

10 de setiembre de 2021
AJ-OF-377-2021

Señora
Karla Zúñiga Villalobos
Dirección Nacional de CEN Cinai

ASUNTO: Consultas Varias

Con la aprobación de la Directora de la Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida a la Asesoría Jurídica el día 27 de agosto de 2021, suscrito por su persona, ello con el fin de dilucidar si la consulta realizada es de naturaleza jurídica, en la cual textualmente se indica:

*“1. Un servidor público que se encuentra disfrutando de vacaciones, o bien, con una medida cautelar, puede el superior inmediato (a) impedir o no autorizar la participación en cursos o becas relacionados con el quehacer de su campo de actividad y suministrados por los entes rectores y fiscalizadores, institucionales, Cancillería General de la República, entre otros, que, forman parte de la obligatoriedad que tiene el servidor público de estar actualizado no solo en el campo en que cubre su ámbito de competencia, sino también por mandato de actualización de los **COLEGIOS PROFESIONALES**, tal como lo que establece la Ley N^o.9635 (sic) respecto a la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**.*

*2. En caso de un funcionario (a) que funge en un cargo de jefatura de una unidad organizativa, encontrándose este disfrutando de vacaciones, y al finalizar este, los jerarcas en forma unilateral lo obligan a disfrutar de dos periodos pendientes, sin que para efecto dicha acumulación haya contado con una justificación o amparada por una resolución de parte de la Unidad de Recursos Humanos, o por los jerarcas, acto que contraviene lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, derivado de lo mencionado con antelación pregunto: Ante la situación mencionada en el párrafo anterior, pregunto, ¿Puede el superior inmediato de esa jefatura realizar las **EVALUACIONES DE DESEMPEÑO** a los funcionarios a su cargo, violentando lo establecido en la normativa que rige este tipo de actos, más cuando para este proceso no existió comunicación, ni escrita, ni verbal para el manejo de los expedientes que por ley están en*

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 2 de 8

custodia de la jefatura de la unidad a cargo de ese funcionario, o bien, solicitarle la suspensión de vacaciones para formalizar este proceso, o haber emitido una resolución en donde se expusieran las razones del porque esa jefatura no podía calificarlos, ya que si se adujera que algunos funcionarios por x o y razón no estuvieran de acuerdo con que esa jefatura los evaluara, existe para este efecto el bloque normativo que establece un procedimiento de apelación?”

Sobre el particular, es conveniente indicar que, las competencias de esta Asesoría Jurídica, se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señala:

“Asesoría Jurídica: Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera.”
(lo resaltado es propio)

Ahora bien, resulta conveniente indicar que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, resulta materialmente imposible la emisión de un criterio jurídico 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.

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 los supuestos planteados en su consulta son de competencia propia de la Administración Activa, y no de esta Dependencia.

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 3 de 8

No obstante esto y a manera de colaboración, debe indicarse que una vez vista y analizada la consulta planteada, se debe señalar que respecto a la primera interrogante dicha consulta fue oportunamente atendida por el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) y por la Oficina de Servicio Civil Salud, ambas pertenecientes a la Dirección General de Servicio Civil, el pasado 20 de agosto del año en curso la OSC-SALUD remitió la respuesta correspondiente, siendo lo expresado por esta área técnica la posición de esta Dirección General con respecto a este tema en concreto. La contestación dada a su consulta textualmente indica:

*“Sin embargo, en nuestro rol facilitador de ayuda técnica, le indicaremos que respecto al tema sobre capacitación la Dirección General de Servicio Civil, ha dictado la Resolución DG-165-2017 del 20 de octubre del 2017, **“Disposiciones del Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil”**, donde se establecen todos los lineamientos en este tema, sin embargo, como ya se indicó, la decisión de otorgar o no permiso para asistir es competencia total de la Administración Activa, quien debe considerar varios aspectos individuales como institucionales con la finalidad de no causar perjuicio ni al funcionario ni a la Institución.”*

En razón de lo expuesto anteriormente y por ser la primera pregunta un tema propio de la Administración Activa, a la cual le corresponde dilucidar el caso concreto, está Asesoría Jurídica no emitirá criterio al respecto.

Continuando con el orden de las consultas planteadas, en la segunda interrogante, es necesario mencionar que no se indicó a qué periodo corresponde la evaluación del desempeño a la que se hace referencia, dado que con la promulgación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 y su Reglamento se realizaron cambios en el fundamento, metodología y parámetros de evaluación utilizados antes de esta fecha, motivo por el cual es diferente la metodología aplicable en los distintos periodos de evaluación.

Aunado a lo anterior, el proceso de evaluación del desempeño es un asunto de resorte interno propio de cada una de las instituciones pertenecientes al régimen de méritos, tomando en cuenta que cada una de ellas cuenta con reglamentos y normativa propia aplicable a sus funcionarios, motivo por el cual no le es posible a esta Sede ahondar en la normativa aplicable dado que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 4 de 8

A manera de colaboración, resulta importante tener claro en que consiste el proceso de evaluación del desempeño para los servidores públicos que laboran para las instituciones pertenecientes al Régimen de Servicio Civil, por lo cual, este tema se regula en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, que establece lo siguiente:

“Artículo 27- Definiciones

(...) 3. Evaluación del desempeño: conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.

*Artículo 45- Evaluación del desempeño de los servidores públicos
La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.*

Artículo 47- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), (sic) con el objetivo de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.”.

