

*República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General*

San José, 6 de noviembre de 2019

N° 11580-19

Al contestar refiérase a este # de oficio

**Señor Magistrado
Msc. Jorge Enrique Olaso Álvarez
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia**

Estimado señor:

Muy respetuosamente, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión N° 43-19 celebrada el 14 de octubre del año en curso, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XV

Documento 11849-2019 y 12419-19

En sesión N° 40-19 celebrada el 23 de setiembre de 2019, artículo VIII, se conoció el oficio N° DP-603-2019, suscrito por el licenciado Róger Mata Brenes, Director del Despacho de la Presidencia, en que remitió el producto de la Comisión N° 7 titulada “Evaluación del desempeño” el cual se estaría sometido a conocimiento de esta Corte en la sesión a realizarse el 30 de setiembre del año en curso, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento para el Conocimiento, Discusión y Aprobación del Programa PR1-PC-17 para la Definición e Implementación de Medidas Urgentes y Necesarias de Reforma en el Poder Judicial de Costa Rica, respecto al cronograma que debe definir la Presidencia para el conocimiento del producto y la consulta a las señoras magistradas y de los señores magistrados para su análisis y observaciones que a bien tengan remitir a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, conforme al artículo 6, inciso II) del citado reglamento.

En sesión N° 41-19 celebrada el 30 de setiembre de 2019, artículo VIII, se aprobó hasta el artículo 13 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Además, quedó pendiente la nueva redacción que propondría el magistrado Olaso respecto al inciso c) del artículo 11.

Asimismo, quedaron pendientes dos temas, el primero que es una inquietud de la suplente Zúñiga Morales respecto a la evaluación de las personas meritorias y el segundo tema que planteó el suplente Chaverri Negrini respecto a que anualmente los señores magistrados y las señoras magistradas hagan una rendición de cuentas.

En la N° 42-19 del 7 de octubre en curso, artículo XVI, se aprobaron los artículos del 15 al 19 del citado Reglamento y en cuanto al artículo 14 quedó pendiente para conocerlo en la próxima sesión.

Se continúa con el conocimiento del referido Reglamento.



DJ-C-333-2019
Criterio de la Direcc



EVALUACIÓN DEL



Complilación



Proyecto con
respuestas de Reglaobservaciones inclui

**“Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder
Judicial**

(...)

Capítulo IV Del proceso de evaluación del desempeño

(...)

Artículo 20. Efectos del resultado final de la evaluación.

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

1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes."
2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona trabajadora.
3. Las personas trabajadoras que obtengan como resultado el nivel "muy bueno o superior", serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrán prioridad para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y la Escuela Judicial, y participar en Comisiones o proyectos de interés institucional.
4. Aquellas personas que se ubiquen en el rango de "Excelente o superior", al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos no monetarios, un diploma o certificado por mérito, y la posibilidad de ser nominados para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial.
5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de "insuficiente o regular", deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.
6. Si una persona obtiene durante dos períodos de evaluación consecutivos; un resultado de "insuficiente", a pesar de que la persona haya completado las actividades sugeridas en el plan de mejora, se remitirá esta situación al conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley General de Control Interno.

Artículo 21 Custodia de los resultados.

Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona evaluada serán enviados al expediente electrónico, que administra la Dirección de Gestión Humana, en estricto apego al deber de confidencialidad contemplado en la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.

Artículo 22 Disposición Transitoria

Una vez que entre en vigor este reglamento, se considerará un único período de evaluación no menor a seis meses, con el propósito de generar información inicial del proceso y donde se evaluará solamente el factor de competencias genéricas.

Artículo 23.- Disposiciones derogatorias:

Se derogan:

1. El Reglamento de Calificación de Servicios, aprobado por Corte Plena en sesión celebrada el 31 de agosto de 1981, artículo XLIII.
2. El Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, aprobado en sesión de Corte Plena 05-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X.
3. El artículo 25 del Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial.

Artículo 24.- Modificaciones.

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

Artículo 22.-El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional, correspondiente a la anualidad profesional, está sujeto a que la persona haya obtenido durante el período de evaluación del desempeño, un resultado de “muy bueno” o superior.

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

Artículo 25. Vigencia

Este Reglamento rige a partir de su publicación."

- 0 -

ENTRA EL MAGISTRADO SOLÍS.

Señala el Presidente, magistrado Cruz: “Vamos a continuar con el Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, artículos 11, 14, 15, 16, 19 y 20. Quizás no lo hemos dicho muy claramente, pero este es un tema que fue muy polémico sobre a quién le corresponde la competencia y la incidencia de planificación.

En el voto de la Sala hay una mención que permite mantener hasta en principio la competencia exclusiva de la Corte Plena. Me parece que de todas maneras subsiste el interrogante para futuras discusiones de orden constitucional. Pero no es más que una nota al pie porque estamos resolviendo con lo que hay ahora en el panorama normativo de este tema y más bien es la iniciativa para poder tener un Reglamento mejor elaborado y más acabado sobre la evaluación del desempeño.

Tiene la palabra el Magistrado Olaso”.

Manifiesta el Magistrado Olaso: “Nada más para recordar por qué nos estamos devolviendo a los artículos 11, 14, 15 y al 16 que ya habían sido normas debidamente conocidas. En cuanto al 11 y al 14, en sesiones anteriores se nos solicitó a la Comisión que elaboráramos una propuesta más coincidente sobre todo en cuanto al Centro de Gestión como órgano tendiente a valorar a los jueces y a las juezas sometidas a ese Centro.

Después de reunirnos con la licenciada Maricruz Chacón Cubillo, Jefa del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y con la magistrada suplente Aragón Cambronero, que fue la que precisamente hizo más presiones en cuanto a la norma en como está

*República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General*

redactada inicialmente, nos surgió este artículo, que es el artículo ya propuesto después de las reuniones con estas dos personas.

El artículo 11 quedaría de esta forma:

“Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la Coordinación de un despacho Judicial tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de Judicatura. Las personas Juzgadoras que se encuentran nombradas en plazas extra ordinarias o Supernumerarias, serán evaluadas por la Coordinación del despacho, siempre y cuando cumpla con los plazos establecidos en este Reglamento, para el periodo de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas Juzgadoras que integren el despacho judicial evaluarán a quien asuma la Coordinación. Tomando la decisión que corresponda por mayoría simple.” - Esta fue una acotación que hizo la Magistrada Varela y se le incorporó al documento. - “Salvo en los casos de los mega Despachos o de los Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un Coordinador de área o de sesión para esos efectos.” -Esa fue una inclusión, me parece que fue de la Magistrada Aragón Cambrero.-

“c) El Centro de Apoyo, coordinación y mejoramiento de la función Jurisdiccional evaluará a la persona Juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentran trasladadas por un órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del Centro y con la asesoría de los órganos técnicos.” -artículo 8, porque ahí hace mención a los órganos técnicos- “involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño a los que conocen en alzada el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La Jueza o Juez que tanga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que ahí labore. Para realizar su labor, podrá recabar información tanto de la persona Juzgadora que tenga asignado ese personal, así como quien se desempeñe en la Coordinación Judicial Técnica.

e) Para los cargos de la Judicatura en condición de supernumerarios adscritos al Consejo de Administración Regional, serán valorados por este órgano. Únicamente por quienes representen la Judicatura por mayoría simple. Para esa labor podrán consultar a las personas servidoras Judiciales de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnicos supernumerarios de las regiones, estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos Judiciales para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras Judiciales, adscritas al Centro de Apoyo así como las que se encuentran trasladadas por un órgano superior serán evaluadas por dicho Centro. Adicionalmente podrá consultar a las oficinas Judiciales donde ha brindado sus servicios.”

Valga hacer la acotación que lo referente al Centro de Gestión, era una situación que había que analizar, porque nos explicaba la licenciada Chacón Cubillo que hay personas que no solo pertenecen al Centro por una situación de naturaleza, sino que muchas veces por una medida cautelar a los jueces y

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

las juezas se les traslada a ese Centro. Y son situaciones por las cuales también el Centro de Gestión tiene que valorar a estas personas".

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: "¿Alguna observación o sugerencia sobre este tema?".

Refiere el Magistrado Castillo: "Yo tengo una duda, que es un tema técnico, es que se habla de mayoría simple, ¿por qué no se habla de mayoría absoluta? Esa es el primer interrogante".

Responde el Magistrado Olaso: "El tema de la mayoría simple fue sugerido por la Magistrada Varela. Cuando estábamos hablando de la situación del coordinador, específicamente hay dos incisos donde se habla eso: el b) donde se habla del caso de las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple.

¿Por qué no mayoría absoluta? Porque técnicamente por mayoría absoluta deberían de ser todas las personas juzgadoras que integren el despacho. Se habla de mayoría simple para sacar un promedio de las personas que den su calificación. Fue una acotación que hizo la Magistrada Varela".

