
15 de julio de 2019
AJ-OF-329-2019

Señora
Vianney Loaiza Camacho
Directora de Recursos Humanos
Ministerio de Ambiente y Energía

ASUNTO: criterio sobre evaluación de desempeño en personas incapacitadas y efectos en los incentivos de anualidades y carrera profesional

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a dar respuesta a la consulta presentada el 09 de julio de 2019, en la cual solicita criterio legal, sobre: "... 1. *Debemos seguir considerándole el resultado de la última evaluación del desempeño 2015 para los años 2016, 2017, 2018 ya que no fue evaluada por haber laborado menos de 6 meses?*, 2. *Si continúa incapacitándose los próximos años, continuaremos considerando la evaluación 2015 para los siguientes años?*, 3. *Para efectos del reconocimiento económico por el ajuste de carrera profesional y anualidades, es procedente considerar el pago ya que la funcionaria no ha prestado sus servicios en forma continua?...*"

De previo a dar respuesta a la consulta que nos ocupa, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 2 de 7

“Artículo 28. -

1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.

2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:

a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;

...

d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;

e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;

...

j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes”.

Efectuada la aclaración anterior, se debe indicar que la resolución del caso planteado, es de competencia del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil respectiva, dado que el análisis y reconocimiento de incentivos salariales en cada caso concreto, es competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Dependencia.

Pese a lo indicado, y a manera de colaboración, es menester traer a colación lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil en su capítulo VIII y artículos 41 y siguientes de su Reglamento debido a que instauran los lineamientos a seguir en el tema de la evaluación del desempeño y la calificación de servicios, los artículos 151 y 152 del Estatuto de Servicio Civil crean el ámbito de aplicación y los efectos de la evaluación del desempeño y la calificación, estableciendo lo siguiente:

Artículo 151.-Los servidores comprendidos en la presente ley, recibirán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Dirección General de Servicio Civil confeccionará los respectivos formularios y los modificará, si fuere necesario, previa consulta al Administrador General de Enseñanza del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 152.-La evaluación deberá tomarse en cuenta en toda "Acción de Personal" que beneficie al servidor y como

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 3 de 7

factor que se considerará para los traslados aumentos de sueldos, licencias y, en general, para los restantes efectos consignados en la presente ley y otras disposiciones legales y reglamentos aplicables.

Debe entenderse que todos los funcionarios cubiertos por el Régimen de Servicio Civil tienen el derecho anualmente de recibir una evaluación y calificación de sus servicios; funcionando la misma como un factor a considerar para asuntos de traslados, aumentos de sueldos, licencias y todos los efectos consignados en el Estatuto de Servicio Civil, reglamentos aplicables y otras disposiciones legales.

Sin embargo, el artículo 44 bis del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, nos remite a los instructivos elaborados por cada institución debidamente aprobados por la Dirección General de Servicio Civil para resolver aspectos no considerados en el cuerpo normativo de cita.

Debido a lo anterior, se resalta que el Ministerio consultante, cuenta con una Guía para la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios del Ministerio de Ambiente y Energía, la cual, en el punto 8 inciso 2), indica:

“8.2- Colaborador (a) que, por motivos de licencias o incapacidades, hubiera interrumpido sus servicios y a la fecha de calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, ante lo cual el Jefe de la dependencia correspondiente, registrará ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos institucional respectiva LA JUSTIFICACIÓN DE SU OMISIÓN, que apunte las razones de no contar con tiempo mínimo necesario para su ejecución, que permitan solventar aspectos de gestión administrativa que requieran los resultados de este proceso”. (Lo subrayado, en cursiva y negrita es del original)

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 4 de 7

El texto anteriormente citado se encuentra acorde a los lineamientos dictados por la Dirección General de Servicio Civil en sus Resoluciones DG-637-2008 de las 13:00 horas del 25 de setiembre de 2008, DG-304-2009 de las 15:30 horas del 23 de octubre de 2009 y DG-133-2010 de las 10:50 horas del 26 de abril de 2010.

