que el acto evaluativo válido se haya registrado, entonces, adquirirá eficacia para todo efecto legal.

Escenarios posibles ante la inexistencia de registración de una evaluación del desempeño

La noción fáctica subyacente sobre la que se asienta la consulta base del presente criterio, es que a unas personas funcionarias judiciales, no les aparece en el módulo informático correspondiente, la evaluación del desempeño.

Frente a este tipo de omisiones, hay varios escenarios posibles que valorar, a saber:

a. ***Que se haya realizado la evaluación del desempeño en tiempo y forma, solo que no se haya realizado oportunamente su registración:*** en este escenario, puede hablarse de que sí existe una evaluación válida, lo que obligaría a que se realice su registración en el módulo informático, en protección de los derechos de las personas funcionarias evaluadas y el interés público (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública).

Eso sí, ante la omisión de registración oportuna de la evaluación por parte de la autoridad, es claro que deberá investigarse la posible comisión de una falta grave por omisión injustificada o negligente.

Aquí, es importante distinguir sí, efectivamente, en **términos materiales** se había realizado el acto evaluativo, lo que habrá de acreditarse por medios tales como la manifestación de la persona evaluada acerca de si, efectivamente, se desarrolló el proceso de fijación de metas, se le informó de las mismas, se realizaron seguimientos y/o evaluaciones parciales y la evaluación final, todo ello con las entrevistas y espacios de retroalimentación correspondientes, así como por cualquier otro medio documental o **testimonial** que sirviera para demostrar que sí se había realizado la evaluación.

Pero, ¿quién puede determinar si el acto evaluativo, sí existió para efectos de permitir su registración, aunque sea tardía? La respuesta que se impone, para esta

⁸ A guisa de ejemplo, véase el artículo 49 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (ley número 2166 del 09 de octubre de 1957 y sus reformas, ante todo la operada con la ley 9635 de “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”. Se aclara que el tema de las consecuencias derivadas de la evaluación del desempeño es un tema distinto que no es objeto del presente criterio.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Dirección, es que eso deberá determinarlo la Dirección de Gestión Humana, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 inciso a, del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial” y artículo 8 inciso c y d del Estatuto de Servicio Judicial.

Para el caso de que se registre tardíamente en el sistema informático respectivo, la evaluación del desempeño oportunamente realizada, igualmente, se podrá exigir responsabilidades de la jefatura que ha omitido su función registradora.

b. **Que no se realizó de forma material y efectiva la evaluación del desempeño y por eso no hay nada que se pueda registrar:** en este caso, entonces, cabe la pregunta, *¿qué se hace ante la omisión evaluativa en tiempo y forma?*. Lo primero que hay que decir, es que se echa de menos en la regulación propia de la materia para el Poder Judicial, alguna norma que sirva para definir de forma lineal y directa la situación, es decir, *¿qué calificación o consecuencia jurídica para las personas servidoras judiciales debe darse, ante una evaluación del desempeño que se ha omitido injustificadamente (para la cual, por superado el plazo, ya no se puede realizar)?*.

b.1 se omitió por completo y no hay evidencia de realizar el proceso evaluativo

Igualmente, en relación con el tema de interés respecto de la calificación por asignar cuando se ha omitido en tiempo la realización de una evaluación del desempeño, se considera oportuno recordar que el ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otras ramas del derecho (artículo 9 de la Ley General de la Administración Pública) por lo que, para lo no previsto en las leyes especiales del Poder Judicial (Ley Orgánica del Poder Judicial y Estatuto de Servicio Judicial) deberá integrarse con el resto de normas propias del Derecho Administrativo, solo en caso de que ya no hubiera norma aplicable en el ordenamiento jurídico administrativo, entonces podrá integrarse con la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y por último, el derecho privado y sus principios.

Así las cosas, en materia de empleo público judicial, aplica supletoriamente lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento, reglas jurídicas dentro de las cuales se puede resaltar lo establecido en el “Reglamento al Estatuto de Servicio Civil”, que establece: *“Artículo 44 bis.- Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, se resolverán conforme se indique en los instructivos elaborados por cada institución y aprobados por la Dirección General de Servicio Civil o el Manual General vigente, para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño”*.

En este sentido, la Dirección General de Servicio Civil, emitió el denominado *“Manual de Procedimientos para la Evaluación del Desempeño, de los funcionarios amparados por las disposiciones del Título I del Estatuto de Servicio Civil, de los Ministerios de Gobernación y Policía y Seguridad Pública”* emitido por resolución número DG-076-2002 del 02 de mayo de 2002, dispuso: *“16. Toda evaluación del desempeño efectuada fuera del período señalado en el artículo 41 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil (segunda quincena del mes de noviembre) será absolutamente nula (...)”* y ya para efectos de determinar qué nota aplica cuando no hay nota jurídicamente válida, estableció lo siguiente: *“10. No se evaluará al servidor que tenga menos de tres meses de tiempo efectivamente laborado. Sin embargo para cualquier efecto administrativo, por ejemplo, el pago de incentivos se tomará en cuenta la evaluación anual del período anterior si existiera”* (el subrayado no es del original).



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

En igual sentido, en una “*Guía de Aplicación de la evaluación del desempeño de servidores cubiertos por el Título I y IV del Estatuto de Servicio Civil*” del mes noviembre del año 2009, la Dirección General de Servicio Civil, estableció que: “8.2 *El colaborador(a) es trasladado(a) o reubicado (a) en forma temporal a otra dependencia del Estado cubierta por el Régimen de Servicio Civil: su evaluación del desempeño la efectuará el funcionario que actúe como su jefe inmediato durante el periodo de su traslado, siempre que dicho periodo NO SEA INFERIOR a los SEIS MESES. El colaborador(a) que, por motivos de licencias o incapacidades, u otros que le atribuyan ostentar una interrupción de sus servicios y a la fecha de calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, (...)*” (el subrayado no es del original).

Por último, la resolución más reciente que es la DG-43-2021 de las 12:00 horas del 31 de agosto de 2021, de la Dirección General de Servicio Civil y que contiene los “*Lineamientos administrativos generales que deben observar las jefaturas y personas servidoras en sus diversas etapas del modelo de gestión del desempeño*” aplicables en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos amparados al Régimen de Servicio Civil, específicamente para el Título I y IV del Estatuto de Servicio Civil”, establece en lo conducente que: “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 SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, (...)*” (el subrayado no es del original).

Situación exógena a la Administración

Por lo anterior, integrando supletoriamente la regla del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y en atención al manual e instructivos técnicos vigentes sobre la evaluación del desempeño que al efecto emitiera la Dirección General de Servicio Civil, puede afirmarse que, ante la omisión en tiempo y forma de la evaluación de desempeño del período correspondiente por motivos de suspensión de la relación, para todo efecto administrativo, se deberá repetir la nota de evaluación del desempeño del período anterior.⁹

b.2 Si se realizó la notificación de las metas pero falta cierre (sistema o material que compruebe)

Diferente es el supuesto en que se hayan definido metas, se haya cumplido el proceso evaluativo dado que no hay suspensión de la relación, mas el acto final de evaluación no se realizó por motivos imputables a la Administración. En este sentido, se advierte una omisión de actuación administrativa que debe ser subsanada, toda vez que la misma es generadora de efectos jurídicos para con la persona servidora.

⁹ En este supuesto, podría generarse la exigencia de responsabilidad para la jefatura omisa en evaluar, ante cualquier perjuicio, daño o afectación que pudiera serle irrogado a la persona servidora judicial evaluada con la omisión de la realización de la evaluación del desempeño que correspondía.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

En este orden de ideas, debe advertirse que la omisión de actuación es también una conducta de disfunción administrativa generadora de responsabilidad administrativa. En este sentido, la doctrina nacional ha indicado:

“C.- Inactividad u omisiones de las administraciones públicas - Las omisiones de las administraciones públicas, se enmarcan en el concepto de disfunción administrativa y constituyen la otra cara de la moneda de la función administrativa. Al constituir el reverso de la función administrativa, deben ser abordadas y analizadas para una comprensión cabal de la misma. En el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho -y no únicamente de Derecho- que es el que vivimos actualmente o de la llamada Administración prestacional, las omisiones y, por consecuencia, la disfuncionalidad administrativa, asume un rol de primer orden, puesto que, la esfera vital de los administrados depende, en buena medida, de las prestaciones efectivas de los servicios públicos a tenor de los principios de continuidad, regularidad, eficiencia, eficacia, igualdad y adaptabilidad. Adicionalmente, tales prestaciones buscan suprimir las desigualdades sociales y económicas reales existentes en el cuerpo social, de tal manera que si las administraciones públicas no prestan los servicios públicos o no dictan los actos administrativos que tienen el deber de hacerlo están afectando gravemente a los administrados. f ERNESTO JINESTA LOBO e inmediato, generalmente negativo, en la esfera patrimonial o extrapatrimonial del administrado. /- - D.- Hechos jurídicos o actuaciones materiales y técnicas de efectos jurídicos de las administraciones públicas C. 1 .- Omisiones no jurídicas - - Existen omisiones administrativas que no producen un efecto jurídico directo e inmediato en la esfera del administrado, como podría ser la no prestación eventual y esporádica de un servicio público no esencial (v.gr. que la corporación municipal omita la recolección de basura en un solo día de los tres o dos que usualmente pasa el vehículo recolector). f C .2.- Omisiones jurídicas > - Son las disfunciones administrativas que producen un efecto directo e inmediato, generalmente negativo, en la esfera patrimonial o extrapatrimonial del administrado.” (Ernesto Jinesta Lobo, Tratado de Derecho Administrativo, tomo I).

En razón de los indicados efectos, **debe entenderse que la Administración se encuentra obligada a cumplir la conducta omitida, a efecto de evitar generar responsabilidad administrativa, lo cual resulta válido tomando en consideración que inclusive el artículo 35 del Código Procesal Contencioso Administrativo.**

La registración fuera de plazo

Ya se ha dicho que a diferencia de los plazos establecidos para la realización de todo el proceso de evaluación del desempeño (art. 18 del “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”)¹⁰, debe acreditarse la existencia de un plazo para la realización del registro correspondiente en el Sistema, que se ha interpretado en ocho días naturales después de emitido el acto de realizada la evaluación correspondiente.

¹⁰ Ha de entenderse que si el período de evaluación era hasta el 31 de diciembre de un año, el plazo para realizar, sustancialmente, todos los actos evaluativos necesarios, concluye un mes después de esa fecha, es decir, al 31 de enero del año siguiente, pero ese plazo es distinto del plazo que existe para registrar en el sistema informático la evaluación correspondiente.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Empero, independientemente de la responsabilidad que pudiera serle exigible a la jefatura o coordinación por realizar la registración en el módulo informático fuera del plazo jurídicamente aplicable, como registro, debería siempre permitirse la registración del acto evaluativo que se pueda acreditar que sí se realizó hecho en tiempo y forma, en procura de la satisfacción del interés público y en protección de los derechos de las personas servidoras judiciales. Eso sí, ha de quedar muy claro, la fecha y hora en que se registra la evaluación, precisamente, en función del régimen de derechos y responsabilidades de la jefatura en ejercicio de su función registral.