Agrega el Magistrado Castillo: "Técnicamente toda mayoría absoluta es mayoría simple, pero no toda mayoría simple es mayoría absoluta. Y me parece que la mayoría absoluta debe establecerse en aquellos casos donde solo existen dos opciones, ¿por qué?, porque uno podría entender que, si son 40 los jueces y se presentan tres propuestas, una sería de 19, otra de 18 y otra de 3, ahí hay mayoría simple, pero no hay mayoría absoluta. Porque la mayoría absoluta siempre es la mitad más uno de los miembros de la totalidad del Colegio o de los miembros presentes del Colegio.

Entonces, me parece que en este caso hay que tener muy claro si lo que se busca es una mayoría simple, que es cualquier mayoría, a diferencia de la absoluta, que la absoluta es la mitad más uno, ya sea de la totalidad de los miembros o de los miembros presentes. Es aquella mayoría -dice la doctrina- que no puede ser vencida, que no puede ser alcanzada, aun cuando se junten las otras dos opciones, tres o cuatro.

Yo quisiera tener claro ese concepto, porque me parece que, si se va a evaluar al coordinador del despacho, debería ser una mayoría absoluta y no una mayoría simple. Esa es la duda que yo planteo".

Señala la Magistrada Varela: "En realidad, cuando hice la acotación me refería a los escenarios que se pueden presentar, por ejemplo, que no todas y todos los jueces llegan a la convocatoria para tomar esa decisión. Entonces es muy importante que no se bloquee por esa medida, y quienes han tenido experiencia en la coordinación de despachos, mega despachos, sobre todo, sabemos que esto pasa.

A eso es a lo que yo me refería, que había que buscar una solución que refleje la mayoría de los que están presentes en la convocatoria para tomar esa decisión".

Prosigue el Magistrado Castillo: "Yo creo que el supuesto no da, porque una cosa es lo que se llama quórum estructural y otra es el quórum funcional. ¿Qué significa eso? Significa que lo que hay que partir es: ¿quién hace el quórum? o sea, el hecho de que se hable de mayorías no tiene nada que ver con quien llegue o no llegue, porque uno puede establecer mayoría absoluta de los presentes o mayoría absoluta de la totalidad del órgano.

Si la idea es que no se bloquee la posibilidad de la evaluación, entonces debería ser la mayoría absoluta de los presentes, y a partir de ahí se puede llegar a determinar la evaluación. Porque en este caso lo que va a ocurrir es que, no sé, si van a existir por parte de los jueces 3 o 5 evaluaciones, podría ser entonces decir que un sector de los jueces evalúa al coordinador con "regular", otro sector de los jueces lo evalúa con "malo", otro "muy bueno"; ahí sí creo que aplicaría el concepto de la mayoría simple, pero debería entonces establecerse de la mayoría simple de los miembros presentes, porque podrían darse distintas evaluaciones del Colegio en relación con el Coordinador.

Entonces, creo que lo que hay que hacer es una precisión en el sentido, de que debería ser la mayoría simple de los miembros presentes, partiendo del supuesto de que en un despacho que hay 30 jueces podrían existir -el Magistrado Olaso me corrige- son como 6 variables porque es: malo, regular, bueno, muy bueno, y eventualmente, excelente; son 5 posibilidades. Ante esa posibilidad, debería entonces establecerse de que se trata de la mayoría simple de los presentes.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Esto lo quiero aclarar, porque creo que en el futuro va a generar muchos inconvenientes en las evaluaciones, y al final sí quiero que quede constanding, por lo menos cuál es la intención de mi parte, en los términos que estoy aprobando esta norma.

Entonces, en lo particular, sí estaría anuente de mantener el concepto, pero agregándole la mayoría simple de los presentes, para evitar efectivamente los inconvenientes que nos señala la Magistrada Varela".

Dice el Presidente, magistrado Cruz: "Magistrado Olaso, ¿está de acuerdo con la sugerencia del Magistrado Castillo?"

Contesta el Magistrado Olaso: "Sí, pero no sé el magistrado Desanti".

Aclara el Presidente, Magistrado Cruz: "Sí, era nada más para saber".

Expresa el magistrado Desanti Henderson: "Me parece muy oportuna la intervención del magistrado Castillo, me parece que el concepto hay que tenerlo claro de que efectivamente ante una multiplicidad de posibilidades, pues para que se logre que la votación no sea un acto anulatorio, ni tampoco imposible de lograrse -que es lo que ha expuesto la magistrada Varela- debería de hablarse aquí de una mayoría simple y no absoluta, porque efectivamente la mayoría absoluta requiere la mitad más uno. Entonces para que ese acto tenga un efecto, una eficacia, pues debería de quedar claro de que es una mayoría simple, solamente unirme a ese criterio".

Añade el Presidente, magistrado Cruz: "Me parece que la propuesta que hace el magistrado Castillo le da claridad y permite la viabilidad del tema, porque en un órgano muy numeroso, puede haber una gran cantidad, una dispersión de criterios".

Manifiesta el magistrado Sánchez: "Solo para abonar, en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas aprobado por esta Corte, y se refiere a la circular 21-2004, habla de los tipos de mayoría, habla de la mayoría simple y de la mayoría calificada, y en su artículo 10 señala que los artículos serán votados, dice: "*se tomarán por la mayoría de los presentes*", me parece que podríamos ajustar la norma que estamos aprobando a lo que ya esta Corte había dispuesto con respecto a ese reglamento. Entonces comparto la posición del magistrado Castillo".

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: "¿Lo aprobamos con esa sugerencia?"

ENTRA EL MAGISTRADO RUEDA

Añade el Magistrado Olaso: "Nada más tomando la acotación de que se tendría que modificar el inciso b) en cuanto habla de que "las personas juzgadoras que integran el despacho judicial evaluarán a quien asuma la coordinación tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes"; y el inciso e) que va con esa mismas situación de la mayoría simple, porque el inciso e) también habla "para los cargos de judicatura en condición de supernumerarios adscritos al Consejo de Administración Regional serán evaluadas por este órgano únicamente por quienes representan la judicatura, por mayoría simple de los presentes"; también en ese caso, serían esas dos normas el b) y el e)".

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: "Lo aprobamos así".

Prosigue el Magistrado Olaso: "Y para aclarar nada más en cuanto a la terminología adecuada; malo, por aquello, no es una categoría, sino que menos de 70 es insuficiente, igual o mayor a 70 y menor a 75 es regular, y ahí sucesivamente; bueno, muy bueno y excelente, pero malo no es una categoría, nada más para aclararlo, el magistrado Castillo hizo mención de eso".

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 11 del Capítulo II "Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (S.I.E.D.)" del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias,

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alza el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

- 0 -

Prosigue el Magistrado Olaso: “La norma que continuaría sería el artículo 14, que sería: “Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora”.

¿Cuál era la situación aquí? Que las magistradas Rojas, Chacón y Aragón Cambroner, nos hacían la indicación que a veces no puedo estar de acuerdo con el plan remedial que se me da, entonces ¿qué posibilidades se daban para recurrir esa condición y darle un debido proceso a la persona? Entonces eso se cambió aquí, pero también se hizo un cambio en el artículo 19, que ahora lo vamos a ver para hacerlo coincidente.

Entonces dice el artículo 14:

“Son responsabilidad de la persona evaluada las siguientes:

Participar del proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en su puesto de trabajo.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación, así como las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso.

Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño dentro de su plan de evaluación, la comunicación podrá ser efectuado por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico indicando de manera clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado.

Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción. En caso de que la persona evaluadora no resuelva las situaciones expuestas por la persona evaluada” -y eso fue lo que se introdujo-, “para dar cumplimiento con su plan de evaluación o el plan de mejora la persona evaluada podrá presentar recurso de conformidad con lo indicado en el artículo 19 del presente reglamento,” -entonces se hizo una modificación al artículo 19.-

“6. Deberá tener un medio de notificación consignada a través del sistema informático que tiene la Dirección de Gestión Humana, con las consecuencias legales de la Ley de Notificaciones. Será responsabilidad de éste, comunicar a esta dependencia cualquier modificación, caso contrario, se entenderá válida la notificación realizada en el medio registrado. El medio se incluirá en el expediente personal de cada persona, utilizando el mecanismo previsto en el artículo 39 de la Ley de notificaciones.

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora los siguientes:

○Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por el puesto de trabajo bajo su cargo.

○Evaluar los puestos de trabajo bajo su cargo, de manera objetiva y en apego a los principios de este reglamento y respecto a las normas, para evitar cualquier tipo de discriminación o acción en contrario.

○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.

○Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño.

○Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.

○Cumplir con los plazos previstos del proceso de evaluación del desempeño.

○Darles seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias, establecidas como resultado de la evaluación. Si el recurso no se resuelve en el plazo se entenderá ante el superior el rechazo por silencio de la gestión presentada.