“...El colaborador(a) que, por motivos de licencias o incapacidades, u otros que le atribuyan ostentar una interrupción de sus servicios y a la fecha de calificación de su desempeño, tuviere menos de SEIS MESES de tiempo efectivamente laborado: NO SERÁ EVALUADO y, para cualquier efecto de orden administrativo, se le considerará la resolución resultante de su EVALUACIÓN DEL PERIODO ANTERIOR, ante lo cual el Jefe de la dependencia correspondiente, registrará ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos institucional respectiva la JUSTIFICACIÓN DE SU OMISIÓN, que apunte las razones de no contar con el tiempo mínimo necesario para su ejecución, que permitan solventar aspectos de gestión administrativa que requieran los resultados de este proceso...” Resolución DG-133-2010 de las 10:50 horas del 26 de abril de 2010 (la negrita y el subrayado es del original)

En relación al reconocimiento de anualidades la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en su artículo 49 establece:

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

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 5 de 7

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.

En esa misma línea, el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 De Diciembre de 2018, Referente a Empleo Público”, en su artículo 14 señala:

Artículo 14.- Anualidades. *El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:*

*a) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. **Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida. (El subrayado y negrita no es del original)***

En razón de lo anterior, debemos entender que la Ley N° 9635 y su reglamento de forma directa y concreta establecen como único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad una evaluación de desempeño anual con calificación de “muy bueno” o “excelente”.

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 6 de 7

Tomando en consideración que el procedimiento de evaluación del desempeño, reconocimiento de anualidades y carrera profesional son figuras cuyo instrumento y aplicación tiene relación directa con la dependencia que lo ejecuta, es prudente recordarle que, luego de que la Administración Activa resuelva lo que corresponda sobre el caso concreto, si un servidor no obtiene respuesta satisfactoria a sus pretensiones dentro del centro de trabajo para el cual presta sus servicios, puede si a bien lo tiene, acudir al Tribunal de Servicio Civil, observando el procedimiento de reclamo que establece el artículo 88, incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, o a las instancias que considere pertinentes.

Para los primeros efectos, debe atenderse lo que señala el artículo 88 incisos a) y b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que disponen en lo que interesa:

“Artículo 88.- En toda reclamación contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando el servidor alegue perjuicio causado por ella, se observarán las siguientes reglas:

- a) Si se formulare petición o reclamo ante la Dirección General de Servicio Civil, ésta contará con un plazo máximo de dos meses para pronunciarse. Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, deberá agotarse la vía administrativa, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del superior Jerarca de la Dependencia de que se trate, y un segundo pronunciamiento del Ministerio respectivo. Si el reclamo se presentare contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario.*

En estos dos últimos casos, tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;

- b) Cumplido el trámite anterior, si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto*

15 de julio de 2019

AJ-OF-329-2019

Página 7 de 7

los requisitos establecidos en el artículo 81¹ de este Reglamento. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y” ...

En conclusión, interesa reiterar que conforme a las competencias legales de esta Asesoría Jurídica y el principio de legalidad no son consultables asuntos concretos sobre los cuales se encuentre pendiente una decisión por parte de la administración activa; así mismo, cuentan con los criterios hermenéuticos necesarios para encontrar por sus propios medios y bajo su entera responsabilidad, respuestas concretas a cada una de sus interrogantes.

En espera de haber evacuado la consulta planteada, se suscribe atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Merilyn Sánchez Garro
ABOGADA

¹ Dispone este artículo 81: “ El escrito por el que se demande la intervención del Tribunal deberá contener:

- a) El nombre y apellidos, profesión u oficio y vecindario del quejoso;
- b) La exposición clara y precisa de los hechos;
- c) La enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos. Si se pidiere que el Tribunal haga comparecer a éstos se indicarán las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, se expresará la oficina donde se encuentra, para que sea ordenada su expedición libre de derechos;
- d) Las peticiones sobre las cuales, deberá recaer resolución; y
- e) Señalamiento de casa u oficina para oír notificaciones en el lugar de su domicilio.”