

San José, 08 de noviembre de 2022  
Criterio DJ-C-570-2022

**Señora.**  
**MBA. Roxana Arrieta Meléndez.**  
**Directora a.i. de Gestión Humana.**  
**S.D**

**Estimada señora:**

En el oficio número **PJ-DGH-CP-158-2022 del 12 de octubre del presente año**, se transcribe el acuerdo del Consejo de Personal tomado en la sesión número **14-2022 celebrada el 09 de agosto de 2022, artículo I**. En esa sesión se acordó “(...) 2. *Solicitar a la Dirección Jurídica, como parte de los ajustes preliminares a la Ley Marco de Empleo Público, ampliación del criterio DJ-C-195-2022, a la luz de la propuesta borrador de mejora al artículo 19 del Reglamento de Evaluación del Desempeño analizada por el Consejo de Personal, sobre los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución por motivos legales, por ejemplo: vacaciones, incapacidades, becas y otros, además del proceso de impugnación*”.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

El criterio DJ-C-195-2022, se avocó a dar respuesta a algunas cuestiones planteadas en el oficio de la Dirección de Gestión Humana (DGH) número PJ-DGH-SGD-049-2022. Las inquietudes mencionadas refieren al plazo para recurrir el resultado final de evaluación del desempeño, y sugieren 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, implican la comunicación del resultado final de la evaluación del desempeño y el improrrogable cómputo del plazo para recurrir ese acto final (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.

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.

Por otra parte, 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.

Ahora bien, la propuesta de modificación al artículo 19 del RSIED aprobada por el Consejo de Personal dice:

*“Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.*

*Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre.*

*Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.*

*Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona evaluadora u órgano que efectuó la evaluación.*

**En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión de la relación laboral, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr en el momento en que se reincorpore (Sic) en el servicio, para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento.**  
*(Sesión Consejo de Personal, del 09 de agosto)*

*Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibile el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.*

*Si se interponen ambos recursos a la vez, la persona evaluadora u el órgano que efectuó la evaluación o **quien en su momento ostente la competencia para evaluar el desempeño**, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, **emplazará al superior de la persona evaluada**, según la estructura organizacional de cada dependencia.*

*Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.*

*El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.*

***En los despachos judiciales, las personas evaluadas que no se desempeñen en puestos de judicatura, y que sean unipersonales, el recurso de apelación, cuando corresponda, será conocido por el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Para el resto de los despachos, el recurso de apelación, en caso de existir, será conocido por el Consejo de Juezas y Jueces del Despacho.***

*Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía*

*superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.*

*En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días” (Lo subrayado se suple).*

Se infiere de la transcripción anterior que lo pretendido en la propuesta es la interrupción del acto o procedimiento del cierre evaluativo cuando las personas evaluadas se encuentren en vacaciones, con licencias con goce o sin goce de sueldo o de maternidad, incapacitadas, o en otras condiciones análogas en las que sea imposible la prestación de los servicios. Lo anterior conllevaría el impedimento material de la comunicación del resultado final de la evaluación del desempeño y consecuentemente a la imposibilidad de que se inicie con el cómputo del plazo para recurrir, pues no existiría el acto inicial para dicho cómputo, es decir, la comunicación del resultado final evaluativo.

Ahora bien, el Estatuto de Servicio Judicial dicta que el desarrollo de los procedimientos e instrumentos para una mayor eficiencia del personal judicial deben ser determinados por la DGH (artículo 8 inciso c). Según ese mismo artículo e inciso, uno de esos procedimientos es la “*calificación periódica de servicios*” hoy evaluación del desempeño. Las reglas de ese procedimiento se amplían en el RSIED y se considera como uno de índole administrativo especial<sup>1</sup> con posibles pérdidas de derechos subjetivos por los efectos constatables en el numeral 20 del RSIED y el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público que regirá desde el 09 de marzo de 2023.