No obstante, las autoridades pertinentes deben estar muy atentas a que se permite la registración en el sistema de un acto evaluativo de cierre que se hubiera dictado fuera de plazo, debe responder a que se desarrollo todo el proceso evaluativo, mas se omitió la formalización del acto final, y en el entendido de que se estaría subsanando el cumplimiento de una conducta omitida pero que pudo haber sido realizada en tiempo, sin que el administrado tenga la obligación de soportar la inactividad de la administración ni los efectos de su disfunción.

Para dichos efectos, procedería dicha posibilidad siempre y cuando haya preexistido el respectivo plan de evaluación, y la persona evaluadora pueda consignar los criterios necesarios para considerar legítima su evaluación, la cual se realiza conforme al proceso previo, si bien de manera tardía.

Empero debe indicarse que corresponderá a los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño ampliar el período de aplicación de la evaluación de desempeño, con base en las siguientes normas del reglamento que regula la materia:

“La aplicación de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales se hará en período que establezcan los órganos rectores. El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación”.

“Artículo 7.- Órganos Rectores. Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño: a) Corte Plena: es el máximo jerarca de la organización y, a su vez le corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales. b) Consejo de Personal: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia. c) Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia”.

Estimamos que en el caso de análisis al no responder a un tema de política institucional, sino de modificación del período de aplicación, correspondería a los Consejos de Personal y de la Judicatura adoptar la decisión respectiva, si así lo estiman procedente.

Es claro que la distinción entre la no realización de la evaluación de cierre y la no registración pueden presentar matices muy sutiles, mas técnicamente una y otra se distinguen y tienen un tratamiento diverso.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

No obstante, sí debe tomarse en consideración que si el acto final o de cierre de la evaluación no se realiza por motivos imputables a la Jefatura o titular subordinado que le correspondía, estamos en presencia de un incumplimiento del artículo 14 del Reglamento aplicable, en tanto dispone:

“... b) Son responsabilidades de la persona evaluadora los siguientes: 1. Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo. 2. Evaluar los puestos de trabajo bajo su cargo, de manera objetiva y en apego a los principios de este reglamento y respeto a las normas, para evitar cualquier tipo de discriminación o acción en contrario. 3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación. 4. Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño. 5. Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada. 6. Cumplir con los plazos previstos por este reglamento. 7. Darle seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias establecidas como resultado de la evaluación. 8. Cuando corresponda, realizar los ajustes en el plan de evaluación de aquellas personas trabajadoras que participan del programa “Adaptación laboral por condición de salud. 9. Notificar al inicio del periodo a evaluar, el plan de evaluación y al final, los resultados de evaluación. Esta se realizará por medio del correo electrónico señalado. 10. Resolver los recursos que se interpongan en los plazos establecidos por este reglamento y elevarlos al órgano que corresponda. Si el recurso no se resuelve en el plazo se entenderá ante el superior, el rechazo por silencio de la gestión presentada...” (el destacado es nuestro)

Responsabilidades tipo de falta, informar las situaciones de omisión

Conforme a lo anterior, los órganos rectores también deberán valorar si se refiere a los órganos competentes las situaciones presentadas a efecto de determinar si existe dolo o culpa grave con motivo de la omisión de dictado del acto final o de cierre de evaluación en el plazo previsto.

En consecuencia, se puede resumir los diferentes supuestos jurídicos de análisis de la siguiente manera:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

1. Se realiza evaluación pero no se registra por motivo imputable a la Administración

• Acto material de registro se puede realizar posteriormente, dado que es una mera materialización de la conducta omitida.

2. No se realiza evaluación por causales de suspensión de la relación de empleo

• Se emplea la evaluación inmediata anterior para efecto de pago de anuales.

3. No se realiza evaluación de cierre por motivos imputables a la Administración, mas se definieron metas, indicadores y se cumplió el proceso evaluativo más no se dictó el acto final.

• Se realiza el acto evaluativo de manera tardía, previa comprobación de los supuestos de hecho indicados, para subsanar la omisión de la conducta.

La valoración de lo pertinente a la luz de casos concretos

Ante cualquier escenario en el que no aparezca registrada una evaluación del desempeño de períodos ya vencidos respecto de una persona servidora judicial en particular, deberá valorarse por parte de las autoridades competentes el cuadro fáctico concreto, a efectos de determinar si se está frente a la falta de registración de una evaluación del desempeño válidamente emitida -es decir, que sí se hizo la evaluación solo que no se había registrado- o si, por el contrario, se está frente al escenario de que se ha omitido, de manera sustancial, la realización del acto de de la evaluación del desempeño y no solo falta su registración.¹¹ (c Caso que no se hizo ninguna acción por parte de la persona evaluadora)

Por último, se reitera que la competencia para valorar y decidir lo pertinente en relación con la inquietud planteada en el oficio base de la consulta, corresponde, en forma exclusiva y excluyente, a la autoridad superior consultante de conformidad con el bloque de legalidad aplicable.

III. Conclusiones y recomendaciones

Con base en todo lo expuesto, se puede concluir que:

1. La evaluación del desempeño es un proceso de valoración y gestión del personal, en función del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, todo con miras a la satisfacción del interés público, que obliga a que el Poder Judicial esté

¹¹ En cualquiera de los dos escenarios, habría la posibilidad de exigir responsabilidad a la persona jefatura competente de realizar la evaluación y/o la registración correspondiente.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

vigilante de que el funcionamiento que realiza sea adecuado, en beneficio de toda la sociedad costarricense y de las personas justiciables en particular.

2. La lógica jurídica subyacente en el fenómeno de la evaluación del desempeño, es que la jefatura o coordinación, según corresponda, realiza la evaluación del desempeño y, posteriormente, va a utilizar el módulo informático para registrar u oficializar ante terceros y la entidad judicial, el contenido que ha resultado de ese acto evaluativo.

3. **No debe confundirse la evaluación del desempeño con su registración en el sistema o módulo informático correspondiente.**

4. **Debe revisarse si lo que hay es una tardía registración de una evaluación del desempeño realizada en tiempo o si, por el contrario, lo que sucede es que no se realizó el acto de evaluación del desempeño, de esa determinación se generarán consecuencias jurídicas distintas. En este sentido procede aplicar las tres alternativas de acción indicadas en el cuadro que antecede al acápite de conclusiones y en el entendido de que la última opción -sea la posibilidad de realizar el acto de cierre de evaluación de manera tardía correspondería ser habilitado mediante la ampliación del período respectivo por parte del Consejo de la Judicatura y del Consejo de Personal. Las opciones 1 y 2 pueden ser realizadas por los órganos técnicos respectivos. En todas estas opciones debe interpretarse que siempre se debe hacer cumplido ex ante con todo el procedimiento necesario para la evaluación, empezando por el respectivo plan para el período respectivo.**

5. Se ofrece una serie de reflexiones sobre el tema de interés, que pueden servir como criterios orientadores en la toma de decisiones correspondiente.

6. **Se sugiere que se realice una reforma normativa al “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, abordando los aspectos que se mencionan en el presente criterio, en procura de brindar mayor certeza y seguridad en materia de evaluación del desempeño en protección del interés público.**

7. Por último, se reitera que la competencia para valorar y decidir lo pertinente en relación con la inquietud planteada en el oficio base de la consulta, corresponde, en forma exclusiva y excluyente, a la autoridad superior consultante de conformidad con el bloque de legalidad aplicable.”

- 0 -

El máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo y el licenciado Roberth Fallas Gamboa, en su orden, Director Jurídico y Profesional en Derecho 3B de esa Dirección, mediante el criterio No. DJ-C-79-2023 del 01 de marzo de 2023, comunican lo siguiente:

“En el oficio número **11180-2022 del 09 de noviembre del 2022**, se transcribe el acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número **96-2022 celebra el 08 de noviembre de 2022, artículo XXXVIII**. En esa sesión se conoció el oficio de la Dirección de Gestión Humana (DGH) número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022 en el que se exponen tres casos relativos a la evaluación del desempeño suscitados durante el año 2021 y 2022, se solicita que esta Dirección Jurídica los analice



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

y formule el criterio jurídico pertinente. El Consejo Superior acogió la solicitud y remitió la gestión de la DGH a esta Unidad Asesora para el trámite correspondiente.

En esta ocasión se ofrecerá respuesta al primero de los casos expuestos por la DGH.

Al respecto, se expresa:

1. Preámbulo.

El oficio número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022, describe el siguiente caso suscitado durante el periodo evaluativo del año 2021 y 2022:

*“**Primer caso:** Existe personal que durante el periodo de evaluación no laboró por cuanto estaba incapacitado, suspendido o con permiso sin goce de salario, no registran ni un solo día de trabajo, interpretamos que esa persona no es sujeta de evaluación por cuanto no laboró y para ese año no tiene un resultado final de evaluación del desempeño”.*

Además, se pide la ampliación de nuestro criterio DJ-C-195-2022 en relación con el hecho transcrito a fin de aplicarlo correctamente.

El criterio DJ-C-195-2022 dio respuesta a algunas cuestiones planteadas por la DGH en el oficio número PJ-DGH-SGD-049-2022 del 31 de marzo de 2022. Las inquietudes atendidas en ese criterio jurídico referían al plazo para recurrir el resultado final de evaluación del desempeño y sugirieron los supuestos siguientes:

a) Se procedió con la comunicación del resultado final de evaluación del desempeño y al día siguiente de ese acto, la persona evaluada se incapacitó o se acogió al disfrute de sus vacaciones; así las cosas, se debatía si existe una interrupción de los plazos establecidos en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED) para recurrir aquel resultado final.

b) Se comunicó el resultado final mientras la persona evaluada estaba incapacitada o en vacaciones, ante ello se cuestionó si era procedente la comunicación o si se puede esperar a que la persona evaluada retorne al puesto de trabajo para proceder con la comunicación respectiva.

c) Se daba la desvinculación del personal evaluado con el Poder Judicial antes de la conclusión de la etapa de cierre del proceso evaluativo; por ello, no se hacía la reunión de entrega de resultados ni la comunicación del resultado final como consecuencia de la falta de reunión dicha. Por lo expuesto, consultaron si es posible de conformidad con el numeral 39 de la Ley de Notificaciones, comunicar el resultado final sin la realización de la reunión señalada.