*República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General*

○ *Cuando corresponda, realizar los ajustes en el plan de evaluación de aquellas personas trabajadoras que participan del programa “Adaptación laboral por condición de salud.*

○ *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.*

○ *Resolver el recurso que se interpongan en los plazos establecidos por este reglamento y elevarlos al órgano que corresponda.”*

- 0 -

Consulta el Presidente, Magistrado Cruz: “¿Alguna observación?

Señala la Magistrada Chacón: “Estoy de acuerdo con el texto sugerido, solamente me queda ahí como una duda con relación al plan remedial que se le establece al funcionario que no obtuvo la calificación necesaria para hacerse acreedor de la anualidad.

¿Cuál sería la duda que se me viene? Bueno que hay un plan remedial a cumplir, obviamente esa persona hasta que no cumpla con el plan remedial no va a ser nuevamente evaluado para otorgársele la anualidad correspondiente; pero me surge la idea de ¿qué sucede en el caso de que este en un plan remedial y venga una circunstancia sobrevenida, como por ejemplo la enfermedad, o alguna situación particular, y no pueda cumplir ni siquiera con el plan remedial al cual estaba siendo sometido?

Entonces en ese sentido me parece que ya no daría tiempo, no sabemos por cuánto tiempo podría ser esa situación, entonces que sería la sanción, que no se haría acreedor de la anualidad durante ese año, una cosa así, y seguiría hasta que logre establecerse que se cumplió con el plan remedial y que puso todo a derecho, el atraso que tenía, y entonces ya quedaría para la próxima evaluación.

Entonces ahí me queda la duda, porque en ninguna circunstancia se prevé esa situación, no podemos prever todas las situaciones, ni entrar en forma particular, pero eso suele suceder.

Entonces particularmente estoy de acuerdo con el texto, solo en cuanto a ese punto que no lo dice por ningún lado, y me parece que en algún lado habría que decirlo por si acaso llegara a presentarse; o si dejamos algún inciso ahí que diga que cualquier otra situación será resuelta por la Dirección de Gestión Humana, con relación al incumplimiento, que no lo dice, como decir un apartado de que cualquier otra situación que se presente quedará en manos de la Dirección de Gestión Humana resolver lo procedente, que podría ser también por ahí”.

Interviene el Magistrado Olaso: "No sé si la preocupación de la magistrada Chacón se resuelve más bien dentro del planteamiento de los recursos, que sería un aspecto que ya habíamos revisado, pero creo que con el artículo 19.

Ese planteamiento está hecho en el artículo 19, que es precisamente para lo cual se lo llevó la magistrada Aragón Cambroner, que era sino cumplía una situación del plan remedial, la situación que podía interponer el recurso, eso está previsto, si quiere lo vemos en el artículo 19 y ahí lo podemos revisar.

En la norma que acabamos de ver, en el inciso 7 del artículo 14, la parte b) me indica doña Ivannia Aguilar que la redacción correcta sería: “*Darles seguimiento a los planes de mejora y demás consecuencias establecidas como resultado de la evaluación*”, ahí termina.

Y quitar la parte del recurso, porque en la parte del recurso creo que quedaría: “*Si el recurso no se resuelve en el plazo se entenderá ante el superior el rechazo por silencio de la gestión presentada*”, quitarle esa parte porque me decía ella que eso quedaría en el 10.

Quedaría así: “*Resolver los recursos que 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*”, ponerlo ahí porque es una situación propia del recurso más bien, esa parte iría más bien ahí y no en el 7”.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Si gusta, señor Presidente, pasamos al artículo 15”.

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: “Sobre esa norma no hay ninguna otra observación, se aprueba de esa forma”.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 14 del Capítulo III “De las personas”, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 14. Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora.

a) Son responsabilidades de la persona evaluada las siguientes:

1. Participar del proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en su puesto de trabajo.
2. Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación. Así como de las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso.
3. Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dentro de su plan de evaluación; la comunicación podrá ser efectuada por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico, indicando de manera clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado.
4. Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción.
5. En caso de que la persona evaluadora no resuelva las situaciones expuestas por la persona evaluada, para dar cumplimiento con su plan de evaluación o el plan de mejora, la persona evaluada podrá presentar recurso de conformidad con lo indicado en el artículo 19 del presente reglamento.
6. Deberá tener un medio de notificación consignada a través del sistema informático que tiene la Dirección de Gestión Humana, con las consecuencias legales de la Ley de Notificaciones. Será responsabilidad de éste, comunicar a esta dependencia cualquier modificación, caso contrario, se entenderá válida la notificación realizada en el medio registrado. El medio se incluirá en el expediente personal de cada persona, utilizando el mecanismo previsto en el artículo 39 de la Ley de notificaciones.

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora las 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

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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.

- 0 -

Prosigue el Magistrado Olaso: "El artículo 15 sería así:

"Artículo 15. Factores de Evaluación.

La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los siguientes factores de evaluación:

- Competencias genéricas: Contenidas en el perfil competencial según el puesto y el ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.
- Competencias específicas: Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.
- Rendimiento: Debe responder a los resultados de metas u objetivos cuantitativos, que cumplan los criterios de: observable; medible; alcanzable y demostrable; según las condiciones de cada puesto de trabajo.

Estos factores permitirán obtener información sobre el desempeño alcanzado y los niveles de cumplimiento, que permitan identificar las acciones de mejora y así desarrollar a la persona trabajadora para el cumplimiento de los objetivos institucionales en función del puesto que ocupa.

La distribución del porcentaje de cada uno de estos factores en el plan de evaluación del desempeño, los definirán los órganos rectores con la asesoría de la

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño.

Indistintamente del nivel en la escala de evaluación para cada uno de los factores evaluados deberá ser justificado.”

- 0 -

Consulta el Presidente, Magistrado Cruz: “¿Alguna observación sobre esa norma? Estamos de acuerdo. Continuamos”.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 15 del Capítulo III. “De las personas”, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 15. Factores de Evaluación.

La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los siguientes factores de evaluación:

- **Competencias genéricas:** Contenidas en el perfil competencial según el puesto y el ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.
- **Competencias específicas:** Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.
- **Rendimiento:** Debe responder a los resultados de metas u objetivos cuantitativos, que cumplan los criterios de: observable; medible; alcanzable y demostrable; según las condiciones de cada puesto de trabajo.

Estos factores permitirán obtener información sobre el desempeño alcanzado y los niveles de cumplimiento, que permitan identificar las acciones de mejora y así desarrollar a la persona trabajadora para el cumplimiento de los objetivos institucionales en función del puesto que ocupa.

La distribución del porcentaje de cada uno de estos factores en el plan de evaluación del desempeño, los definirán los órganos rectores con la asesoría de la Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño.

Indistintamente del nivel en la escala de evaluación para cada uno de los factores evaluados deberá ser justificado.”

- 0 -

Continúa el Magistrado Oloso: “Entiendo que el artículo 16, por las modificaciones que se le habían hecho, ya estaba aprobado, pero se le adicionó un párrafo más, creo que es en el inciso 1, si no me equivoco, voy a leerlo:

“Artículo 16 Aplicación de los tipos de evaluación:

1. Evaluaciones de seguimiento: la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

2. Evaluaciones parciales: Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación.
 - b) Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores.
 - c) Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona servidora judicial, en el puesto. Con excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura.
 - d) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.
3. Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.”

Consulta el Presidente, Magistrado Cruz: “¿Alguna observación o sugerencia sobre el artículo o la norma leída? Creo que estamos de acuerdo, se aprueba”.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 16 del Capítulo IV “Del proceso de evaluación del desempeño”, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

“Artículo 16 Aplicación de los tipos de evaluación:

1. Evaluaciones de seguimiento: la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación.
2. Evaluaciones parciales: Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:

Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación.

Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores.

Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona servidora judicial,

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

en el puesto. Con excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura.

Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.

3) Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.”

- 0 -

Prosigue el Magistrado Olaso:

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

Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.

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 el órgano que efectuó la evaluación.

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

Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a 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.

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 al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

- 0 -

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Indica el Presidente, Magistrado Cruz: “¿Alguna observación o sugerencia sobre la norma? Creo que no hay ninguna.

Nada más una observación, estoy de acuerdo con el artículo, lo ideal sería siempre que la evaluación sea definida con tanta precisión que evite la litigiosidad, porque si hay una gran imprecisión, la litigiosidad sería insostenible”.

Manifiesta el Magistrado Olaso: "De hecho esa norma, en cuanto a la revocatoria y los recursos, prácticamente toda fue sugerencia en gran parte de la magistrada Aragón Cambroner, que nos aportó sus importantes conocimientos para resolver lo del recurso de revocatoria y todo el debido proceso que ahí viene, o sea, que ha pasado por un filtro contencioso administrativo importante”.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 19 del Capítulo IV “Del proceso de evaluación del desempeño”, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, de la siguiente forma:

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

Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.

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 el órgano que efectuó la evaluación.

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

Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a 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.