Valga decir sobre la especialidad normativa estatutaria, que la Sala Constitucional según sus votos 19511-2018, 17098-2021 y 2872-2022, ha ratificado la especialidad y prevalencia del Estatuto de Servicio Judicial como norma que regula las relaciones de empleo judiciales frente a normas estatutarias generales. De especial mención en el voto 17098-2021 la Sala dijo:

---

<sup>1</sup> De acuerdo con el Diccionario panhispánico del español jurídico, un procedimiento administrativo especial es un “*Procedimiento destinado a sustanciar solo una especie o género limitado de asuntos legalmente determinados, que cuenta con los trámites adecuados a tal efecto, los cuales, siempre que no lesionen los derechos fundamentales y las garantías mínimas del procedimiento común, pueden ser distintos de los establecidos en el procedimiento ordinario, de suerte que en virtud del principio de especialidad priman sobre los de este, que solo es aplicable en defecto de aquellos. Por tanto, en este sentido, solo es antónimo de procedimiento ordinario. Muñoz Machado, Santiago: Diccionario de derecho administrativo, vol. 2, Madrid, Istel, 2005, voz «procedimiento administrativo», especialmente, apdo. 4, págs. 1982-1984”.*

*“(…) la Sala ha entendido como **válido y justificado que el Poder Judicial cuente con su propio marco normativo, que regula de forma específica, particular y diferenciada las relaciones de empleo entre dicho Poder y sus servidores y la evaluación de su desempeño**. Es más, se ha indicado que dicho marco normativo (integrado, entre otros, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial), está específicamente diseñado para garantizar la eficiencia de la función judicial y la independencia del Poder Judicial. Al punto que se ha sentado, como criterio jurisprudencial, que se está en presencia de normativa especial que tiene **preponderancia frente a las disposiciones generales** y no puede ser tácitamente derogada por una norma posterior de carácter general. (…)*

*(…) Sobre el inciso b) se consulta por cuanto se estaría sometiendo al Poder Judicial al Estatuto de Servicio Civil. Al respecto, observa esta Sala que, el artículo en cuestión adiciona y reforma algunos artículos del Estatuto de Servicio Civil, particularmente el artículo 1, tal como se observa en el siguiente sentido:*

<i><b>Estatuto de Servicio Civil (versión actual)</b></i>	<i><b>Estatuto de Servicio Civil (propuesta de reforma)</b></i>
<i>Artículo 1º.- Este Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre <b>el Poder Ejecutivo</b> y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, y <b>proteger a dichos servidores</b>.</i>	<i>Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre <b>el Estado</b> y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.</i>

*Así entonces, a partir del proyecto consultado, el Estatuto de Servicio Civil regularía las relaciones, no sólo al Poder Ejecutivo, sino en general de todo el Estado, incluido el Poder Judicial. **Ello per se no sería inconstitucional, claro está, si se entiende que, la sujeción al Poder Judicial es a principios generales de empleo público y que, ello no implica que se esté derogando la normativa especial del Poder Judicial en estas materias, pues sobre esta materia de empleo público de los funcionarios prevalecería esta normativa especial por sobre el Estatuto de Servicio Civil.** Además, la Dirección General de Servicio Civil no podría tener competencia respecto de los asuntos referidos al Poder Judicial. Bajo esta interpretación, el **artículo 49 inciso b)** no es inconstitucional, siempre que se interprete conforme a lo indicado”*

(...) **21)** *Por mayoría se evacua la consulta de constitucionalidad sobre el proyecto de "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" que se tramita en el expediente legislativo n° 21.336, en el sentido de que el artículo 49 inciso b) no es inconstitucional, siempre que se interprete que la Dirección General de Servicio Civil carece de competencia respecto de los asuntos referidos al Poder Judicial y que no se está derogando su normativa especial en estas materias. Los magistrados Castillo Víquez, Salazar Alvarado y la magistrada Hernández López salvan el voto y declaran sin lugar el agravio porque no está referido al Poder Judicial, ni deroga su normativa especial en estas materias".* (Lo recalcado con negrita y subrayado no pertenece al texto original).

