

San José, 01 de marzo de 2023
Criterio DJ-C-81-2023

Señora
Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la Corte
S.D

Estimada señora:

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 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.

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 desempeño¹, valore plantear una reforma a dicho reglamento², 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).

¹ Ordinal 8 inciso a) del RSIED.

² 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.

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.

El artículo 154 del ESC hoy vigente³ 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

³ Mediante el artículo 50 de la Ley Marco de Empleo Público N° 10.159 del 8 de marzo de 2022, se deroga 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.

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.

Cordialmente,

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Profesional en Derecho 3B

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Referencia 1490-2022.