

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 26 de mayo de 2020

N° 4941-2020

Al contestar refiérase a este # de oficio

Señora

Máster Roxana Arrieta Meléndez

Directora interina de Gestión Humana

Estimada señora:

Muy respetuosamente, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión N° 27-2020 celebrada el 18 de mayo del año en curso, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XIII

Documento 5920-2020

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: "Vamos a conocer las normas de reforma de Reglamento de Evaluación.

Le doy la palabra a la máster Roxana Arrieta Meléndez, y al máster Rodrigo Campos Hidalgo para que expongan sintéticamente lo que ya habíamos discutido en sesión de trabajo del lunes".

Se concede el uso de la palabra a la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, quien expone: "Básicamente nosotros nos acogimos en apego a lo ordenado por la Contraloría General de la República, para hacer el ajuste al Reglamento. A partir de eso, en la valoración de los cambios que se evidenciaban producto de podernos acoger al reglamento de MIDEPLAN, vemos que tenemos la realización de varios puntos que sí tiene autonomía el Poder Judicial para poderlos asumir y una asignación o modificación de al menos de cinco artículos.

Dentro de las consideraciones de los elementos que sí podemos nosotros definir, sería la realización de seguimiento de la evaluación del desempeño, diccionarios de competencia, es discrecional el uso de la tabla de ponderaciones dentro del marco de los componentes de evaluación y las familias de puestos, el diseño de herramientas tecnológicas de acuerdo con sus particularidades, y la determinación del régimen recursivo contra el resultado final de la evaluación.

Para poder hacer los ajustes, hicimos la consulta a los diferentes gremios de los cuales fueron recibidas las observaciones de la Asociación Costarricense de Juezas, la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial y la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales.

El máster Campos Hidalgo le va a ampliar sobre las observaciones".

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

Hace uso de la palabra el máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico, quien expresa: "Las modificaciones que se plantean hay que tener claro que se hacen con el fin de que se alinee el Reglamento de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial con los lineamientos generales de gestión del desempeño emitidos por MIDEPLAN. En ese sentido, hay que tomar en cuenta que el Reglamento del Poder Judicial fue emitido en el mes de octubre del año 2019 y los lineamientos de MIDEPLAN fueron emitidos en el 10 de diciembre del 2019. Entonces, la idea era alinear estos cambios que se habían planteado en los lineamientos del MIDEPLAN, para que más bien el Reglamento del Poder Judicial fuera acorde con los mismos.

Se planteó lo que ahora la máster Arrieta Meléndez va a explicar y también de esa propuesta se les hizo la consulta respectiva a los gremios según establece la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En este sentido, respecto al artículo 8, la Asociación Costarricense de Juezas lo que objetó de este artículo es básicamente que debía de quedar claro a criterio de esta organización, que las matrices de indicadores de gestión, no deberían ser empleadas para la evaluación del desempeño de la parte correspondiente a judicatura y entró a cuestionar la competencia de la participación como tal de la Dirección de Planificación, en tanto estima que las competencias de la Dirección de Planificación son de carácter macro organizacional y tiene un rendimiento general del Poder Judicial.

Estima que el rendimiento total de las labores en el puesto de la Judicatura, no serían debidamente medidas, toda vez que usarían indicadores cuantitativos que no reflejarían la variedad o la diversidad de labores que se ejercen en la labor jurisdiccional.

Por su parte, respecto al artículo 15, como van posteriormente, lo que hace es introducir otros factores o componentes de evaluación según lo establecen los lineamientos de MIDEPLAN. La Asociación Nacional de Empleados Judiciales indica que lo regulado debe ser entendido y sería aceptable si es conforme a las reglas de la ciencia y la técnica y debe entenderse que la evaluación del desempeño en el Poder Judicial también se rige por la normativa propia del Poder Judicial.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Poder Judicial respecto de este artículo 15, hace la indicación de que estas metas que se vayan a establecer deben de ser consensuadas entre la respectiva jefatura y la persona a ser evaluada para efectos de que no se establezcan metas irreales o que sean antojadizas de la jefatura y también consideran que el espíritu de los lineamientos del Ministerio de Planificación, se debe establecer la participación sindical en la acción consultiva de ese proceso de evaluación.