Esa Sala ha sido consistente en ese tema, véase que en el voto 19511-2018 en el que se conoció la consulta legislativa del proyecto de ley 20580, que a la postre vino a constituir la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley 9635), referente a la rectoría del empleo público en cabeza de MIDEPLAN sentenció:

*"Independientemente de que el ordinal 47 del proyecto hable de "salvedades", se observa que la evaluación del desempeño y la competencia en la toma de decisiones en materia laboral, sean generales o concretas, se encuentran ya reguladas por el mencionado marco normativo del Poder Judicial, imposibilitando que una instancia externa asuma la "rectoría" o imponga criterios sobre ese Poder. Es más, dicho marco normativo está diseñado para garantizar la eficiencia de la función judicial y proteger a los servidores judiciales de injerencias externas, tal como indica el artículo 1 del Estatuto de Servicio Judicial:*

*"Artículo 1°.- El presente Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia de la función judicial y de proteger a esos servidores."*

*Nótese que la norma determina que las relaciones de empleo entre el Poder Judicial y sus servidores se encuentran reguladas por el Estatuto y su reglamento. La interpretación sistemática a que obliga ese numeral impide una regulación indirecta del servicio judicial mediante directrices o lineamientos procedentes de otras instancias. Esto se verifica porque el dictado del reglamento a que refiere la norma es, a su vez, competencia exclusiva de la Corte, como indica el mismo Estatuto:*

*"Artículo 5°.- Antes de dictar un reglamento interior de trabajo, ya sea de carácter general para todos los servidores judiciales o aplicables sólo a un grupo de ellos, la Corte pondrá en conocimiento de esos servidores el proyecto respectivo, por el medio más adecuado, a fin de que hagan por escrito las observaciones del caso, dentro de un término de quince días."*

*La Corte tomará en cuenta esas observaciones para resolver lo que corresponda, y el reglamento que dicte será obligatorio sin más trámite, ocho días después de su publicación en el "Boletín Judicial".*

*Una garantía más de la independencia del Poder Judicial en el tema de empleo es que el Jefe del Departamento de Personal se encuentra vinculado al Presidente de la Corte, excluyendo la injerencia de instancias externas:*

*“Artículo 6º.- El Departamento de Personal del Poder Judicial funcionará bajo la dirección de un Jefe que dependerá directamente del Presidente de la Corte y será nombrado por la Corte Plena.”*

*Luego, el detalle de la normativa del Estatuto de Servicio Judicial distingue las diferentes competencias en materia de evaluación del desempeño, lo que corrobora la existencia de normativa especial para ese Poder. Así, verbigracia, los numerales 8 y 10 del Estatuto de Servicio Judicial rezan:*

*“Artículo 8º.- Corresponde al Jefe del Departamento de Personal:*

*c) Establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia del personal entre ellos la calificación periódica de servicios, el expediente y prontuario de cada servidor y los formularios que sean de utilidad técnica; (...)*

*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. (...)*

***Es decir, las calificaciones periódicas del personal judicial, como sería la evaluación anual, son efectuadas mediante los procedimientos fijados por el Jefe del Departamento de Personal del Poder Judicial. Se trata de normas especiales, atinentes en forma exclusiva al Poder Judicial, que se impondrían a las normas generales del proyecto, dado el caso de que entraren en vigor.***

*La Sala resalta que el proyecto de ley no deroga ni modifica de manera alguna las disposiciones anteriormente transcritas, ni ninguna otra del Estatuto de Servicio Judicial. Este Estatuto rige la materia de empleo en el Poder Judicial y representa una garantía para los servidores judiciales, en consonancia con los postulados constitucionales que salvaguardan la independencia judicial; su modificación o derogatoria no podría ser tácita ni provenir de una mera inferencia, pues ello denotaría el desconocimiento de las reglas hermenéuticas.*

*Por otro lado, ante el cuestionamiento de que el artículo 49 del proyecto ordena al Poder Judicial el acatamiento obligatorio de los lineamientos de la Dirección General*

*de Servicio Civil, lo cierto es que la relación entre dicha Dirección y el Poder Judicial conoce una norma específica, según se desprende del citado ordinal 8:*

*“(...) El Jefe del Departamento de Personal podrá hacer a la Dirección General de Servicio Civil las consultas que fueran necesarias y solicitar a esta Dirección el asesoramiento que corresponda, para la mejor realización de sus funciones. (...)”*