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 5 de 8

Acerca del mismo tema se indica en los Lineamientos Técnicos y Metodológicos para la implementación del Proceso de Gestión del Desempeño en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, en el apartado 2.4 lo siguiente:

2.4. La evaluación del desempeño. Esta es la tercera etapa del Ciclo de la Gestión de la Evaluación, tiene como propósito verificar los criterios de evaluación definidos y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificados y pactados con cada uno de los colaboradores (as), según su cargo. La evaluación del desempeño, comprende un período de doce meses, iniciando el 01 de enero y concluyendo el 31 de diciembre y se efectuará en el mes de febrero de cada año, con fundamento en los resultados del rendimiento laboral que el servidor público haya demostrado durante el ciclo del año anterior, considerando las evidencias que consten en el expediente de evaluación. La evaluación del desempeño será realizada por la jefatura inmediata, considerando la participación del colaborador (a), haciendo uso del instrumento diseñado para tal fin.”

En referencia a la evaluación del desempeño, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, estipula lo siguiente:

“Artículo 42.- En el caso de las instituciones que continúen aplicando el sistema general de evaluación del desempeño, creado mediante decreto ejecutivo N° 22341-MP del 9 de julio de 1993, y en todos aquellos que en su sistema no se disponga algo diferente, le corresponderá al jefe inmediato presentar y analizar, mediante entrevista con el servidor, el resultado de la evaluación del desempeño reflejada en los formularios aprobados por la Dirección General de Servicio Civil siguiendo las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos para la Evaluación del Desempeño.

En las instituciones que decidan elaborar y, aplicar sus propios sistemas de evaluación del desempeño, le corresponderá al evaluador o a los evaluadores, efectuar la evaluación del desempeño en los formularios aprobados por la Dirección General de Servicio Civil siguiendo las indicaciones contenidas en los instructivos oficialmente aprobados.

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 6 de 8

Para cualquiera de las dos situaciones señaladas anteriormente, el responsable inmediato del trabajo del funcionario evaluado, el evaluador o los evaluadores, según corresponda, deberán responder por los perjuicios que como consecuencia de la omisión de la evaluación del desempeño se le ocasione al personal evaluado.

Artículo 44.- *Cuando el servidor no hubiere completado un año de prestación de servicios al momento de hacerse la evaluación; si hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, o tuviere un jefe para los aspectos administrativos y otro para los asuntos técnicos en el caso de que su sistema institucional no se indique otro tratamiento, se observarán las siguientes reglas:*

a. Si el servidor hubiere estado a las órdenes de varios jefes, el resultado de la evaluación la presentará al funcionario el último jefe o grupo de evaluadores con los que hubiere trabajado más tiempo, debiendo toma en cuenta los informes que al respecto deberán rendir los otros jefes y evaluadores.

b. En todos los casos la Evaluación del Desempeño la realizará el jefe inmediato del servidor y en el caso de existir alguna relación de dependencia de carácter técnico con otra instancia o funcionario, se deberá recurrir a éstos en consulta para un mejor criterio.

c. En todo el proceso de la evaluación del desempeño, el desacuerdo entre la persona que evalúa y la que es evaluada, respecto al resultado de ésta, será resuelto por el superior del evaluador o evaluadores que la realizaron, quien o quienes resolverán en definitiva tomando en cuenta la información suministrada por el responsable o responsables de llevar a cabo la evaluación del desempeño.

Artículo 44 bis.- *Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, se resolverán conforme se indique en los instructivos elaborados por cada institución y aprobados por la Dirección General de Servicio Civil o el Manual General vigente, para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño.”. (negrita no pertenece al original)*

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 7 de 8

Visto lo anterior según la normativa vigente y aplicable dentro del proceso de evaluación del desempeño, **corresponde al superior inmediato del funcionario indicar a los servidores a su cargo: cuales parámetros, metodología, procesos, actividades, funciones propias del cargo, entre otras; serán evaluadas en el periodo correspondiente. Dicha evaluación se realizará de forma individual a cada uno de los funcionarios subordinados por parte de su jefatura inmediata, quien dará seguimiento y acompañamiento durante el periodo a evaluar y utilizará el instrumento diseñado para tal fin aprobado por la Dirección General de Servicio Civil.**

Por otro lado, dilucidar si el superior jerárquico de la jefatura inmediata tiene la competencia para evaluar a los funcionarios subordinados en ausencia de la jefatura inmediata es competencia de la Administración Activa y no de esta Sede, por lo cual no nos corresponde emitir criterio al respecto.

Con respecto a la fase recursiva en este tipo de proceso y actos administrativos generados en razón de éste, estipula el artículo 88 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil e indica lo transcrito a continuación:

“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 los requisitos establecidos en el artículo 81 de este Reglamento. El

10 de setiembre de 2021

AJ-OF-377-2021

Página 8 de 8

Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y” ...”

Para el mismo tema en consulta se regula en los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas, Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN lo siguiente:

“Artículo 18.-Otros instrumentos normativos. Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, entre ellos, el régimen recursivo contra las evaluaciones finales, apelaciones, sanciones por incumplimiento, causas legales de justificación de incumplimiento de metas y objetivos, causas excepcionales que por ausencia de la persona servidora pública impiden la evaluación, se resolverán conforme se indique en las disposiciones normativas y los instrumentos elaborados por cada institución, u órgano público con el fin de regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño.”

Sin otro particular a tratar y quedando a la espera de haber colaborado en dilucidar sus consultas, se despide;

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Alejandra Barrantes Monge
ABOGADA