Como puede verse, dos de los supuestos planteados en aquel momento por la DGH, aluden a la comunicación del resultado final de la evaluación del desempeño; el tercero, por su parte refiere a la desvinculación del Poder Judicial que impediría



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

la reunión de cierre y como consecuencia de ello la imposibilidad de generar un resultado final evaluativo.

En dicho criterio se estimó para los dos primeros supuestos que, el plazo para recurrir una vez comunicado el resultado final es improrrogable de acuerdo con los artículos 255, 258, 259.1 y 346 de la Ley General de la Administración Pública (LGAP), esto último de conformidad con el principio de autointegración dispuesto en el artículo 9 de ese cuerpo legal ante la ausencia normativa en el ordenamiento jurídico judicial que regulara esos supuestos en el procedimiento administrativo especial de la evaluación del desempeño. Por tanto, se consideró en el criterio DJ-C-195-2022 que, los plazos para impugnar el resultado final de la evaluación en aquellos casos, sólo se suspenderían por fuerza mayor y siempre que se garantizara el derecho de defensa y debido proceso.

Comentario. Para agregar en los lineamientos sobre plazo improrrogable

En tal sentido sobre el primer y segundo supuesto en cuanto a las vacaciones, se dijo que no es posible la suspensión de los plazos establecidos en el artículo 19 del RSIED porque, el disfrute del periodo de descanso no es un evento imprevisible ni evitable, además una persona que se encuentre en vacaciones no está imposibilitada materialmente para hacer efectivo su derecho a impugnar el resultado final de su evaluación. Sobre las incapacidades se estimó, en tesis de principio, no implican *per se* la imposibilidad del ejercicio del derecho de defensa de la persona evaluada. La única forma de violentar ese derecho es cuando la incapacidad sea de tal grado que socave la capacidad psíquica, mental o de comprensión del destinatario del acto final evaluativo; o bien, suponga una imposibilidad material para recurrir. Ante ese último caso, la administración sí podría suspender la comunicación del resultado final o el plazo para recurrir, en virtud de la fuerza mayor y en aras de garantizar el derecho de defensa y debido proceso.

Sobre la tercera hipótesis, se valoró que la desvinculación que impediría la reunión de cierre no es un escollo para la determinación de un resultado final de la evaluación del desempeño y su posterior comunicación.

Comentario: esto se debe llevarse de nuevo al Consejo de Personal

Posteriormente, el Consejo de Personal en la sesión 14-2022 del 09 de agosto de 2022, artículo I, le solicitó a esta Dirección Jurídica revisar una propuesta modificatoria al artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED), además solicitó la ampliación del criterio DJ-C-195-2022 a la luz de dicha propuesta reglamentaria. Al respecto, esta Dirección Jurídica emitió el criterio DJ-C-570-2022 del 08 de noviembre del año en curso el cual propuso a la DGH que mediante el Subproceso de Gestión del Desempeño impulse la modificación del numeral 19 del RSIED en la que se valide la interrupción del plazo para recurrir cuando hay causas de suspensión de la prestación de servicios después de haberse comunicado el resultado final evaluativo; y, por otra parte, se recomendó una adición al artículo 18 con alguna propuesta que contemplara la posibilidad de interrupción del procedimiento del cierre evaluativo, situación última que parece desprenderse de la propuesta modificatoria del numeral 19 pero que, podría precisarse por un tema de mejor orden, dentro del artículo 18 el cual refiere concretamente al procedimiento del cierre evaluativo.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

Así las cosas, es diáfano que los supuestos analizados en el criterio DJ-C-195-2022 y DJ-C-570-2022, aluden únicamente al caso en el que el procedimiento evaluativo llegó a cumplirse al término de que se diera la comunicación del resultado final o al momento de realización de la reunión de cierre, lo cual es totalmente distinto a las tres situaciones expresadas por la DGH en el oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022; de manera que, no podríamos sugerir una “correcta interpretación, derivada del criterio...” DJ-C-195-2022 para los asuntos descritos por la DGH en su oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022.

No obstante, a continuación, se procederá a rendir la opinión jurídica sobre el caso transcrito al inicio de este acápite, bajo el entendido de que se trata de situaciones distintas que no pueden visualizarse desde el prisma del criterio DJ-C-195-2022 ni DJ-C-570-2022, en virtud de la incompatibilidad fáctica evidenciada.

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 puesto[1], 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 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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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 principios[2].

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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

del 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**”.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

“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.

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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

proponer una reforma reglamentaria en tal sentido si es que lo estima conveniente y oportuno.

Se deja así evacuada parcialmente la solicitud de criterio”.

Comentario: No hay solución porque las personas no tenían una evaluación anterior al 2020

- 0 -

Seguidamente, el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo y el licenciado Roberth Fallas Gamboa, en su orden, Director Jurídico y Profesional en Derecho 3B de esa Dirección, presentan el criterio No. DJ-C-80-2023 del 01 de marzo de 2023, que literalmente dice:

“En el oficio número **11180-2022 del 09 de noviembre del 2022**, se transcribe el acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número **96-2022 celebra el 08 de noviembre de 2022, artículo XXXVIII**. En esa sesión se conoció el oficio de la Dirección de Gestión Humana (DGH) número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022 en el que se exponen tres casos relativos a la evaluación del desempeño, se solicita que esta Dirección Jurídica los analice y formule el criterio jurídico pertinente. El Consejo Superior acogió la solicitud y remitió la gestión de la DGH a esta Unidad Asesora para el trámite correspondiente. En esta ocasión se ofrecerá respuesta al **segundo** de los casos expuestos por la DGH.

Al respecto, se expresa:

1. Preámbulo.

El oficio número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022, describe el siguiente caso acaecido durante el periodo evaluativo del año 2021 y 2022 y solicita que se revise a la luz del criterio de esta Unidad Asesora DJ-C-195-2022 a fin de hacer una correcta interpretación de ese criterio para este segundo caso:

“La persona es trabajadora activa, labora durante un lapso dentro del periodo de evaluación (ejemplo: enero hasta mayo), se presenta un problema en su salud que genera una incapacidad, o se suspende del cargo o pide permiso sin goce de salario y regresa a la institución en el segundo semestre del año siguiente. Periodo que según las directrices emanadas por el Ministerio de Planificación, ya no se pueden hacer evaluaciones de cierre y obtener un resultado final, por cuanto establecen que el período máximo para el cierre del proceso es en mayo, del año siguiente, esas personas no serían sujetas de evaluación, cuanto es el periodo mínimo que las personas deben laborar para la institución, para ser merecedoras de un resultado final, y ser merecedores de los efectos que se derivan de ella.

Sobre este supuesto, en otro criterio jurídico se indicó que una persona se puede evaluar hasta por un día, no obstante, ¿por un día laborado en el Poder Judicial tiene derecho a un resultado final?, como se indicó anteriormente siendo beneficiario de sus efectos”.

Por otra parte, de acuerdo con el criterio DJ-C-79-2023, se dilucidó que los supuestos analizados en el criterio DJ-C-195-2022, aluden únicamente al caso en el que



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

el procedimiento evaluativo llegó a cumplirse al término de que se diera la comunicación del resultado final o al momento de realización de la reunión de cierre, lo cual es totalmente distinto al segundo caso expresado por la DGH en el oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022; de manera que, no podríamos sugerir una “*correcta interpretación, derivada del criterio...*” DJ-C-195-2022 para los asuntos descritos por la DGH en su oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022.

No obstante, a continuación, se procederá a rendir la opinión jurídica sobre el caso transcrito al inicio de este acápite, bajo el entendido de que se trata de situaciones distintas que no pueden visualizarse desde el prisma del criterio DJ-C-195-2022, en virtud de la incompatibilidad fáctica evidenciada.

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.

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 *in fine* de la Ley Marco de Empleo Público en relación con los dictámenes de la Sala Constitucional números 19511-2018 de las veintidós 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.

Comentario: Me preocupa esta afirmación, porque en el 2020, se hicieron reformas al Reglamento del PJ, conforme los lineamientos del MIDEPLAN



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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 principios¹².

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

¹² 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.º6227, 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, comprensivo 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.º2011-5271 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”.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

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 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.

Valorar, si es para efectos de pago, sería una resolución de Administración Salarial o Gestión del Desempeño, ¿¿o adicionarlo en los Lineamientos de Evaluación del Desempeño que para efectos de reconocimiento del anual??

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



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

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 desempeño¹³, valore plantear una reforma a dicho reglamento¹⁴, 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 1, 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”.

¹³ Ordinal 8 inciso a) del RSIED.

¹⁴ 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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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 excepciona 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.

Comentario: La solución ofrecida en el criterio 43 del Servicio Civil, es que se tome la evaluación anterior, que para los casos no hay una anterior al 2020, porque no estaba habilitado el proceso de evaluación del desempeño.

Se deja así evacuada parcialmente la solicitud de criterio”.

- 0 -

Asimismo, el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo y el licenciado Roberth Fallas Gamboa, en su orden, Director Jurídico y Profesional en Derecho 3B de esa Dirección, presentan el criterio No. DJ-C-81-2023 del 01 de marzo de 2023, que literalmente dice:

“En el oficio número **11180-2022 del 09 de noviembre del 2022**, se transcribe el acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número **96-2022 celebra el 08 de noviembre de 2022, artículo XXXVIII**. En esa sesión se conoció el oficio de la Dirección de Gestión Humana (DGH) número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022 en el que se exponen tres casos relativos a la evaluación del desempeño, se solicita que esta Dirección Jurídica los analice y formule el criterio correspondiente. El Consejo Superior acogió la solicitud y remitió la gestión de la DGH a esta Unidad Asesora para el respectivo trámite.

En esta ocasión se ofrecerá respuesta al **tercero** de los casos expuestos por la DGH y así dar por satisfecha la petición del órgano jerárquico administrativo judicial.

1. Preámbulo.

El oficio número PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022, describe el caso que se transcribirá a continuación acaecido durante el periodo evaluativo de los años 2021 y 2022 y solicita que se revise a la luz del criterio de esta Unidad Asesora DJ-C-195-2022 a fin de hacer una correcta interpretación de ese criterio. El caso enuncia:

“Tenemos personas que laboran ocasionalmente para el Poder Judicial, haciendo nombramientos interinos, ya no se les puede considerar como de primer



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

ingreso, ¿cuánto sería el periodo mínimo para considerar para que sean merecedores de un resultado final?. Qué pasa si cuando se debe hacer el cierre de evaluación y generar el resultado final, ya no está laborando para el Poder Judicial, es importante mencionar que el cierre o la generación del resultado final, se debe hacer después de que el periodo de evaluación cierra, sea después del 31 de diciembre de cada año”.