*Es decir, el marco legal del Poder Judicial prevé la potestad del Jefe de su Departamento de Personal (hoy denominado Gestión Humana) de consultar a la Dirección General de Servicio Civil y solicitar su asesoramiento para la realización de sus funciones. Dichas funciones incluyen, tal como se vio, la obligación de determinar los procedimientos e instrumentos técnicos para la calificación periódica del personal (numeral 8 supra citado). Tal disposición de ley especial vuelve inaplicable al Poder Judicial las normas cuestionadas del proyecto n.º 20.580”. (Se suple el énfasis).*

Se infiere diáfanoamente la existencia y prevalencia de norma especial en materia del procedimiento evaluativo del desempeño cuyas regulaciones constituyen, por tanto, objeto de exclusión de las normas conexas al procedimiento administrativo general localizadas en el Libro Segundo de la LGAP conforme el mandato del artículo 367.2.e. *ibidem*. Tal exclusión no debe entenderse absoluta ya que, esa misma Sala ha expuesto que en los procedimientos administrativos que puedan tener por resultado la pérdida de derechos subjetivos, los elementos del derecho al debido proceso serán de acatamiento obligatorio en cualquier procedimiento. Como ejemplo de ello expresó:

*"Esta Sala ha señalado los elementos del derecho al debido proceso legal, (ver especialmente la opinión consultiva n°1739-92), aplicables a cualquier procedimiento sancionatorio o que pueda tener por resultado la pérdida de derechos subjetivos. La Administración debe, en atención al derecho de defensa del administrado: a) Hacer traslado de cargos al afectado, lo cual implica comunicar en forma individualizada, concreta y oportuna, los hechos que se imputan; b) Permitirle el acceso irrestricto al expediente administrativo; c) Concederle un plazo razonable para la preparación de su defensa; d) Concederle la audiencia y permitirle aportar toda prueba que considere oportuna para respaldar su defensa; e) Fundamentar las resoluciones que pongan fin al procedimiento; f) Reconocer su derecho a recurrir contra la resolución sancionatoria." (Sentencia n°5469-95 de las 18:03 horas del 4 de octubre de 1995)." Consecuentemente, en los procedimientos que instaure la Administración, debe concederle al afectado de manera preceptiva su derecho al debido proceso, en los términos de los artículos 39 y 41 constitucionales” (Voto 10943-2007 del 31 de julio de 2007) (Lo resaltado no es prístino).*

En el mismo sentido, la Procuraduría General de la República (PGR) ha señalado que, la LGAP establece un procedimiento administrativo común para toda la Administración



Pública; sin embargo, admite la existencia de procedimientos especiales, eso sí subordinados estos últimos a la LGAP la cual servirá como parámetro de interpretación en los casos especiales (Opinión Jurídica OJ-033-2019 del 17 de mayo de 2019) y ha concluido que “(...) *la exclusión establecida por el artículo 367.2 de la Ley General de la Administración Pública, solo puede darse cuando los procedimientos excluidos se encuentren regulados. Además, no bastará la simple regulación sino que ella **deberá resguardar los principios que informan el debido proceso**, pues de lo contrario, como hemos indicado, esta ley se convierte en un instrumento de aplicación supletoria y obligatoria*” (Dictamen C-048-2016 del 02 de marzo de 2016) (Se suple el énfasis).

Por su parte, el Manual de Procedimiento Administrativo elaborado por la PGR elucubra “*Valga destacar que también existen los procedimientos especiales, regulados por leyes o reglamentos. Tanto el sumario como esos otros procedimientos especiales deben observar la garantía del derecho de defensa, aunque no realicen todos y cada uno de los pasos que supone el procedimiento ordinario*”<sup>2</sup>. Lo anterior encontró fundamento en la resolución de la Sala Constitucional 11408-2000 de las 15:15 horas del 20 de diciembre del 2000, que en lo que interesa resolvió:

*“La jurisprudencia de esta Sala ha señalado reiteradamente que las garantías de defensa que fluyen de los artículos 39 y 41 constitucionales le asisten a toda persona no sólo en el ámbito de los procesos jurisdiccionales, sino también en sede administrativa (resoluciones números 1271-98, 463-98, 5516-96). En efecto, toda actuación administrativa que pueda derivar en un acto capaz de afectar negativamente la esfera de derechos subjetivos de la persona, debe ser precedida de un procedimiento que se constituya en un instrumento apto para conocer y tomar en consideración la posición del interesado, de frente a la decisión del Estado que habrá de proyectarse directamente sobre sus derechos.*