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 al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

-0-

Prosigue el Magistrado Olaso:

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

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

- 1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes.*
- 2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona servidora judicial.*
- 3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel “muy bueno o superior”, serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios:” -aquí, recordemos señor Presidente que usted había hecho una acotación en cuanto a lo que era Carrera Judicial, creo que la magistrada Rojas y usted la había respondido. Vamos a ver cómo queda la norma así- “la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional,” -eso se lo incluimos porque solo estaba la capacitación internacional, también puede ser capacitación nacional- “participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial,” - que como vine lo indicó usted cuando lo comentó, es una situación de honor básicamente para la persona, pero que es importante desde el punto de vista tener en cuenta su evaluación de desempeño para esto- “participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando-se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.*
- 4. Aquellas personas que se ubiquen en el rango de “Excelente o superior”, al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos no monetarios, un diploma o certificado por mérito, y la posibilidad de ser nominados para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial”*

Aquí el tema de la Carrera Judicial, como bien lo indicamos, conllevaría hacer toda una modificación a la Ley de Carrera Judicial para hacer una implementación de la evaluación del desempeño para aspectos de puntaje en la Carrera Judicial.

El problema que le veo a eso, y también creo que el magistrado Aguirre había hecho la acotación, me parece, a pesar de las objeciones que había hecho la magistrada Rojas, que eso implementaría una situación de desigualdad con respecto a las personas que ingresan a la institución sin haber trabajado para la administración pública, y que tendrían esa falencia con ocasión de las personas que sí han trabajado para la administración pública, tendrían un puntaje por evaluación de desempeño, ya sea como técnicos, técnicas, o como personas que han laborado para la administración pública y que los profesionales liberales no lo tendrían.

Conllevaría a hacer todo un cambio en el sistema de Carrera Judicial para implementar evaluación de desempeño como un puntaje más del punto de la Carrera Judicial. O sea, aprobando esto, tendríamos que pensar en una modificación a toda la Ley de Carrera Judicial.

Entonces, ante la disyuntiva de esa problemática, sugiero que en la medida de lo posible no

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

sería factible meter el tema de evaluación de desempeño como un puntaje más de la vinculación con Carrera Judicial".

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: "Magistrado Olaso, usted se inclina por no tocar el tema de la Carrera Judicial".

Refiere el Magistrado Olaso: "Sí señor, me inclinaría por eso".

Añade el Presidente, magistrado Cruz: "Creo que hay otra razón, los tiempos no están para un cambio en esto, porque más bien parece que hay dos cosas, primero, como una consigna de reducir muchos de los beneficios por circunstancias que uno comprende, pero que no tienen toda la razón.

Lo segundo es que no se visualiza la trascendencia constitucional que tiene la Carrera Judicial.

Creo que si nosotros vamos en los próximos dos años a hacer una reforma no sería el mejor ambiente político para eso, creo que esa es otra razón.

¿Usted terminó esa norma verdad?"

Agrega el Magistrado Olaso: "Sí señor, nada más le iba a hacer la acotación que incluso en el grupo de Carrera Judicial que preside el Magistrado Aguirre, es una situación que ni siquiera se ha tomado en cuenta desde el punto de vista de la normativa que se está proponiendo, yo que participé en ese grupo también, ni siquiera se está tomando en cuenta la evaluación del desempeño para tenerlo como un plus más dentro de la carrera".

Señala el Presidente, magistrado Cruz: "¿Alguna sugerencia u observación sobre esa norma? Adelante magistrado Olaso".

Indica el Magistrado Olaso: "No la terminé, quedamos con la parte bonita de la excelencia y lo superior, pero vendríamos con la parte fea de lo insuficiente o irregular.

“

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “insuficiente o regular”, deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.

6. Si una persona obtiene durante dos períodos de evaluación consecutivos; un resultado de “insuficiente”, a pesar de que la persona haya completado las actividades sugeridas en el plan de mejora, se remitirá esta situación al conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley General de Control Interno.” -que es el aspecto sancionatorio-”

Expresa el Magistrado Salazar Alvarado: "Tenía dos, tal vez en una parte de la presentación inicial del magistrado Olaso no me quedó muy clara una parte, a ver si él me ubica en eso, después tengo otra más por fondo.

Es en el artículo 20 inciso 1), no sé si esto surgió un cambio de última hora, “Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de aumentos anuales por méritos correspondientes”, si eso sufrió alguna alteración con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

Manifiesta el magistrado Olaso: “La idea es hacerlo en coincidencia con esa norma, de hecho, las situaciones de evaluación están sujetas a lo que establece el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), entonces para hacerlo correspondiente a esa terminología o conceptos”.

Prosigue el Magistrado Salazar Alvarado: “Igualmente, sería respecto al inciso 3) de cuando se habla aquí el concepto de anualidad, y anualidad profesional, también llevaría ese ajuste”.

Refiere el Magistrado Olaso: "Sí señor, en cuanto al inciso tercero se refiere usted a la parte que dice *“las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel muy bueno o superior serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional”*, sí señor”.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Añade la magistrada Varela: "Tal vez nos aclara, si refrescamos un poco lo que dice la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en su artículo 49, efecto de la evaluación anual, nos dice la norma:

“Artículo 49- Efectos de la evaluación anual

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

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

Aquí queda claro que tiene dos objetivos, uno a nivel personal de quienes van a tener la posibilidad de anualidades, otro a nivel institucional, o sea, en el fondo lo que se pretende con esta ley es mejorar la gestión, quitar ese obstáculo que se ha venido presentando donde se dice, se tilda más bien, a las y los funcionarios públicos de que están en una zona de confort y que no mejoran.

Entonces creo que aquí tiene el objetivo del estímulo en estas áreas que quede bien claro, y lo que hay que hacer es que el reglamento no sea parte de esto sino que obviamente pueda dar otros estímulos, creo yo".

Consulta el Presidente, magistrado Cruz: "Magistrado Salazar, ¿está satisfecho con la respuesta?".

Agrega el magistrado Salazar Alvarado: "Sí señor Presidente, sobre todo la preocupación mía iba de hacerlo compatible, aunque por el fondo en la Sala Constitucional tenemos la acción contra la Ley del Fortalecimiento. Entonces yo sí tuve el cuidado de no emitir un criterio de fondo, si no la preocupación de que estuviera regulado conforme a la ley.

Y si me permite, en el inciso 4 también del artículo 20 tengo una observación ¿podría hacerla, señor Presidente?".

Responde el Presidente, magistrado Cruz: "Sí, claro que sí".

Prosigue el magistrado Salazar Alvarado: "Nada más una duda, cuando se califica de "excelente" o "superior", aquella persona funcionaria que pasa la evaluación del desempeño por al menos tres periodos consecutivos va a tener varios incentivos, por supuesto que no son económicos, sino que un diploma o certificado por mérito, que van a estar bien bonitos, pero dice: "y la posibilidad de ser nominados para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial". Lo que me quedó duda es si esa nominación son para los premios Alberto Brenes Córdoba, Luis Paulino Mora Mora y Ulises Odio Santos, si mal no recuerdo.

Porque me queda la duda ¿quién los va a nominar? Es que la nominación habíamos dicho incluso cuando vimos la reforma de que para evitar tráfico de influencias y todo este tipo de asuntos, más ahora que ni si quiera en la Asamblea Legislativa hay secretismo para la Comisión que otorga los méritos y los benemeritazgos, ya eso se acabó.

Entonces, dentro de la Corte Plena también nosotros vimos eso, y me queda a mí la duda que dicen que podrán ser nominados, bueno es que pueden ser nominados tengan premio o no tengan premio. No sé, a mí me parece queda sobrando, pero no sé el magistrado Olaso si tendrá una mejor explicación".

Manifiesta el magistrado Olaso: "Quizás era para hacerlo coincidente con la norma que citó la Magistrada Varela en cuanto al artículo 49, con respecto a los premios. Los premios que entregamos nosotros básicamente son los que usted hace mención, magistrado Salazar Alvarado.

Entonces era la situación y la posibilidad, se ve como una posibilidad, evidentemente es una

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

posibilidad, pero tendría que cumplir con todos los requisitos objetivos para tener derecho también a los premios correspondientes, de acuerdo con lo que se exija a cada uno de esos premios.

Es simplemente una situación de posibilidad, o sea, una condición más sería el hecho de que tendrá la posibilidad que se le ofrezca. Evidentemente tendría que cumplir todos los requisitos también para obtenerlo.

Por ejemplo, si yo quiero el Ulises Odio tendría que, yo puedo tener una persona que es excelente en la evaluación del desempeño, pero no publica, entonces evidentemente no cumpliría con la condición objetiva que pide la norma que es la situación de la publicación".

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Un comentario de mi parte, a propósito de lo que mencionó el magistrado Salazar Alvarado. La norma refleja creo que lo de la Ley de reordenamiento de las finanzas públicas, me parece, que tiene que ver con eso, es reflejo de eso".