Por otra parte, de acuerdo con el criterio DJ-C-79-2023, se dilucidó que los supuestos analizados en el criterio DJ-C-195-2022, aluden únicamente al caso en el que el procedimiento evaluativo llegó a cumplirse al término de que se diera la comunicación del resultado final o al momento de realización de la reunión de cierre, lo cual es totalmente distinto al segundo caso expresado por la DGH en el oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022 de 27 de octubre de 2022; de manera que, no podríamos sugerir una “*correcta interpretación, derivada del criterio...*” DJ-C-195-2022 para los asuntos descritos por la DGH en su oficio PJ-DGH-SGD-0215-2022.

No obstante, a continuación, se procederá a rendir la opinión jurídica sobre el caso transcrito al inicio de este acápite, bajo el entendido de que se trata de situaciones distintas que no pueden visualizarse desde el prisma del criterio DJ-C-195-2022, en virtud de la incompatibilidad fáctica evidenciada.

2. Solución al tercer escenario. Encuadramiento de la cuestión.

La DGH indica que hay personas que son nombrados discontinuamente pero no pueden ser consideradas personal de primer ingreso. Al respecto cuestionan cuál debe ser el periodo mínimo para considerar que deben tener un resultado final de la evaluación y qué sucede cuando al momento del cierre del periodo evaluativo no se encuentran nombrados en el Poder Judicial.

2.1. Criterio DJ-C-134-2021 y su relación con el periodo mínimo a evaluar.

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.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

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 desempeño¹⁵, valore plantear una reforma a dicho reglamento¹⁶, 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 1, 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”.

En ese criterio se consideró factible desde el punto de vista legal evaluar a una persona servidora pública en cada nombramiento en distintas clases de puestos y oficinas, dada la obligatoriedad que tiene de rendir cuentas y ofrecer sus servicios eficientemente, aunado a que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (RSIED) no restringe la posibilidad de evaluarla en virtud de la discontinuidad en los nombramientos ni prevé un tiempo mínimo de prestación de servicios para ser evaluada, sino que más bien presenta a la evaluación parcial como medio para la consecución de resultados evaluativos ante el cambio de puesto o ante aquellos otros supuestos que defina los “órganos competentes” (artículo 16.2.a y d RSIED).

A mayor abundamiento esta Dirección Jurídica observa que el Estatuto de Servicio Civil (ESC) prevé una solución al caso, la cual es coincidente en alguna medida con lo expuesto en el criterio DJ-C-134-2021.

¹⁵ Ordinal 8 inciso a) del RSIED.

¹⁶ 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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

El artículo 154 del ESC hoy vigente¹⁷ establece:

“La evaluación y calificación de servicios deberán darse a los funcionarios, regulares o interinos que durante el año escolar realicen trabajos en una misma institución, dirección provincial, oficial o departamento, por espacio de cuatro meses como mínimo, en forma continua o alterna.

En caso de trabajo menor de 4 meses, el jefe inmediato deberá extender, por triplicado, constancia del tiempo servido, con aprobación de la labor desempeñada por el servidor, bajo los conceptos de Buena o Insuficiente.

El original lo enviará al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública y las copias serán; una para el servidor y otra para la respectiva institución u oficina”.

Como puede desprenderse de la norma, las personas educadoras son objeto de un resultado de evaluación del desempeño aún y cuando hayan laborado menos de cuatro meses y sin definir un plazo mínimo para ser evaluadas.

Así las cosas, en virtud 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 otras normas escritas del derecho público que al ser conexas y que por su naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refieren pueden constituir una fuente para llenar un vacío en el ordenamiento jurídico administrativo sobre determinadas relaciones de naturaleza pública; y, por lo expuesto en el criterio antes citado, se considera nuevamente que no existe un periodo mínimo de servicios prestados en el Poder Judicial para ser sujeto de evaluación, salvo en el caso del personal de primer ingreso.

Si desde la perspectiva técnica relativa a la gestión de los recursos humanos, de tecnología de la información, o meramente pragmática, lo anterior no es posible, es un tema que jurídicamente no puede ser subsanado. Corresponderá, al asesor en materia de evaluación del desempeño judicial (artículo 8 inciso a) RSIED) ponderar dichos aspectos técnico-prácticos y valorar una propuesta de reforma al RSIED si es que lo estima estrictamente necesario, aspecto que, considera esta Unidad Asesora innecesario dada la potestad que tienen los “*órganos competentes*” de delimitar los supuestos en los que es posible aplicar evaluaciones parciales y a partir de estos conseguir los resultados finales correspondientes, tal y como lo valida el artículo 2.i RSIED.

Se deja así evacuada totalmente la solicitud de criterio.”

- 0 -

¹⁷ Mediante el artículo 50 de la Ley Marco de Empleo Público N° 10.159 del 8 de marzo de 2022, se derogará este numeral. De conformidad con el transitorio XV de la ley afectante, dicha modificación entrará a regir doce meses después de su publicación, por lo que, a partir de dicha fecha, se hará la respectiva derogación.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Asimismo, el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico interino y los licenciados Silvia Elena Calvo Solano y Manuel Araya Zúñiga, por su orden, Jefa interina del Área de Análisis Jurídico y Asesor Jurídico 1 interino, mediante oficio N° DJ-AJ-C-103-2023 de 13 de marzo de 2023, indicaron:

“En atención al oficio N° **11875-2022** de 28 de noviembre del 2022, de esa Secretaría General de la Corte, mediante el cual comunicó el acuerdo adoptado por el **Consejo Superior**, en la sesión N° 96-2022 celebrada el 8 de noviembre del 2022, artículo XLIV, le remito el informe solicitado.

I. Antecedente de la gestión:

Mediante el oficio N° **11875-2022** de 28 de noviembre del 2022 de esa Secretaría, se comunicó el acuerdo adoptado por el **Consejo Superior**, en la sesión N° 96-2022 celebrada el 8 de noviembre del 2022, artículo XLIV, en que se conoció el oficio N° **PJ-DHG-SGD-211-2022** de 19 de octubre del 2022 de la **Dirección de Gestión Humana**, mediante el cual requieren criterio jurídico en relación con las consultas que, en lo que interesa, a continuación, se transcriben:

“[...]”

a) Sobre extensiones de plazo para evaluaciones de cierre vencido el período programado

Se determinó como parte de hallazgos en la labor de seguimiento, que una cantidad de personas servidoras judiciales, antes de finalizar el periodo de cierre, solicitaron un permiso sin goce de salario, fueron suspendidos o se les otorgó algún tipo de incapacidad, entre otros, por lo que **no pudieron ser evaluados**.

Por lo anterior, el Subproceso revisó el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN “**Lineamientos Generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas**”, en su artículo noveno, se indica que la evaluación será realizada a más tardar el último día hábil del mes de mayo del siguiente año, que cada institución y órgano del Sector Público, acorde a la programación de actividades podrá establecer las fechas de aplicación dentro del primer semestre de cada año.

Ante esta situación nos surgieron varias interrogantes que se estima oportuno determinar:

1. ¿Qué pasa con las personas que están en los supuestos mencionados anteriormente y regresan al Poder Judicial, después del primer semestre del año?, tomando de base dicha normativa, ¿Esa persona no sería sujeto de una evaluación del desempeño, del período vencido?

2. ¿Qué pasa cuando por alguna razón la persona evaluadora no realizó la evaluación del desempeño durante ese período, sin tener ninguna justificación o entrar en los supuestos anteriores? Y las personas evaluadas, ponen al Subproceso en conocimiento de la situación, se entendería que debería comunicarse a la Inspección Judicial, el incumplimiento de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño y no operaría ninguna extensión de plazo para las evaluaciones de cierre.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

3. ¿Cuáles podrían ser las causales por las que el Subproceso Gestión del Desempeño, puede ampliar el plazo para realizar evaluaciones del periodo anterior y hasta cuando lo podría hacer, solicitadas después de vencido ese periodo (el indicado en los lineamientos emitidos por el MIDEPLAN) ?, máximo considerando que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, establece un procedimiento y plazo, en su artículo 18.

La posición de este Subproceso ha sido que después del 30 de junio de cada año no se puede extender los plazos para realizar evaluaciones del desempeño del año anterior, de conformidad con los lineamientos del MIDEPLAN, nuestro reglamento y la circular que cada año la Dirección de Gestión Humana emite salvo que medie una resolución judicial indicando que se realice.

b) Sobre interpretación de una doble sanción

Considerando que la competencia genérica que se está evaluando al personal judicial, refiera al Servicio de Calidad y dentro de las conductas a evaluar están las siguientes:

Listado de Competencias Genéricas:		1 Competencias Registradas.
Nombre	Definición	Conductas Observables
Servicio de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.		En los espacios donde se brinda atención de la persona usuaria (interna o externa), la persona hace uso del lenguaje acorde con las políticas institucionales y muestra respeto y empatía.
		En el desarrollo de sus funciones, se evidencia conocimiento de los procedimientos, instrucciones o circulares que sean concernientes a su puesto.
		La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores.
		Durante el período evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectarían su cumplimiento.

Ante este cuadro, la persona evaluadora para un caso particular de una persona servidora judicial, evaluó con resultado de insuficiente, indicando que no cumple con lo anterior por tener muchas llegadas tardías al despacho judicial, afectando la atención de las personas usuarias. Por lo anterior, la persona evaluada alegó que ya tiene un proceso disciplinario abierto por las llegadas tardías y que se le estaría castigando dos veces por la misma acción. Una con el proceso disciplinario y otra con la valoración baja en la evaluación del desempeño, ¿cómo se puede interpretar esa situación, existe o no un doble castigo o sanción?

Las respuestas a las consultas planteadas resultan indispensables para mejorar los procedimientos y disponer de lineamientos jurídicos para la población judicial, para futuros períodos de evaluación del desempeño.

...”” (Énfasis suplido).

Al respecto, el Consejo Superior remite el citado oficio a estudio de la Dirección Jurídica, con la finalidad de que emita criterio.

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 de la Corte Suprema de



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

Justicia 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, como órgano administrativo superior del Poder Judicial.

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.

La Dirección de Gestión Humana solicita se aclaren algunas situaciones que enfrenta el Subproceso de Gestión del Desempeño durante el presente período de evaluación del desempeño, por lo que se requiere de un criterio jurídico para orientar a la población judicial.

Al respecto, se refiere a dos temas específicos, uno en relación con las extensiones de plazo para evaluaciones de cierre cuando ha vencido el período programado, y otro relacionado a la interpretación de una doble sanción.

En ese sentido se abordarán los dos temas de forma separada para una mejor comprensión.

Sobre las extensiones de plazo para evaluaciones de cierre cuando ha vencido el período programado.