*(...) En esta materia se hace preciso recordar que, como ya ha señalado este Tribunal en anteriores ocasiones, es constitucionalmente posible que se apliquen regímenes o procedimientos especiales o sumarios –y no exclusivamente el procedimiento ordinario contemplado en la Ley General de la Administración Pública– sin que ello conlleve una infracción a los derechos constitucionales garantizados en los artículos 39 y 41, pues tal cosa se produce únicamente cuando se coloca al administrado en un estado de indefensión. Por estas razones, no procede el reclamo que hace el recurrente en el sentido de que no se le concedió la audiencia oral y privada contemplada en el artículo*

---

<sup>2</sup> Tomado de la dirección web [https://www.pgr.go.cr/wp-content/uploads/2017/06/Manual\\_de\\_Procedimiento\\_Adm.pdf](https://www.pgr.go.cr/wp-content/uploads/2017/06/Manual_de_Procedimiento_Adm.pdf).

*309 de la Ley General de cita, pues no se trataba de un proceso ordinario que deba apegarse a todas y cada una de las formalidades establecidas en ese cuerpo normativo”.*

En otro orden de ideas, el procedimiento del cierre evaluativo puede normarse discrecionalmente por el jerarca institucional (artículo 215.2 LGAP), ejercicio que no permite la arbitrariedad y exige el respeto a la LGAP, así como los principios de racionalidad y razonabilidad (artículo 216.1 *ídem*).

Por lo dicho, puede contemplarse en el RSIED una norma en la que se permita interrumpir el procedimiento de cierre con motivo de las condiciones que suspenden la prestación de los servicios. No obstante, eso no suprime del todo el supuesto en el que deba comenzarse a computar el plazo para recurrir el resultado final de la evaluación, pues bien, se puede comunicar el acto final y al día siguiente la persona evaluada verse afectada por alguna de las condiciones de suspensión de la prestación de servicios, lo que haría que el plazo para recurrir sea simultáneo con la condición de suspensión dicha, hecho que precisamente parece querer evitarse.

Así entonces, se estima recomendar que la Dirección de Gestión Humana mediante el Subproceso de Gestión del Desempeño, proponga una norma reglamentaria adicional que valide la interrupción del plazo para recurrir el acto final de la evaluación del desempeño, si se dan las condiciones de suspensión de la prestación de servicios después de haberse comunicado el resultado final evaluativo. Una norma infra legal en tal sentido, no iría en contra del Libro Segundo de la LGAP, **en lo que al plazo para recurrir se refiere**, porque como se indicó, esa misma ley permite exceptuar de la aplicación de las reglas del procedimiento administrativo general contenidas en ese libro a los procedimientos especiales concernientes al personal regulados en reglamentos autónomos de trabajo, además de que como se dijo antes, el jerarca institucional puede normar de manera discrecional el procedimiento del cierre evaluativo, **siempre y cuando no se violente el derecho de defensa o debido proceso de las personas evaluadas o las garantías mínimas del procedimiento administrativo general**.

**Corolario**, esta Dirección Jurídica propone que se impulse la modificación del numeral 19 del RSIED pero con la adición que haga la Dirección de Gestión Humana en el sentido de la interrupción del plazo para recurrir; y, por otra parte, se recomienda una adición al artículo 18 con alguna propuesta que contenga la posibilidad de interrupción del procedimiento del cierre evaluativo, situación última que parece desprenderse de la propuesta modificatoria del numeral 19 pero que, respetuosamente estima esta Dirección Jurídica podría precisarse por un tema de mejor orden, dentro del artículo 18 el cual refiere concretamente al procedimiento del cierre evaluativo.

Se deja así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

**Cordialmente,**

*Lic. Roberth Fallas Gamboa  
Profesional en Derecho 3B*

*MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo  
Director Jurídico*

Referencia 1350-2022.