Responde el Magistrado Olaso: " Sí señor, el artículo 46 que fue el que leyó la Magistrada Varela".

Prosigue el Presidente, magistrado Cruz: "Es interesante destacar que hemos apostado por méritos que nos son monetarios. Yo espero que en otros sectores de nuestro quehacer social y económico también sea igual, que muchas cosas sean de méritos y no sean estrictamente lucrativas. Pero bueno, con estos códigos a veces hay como una distorsión interesante.

La otra cosa es con relación a la excelencia o la superioridad del que obtiene esa calificación. Lo que ocurre es que solo se le reconoce al que tiene una excelencia o superioridad, lo cual hace que el listón se haya elevado sustantivamente.

Y entonces vuelvo otra vez sobre lo mismo, espero que en otros ámbitos también haya una evaluación de este tipo y que no se admitan nada más cumplimientos formales, si no que sea excelencia y superioridad. Es como una vía que hemos adoptado.

Para un futuro veremos si así se hace respecto de otras actividades muy lucrativas, y que el Estado invierte mucho, y que muchas veces ese desempeño no es tan bueno, pero sí se reconocen las indemnizaciones y los reconocimientos económicos".

Indica el magistrado Salazar Alvarado: "Creo que la explicación que me dio el magistrado Olaso me satisface en ese punto.

Nada más me quedaría la duda con el inciso 4 de este artículo 20, cuando exista la posibilidad en efecto de ser nominado, nada más, solo que la intervención de la magistrada Varela, pareciera que es la posibilidad de ser nominado, pero que para obtener el premio hay que tener esa evaluación como lo dice el 4, me queda la duda, porque dice que quien se ubique en "excelente" o "superior", o sea, aquí van a haber jueces y juezas excelentes, lo cual suena muy bien dentro de la carrera judicial.

Entonces, por tres periodos consecutivos tendrán la posibilidad de ser nominados, entonces la pregunta es ¿no pueden obtener los premios, por lo menos los tres más importantes que yo cité, si no tienen esa condición de "excelencia"??".

Contesta el magistrado Olaso: "A como yo lo entiendo, magistrado Salazar Alvarado, tendrían que cumplir con esa condición de "excelencia superior" para tener posibilidad de ser nominados para esos reconocimientos. Sin esa condición no podrían ser nominados".

Manifiesta el magistrado Salazar Alvarado: "Es que si esa es la intención -lo cual podría ser y habría que discutir- estaríamos reformando el Reglamento de Reconocimientos, que hace poco lo aprobamos y nosotros eliminamos por dicha ahí los incentivos económicos.

Pareciera que eso queda en el Estado para premios deportivos y otras cosas, pero nosotros no estamos para hacer regalos monetarios.

Pero el inciso 4 de la Evaluación del Desempeño lo que da es la posibilidad de ser nominado, pero no hay una norma donde expresamente se diga que para aspirar al premio Ulises Odio Santos, Fernando Coto Albán o Luis Paulino Mora Mora, se requiere la excelencia por tres periodos consecutivos".

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "Yo me incluí en la lista de oradores. Me parece que este un tema que lo podemos dejar ahí, pero creo que el magistrado Salazar Alvarado tiene razón,

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

coincido con su opinión. Me parece que para aspirar a esos premios no se requiere ese requisito. Lo que pasa es que aquí se le da como una puerta, se le abre la puerta al que tiene esos tres para que pueda ser nominado, es como un estímulo más.

Porque me parece que sería sobredimensionar este reconocimiento, puede ser que alguien no tenga dos que sean excelentes o no alcance los tres, pero tiene otros méritos. Entonces creo que yo lo dejaría.

No me quedaría en la discusión, porque me parece que podemos resolverlo en un futuro, pero coincido con el magistrado Salazar Alvarado en el sentido que sería sobredimensionar, y la verdad es que esos premios responden a otros criterios, y no estos criterios que exacerbaron determinada visión, dadas las circunstancias que vive el país”.

Refiere el magistrado Desanti Henderson: “Efectivamente, recuerdo cuando se discutió el Reglamento al que ha hecho referencia el Magistrado Salazar Alvarado, incluso ahí se estuvo discutiendo, se estuvo comentando, que podía haber funcionarios que vinieran llegando al Poder Judicial y que hubiesen tenido una participación muy destacada, sin que hubieran tenido determinado tiempo, años de estar dentro del Poder Judicial.

Esto fue con ocasión... cuando se estuvo discutiendo si se requería que tuvieran nombramientos de al menos determinada cantidad de años, recuerdo que se habló de 5, se habló de 10 años, y al final, si mal no recuerdo, prevaleció la idea de que podría ser un funcionario que incluso tuviera poco tiempo de estar en el Poder Judicial, y si se condiciona estos reconocimientos a estas tres calificaciones, pues mínimo estaríamos exigiéndoles 3 años de antigüedad dentro del Poder Judicial, lo cual sería contrario con lo que se había discutido anteriormente.

Por esa razón, y aunado a lo último que se dijo sobre la finalidad de estos premios, es que considero que efectivamente debe revisarse el tema porque estaría creándose una normativa contraria a la que ya aprobamos, y con una finalidad que anteriormente había decidido que no era precisamente esta la que debía ser, sino que tenía otros fines”.

Indica el magistrado Aguirre: "Bueno, lo que la norma nos dice es que esas personas que se ubican en el rango de "excelente" o "superior", aparte del diploma o certificado dice que tendrán la posibilidad de ser nominados para el reconocimiento. Ese es sencillamente ser propuestos, claro que es una exigencia de base, que cuando alguien quiera nominar o proponer a alguien para un reconocimiento tiene que ser alguien según el reglamento que haya tenido por lo menos tres periodos consecutivos de una calificación en ese sentido.

Yo entiendo que esto es así sin perjuicio de las exigencias, requisitos o condiciones que establece el reglamento para los reconocimientos. El premio Ulises Odio es para un propósito, y esto no quiere decir que todas aquellas personas que tengan esa calificación puedan ser propuestas para esos reconocimientos. Obviamente que para el buen Juez tiene que ser un Juez.

Es decir, yo entiendo esta norma, la habíamos visto en judicatura, en el sentido que tiene la posibilidad de ser propuesto, obviamente que sin perjuicio de las condiciones o requisitos previsto en el Reglamento de Reconocimientos”.

Consulta el Presidente, Magistrado Cruz: "¿Estamos de acuerdo? ¿Podemos continuar?”.

Añade el Magistrado Olaso: "Sí, nada más la duda que tengo es simplemente si se la dejaríamos así señor Presidente, o si gusta, para ser coincidente con lo que indican los magistrados Salazar Alvarado y Aguirre, y la posibilidad de ser nominados para reconocimientos que otorga el Poder Judicial siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el respectivo reglamento para dichos reconocimientos, nada más. Y hacer esa mención implicaría también la remisión al reglamento”.

Expresa el magistrado Salazar Alvarado: “Creo que yo coincido con lo que dice el Magistrado Olaso, pero para evitar aquello de la nominaciones podría decirse en el texto que *podrán optar* tal vez, cuando ahí dice en el cuarto: *y la posibilidad de ser nominados o de optar o ser nominados para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial*, con ese agregado que dice de cumplir con los requisitos establecidos o algo así, porque la nominación es a solicitud de un tercero, y también podría ser por

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

voluntad propia que ellos quieran optar, que de por sí pueden optar, aunque no tengan la condición de excelencia".

Indica el Magistrado Olaso: "Sí, no habría ningún problema señor Presidente".

Consulta el Presidente, Magistrado Cruz: "¿Lo modificamos así?".

Dice el Magistrado Olaso: "Sí señor, sería *la posibilidad de optar o de ser nominados*".

Agrega el Presidente, Magistrado Cruz: "Así lo reformamos".

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 20 del Capítulo IV "Del proceso de evaluación del desempeño", del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 20. Efectos del resultado final de la evaluación.

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

1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes.
2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona servidora judicial.
3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel "muy bueno o superior", serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.
4. Aquellas personas que se ubiquen en el rango de "Excelente o superior", al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos no monetarios, un diploma o certificado por mérito, y la posibilidad de ser nominados o de optar para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos normativamente.
5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de "insuficiente o regular", deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.
6. Si una persona obtiene durante dos períodos de evaluación consecutivos; un resultado de "insuficiente", a pesar de que la persona haya completado las actividades sugeridas en el plan de mejora, se remitirá esta situación al conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley General de Control Interno.

- 0 -

SALE EL PRESIDENTE MAGISTRADO CRUZ, ASUME LA PRESIDENCIA LA MAGISTRADA SOLANO.

Continúa el magistrado Olaso: "Seguiríamos con el artículo 21, que casi es el final porque después

siguen las disposiciones transitorias:

Artículo 21. Custodia de los resultados.

Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona evaluada serán enviados al expediente electrónico, que administra la Dirección de Gestión Humana, en estricto apego al deber de confidencialidad contemplado en la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales”.