Señala la Dirección de Gestión Humana que, han determinado que, como parte de los hallazgos en la labor de seguimiento que realiza ese despacho del proceso evaluativo al que se encuentra sometido el funcionariado judicial, una cierta cantidad de personas servidoras judiciales, no pudieron ser evaluadas porque antes de finalizar la etapa de cierre de ese proceso, se encontraban con **permiso sin goce de salario**, fueron **suspendidas**, o se les otorgó algún tipo de **incapacidad**, entre otros.

Ante esa situación, plantean varias interrogantes, que se analizarán en este informe, en el mismo orden en que fueron planteadas.

1. Al respecto, realizan la siguiente consulta: “**¿Qué pasa con las personas que están en los supuestos mencionados anteriormente y regresan al Poder Judicial, después del primer semestre del año?, tomando de base dicha normativa, ¿Esa**



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

persona no sería sujeto de una evaluación del desempeño, del período vencido?”
(Énfasis suplido).

En atención a dicha consulta, es importante iniciar señalando que, el artículo 3 del título III de la **Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N° 9635)**¹⁸, 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.

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 es un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de todo el funcionariado público.

Dicha disposición legal también se complementa con los “**Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas**” (**Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN** del 4 de diciembre del 2019¹⁹), cuyo ámbito de aplicación, de acuerdo con el artículo 2 de dichos Lineamientos, incluye a las personas servidoras públicas que desempeñan labores en las instituciones establecidas en la Ley de Salarios de la Administración Pública, entre las que se encuentra el Poder Judicial.

Se trata de **un proceso de evaluación de desempeño** que comprende dos tipos de competencia diferente, de acuerdo con la respectiva función, a saber: la función evaluadora (con efecto constitutivo) y la función registradora (con efecto informativo de publicidad de la actuación).

En relación con la primera parte del proceso, que se compone de varias etapas, el **artículo 6** de dichos lineamientos reglamentarios, dispone que “*La evaluación del desempeño es un ciclo que inicia el 1° de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año y se conforma de las siguientes etapas:*

- a) La planificación de la evaluación del desempeño.*
- b) El seguimiento de la evaluación del desempeño.*
- c) La evaluación del desempeño.*
- d) La realimentación ...”*

De acuerdo con el citado artículo (párrafo 2°), todas las etapas deberán documentarse e incluirse en el expediente de la persona servidora pública. Esta es la segunda parte del proceso que se circunscribe a la fase de registro en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial.

Resumiendo, dicho proceso evaluativo está compuesto por **varias etapas** que deben documentarse e incluirse en el expediente de la persona evaluada.

De manera que, el proceso contempla una etapa de evaluación del desempeño, que tiene como propósito contrastar los criterios de evaluación definidos y el grado de

¹⁸ Publicada en el Alcance N° 202 a La Gaceta N° 225 del **4 de diciembre del 2018**.

¹⁹ Publicado el 10 de diciembre del 2019.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificadas y pactadas con la persona servidora. Se trata de un **proceso de retroalimentación y de crecimiento** en el que, necesariamente, deben participar la persona servidora judicial y su jefatura inmediata.

En relación con esta etapa, el artículo 9 de dichos Lineamientos reglamentarios, señala, en lo que interesa, que *“La evaluación será realizada por la jefatura inmediata a más tardar el último día del mes de mayo de cada año, cuando se evaluarán los resultados del año inmediato anterior (partiendo del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año). Cada institución, y órgano del Sector Público, acorde a la programación de sus actividades, podrá establecer las fechas de aplicación de la evaluación dentro del primer semestre de cada año.”* (Énfasis suplido).

Además, ese mismo artículo indica que *“Será responsabilidad de cada jefatura hacer entrega de los formularios de evaluación a la instancia competente.”*

De acuerdo con lo anterior, la jefatura inmediata tiene un plazo a más tardar el último día de mayo de cada año para realizar la evaluación del desempeño de los resultados del año inmediato anterior; sin embargo, la norma brinda la posibilidad de que, **cada institución, acorde a la programación de sus actividades, puede establecer las fechas de aplicación de la evaluación dentro del primer semestre de cada año.**

Por otra parte, el artículo 19, dispone que *“Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, entre ellos, el régimen recursivo contra las evaluaciones finales, apelaciones, sanciones por incumplimiento, causas legales de justificación de incumplimiento de metas y objetivos, causas excepcionales que por ausencia de la persona servidora pública impiden la evaluación, se resolverán conforme se indique en las disposiciones normativas y los instrumentos elaborados por cada institución, u órgano público con el fin de regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño.”* (Énfasis suplido).

Obsérvese que, en aquellos casos donde existen causas excepcionales que, al estar ausente la persona servidora, se impide que se lleve a cabo la evaluación del desempeño, la norma transcrita remite a la normativa y los instrumentos elaborados por cada institución, con el fin de que sean regulados.

En esa línea, si nos dirigimos entonces a la normativa especial con que se cuenta en nuestra institución, el **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**²⁰ que se encuentra vigente en este momento, en el artículo 18, se establece que, con respecto al período de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, este es establecido por los órganos rectores (Corte Plena, Consejo de Personal y Consejo de la Judicatura, según corresponda), y la norma claramente dispone que, *“El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar un mes después de concluido el periodo de evaluación.”* (Énfasis suplido).

²⁰ Aprobado por la Corte Plena en la sesión N° 43-19 del 14 de octubre del 2019, artículo XV, y 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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Es decir que, una vez concluido el período de evaluación del desempeño establecido por los órganos rectores, la institución ha dispuesto de forma reglamentaria que, el cierre del proceso tiene que finalizar a más tardar un mes después, lo cual quiere decir que, la jefatura inmediata cuenta con el plazo de un mes, que debe estar en consonancia con el plan anual evaluativo, para realizar la evaluación de cierre.

No obstante, se tiene un mes para el cierre del período evaluativo, dicha norma permite la posibilidad de una ampliación del plazo y para ello establece un procedimiento, el cual consiste en que la persona evaluadora solicite, por única vez, antes del vencimiento del período de evaluación, y de manera justificada ante la Dirección de Gestión Humana, **la ampliación del plazo hasta por quince días**. (Véase artículo 18 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial).

También, las normas hasta aquí transcritas, deben ser complementadas con el **Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial**²¹. En dicho Reglamento se dedica todo un capítulo (VI) al tema de la calificación de servicios en el Poder Judicial y que gira en torno al reconocimiento de la Carrera Profesional.

De interés para el presente análisis, es necesario traer a colación que, dicha normativa interna tomó en consideración, aquellos casos en los que la persona servidora judicial no fue calificada en su desempeño por encontrarse en disfrute de beca, de permiso o incapacidad, estableciendo que, en esos casos debe tomarse en cuenta **la calificación del período inmediato anterior**. Al respecto, el artículo 23 de ese cuerpo reglamentario, lo señala de la siguiente manera: “*Si el profesional no fue calificado por encontrarse en disfrute de beca, de permiso o incapacidad, se toma en cuenta la calificación del período inmediato anterior.*”

De lo anterior, se infiere que, si la persona servidora judicial a evaluar, si bien cumplió con el plan anual de metas y objetivos acordado de forma consensuada con la respectiva jefatura, no puede ser evaluada en su desempeño en la fecha dispuesta por la norma, porque se encuentra **ausente**, debido a que está con permiso sin goce de salario, está suspendida o incapacitada, **se toma en cuenta la calificación del período inmediato anterior**.

2. Seguidamente, pasamos a la segunda consulta que dice: “**¿Qué pasa cuando por alguna razón la persona evaluadora no realizó la evaluación del desempeño durante ese período, sin tener ninguna justificación o entrar en los supuestos anteriores? Y las personas evaluadas, ponen al Subproceso en conocimiento de la situación, se entendería que debería comunicarse a la Inspección Judicial, el incumplimiento de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño y no operaría ninguna extensión de plazo para las evaluaciones de cierre.**” (Énfasis suplido).

²¹ 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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Hemos visto entonces que, existen causas excepcionales que, impiden que se lleve a cabo la evaluación del desempeño al estar ausente la persona servidora, siendo que el marco normativo permite que se tome en cuenta la calificación del período inmediato anterior.

Sin embargo, hay casos que están fuera de los ya analizados, en donde es la persona evaluadora quien no realizó la evaluación del desempeño sin tener ninguna justificación. De acuerdo con la consulta que se hace, las personas evaluadas hacen de conocimiento dicha situación al Subproceso de Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión Humana y se plantea una primera duda relativa a si ese Subproceso debe hacer de conocimiento dicha situación al Tribunal de la Inspección Judicial.

Al respecto, es importante señalar que, una de las características de la evaluación del desempeño y que está en línea con el Principio de Información que lo rige, es que debe existir una muy buena comunicación entre la persona evaluadora y la persona evaluada, en relación con el proceso evaluativo, los instrumentos y la metodología del sistema de evaluación, y lo que tiene que ver con los resultados del puesto de trabajo de la persona evaluada, los cuales tienen que ser respaldados en un registro de evidencias y, por ello, es que, la evaluación del desempeño también se caracteriza por ser un proceso garantista.

Parte de esa buena comunicación consiste en informar a la persona a evaluar cuáles son los parámetros con que se medirá el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en torno al proceso. (Artículos 4 y 5 del **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**).

En ese sentido, es importante dejar claros dos aspectos primordiales, primero, todo el funcionariado judicial, que consecuentemente tiene una relación de servicio con el Poder Judicial y con nombramiento en propiedad o en forma interina (incluyendo puestos de confianza), está sujeto al Principio de Rendición de Cuentas por medio de la evaluación del desempeño (artículo 13) y, segundo, todas las personas servidoras judiciales deben ser evaluadas por un **órgano superior** o **jefatura inmediata**. De esta manera, nace así un derecho y a la vez un deber de la persona servidora a ser evaluada, así como de la persona evaluadora de evaluar a sus subalternos, quien indudablemente también tendrá que ser evaluada por su superior jerárquico.

La única excepción que hace la norma es sobre el personal que se encuentra en condición de meritorio, porque lógicamente no hay una relación laboral, y también las personas de primer ingreso, quienes deben tener al menos tres meses de laborar en el puesto de forma consecutiva para poder ser evaluadas.

Ese mismo plazo de tres meses, es también el mínimo requerido para que las personas evaluadoras puedan tener la competencia para evaluar a sus subalternos, esto en cualquiera de todos los ámbitos del Poder Judicial (artículo 9).