Respecto a los artículos 17 y 20, la Asociación Nacional de Empleados Judiciales objeta lo que es esencial de estos artículos, que es que estos artículos lo que hacen es eliminar el parámetro de regular en la escala de evaluación y aquí nuevamente es los lineamientos del Ministerio de Planificación los cuales eliminan el parámetro de regular en esa escala y lo que hacemos básicamente en nuestro reglamento es adecuarlo a estos lineamientos del Ministerio de Planificación.

EL MAGISTRADO CASTILLO SE DESCONECTA DEL SISTEMA DE VIDEO CONFERENCIA.

Respecto al artículo 22 donde se incluye el factor cuantitativo, la Asociación Nacional de Empleados Judiciales estima que inclusive una disposición transitoria sobre este tema no puede ser variada, dado que es una recomendación ni es vinculante ni obligatoria para el giro del presupuesto judicial.

Finalmente el día de hoy en horas de la mañana llegaron observaciones de la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales (ASOSEJUD), son de términos generales no de artículos en particular, donde indican que están de acuerdo con lo expuesto sobre mantener evaluaciones parciales en virtud de la dinámica de puestos del Poder Judicial y establece que respecto a metas individuales se requiere que exista un pacto, acuerdo entre la jefatura y la persona evaluada, que es un poco el orden de otra organización sindical y que en todo lo demás se estima que se ajusta a buen derecho los planteamientos.

Son estas las observaciones que los gremios hicieron ver y siempre, eso sí, hay que tener muy presente que lo que estamos haciendo aquí vía reforma reglamentaria es alinear el reglamento nuestro con los lineamientos que el Ministerio de Planificación emitió el 10 de diciembre del 2019".

Prosigue la máster Arrieta Meléndez: "A partir de esa valoración y ese alineamiento, estas serían las reformas o modificaciones que se estarían dando a los artículos citados que son 5.

El artículo 8, que sería la Responsabilidades de los otros involucrados, en el inciso d), la Dirección de Planificación deberá colaborar con los órganos involucrados en el sistema de la evaluación del desempeño dentro del marco de sus competencias, así es como estaba, le estamos adicionando "así mismo acompañará y velará por la alineación entre las metas del Plan Estratégico Institucional y los Planes Anuales Operativos que se emplean como insumo para la Evaluación del Desempeño de las personas judiciales."

En el artículo 15 lo que se está agregando es el tema de los factores o componentes de evaluación, el factor rendimiento que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso de un 80% (esto no estaba así en el artículo anterior) de la Evaluación del Desempeño y obedece al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles.

El primer nivel comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional o del Plan Operativo Anual.

Segundo nivel corresponde a evaluaciones de percepción, de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de las Contralorías de Servicios del Poder Judicial, mismo que se integrará progresivamente y hasta que cuente con los instrumentos respectivos.

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

Tenemos que recordar que hay un transitorio y este proceso está para una segunda etapa en el reglamento de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

El tercer nivel comprende las contribuciones en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel. El cuarto nivel comprende los objetivos y metas pactados entre las personas u órganos evaluadores para determinar el factor rendimiento cuantitativo y la distribución de los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidas en este reglamento.

El factor de competencia corresponde a las competencias, este factor tendrá un peso de un 20% que en el artículo anterior era un 50%.

En la evaluación de competencias genéricas, contenidas en el perfil competencial según el puesto y el ámbito, con base en el marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.

En el artículo 17 lo único que se homologa es eliminar el nivel regular, se mantiene la misma escala igual que la teníamos antes, sólo se suprime este punto de regular. El cual se ajusta a la distribución en cada nivel de la escala, según MIDEPLAN.

En el artículo 20, los efectos y resultados de la evaluación se solicita eliminar la palabra “regular” en el inciso cinco, perdón aquí solo la escala, se aclara que en el 17 era la escala y en el 20 inciso cinco, solo la palabra, como vienen ponderados según los puntos y aquí ya es la palabra como tal, modificar el inciso 6 de la siguiente forma. “Si una persona se niega injustificadamente a someterse a un plan de mejora previo comprobación de la deficiencia mediante la aplicación de la evaluación del desempeño respectiva u obtiene durante dos periodos de evaluación consecutivos un resultado de insuficiente, a pesar de que la persona haya contemplado 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 la Ley de Control Interno” lo resaltado en negro es el cambio que se hizo directamente en el artículo.