- 0 -

Consulta la Magistrada Solano: "¿No hay ninguna objeción con este artículo? Lo tenemos entonces por aprobado el artículo 21, continuamos con el artículo 22".

Interviene el Magistrado Rueda: "Ahí mi observación sería que cuando se habla en estricto apego al deber de confidencialidad de la Ley de Protección de Datos, la Sala Constitucional ya ha establecido que las calificaciones de los trabajadores son datos públicos.

Lo que sería privado es algún tipo de elemento que estuviera incluido dentro de esos resultados que pudiera estar referido a algo sensible, que en estos momentos no me imagino que pudiera ser, algún dato médico, cosas de ese tipo, pero la calificación en sí es un dato público. Así fue en una sentencia - no recuerdo el número- contra la Universidad de Costa Rica y la Facultad de Derecho, que no querían dar los resultados de las evaluaciones de los profesores. Los estudiantes vinieron en amparo y la Sala Constitucional les dio la razón. En estos momentos no retengo el número de voto".

Refiere el magistrado Olaso: "Magistrado Rueda, no sé si recuerda que cuando comentamos esa norma habíamos dicho que eran los resultados del sistema, básicamente es la nota del sistema, porque son los resultados obtenidos por cada persona evaluada, serán enviados al expediente electrónico básicamente.

El resultado sería de conocimiento de cualquier persona que lo quiera obtener, lo que no sería de conocimiento sería ese caso específico en el que habíamos hablado de la situación personal de la persona, su situación, puede ser un aspecto psicológico, eso lo habíamos discutido, pero no sé si podríamos clarificar, pero sí recuerdo que fue un punto en la reunión que tuvimos con usted, nos hizo la mención específica".

Agrega el Magistrado Rueda: "La redacción final, luego de la discusión. se presta un poco a confusión. Ahí tendríamos que poner que las calificaciones son datos públicos, salvo lo que esté cobijado por la confidencialidad de acuerdo con la Ley de Protección de Datos. En principio son datos públicos, salvo lo que la Ley de Protección de Datos refiera como confidencial. Entonces, de esa forma existiría claridad".

Indica el Magistrado Olaso: "Entonces no sé si gusta más bien sugerir la redacción, magistrado Rueda".

ENTRA EL MAGISTRADO CRUZ Y ASUME LA PRESIDENCIA.

Indica el Magistrado Rueda: "Sí, sería: *“los resultados que administra la Dirección de Gestión Humana; serán enviados al expediente electrónico que administra la Dirección de Gestión Humana y se considerarán públicos, salvo aquellos datos cuya confidencialidad debe ser resguardada de acuerdo con la Ley de Protección de Datos...”* Así hacemos un balance con la jurisprudencia de la Sala Constitucional y el deber de confidencialidad.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar el artículo 21 del Capítulo IV "Del proceso de evaluación del desempeño", del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 21 Custodia de los resultados.

Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona evaluada serán enviados al expediente electrónico, que administra la Dirección de Gestión Humana; y se considerarán públicos, salvo aquellos datos cuya confidencialidad debe ser

resguardada de acuerdo con la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.

- 0 -

SALE LA MAGISTRADA CHACÓN.

Continúa el magistrado Olaso:

“Artículo 22. Disposición Transitoria.

Una vez que entre en vigor este reglamento, se considerará un único período de evaluación no menor a seis meses, con el propósito de generar información inicial del proceso y donde se evaluará solamente el factor de competencias genéricas.”

Claro, esta disposición es para la aplicación que ahora prácticamente tenemos que hacer en este período que viene, y esa disposición es para una situación muy concreta, que es esta la que nos ocupa en la actualidad.

Esa sería la única norma transitoria que tendría, y después vendrían disposiciones derogatorias, entre ellas vendría el artículo 23:

“Artículo 23.- Disposiciones derogatorias:

Se derogan:

1. El Reglamento de Calificación de Servicios, aprobado por Corte Plena en sesión celebrada el 31 de agosto de 1981, artículo XLIII.
2. El Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, aprobado en sesión de Corte Plena 05-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X.
3. El artículo 25 del Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial.”

Esas serían las normas derogadas en principio, y eso según sugerencia que nos dio la Dirección Jurídica, que también se integró al grupo, nada más. Seguiríamos con el artículo 24:

“Artículo 24.- Modificaciones.

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

Artículo 22.- El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional, correspondiente a la anualidad profesional, está sujeto a que la persona haya obtenido durante el período de evaluación del desempeño, un resultado de “muy bueno” o superior.

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

Nada más aquí tengo la duda, voy a preguntarle a doña Ivannia porque ahí se habla de muy bueno y superior, entonces no sé para hacerlo coincidente con la norma sería más bien muy bueno o

como lo diseñamos nosotros, porque la situación de superior no está prevista en el artículo 17. Entonces no habría que modificarle nada, *muy bueno o superior*, entonces se entiende ese superior como excelente o sobresaliente.

Por último, el artículo 25:

“Artículo 25. Vigencia

Este Reglamento rige a partir de su publicación.”

- 0 -

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Aprobar los artículos 22, 23, 24 y 25 del Capítulo IV “Del proceso de evaluación del desempeño”, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Artículo 22 Disposición Transitoria

Una vez que entre en vigor este reglamento, se considerará un único período de evaluación no menor a seis meses, con el propósito de generar información inicial del proceso y donde se evaluará solamente el factor de competencias genéricas.”

Artículo 23.- Disposiciones derogatorias:

Se derogan:

4. El Reglamento de Calificación de Servicios, aprobado por Corte Plena en sesión celebrada el 31 de agosto de 1981, artículo XLIII.
5. El Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, aprobado en sesión de Corte Plena 05-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X.
6. El artículo 25 del Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial.”

Artículo 24.- Modificaciones.

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

Artículo 22.-El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional, correspondiente a la anualidad profesional, está sujeto a que la persona haya obtenido durante el período de evaluación del desempeño, un resultado de “muy bueno” o superior.

“Artículo 25. Vigencia

Este Reglamento rige a partir de su publicación.”

- 0 -

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: "Me parece algo muy positivo que podamos ya tener una definición sobre este tema, creo que a la hora de la aplicación van a surgir algunas discrepancias e interpretaciones, pero me parece que es lo que corresponde para esos efectos.

Y darle las gracias al magistrado Olaso y a los que integraron la Comisión, por su trabajo, y es un paso más en algo que estaba pendiente.

Aunque yo insisto en una observación al pie de que también en otras circunstancias se reconocía la antigüedad sin necesidad de que tuviera que sacar una excelencia, sino la antigüedad por mantenerse en el puesto, pero ese es un tema que ya se zanjó y se dejó solo el reconocimiento del tiempo a base de buenos resultados".

Agrega el magistrado Olaso: "Nada más para dar públicamente mi agradecimiento a los señores magistrados y magistradas que integraron la Comisión, en este caso sería los magistrado Rueda, Molinari, la magistrada Esquivel Rodríguez, el magistrado suplente Gerardo Rubén Alfaro Vargas, y al equipo que trabajo: doña Ivannia Aguilar, doña Karla Infante, doña Waiman Him, y de la Dirección Jurídica tanto al máster Rodrigo Campos Hidalgo y también a don Roberth, que nos ayudaron muchísimo para este documento.

Realmente es producto del equipo, del trabajo en conjunto del equipo, a mí me tocó asumirlo cuando había cierto producto ya avanzado y retomarlo.

Y le agradezco a la Corte la confianza depositada en mí, gracias".

Señala el Presidente, magistrado Cruz: "Creo que algunos de los que estamos aquí podemos recordar cuando hacíamos evaluación del desempeño en las funciones y no deja de tener muchos estires y encojes y complejidades, porque no hay nada peor que evaluar, pero bueno, es un camino que redefinimos porque ya existía una evaluación del desempeño".

Con motivo de lo resuelto, el texto aprobado del citado reglamento, es el siguiente:

**“Reglamento del Sistema Integrado de
Evaluación del Desempeño del Poder Judicial**

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y alcance.

En concordancia con lo que regula la Constitución Política, Ley General de Administración Pública, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial, Ley General de Control Interno y demás normas vigentes en la materia, este reglamento se establece con el fin de regular la evaluación del desempeño de todas las personas que tengan relación de servicio dentro de todos los ámbitos del Poder Judicial.

Artículo 2.- Definiciones.

- a) Evaluación del Desempeño:** es el proceso de gestión de todas las personas trabajadoras judiciales basado en instrumentos y procedimientos con parámetros objetivos diseñados por la Dirección de Gestión Humana, que tiende a potenciar la mejora continua y rendición de cuentas de esas personas. Además, por medio de la observación y supervisión, permite valorar y apreciar el desempeño individual de la persona servidora judicial, en un determinado tiempo, para medir su aporte en el logro de las funciones, objetivos, actividades y responsabilidades que les competen según el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos. En términos de la eficiencia, eficacia, economía y calidad de los servicios que se prestan.
- b) Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos:** es el conjunto de cargos que conforman la Institución, clasificados y valorados adecuadamente conforme a los deberes, responsabilidades, competencias, la estructura organizacional y la política institucional.