Señala el artículo 14, que son responsabilidades de la persona evaluadora, las siguientes:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

1. “Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo.
2. Evaluar los puestos de trabajo bajo su cargo, de manera objetiva y en apego a los principios de este reglamento y respeto a las normas, para evitar cualquier tipo de discriminación o acción en contrario.
3. Realizar la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. Así como, las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso. La convocatoria a dichas reuniones deberá ser comunicada a la persona evaluada al menos con ocho días hábiles de anticipación.
4. Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño.
5. Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.
6. **Cumplir con los plazos previstos por este reglamento.**
7. Darle seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias establecidas como resultado de la evaluación.
8. Cuando corresponda, realizar los ajustes en el plan de evaluación de aquellas personas trabajadoras que participan del programa “Adaptación laboral por condición de salud.
9. Notificar al inicio del periodo a evaluar, el plan de evaluación y al final, los resultados de evaluación. Esta se realizará por medio del correo electrónico señalado.
10. Resolver los recursos que se interpongan en los plazos establecidos por este reglamento y elevarlos al órgano que corresponda. Si el recurso no se resuelve en el plazo se entenderá ante el superior, el rechazo por silencio de la gestión presentada.”

Obsérvese que hay una serie de obligaciones que deben ser cumplidas por la persona evaluadora. Al respecto, se señala que, la jefatura inmediata tiene el deber de liderar el proceso en el cual se deben determinar los elementos cuantitativos a evaluar para cada uno de los puestos de trabajo que tiene a cargo. En esa misma línea, también tiene el deber de evaluarlos de manera objetiva y en apego a los principios que rigen el reglamento y el respeto a las normas, con el fin de evitar discriminaciones o acciones en contrario.

Claramente se establece el deber por parte de la jefatura inmediata de realizar varias reuniones dentro del proceso con la persona a evaluar, todas de suma importancia y ninguna menos importante que la otra, porque es necesario recordar que la evaluación del desempeño en el Poder Judicial se caracteriza porque es sistemática, en tanto conlleva una serie de acciones previas, durante y posteriores al período evaluativo (Artículo 4 del RSIED).



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

La primera de las reuniones corresponde a la entrega del plan de evaluación en el cual se definen de manera consensuada las metas a cumplir por parte de la persona a evaluar; la segunda relativa a un seguimiento del plan evaluativo y; la tercera, correspondiente al cierre del proceso evaluativo, en donde se evalúan los resultados del año inmediato anterior. Todas estas reuniones deben ser convocadas por la jefatura inmediata, con al menos ocho días hábiles de anticipación.

De acuerdo con la norma, la jefatura inmediata, debe mantener actualizado el sistema informático que está previamente diseñado para administrar todo el proceso evaluativo. Además, debe llevar un registro de evidencias para respaldar el resultado de la evaluación del desempeño por persona evaluada. En ese sentido, la norma reglamentaria es enfática en señalar que la jefatura inmediata o persona evaluadora tiene el deber de cumplir con los plazos que ya están previstos.

Debe también dar seguimiento a los planes de mejora cuando la persona evaluada obtenga una calificación que no sea aceptable, así como dar seguimiento a todas las demás consecuencias derivadas del resultado de la evaluación.

Cuando haya personas que participan del programa de “Adaptación Laboral por condición de salud”, corresponde a la jefatura inmediata realizar los ajustes al plan de evaluación.

También, utilizando el sistema informático para la evaluación del desempeño, debe realizar la respectiva notificación a la persona trabajadora al inicio del período a evaluar el plan de evaluación y, al final, los resultados de la evaluación. Así como, resolver todos los recursos que se interpongan en los plazos establecidos y elevarlos al órgano correspondiente.

Ahora bien, debe mencionarse nuevamente que, en relación con el período evaluativo del desempeño de las personas servidoras judiciales, el artículo 18 del reglamento, señala que este es establecido por los órganos rectores (Corte Plena, Consejo de Personal y Consejo de la Judicatura, según corresponda), y la norma claramente dispone que, *“El cierre del proceso de evaluación deberá finalizarse a más tardar **un mes después de concluido el periodo de evaluación**.”*. (Énfasis suplido).

Se reitera entonces que, una vez concluido el período de evaluación del desempeño establecido por los órganos rectores, la institución ha dispuesto de forma reglamentaria que, el cierre del proceso tiene que finalizar a más tardar un mes después, lo cual quiere decir que, la jefatura inmediata cuenta con el plazo de un mes, que debe estar en consonancia con el plan anual evaluativo, para realizar la evaluación de cierre.

Empero, la norma también ha previsto aquella posibilidad de que no se pueda cumplir dicho plazo a través de un procedimiento de ampliación del plazo, el cual consiste en que la persona evaluadora solicite, por única vez, antes del vencimiento del período de evaluación, y de manera justificada ante la Dirección de Gestión Humana, **la ampliación del plazo hasta por quince días**.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Resulta necesario aquí, traer a colación que, el **Estatuto de Servicio Judicial** - norma de rango legal- que regula las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, en el artículo 10, en relación con la calificación de servicios, dispone lo siguiente:

“Artículo 10.- La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella, usando formularios especiales que el Jefe del Departamento de Personal enviará a las diferentes oficinas en los meses que él determine.

Las preguntas del formulario deberán contestarse en forma concreta y **el Jefe de la Oficina será responsable de cualquier inexactitud en que incurra al rendir esos informes**, los cuales deberán devolverse al Departamento de Personal dentro de los ocho días siguientes.

La tardanza injustificada en la devolución de los formularios dará lugar a que el Jefe del Departamento ponga el hecho en conocimiento de la Presidencia de la Corte, para lo que corresponda.” (Énfasis suplido).

Obsérvese que, la norma antes transcrita, dejó claramente establecida la responsabilidad de la jefatura correspondiente, de realizar la evaluación del desempeño a sus subalternos de acuerdo con los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios dispuestos por el Jefe del Departamento de Personal (ahora Dirección de Gestión Humana). Esto corresponde a un primer momento en el que es obligación de la jefatura realizar la evaluación del desempeño de la persona trabajadora.

Posteriormente, hay un segundo momento en el que se deben devolver los formularios de la evaluación del desempeño (artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial). Aquí hay que destacar que, con la aprobación de la Ley 9635, el Poder Judicial se dio a la tarea de la creación del Registro electrónico del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (SIED), herramienta tecnológica en la cual se registran todos los actos relacionados con la evaluación del desempeño.

El citado artículo 10 dispone que, si hay una tardanza injustificada en la devolución de dichos formularios, da lugar a que la actual Dirección de Gestión Humana, haga de conocimiento el hecho de la Presidencia de la Corte para lo que corresponda.

De manera que, es responsabilidad de la jefatura inmediata o superior jerárquico realizar la calificación anual del desempeño de sus subalternos, así como de remitirla a la Dirección de Gestión Humana. **La tardanza injustificada de esta obligación da lugar a que la Dirección de Gestión Humana ponga el hecho en conocimiento del órgano competente (Corte Plena, Consejo de Personal, Consejo de la Judicatura), para lo que corresponda.** (Artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial, en relación con el artículo 7 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial).

Por su parte, el artículo 48 de la **Ley de Salarios de la Administración Pública**, en relación con el tema de la evaluación del desempeño, dispone lo siguiente:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

“**Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño.** Cada **jefatura** de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior.

(Así adicionado por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018) (Énfasis suplido).

Obsérvese que, la ley es enfática en señalar que, la competencia para asignar y distribuir a todas las personas trabajadoras entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración corresponde a la **Jefatura**, siendo responsabilidad del superior jerárquico dar seguimiento al plan de trabajo. De acuerdo con dicha normativa, el incumplimiento de esta obligación se considera falta grave.

Dicha disposición legal también se complementa con los “**Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas**” (Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN del 4 de diciembre del 2019²²). En el artículo 4 de dichos lineamientos reglamentarios se establece que, la evaluación del desempeño es un proceso que requiere de la permanente coordinación entre las unidades de planificación institucional, las de recursos humanos, las jefaturas y las jerarquías institucionales, quienes tienen un rol definido que deben cumplir a lo largo del proceso. Siendo que, en el caso de las jefaturas, la norma dispone que “... *son responsables de establecer las metas y objetivos en participación con las personas servidoras públicas a su cargo y realizar la evaluación de su desempeño anualmente, ...*” Y “*También les corresponde*

²² Publicado el 10 de diciembre del 2019.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

registrar en un expediente todos los documentos relacionados con cada una de las etapas de la evaluación del desempeño. (...)”.

En esa misma línea, el artículo 9 de dichos Lineamientos reglamentarios, indica que “Será responsabilidad de cada jefatura hacer entrega de los formularios de evaluación a la instancia competente.” (Énfasis suplido).

Es decir, es responsabilidad de la jefatura inmediata o superior jerárquico establecer las metas y objetivos con la participación de las personas a evaluar que están a su cargo y de realizar la calificación anual del desempeño de sus subalternos. Consecuentemente, también es responsable de hacer entrega de los formularios de la evaluación realizada a la instancia competente.

De acuerdo con el marco normativo, existe una clara obligación de parte de las jefaturas inmediatas de cumplir con las disposiciones establecidas en relación con el proceso evaluativo.

En ese sentido, como lo hemos visto, el marco normativo no habilita a ninguna extensión del plazo para la evaluación del cierre, más allá de la establecida en el procedimiento definido en el artículo 18 del **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**, que consiste en que la persona evaluadora solicite, por única vez, antes del vencimiento del período de evaluación, y de manera justificada ante la Dirección de Gestión Humana, **la ampliación del plazo hasta por quince días.**

Obsérvese que el plazo de 15 días comenzará a correr a partir del momento en que sea posible realizar la reunión de cierre de la Evaluación del Desempeño, es decir, que tanto la persona servidora como su jefe inmediato, estén en condición de realizarla. Otro aspecto importante que debe señalarse es que el precitado artículo 18 establece que, la ampliación debe solicitarla la jefatura y que debe estar motivada, esto es, que se dejará constando el motivo por el cual se solicita la ampliación del plazo; ahora bien, aquí hay que resaltar que la norma no hace ningún tipo de enumeración ni limita los motivos, de manera que, no se puede distinguir donde la ley no lo hace. Esto tiene como consecuencia que, las causales son abiertas, no se trata de ninguna manera, de motivos taxativos ni cerrados.

Comentario: Se entendería que si debemos hacer el traslado a la Inspección según lo dispuesto en el Estatuto

3. La tercera consulta que plantea la Dirección de Gestión Humana, en relación con el tema de evaluación del desempeño, indica lo siguiente: **“¿Cuáles podrían ser las causales por las que el Subproceso Gestión del Desempeño, puede ampliar el plazo para realizar evaluaciones del periodo anterior y hasta cuando lo podría hacer, solicitadas después de vencido ese periodo (el indicado en los lineamientos emitidos por el MIDEPLAN) ?, máximo considerando que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, establece un procedimiento y plazo, en su artículo 18.”** (Énfasis suplido).