El 22, que es una disposición transitoria, una vez que esté en vigor este reglamento se considera un único periodo de evaluación no menor a seis meses con el propósito de generar información inicial del proceso.

Estas serían las modificaciones que se estarían haciendo a cada uno de los artículos".

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Creo que eso nos resuelve las circunstancias y la urgencia que tenemos sobre ese tema.

Vamos a someterlo a votación para votarlo formalmente la aprobación o improbación de la propuesta con la previsión de la abstención de parte de los señores magistrados de la Sala Constitucional que tienen una acción constitucional pendiente por eso no emiten ningún pronunciamiento, se abstienen".

Añade la Secretaria General: "Voy a iniciar la votación. 1 por aprobar las modificaciones al reglamento y dos por no aprobar las modificaciones y 3 se abstiene.

Sometido el asunto a votación, por mayoría de catorce votos, **se dispuso:** Aprobar las modificaciones al **Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial** que de seguido se indican. Así votaron los magistrados y magistradas Cruz, Rivas, Rojas, Molinari, Vargas, Aguirre, Varela, Sánchez, Chacón, Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, y el suplente Campos Esquivel.

Los magistrados y magistrada Salazar Alvarado, Araya y Garro se abstienen de votar.

Las modificaciones aprobadas son las siguientes:

“Artículo 8.- Responsabilidad de los otros órganos involucrados

...

d) La Dirección de Planificación deberá colaborar con los órganos involucrados en el S.I.E.D., dentro del marco de sus competencias. Asimismo acompañarán y velarán por la alineación entre las metas del Plan Estratégico Institucional y los Planes Anuales Operativos, que se emplean como insumos para la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.

Artículo 15.- Factores o componentes de la Evaluación.

La evaluación del desempeño está integrada por dos factores o componentes.

1) Factor rendimiento: que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso del 80% de la evaluación del desempeño, obedece, al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles:

a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA).

b) Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos.

c) Tercer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel.

d) Cuarto nivel: comprende los objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador.

Para la determinación del factor rendimiento o cuantitativo y la distribución en los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidos en este reglamento.

2) Factor competencial: Corresponde a las competencias. Este factor tendrá un peso del 20% de la evaluación.

a) Competencias genéricas: Contenidas en el perfil competencial según el puesto y 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) Auto-evaluación: Corresponde a la autoevaluación que realizaría la persona servidora judicial, sobre el desempeño de las competencias que se evalúen durante el período respectivo.

d) Evaluación a la persona u órgano evaluador: la calificación que efectúen las personas servidoras judiciales, bajo su cargo con respecto a las competencias que evalúan en el período correspondiente.

La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los componentes referidos a la Evaluación de las Contralorías de Servicios, la Autoevaluación y la Evaluación de las personas servidoras judiciales a la persona u órgano que los evalúa

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
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 80	Bueno	Su desempeño satisface apenas os 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 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:

...

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “insuficiente”, 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 se niega injustificadamente a someterse a un plan de mejora, previa comprobación de la deficiencia mediante la aplicación de la evaluación del desempeño respectiva u 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 22.- Disposición Transitoria

República de Costa Rica
Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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”.

-0-

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "Hay que declarar firme el acuerdo por la urgencia.

Agradezco mucho, creo que el tema de la Evaluación del Desempeño es muy complejo, con el paso del tiempo y su aplicación vamos a ir teniendo que hacerle ajustes, tanto de parte de los funcionarios judiciales y sus representantes, organizaciones, como de parte de Corte Plena.

Damos por terminada la sesión y gracias a todos los que participaron, a la máster Arrieta Meléndez y a todos los funcionarios que han hecho posible esta gran hombrada porque realmente, tal vez a la máster o algunos no les guste lo de la hombrada, pero un gran trabajo y esfuerzo. Muchas gracias". **Se declara acuerdo firme.**”

Atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

c: Despacho de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia
Dirección de Planificación
Dirección Jurídica
Diligencias / Ref: (5920-2020)

Claudio