- c) Periodo de Evaluación:** es el tiempo comprendido entre el inicio y final de la evaluación y que no superará los doce meses.
- d) Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (S.I.E.D):** los órganos involucrados en los procedimientos de evaluación del desempeño.
- e) Criterios de utilidad:** es el alcance que tiene la aplicación de la evaluación del desempeño, tanto para el Poder Judicial como para las personas servidoras judiciales, a fin de mejorar la calidad de sus servicios y contribuir con el valor público que el Estado requiere de todas las personas que lo integran, siempre en procura del bienestar de la sociedad costarricense.
- f) Evaluaciones de seguimiento:** Son evaluaciones programadas y obligatorias, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del período de evaluación.
- g) Evaluaciones parciales:** Esta evaluación es eventual y se dará en los casos contemplados en el artículo 16, inciso 2.
- h) Evaluación de cierre:** Es la evaluación al final de cada período de evaluación.
- i) Resultado final de la evaluación:** Es la calificación periódica de servicios que se compone del conjunto de tipos de evaluaciones que una persona servidora judicial tenga al cierre del periodo de evaluación.
- j) Perfil competencial:** Es un instrumento que recoge los objetivos, funciones, actividades y responsabilidades asociadas a una clase de puesto, así como las competencias que debe reunir una persona para llevar a cabo su trabajo con eficacia y eficiencia, contenido en el Sistema de Clasificación y Valoración de Clases de Puestos.
- k) Plan de evaluación:** Es el instrumento donde se describen los factores a evaluar en cada período de evaluación.
- l) Persona u órgano evaluador:** responsables de aplicar los instrumentos y procedimientos definidos, para valorar el desempeño de las personas bajo su supervisión o responsabilidad, con respecto al cumplimiento de los objetivos del puesto, así como las competencias para llevar a cabo su trabajo con eficacia y eficiencia.
- m) Persona evaluada:** Son aquellas personas servidoras que laboran en el Poder Judicial.
- n) Perspectiva de género:** Es el análisis y comprende las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y

diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos. El empleo de la perspectiva o el análisis de género busca eliminar la disparidad entre los géneros y las inequidades resultantes. La perspectiva de género se ve enriquecida en su aplicación con el enfoque de interseccionalidad que permite, además de las condiciones construidas socialmente para hombres y mujeres, tomar en cuenta otras condiciones tales como: discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, condición migratoria, etc.

- o) Acciones afirmativas:** son las medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Su creación no se considerará discriminación en la forma definida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) pero, de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato. Consisten en las medidas orientadas de manera concreta y apropiada para eliminar la discriminación contra la mujer. En particular, se asegurará el derecho al trabajo y a las mismas oportunidades de empleo.

Artículo 3.- Independencia judicial.

La independencia judicial es una garantía del derecho constitucional que protege a todas las personas que acceden al sistema judicial y que tiende al correcto ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna norma de las contenidas en este reglamento puede interpretarse en forma que impida o restrinja ilegítimamente dicha garantía.

Artículo 4.- Características de la Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño en el Poder Judicial tiene las siguientes características:

- Es sistemática, en tanto conlleva acciones previas, durante y posteriores al período de evaluación.
- No es un fin en sí misma, por el contrario, como proceso tiene resultados en cada período, que se convertirán en elementos a considerar en el siguiente período.
- Diálogo simétrico y permanente, que implica una constante comunicación entre la persona evaluadora y la persona evaluada, sobre sus resultados en el puesto de trabajo.
- Es una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, este proceso se orienta a determinar la relación entre el desempeño actual y el esperado con el fin de detectar oportunidades de mejora que, traducidas en un plan de acción, permitan a las

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

personas cerrar las brechas existentes, desarrollarse en sus puestos de trabajo para ofrecer un servicio de calidad y cumplir el propósito del puesto.

- No es una evaluación de la personalidad, sino de las conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto.
- Es un proceso en el que la persona servidora judicial, puede y debe expresar su opinión, ante cualquier disconformidad.
- Es garantista, al requerir el registro de evidencias para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño.

Artículo 5.- Principios.

La evaluación del desempeño se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad:** todas las personas servidoras judiciales deben actuar en la medida en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico.
- b) Deber de obediencia:** la actuación legítima y eficaz de todas las personas servidoras judiciales en función del deber de obediencia, no puede ser empleada para justificar una evaluación negativa de su desempeño. El deber de obediencia debida, cuando corresponda, no justifica la trasgresión del principio de legalidad.
- c) Objetividad:** toda evaluación debe cimentarse sobre criterios e instrumentos técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos.
- d) No discriminación:** la evaluación debe basarse en criterios objetivos que garanticen un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas. El sistema de evaluación incorporará los principios rectores de la perspectiva de género y el principio de no discriminación basada en sexo, etnia, edad, discapacidad, condición económica, orientación sexual, identidad de género, estado civil, ascendencia nacional, afiliación sindical y religión, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas evaluadas los derechos que se deriven del sistema. Se deberán respetar todas las convenciones internacionales sobre el tema y las políticas aprobadas por el Poder Judicial.
- e) Rendición de cuentas:** constituye el deber de informar, justificar y responsabilizarse periódicamente de las actividades que tiene a su cargo toda persona servidora judicial ante su jefatura inmediata o al órgano que corresponda, según el puesto que ocupe, conforme el Manual de Clasificación y Valoración de puestos. Deberá reconocer las particularidades de cada ámbito institucional, así como los diversos puestos que lo integran y las condiciones en que se ofrece el servicio.
- f) Mejoramiento continuo:** para el Poder Judicial, implica la obligación de adoptar medidas correctivas, que promuevan mejoras en el desempeño de la persona servidora judicial, implica el compromiso y la obligación de mejorar permanente

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

con base en los resultados obtenidos del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño.

- g) Integración:** la evaluación del desempeño debe asegurar la integración de todos los ámbitos, para que haya consistencia con las políticas y estrategias de gestión del talento por competencias de las personas servidoras judiciales.
- h) Instrumentalidad:** el sistema debe basarse en información estructurada que busca generar elementos necesarios para la toma de decisiones, en procura de una mejora en los servicios, así como la retroalimentación del Poder Judicial con el objetivo de promover acciones para potencializar las plenitudes laborales y humanas de las personas servidoras judiciales. A los efectos se definirán las acciones afirmativas que sean necesarias a partir de los resultados de la evaluación.
- i) Información:** Las personas servidoras judiciales serán informadas de previo a su aplicación, y de forma oportuna, clara, comprensible y accesible sobre los instrumentos y la metodología del sistema de evaluación, así como los parámetros con que se medirán el desempeño individual, los efectos de la evaluación y los derechos que le asisten en el tema.
- j) Transparencia:** la información que se genere como producto de la aplicación del SIED, deberá ser oportuna, exacta y a disposición de quién lo requiera, respetando las regulaciones en la protección de datos.
- k) Participación:** Las personas servidoras judiciales tendrán la posibilidad de establecer mejoras e innovaciones al sistema, las cuales serán valoradas por el órgano rector.

Artículo 6.- Criterios de Utilidad.

La aplicación de la evaluación del desempeño se fundamenta en los siguientes criterios de utilidad:

- a) Mejorar el desempeño:** La finalidad primordial de la evaluación es la retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por esto, se requiere analizar y comentar los resultados e incidentes críticos y potenciar los factores claves de éxito.
- b) Generar indicadores:** que permitan identificar las acciones de mejora en las condiciones labores y plenitudes humanas de las personas servidoras del Poder Judicial. Así como para valorar el aporte de estas.
- c) Cumplir los objetivos:** promover que las personas servidoras judiciales aporten con su desempeño al cumplimiento de los objetivos del Poder Judicial, en función del puesto que ocupan.
- d) Complementar y fortalecer la toma de decisiones:** Generar elementos necesarios, por medio de los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño, que faciliten la toma de decisiones del Poder Judicial y el gerenciamiento del capital

humano, a través de la mejora continua en los distintos procesos y en las personas que los aplican.

- e) **Generar una cultura de medición y rendición de cuentas:** promover una cultura de medición del aporte de las personas servidoras judiciales y su deber de rendir cuentas, con base al marco estratégico y ético-axiológico del Poder Judicial y los instrumentos aprobados para su efecto.
- f) **Mejorar permanentemente la prestación de los servicios:** Hacer posible que los servicios públicos, las funciones y acciones desempeñadas por las personas servidoras judiciales, cumplan con los propósitos para los cuales fueron establecidos, en procura del interés general de la persona usuaria.

Capítulo II. Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (S.I.E.D.)

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.