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

En atención a esta consulta, se reitera lo señalado en el apartado anterior, en el sentido de que, el plazo de 15 días comenzará a correr a partir del momento en que sea posible realizar la reunión de cierre de la Evaluación del Desempeño, es decir, que tanto la persona servidora como su jefe inmediato, estén en condición de realizarla. Otro aspecto importante que debe señalarse es que el artículo 18 del **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial** establece que la ampliación debe solicitarla la jefatura y que debe estar motivada, esto es, que se dejará constando el motivo por el cual se solicita la ampliación del plazo; ahora bien, aquí hay que resaltar que la norma no hace ningún tipo de enumeración ni limita los motivos, de manera que, no se puede distinguir donde la ley no lo hace. Esto tiene como consecuencia que, **las causales son abiertas**, no se trata de ninguna manera, de motivos taxativos ni cerrados.

La vida presenta para los seres humanos **diversas circunstancias** que pueden incidir en la vida laboral de las personas, por ejemplo: una enfermedad repentina que incapacite a la persona servidora judicial o a su jefatura. Al respecto, debe pensarse en que si una jefatura trabajó con una persona servidora por un importante período de tiempo y justo para el momento de realizar la reunión de cierre de la evaluación de desempeño está incapacitada, para la persona jefe que realiza la sustitución por unos días, resulta difícil y no adecuado que haga la evaluación, porque en pocos días no tiene el panorama completo acerca del desempeño de la persona a evaluar, como si lo tiene la persona jefe que está incapacitada y que observó el trabajo de la persona servidora que va a ser evaluada, porque le estableció las metas, estuvo pendiente de su trabajo y le hizo la reunión de seguimiento.

Sobre interpretación de una doble sanción.

Manifiesta el Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana que, la persona evaluadora para un caso particular, evaluó a una persona servidora judicial con resultado de insuficiente al no cumplir con la competencia genérica relacionada con el Servicio de Calidad, debido a que tiene muchas llegadas tardías al despacho judicial, afectando la atención de las personas usuarias.

No obstante, lo anterior, la persona evaluada alegó que ya cuenta con un proceso disciplinario abierto por las llegadas tardías y que, por lo tanto, se le estaría castigando dos veces por la misma acción, una con el proceso disciplinario que ya tiene abierto y otra con la valoración baja en la evaluación del desempeño.

En ese sentido, se plantea la siguiente consulta: **“¿Cómo se puede interpretar esa situación, existe o no un doble castigo o sanción?”**.

La prohibición del doble castigo o sanción es lo que se le conoce como el Principio de *Non bis in idem*, el cual se vulnera al imputar simultáneamente dos circunstancias de agravación sobre la misma situación fáctica. En su acepción general constituye una prohibición a la doble persecución judicial por un mismo hecho a una misma persona, lo cual es tutelado en el artículo 42 de la **Constitución Política**, cuando dice: *“Se prohíbe reabrir causas penales fenecidas y juicios fallados con autoridad de cosa juzgada, salvo cuando proceda el recurso de revisión”*.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

La **Sala Constitucional** de forma reiterada ha aceptado que este principio también es aplicable en sede administrativa, lo que implica la imposibilidad de sancionar doblemente, aún en sede disciplinaria, una misma infracción o hecho cometido por la misma persona. (Resoluciones N° 2005-06235 de las 14:37 horas del 31 de mayo de 2005, 2006-011265 de las 09:31 horas del 1° de agosto de 2006 y 2007-004152 de las 12:15 horas del 23 de marzo de 2007, de la Sala Constitucional).

En relación con este Principio, la **Procuraduría General de la República**²³, en el dictamen N° **C-021-2011** de 31 de enero del 2011, indicó lo siguiente:

“[...]”

Esta prohibición, desde la dimensión material o sustantiva, impide que un mismo sujeto sea sancionado en más de una ocasión con el mismo fundamento y por los mismos hechos (doble pronunciamiento frente a una misma incriminación); esto como garantía de seguridad jurídica de que no puede reabrirse una causa fallada por unos mismos hechos, aún cambiando la calificación legal o aportándose nuevos elementos probatorios o cambiando incluso la redacción de la incriminación (Resoluciones N°s 2005-04658 de las 17:51 horas del 26 de abril de 2005, 2008-013433 de las 14:31 horas del 3 de setiembre de 2008 y 2007-004152 de las 12:15 horas del 23 de marzo de 2007, Sala Constitucional).

[...]”

Doctrinal y jurisprudencialmente se afirma que el principio de “non bis in idem” envuelve tres presupuestos: identidad de sujeto, identidad de objeto e identidad de causa (eadem persona, eadem res y eadem causa) (MAIER, *Julio B. J. Derecho Procesal Penal. Tomo I. Fundamentos. Editores del Puerto s. r. l. Buenos Aires, 2ª edición, 2ª reimpresión 2002, Pág. 603 y resoluciones N°s 2000-08191 de las 15:03 horas del 13 de setiembre del 2000 y 2007-13580 de las 14:55 horas del 19 de setiembre de 2007, Sala Constitucional*).

La identidad en la persona refiere a que el sujeto incriminado debe ser la misma persona física en dos procesos o procedimientos de la misma índole.

La identidad del objeto alude al hecho respecto del cual se solicita la aplicación del correctivo sancionador, sea penal o administrativo (correspondencia en la especie fáctica de la conducta; es decir, **ambos procesos deben estar referidos a la misma acción u omisión atribuidas a la misma persona**).

La identidad en la causa o fundamento se refiere a que el motivo de la iniciación del proceso sea el mismo en ambos casos; es decir, que la finalidad de dichos procedimientos sea la protección del mismo o semejante bien jurídico.

En consecuencia, este principio que, de acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina, tiene como objeto primordial evitar la duplicidad de sanciones por los mismos

²³ Si bien los pronunciamientos de esta última dependencia no resultan de acatamiento para el Poder Judicial, son estudios que aportan elementos importantes para el caso bajo análisis y por ello se traen a colación.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

hechos, sólo opera en los casos en que exista identidad de causa, identidad de objeto e identidad en la persona a la cual se le hace la imputación. Esa triple identidad constituye entonces el presupuesto esencial de aplicación de la interdicción constitucional de incurrir en bis in idem.

En nuestro medio, a nivel constitucional se ha insistido en que no se vulnera este principio si no hay coincidencia fáctica (identidad del objeto).

Así la Sala Constitucional ha reafirmado que para que resulte operativa la prohibición que representa el principio “non bis in idem” es imprescindible una "coincidencia fáctica", como uno de los presupuestos necesarios para poder apreciar la concurrencia de la vulneración de aquel principio que a nuestro entender se configura como un derecho fundamental. (Resoluciones N°s 2005-06235, 2006-011265 Y 2007-004152 op. cit., Sala Constitucional).

[...]” (Énfasis suplido).

Del criterio vertido por la Procuraduría General de la República, nos queda claro que el Principio *non bis in idem*, de acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina tiene como objeto principal evitar la duplicidad de sanciones por los mismos hechos.

En ese sentido, tal principio solo opera cuando están presentes los siguientes tres presupuestos: **identidad de sujeto**, que refiere que la persona inculpada debe ser la misma; **identidad de objeto**, que alude a que el hecho respecto del cual se solicita la aplicación del correctivo sancionador, penal o administrativo, es decir que, ambos procesos deben estar referidos a la misma acción u omisión atribuidas a la misma persona; y también la **identidad de causa**, que se refiere a que el motivo de la iniciación del proceso sea el mismo, es decir que, la finalidad de dichos procedimientos sea la protección del mismo o semejante bien jurídico.

Resalta además que, a nivel constitucional se ha insistido en que es imprescindible una coincidencia fáctica (identidad de objeto), como presupuesto necesario para que concurra la vulneración de este principio que se configura como un Derecho Fundamental.

De conformidad con lo establecido en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, las sanciones que se pueden imponer a las personas servidoras judiciales por las faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones son: advertencia, amonestación escrita, suspensión y revocatoria de nombramiento. Las faltas leves solo podrán sancionarse con advertencia o amonestación escrita; las faltas graves con amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses; y las gravísimas, con suspensión o revocatoria de nombramiento.

Teniendo claro lo anterior, es importante señalar que, el artículo 20 del **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**²⁴, dispone que, el **resultado final** de la evaluación del desempeño tiene **efectos** en las personas evaluadas, como son:

²⁴ Publicado mediante Circular N° 204-2019 del 18 de noviembre del 2019 de la Secretaría General de la Corte y



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

1. El pago de anuales por méritos correspondientes.
2. Toma de decisiones al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, debiéndose tomar en consideración los dos últimos resultados finales.
3. Pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, adjudicación de becas, capacitaciones y otros.
4. Con la obtención de un resultado de “Excelente o superior” por tres períodos consecutivos, se tiene como incentivo un diploma o certificado por mérito y posibilidad de optar por los reconocimientos que otorga el Poder Judicial.
5. Contrario a lo anterior, si se obtiene durante un período de evaluación el resultado de “insuficiente o regular”, la persona evaluada debe someterse a un plan de mejora de su desempeño.
6. Si durante dos períodos de evaluación consecutivos se obtiene un resultado de “insuficiente” se remite a conocimiento del órgano disciplinario competente, para el procedimiento del régimen disciplinario.

Tal y como lo señala el reglamento, esto corresponde a efectos del resultado final, los cuales, por lo menos a lo que refiere los últimos dos efectos, estos no corresponden a sanciones sino simplemente -como se indica- un efecto del resultado final.

Debe recordarse que, de acuerdo con los artículos 19 y 124 de la **Ley General de la Administración Pública**, los reglamentos no pueden establecer penas, porque en lo que se refiere al régimen sancionatorio esto es reserva de ley; principio que está en línea con los principios del derecho sancionador. Al respecto, dichas normas rezan:

“Artículo 19.-

1. El régimen jurídico de los derechos constitucionales estará reservado a la ley, sin perjuicio de los reglamentos ejecutivos correspondientes.
2. Quedan prohibidos los reglamentos autónomos en esta materia.

Artículo 124.- Los reglamentos, circulares, instrucciones y demás disposiciones administrativas de carácter general no podrán establecer penas ni imponer exacciones, tasas, multas ni otras cargas similares.” (Énfasis suplido).

Obsérvese que, el **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**, en el inciso 5) artículo 20, dispone que, si la persona evaluada obtiene un resultado de “insuficiente o irregular” durante un período evaluativo, la persona debe someterse a un plan de mejora en su desempeño, siendo que,

modificado mediante la Circular N° 108-2020 del 26 de mayo del 2020.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

hasta ese momento, no existe todavía una sanción, sino simplemente un resultado de una evaluación, que conlleva un plan de mejora en el desempeño de la persona evaluada.

En esa misma línea, de acuerdo con el inciso 6) del precitado artículo, si la persona evaluada obtiene un resultado “insuficiente” durante dos períodos consecutivos de evaluación, se remite a conocimiento del órgano disciplinario competente, para el procedimiento del régimen disciplinario establecido en los artículos 174 y siguientes de la **Ley Orgánica del Poder Judicial**, el cual es realizado con las garantías de defensa y legalidad, en donde el objeto más importante es la verificación de la verdad real de los hechos, procedimiento que una vez concluido, se determina si cabe una sanción o no.

Estima la Dirección Jurídica que, en el caso de marras, para que concurra la vulneración del Principio *non bis in idem*, es imprescindible una coincidencia fáctica (identidad de objeto), es decir que, el proceso disciplinario gire en torno a las mismas llegadas tardías al despacho judicial que dieron origen a que se remitiera los resultados negativos de la evaluación del desempeño a conocimiento del órgano disciplinario.

En todo caso, la Administración únicamente estaría cumpliendo con lo establecido en el Reglamento, en el sentido de que, si la persona evaluada cuenta con un resultado “insuficiente” durante dos períodos consecutivos de evaluación, se remite a conocimiento del órgano disciplinario competente, para el procedimiento del régimen disciplinario, en donde con las garantías de defensa y legalidad, se puede definir si se cumple o no dicho presupuesto, en donde se determinaría la verdad real de los hechos y, en consecuencia, si es aplicable o no una sanción.

Finalmente, es importante distinguir que la imposición de una sanción administrativa disciplinaria es diferente a los efectos generados por la evaluación de desempeño.

Uno de esos efectos es que, en virtud de la reforma legal operada, **se vinculó el pago de la anualidad al tema de los méritos** logrados por la persona servidora pública, todo lo cual, se realiza a través del proceso de evaluación del desempeño (la Ley 9635 reformó la Ley de Salarios de la Administración Pública). Obsérvese que, el artículo 49, primer párrafo, de la Ley de Salarios de la Administración Pública, establece que “*El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*” (Énfasis suplido). De manera que, no lograr un mérito tiene un efecto que, no equivale a una sanción disciplinaria.

Además, la Evaluación del Desempeño se vincula al principio y al deber de las personas servidoras judiciales de rendir cuentas acerca del trabajo que realizan en el sector público. De manera que, en el caso supra descrito por la Dirección de Gestión Humana, de la persona que obtuvo una nota de “insuficiente” por las llegadas tardías, **no se estima que se trate de una doble sanción.**

III. Conclusiones y recomendación:

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en los artículos 11 y 42 (Principio *non bis in idem*) de la Constitución Política, 11 (Principio de Legalidad Administrativa), 19 y 124 de la Ley General de la Administración Pública, 174 y



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial, el artículo 3 del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N° 9635), los artículos 45 y 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los artículos 4, 6, 9 y 19 de los “Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas” (Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN del 4 de diciembre del 2019), artículos 4, 5, 9, 13, 14, 18 y 20 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial y la jurisprudencia, se concluye lo siguiente:

1. La persona servidora judicial a evaluar, si bien cumplió con el plan anual de metas y objetivos acordado de forma consensuada con la respectiva jefatura, no puede ser evaluada en su desempeño antes de la fecha dispuesta por la norma, porque se encuentra ausente, debido a que está con permiso sin goce de salario, está suspendida o incapacitada, se toma **en cuenta la calificación del período inmediato anterior** (Artículo 23 del Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial).

2. Es responsabilidad de la jefatura inmediata o superior jerárquico realizar la calificación anual del desempeño de sus subalternos, así como de remitirla a la Dirección de Gestión Humana. **La tardanza injustificada de esta obligación da lugar a que la Dirección de Gestión Humana ponga el hecho en conocimiento del órgano competente (Corte Plena, Consejo de Personal, Consejo de la Judicatura), para lo que corresponda.** (Artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial, en relación con el artículo 7 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial).

3. El marco normativo no habilita a ninguna extensión del plazo para la evaluación del cierre, más allá de la establecida en el procedimiento definido en el artículo 18 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (RSIED), que consiste en que la persona evaluadora solicite, por única vez, antes del vencimiento del período de evaluación, y de manera justificada ante la Dirección de Gestión Humana, **la ampliación del plazo hasta por quince días.** El plazo de 15 días comenzará a correr a partir del momento en que sea posible realizar la reunión de cierre de la Evaluación del Desempeño, es decir, que tanto la persona servidora como su jefe inmediato, estén en condición de realizarla. También es importante resaltar que el artículo 18 del **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial** establece que la ampliación debe solicitarla la jefatura y que debe estar motivada, esto es, que se dejará constando el motivo por el cual se solicita la ampliación del plazo; ahora bien, aquí hay que resaltar que la norma no hace ningún tipo de enumeración ni limita los motivos, de manera que, no se puede distinguir donde la ley no lo hace. Esto tiene como consecuencia que, **las causales son abiertas**, no se trata de ninguna manera, de motivos taxativos ni cerrados.

4. En el caso bajo análisis, en el que la persona obtuvo una nota de “insuficiente” por las llegadas tardías, la Dirección Jurídica **no estima que se trate de una doble sanción.** Es importante distinguir que la imposición de una sanción administrativa disciplinaria es diferente a los efectos generados por la evaluación de desempeño. Uno de esos efectos es que, en virtud de la reforma legal operada, **se vinculó el pago de la anualidad al tema de los méritos** logrados por la persona servidora



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

pública, todo lo cual, se realiza a través del proceso de evaluación del desempeño (la Ley 9635 reformó la Ley de Salarios de la Administración Pública). Obsérvese que, el artículo 49, primer párrafo, de la Ley de Salarios de la Administración Pública, establece que “*El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*” (Énfasis suplido). De manera que, no lograr un mérito tiene un efecto que, no equivale a una sanción disciplinaria. Además, la Evaluación del Desempeño se vincula al principio y al deber de las personas servidoras judiciales de rendir cuentas acerca del trabajo que realizan en el sector público.

Conforme lo expuesto se deja rendido el criterio solicitado, a efecto de que el Consejo Superior en el ejercicio de las competencias que tiene asignadas decida lo que corresponda, en atención al bloque de legalidad que rige en el Poder Judicial.”

- 0 -

El licenciado Rafael Rodríguez Jiménez, Administrador a.i del Consejo Superior, mediante oficio N° CS-048-2023 del 13 de marzo de 2023, comunicó lo siguiente:

“Con instrucciones superior y de conformidad con lo comunicado en el oficio N° 2219-2023 donde se transcribió la sesión N° 14-2023 celebrada el 21 de febrero del 2023, artículo XXVIII donde acordó comisionar al integrante Gary Bonilla Garro, para que coordine una reunión con las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana para que les plante la visión que tiene este Consejo sobre los temas que se mandan a estudio de esas direcciones respecto a la evaluación del desempeño, para poder tomar una decisión mejor direccionada.

En atención a lo anterior, se informa que el pasado 22 de noviembre del 2022, se realizó la mesa de trabajo la cual conto con la participación:

- Licenciado Gary Bonilla Garro, integrante del Consejo Superior
- Máster Dinorah Álvarez Acosta, integrante del Consejo Superior
- Máster Siria Carmona Castro integrante del Consejo Superior.
- Máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico.
- Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana.
- Licenciada. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa de Gestión del Desempeño.

Durante la sesión de trabajo el integrante Bonilla Garro, hizo un resumen de las diferentes solicitudes que han ingresado al Órgano del Consejo Superior, con relación a las evaluaciones del desempeño de los periodos anteriores y de la preocupación que existen de las diferente en cuanto algunos de estos servidores no cuentan con una evaluación del desempeño.

Es por lo anterior, que el Consejo Superior ha solicitado criterio a la Dirección Jurídica de cómo proceder en los diferentes casos.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

El máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico hace una explicación de los diferentes escenarios y algunos tipos de solución.

Por lo que se concluye que se estará a la espera del informe final que debe rendir la Dirección Jurídica.

(...)"

- 0 -

En sesión N° 33-2022 celebrada el 21 de abril del 2022, artículo XXXIX, se tuvo por recibido el oficio PJ-DGH-SGD-049-2022 del 31 de marzo de 2022, suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez, y las licenciadas Waiman Hin Herrera, Ivannia Aguilar Arrieta, en su orden de Directora interina de Gestión Humana, Subdirectora de Desarrollo y Jefa de Subproceso de Gestión del Desempeño Humano, en el que se solicita se aclaren situaciones que se presentaron durante el periodo de evaluación del desempeño 2021 y que requieren de un criterio jurídico para orientar a la población judicial. Asimismo, se trasladó a la Dirección Jurídica el oficio supra, para estudio e informe lo que estime pertinente a la Dirección de Gestión Humana.

Asimismo, en sesión N° 96-2022 celebrada el 08 de noviembre de 2022, artículo XXXVIII, se conoció el oficio No. oficio N° PJ-DGH-SGD-0215-2022 de la Dirección de Gestión Humana, relacionado con las inquietudes relativas al procedimiento de evaluación del desempeño en el Poder Judicial, manifestadas por la esa Dirección, para el cual se acordó pedir criterio a la Dirección Jurídica.

- 0 -

Se acordó: 1.) Tener por recibidos los criterios No. DJ-C-78-2023, DJ-C-79-2023, DJ-C-80-2023 y DJ-C-81-2023 del 01 de marzo de 2023, suscritos por el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo y el licenciado Roberth Fallas Gamboa, en su orden, Director Jurídico y Profesional en Derecho 3B de esa Dirección, relativos a las inquietudes planteadas por la Dirección de Gestión Humana en los procedimientos de evaluación del desempeño en el Poder Judicial. 2.) Tener por conocido el oficio N° CS-048-2023 del 13 de marzo de 2023, suscrito por el licenciado Rafael Rodríguez Jiménez, Administrador a.i del Consejo Superior, acerca de la reunión realizada por el integrante Bonilla con las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana. 3.) Acoger en todos sus extremos los criterios jurídicos supra, conforme a los escenarios desarrollados para cada caso en concreto, en ese sentido, trasladar las diligencias a la Dirección de Gestión Humana para su debida interpretación y aplicación. 4.) Hacer este acuerdo de conocimiento del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y del Subproceso de Evaluación del Desempeño.

La Dirección de Gestión Humana y la Dirección Jurídica, tomará nota para lo que corresponda."

Atentamente,

Lic. Ricardo Calderón Fernández
Prosecretario General
Secretaría General de la Corte



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Cc: Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional
Dirección Jurídica
Administración del Consejo Superior
Subproceso del Evaluación del Desempeño
Diligencias / Refs: (3893-2022/ 2155, 2156, 2159, 2124, 2584, 2753-2023)
Iquesadac