Artículo 8.- Responsabilidad de los otros órganos involucrados

- a) La Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, será el órgano asesor con carácter vinculante y obligatorio de los órganos que integran el S.I.E.D., para el desarrollo de las acciones administrativas, tales como: planificar, elaborar, administrar, facilitar y validar todo el proceso de evaluación del desempeño, así como el responsable de procesar información, generar resultados y presentar informes con el objeto de que se planifiquen las respectivas acciones de mejora.
- b) Las jerarquías del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial; la Defensa Pública y los órganos administrativos y de apoyo a la justicia, tendrán la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D., así como la determinación de los componentes cuantitativos de los puestos de trabajo.
- c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, deberá participar en el ámbito de sus competencias en la aplicación de la evaluación del desempeño para los cargos de la judicatura.

d) La Dirección de Planificación deberá colaborar con los órganos involucrados en el S.I.E.D., dentro del marco de sus competencias.

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.

f) Las Secretarías Técnicas de Género, de Ética y Valores, y de Acceso a la Justicia, participarán en el logro efectivo de los criterios de utilidad que orientan el S.I.E.D.

g) Las demás oficinas y dependencias judiciales colaborarán, en el marco de sus competencias, en el logro efectivo de los criterios de utilidad que orientan el S.I.E.D.

Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.

Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.

Artículo 10.- Órganos competentes para la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito administrativo.

a) A quienes integran el Consejo Superior, los evaluará Corte Plena, con excepción de las personas que se desempeñen en los cargos de Presidencia y Vicepresidencia.

b) Al Consejo Superior, le corresponderá evaluar el desempeño de los puestos directivos que dependen jerárquicamente de éste, según los artículos 84 y 89, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

c) Todas las demás personas serán evaluadas por su jefatura inmediata, conforme a la estructura organizacional de cada dependencia.

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alzada el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

Artículo 12.- Competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño para cargos de apoyo jurisdiccional.

- a) Los jefes del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública serán evaluados por la Corte Plena. Se deberá actuar conforme al principio de independencia funcional.
- b) Todos los demás cargos serán evaluados por su jefatura inmediata, conforme a la estructura organizacional de cada dependencia.

Capítulo III. De las personas

Artículo 13.- Personas sujetas a evaluación.

Serán sujetas a la evaluación del desempeño, las personas con relación de servicio en el Poder Judicial, en propiedad o en forma interina, aun las que se encuentren dentro del período de prueba o puestos de confianza, con excepción del personal que se encuentra en condición de meritorio por cuanto en este caso no existe una relación laboral.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Para ser evaluadas, las personas de primer ingreso al Poder Judicial deben tener por lo menos tres meses consecutivos de trabajar en el puesto.

Las evaluaciones parciales se realizarán en el caso de que una persona haya laborado en varias oficinas o despachos durante el período de evaluación.

Las personas que se encuentren desarrollando proyectos de interés institucional, serán evaluadas, por la jefatura inmediata o la persona encargada del proyecto.

Artículo 14.- Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora.

a) Son responsabilidades de la persona evaluada las siguientes:

1. Participar del proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en su puesto de trabajo.
2. Intervenir de forma activa en la reunión de inicio del proceso de evaluación del desempeño, donde la persona evaluadora hace entrega del plan de evaluación. Así como de las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso.
3. Comunicar de manera oportuna a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño, dentro de su plan de evaluación; la comunicación podrá ser efectuada por cualquier medio tecnológico debidamente acreditado o de soporte físico, indicando de manera clara, precisa y circunstanciada las razones para sustentar su dicho. Podrá aportar las probanzas que estime útiles y necesarias para comprobar lo afirmado.
4. Cumplir con las acciones establecidas en el plan de mejora, que se encuentren dentro de su ámbito de acción.
5. En caso de que la persona evaluadora no resuelva las situaciones expuestas por la persona evaluada, para dar cumplimiento con su plan de evaluación o el plan de mejora, la persona evaluada podrá presentar recurso de conformidad con lo indicado en el artículo 19 del presente reglamento.
6. Deberá tener un medio de notificación consignada a través del sistema informático que tiene la Dirección de Gestión Humana, con las consecuencias legales de la Ley de Notificaciones. Será responsabilidad de éste, comunicar a esta dependencia cualquier modificación, caso contrario, se entenderá válida la notificación realizada en el medio registrado. El medio se incluirá en el expediente personal de cada persona, utilizando el mecanismo previsto en el artículo 39 de la Ley de notificaciones.

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora las siguientes:

1. Liderar el proceso de determinación de los elementos cuantitativos a evaluar por puesto de trabajo bajo su cargo.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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.

Capítulo IV. Del proceso de evaluación del desempeño

Artículo 15.- Factores de Evaluación.

La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los siguientes factores de evaluación:

- a) **Competencias genéricas:** Contenidas en el perfil competencial según el puesto y el ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.
- b) **Competencias específicas:** Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.
- c) **Rendimiento:** Debe responder a los resultados de metas u objetivos cuantitativos, que cumplan los criterios de: observable; medible; alcanzable y demostrable; según las condiciones de cada puesto de trabajo.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Estos factores permitirán obtener información sobre el desempeño alcanzado y los niveles de cumplimiento, que permitan identificar las acciones de mejora y así desarrollar a la persona trabajadora para el cumplimiento de los objetivos institucionales en función del puesto que ocupa.

La distribución del porcentaje de cada uno de estos factores en el plan de evaluación del desempeño, los definirán los órganos rectores con la asesoría de la Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño.

Indistintamente del nivel en la escala de evaluación para cada uno de los factores evaluados deberá ser justificado.

Artículo 16.- Aplicación de los tipos de evaluación.

1. **Evaluaciones de seguimiento:** la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación.
2. **Evaluaciones parciales:** Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación.
 - b) Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores.
 - c) Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona servidora judicial, en el puesto. Con excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura.
 - d) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.
3. Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.

Artículo 17.- Escala de evaluación.

El resultado final de la evaluación del desempeño de la persona trabajadora se determinará por los siguientes niveles de desempeño:

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
-------------------	--------------	---

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Menos de 70	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 70 y menor a 75	Regular	Su desempeño pocas veces satisface los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 75 y menor a 80	Bueno	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 90 y menor a 100	Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual a 100	Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.

Artículo 18.- Período de evaluación.

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.

Procedimiento de ampliación del plazo.

Por única vez dentro de cada período de evaluación el evaluador podrá solicitar, antes de su vencimiento y de forma justificada, a la Dirección de Gestión Humana, la ampliación del plazo inicial hasta por quince días.

La citada Dirección por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, dentro del plazo de tres días, deberá remitir al órgano rector su recomendación sobre la gestión planteada. El órgano rector contará con tres días para resolver.

En todo caso la prórroga que se autorice se entenderá que corre a partir del vencimiento del plazo original.

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

Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.

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 el órgano que efectuó la evaluación.

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

Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a 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.

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 al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

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

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

1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes.
2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona servidora judicial.
3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel “muy bueno o superior”, serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.
4. Aquellas personas que se ubiquen en el rango de “Excelente o superior”, al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos no monetarios, un diploma o certificado por mérito, y la posibilidad de ser nominados o de optar para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos normativamente.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “insuficiente o regular”, deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.
6. Si una persona obtiene durante dos períodos de evaluación consecutivos; un resultado de “insuficiente”, a pesar de que la persona haya completado las actividades sugeridas en el plan de mejora, se remitirá esta situación al conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley General de Control Interno.

Artículo 21. -Custodia de los resultados.

Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona evaluada serán enviados al expediente electrónico, que administra la Dirección de Gestión Humana; y se considerarán públicos, salvo aquellos datos cuya confidencialidad debe ser resguardada de acuerdo con la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.

Artículo 22.- Disposición Transitoria

Una vez que entre en vigor este reglamento, se considerará un único período de evaluación no menor a seis meses, con el propósito de generar información inicial del proceso y donde se evaluará solamente el factor de competencias genéricas.”

Artículo 23.- Disposiciones derogatorias

Se derogan:

1. El Reglamento de Calificación de Servicios, aprobado por Corte Plena en sesión celebrada el 31 de agosto de 1981, artículo XLIII.
2. El Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, aprobado en sesión de Corte Plena 05-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X.
3. El artículo 25 del Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial.

Artículo 24.- Modificaciones

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

Artículo 22.-El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional, correspondiente a la anualidad profesional, está sujeto a que la persona servidora judicial, haya obtenido durante el período de evaluación del desempeño, un resultado final de “muy bueno” o en los niveles superiores de la escala de evaluación.

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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

Artículo 25.- Vigencia

Este Reglamento rige a partir de su publicación”.

La Secretaría General de la Corte tomará nota para lo de su cargo.”

Atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

c: Despacho de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia
Sra. Yasmín Marchena Espinoza, Secretaria Ejecutiva de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia
Diligencias / Ref: **(11849-2019 y 12419-19)**

Claudio