



COMUNICADO 08-2016

De: Fiscal Adjunta de Gestión de Fiscalías Territoriales.
Para: Fiscalías territoriales adscritas.
Asunto: Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.
Fecha: 17 de marzo, 2016.

Se comunica a las señoras y señores fiscales adjuntos y jefes territoriales para lo de su cargo que, la Corte Plena en sesión 5-14 del 10 de febrero de 2014, artículo X, aprobó el **REGLAMENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PODER JUDICIAL** cuyo texto se transcribe a continuación (circular 52-2014):

REGLAMENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PODER JUDICIAL

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1: En concordancia con lo que establecen los artículos 11 y 192 de la Constitución Política, las leyes vigentes y las políticas institucionales del Poder Judicial, los servidores, las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales deben someterse a un sistema periódico de evaluación del desempeño como parte de su deber de rendición de cuentas.

Artículo 2: Indicadores de desempeño. Los indicadores del desempeño se basarán en criterios técnicos, objetivos y no discriminatorios. Serán construidos en forma transparente y participativa de acuerdo al ámbito de aplicación y evaluarán al menos, calidad, cantidad y rendimientos medios según condiciones similares.

Artículo 3: Objetivo. Regular el sistema integrado de evaluación del desempeño (en adelante, S.I.E.D.) y rendición de cuentas de las servidoras, los servidores, las funcionarias y los funcionarios judiciales según su ámbito, con el fin de generar acciones institucionales específicas en procura de una administración de justicia de calidad y acorde con las políticas institucionales vigentes del Poder Judicial.

Artículo 4: Principios. El S.I.E.D. se regirá por los siguientes principios:

a) Flexibilidad: el S.I.E.D. debe ser flexible y adaptable a los diferentes ámbitos institucionales, así como a los diversos puestos que los integran y las condiciones en que se ofrece el servicio.

b) Independencia judicial: La independencia es una garantía constitucional para el ejercicio de la función judicial. Ninguna norma de las contenidas en este reglamento puede interpretarse en forma que impida o restrinja ilegítimamente dicha garantía.

c) Legalidad: La actuación legítima y eficaz de un servidor, de una servidora, de un funcionario o de una funcionaria judicial, 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.

d) Instrumentalidad. El sistema se basa en información estructurada que busca generar insumos para la toma de decisiones en procura de una gestión de calidad en el servicio, así como la retroalimentación institucional con el objetivo de promover acciones concretas de mejora continua de forma participativa.

e) Objetividad y no discriminación: Se basa en criterios objetivos de evaluación, que garanticen un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas, así como en las políticas institucionales vigentes en el Poder Judicial e incorporando la perspectiva de género.

f) Transparencia y participación: Los diagnósticos y las metodologías del sistema de evaluación, así como los parámetros con que se medirá el desempeño, los efectos de la evaluación y la organización, se regirán por los principios de transparencia y participación. Los servidores, las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales, serán tomados en cuenta e informados sobre todos estos aspectos. La implementación del S.I.E.D. garantizará las normas atinentes al derecho a la protección de datos personales de quienes sean objeto de evaluación.

Capítulo II. Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 5: Órganos judiciales involucrados en el S.I.E.D.

Los Órganos Judiciales que intervienen en el S.I.E.D. son:

- a) El Consejo de Personal será el órgano rector de la evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción del sector

jurisdiccional. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.

b) El Consejo de la Judicatura será el órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de los jueces y las juezas, letrados y letradas. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.

c) En el caso del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública y los órganos administrativos, la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D. corresponderá a las jerarquías de dichos órganos. La evaluación de cada funcionario o funcionaria, servidor o servidora la realizará su jefatura inmediata. En los despachos judiciales corresponde al juez o a la jueza Coordinadora, evaluar al personal administrativo a su cargo.

d) El Departamento de Personal - Gestión Humana, por medio del Subproceso de Evaluación del Desempeño, tiene a su cargo el desarrollo de las acciones administrativas necesarias para el funcionamiento del S.I.E.D.

e) El Departamento de Planificación coadyuvará con los órganos rectores del S.I.E.D. en la definición de los parámetros de desempeño.

f) La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas de información necesarios para aplicar el S.I.E.D.

g) La Escuela Judicial y las unidades de capacitación, según sus respectivas competencias, tienen a su cargo la elaboración, diseño y administración de los planes de formación o capacitación necesarios para mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores judiciales. Para ello considerará, al elaborar sus planes académicos, los resultados obtenidos por los procesos de evaluación del desempeño.

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

Artículo 6: Período de evaluación. El S.I.E.D. valorará el desempeño de los servidores, de las servidoras, de los funcionarios y de las funcionarias judiciales durante el período de un año, comprendido entre los meses de enero a diciembre.

Artículo 7: Personas sujetas a evaluación. Serán sometidos al S.I.E.D las personas, en propiedad o en forma interina, que hayan laborado para el Poder Judicial al menos por seis meses, consecutivos o no, durante el período que se está evaluando.

En caso de que una persona haya laborado en varias oficinas durante el período de evaluación, esta se efectuará en la que haya sido nombrada por más tiempo, siempre que ese período sea igual o mayor a tres meses. Si los períodos más extensos tienen la misma duración, se evaluará el desempeño del lapso más reciente.

Los servidores, las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales que se encuentren desarrollando proyectos de interés institucional, serán evaluadas, si procede, de conformidad con los dos párrafos anteriores, por la jefatura de la dirección de la que dependa dicho proyecto.

Capítulo III. Aplicación del sistema de evaluación del desempeño.

Artículo 8: Comunicación de aplicación. El Departamento de Personal – Gestión Humana, de acuerdo con sus competencias definidas en este reglamento, comunicará a la población judicial, a través de medios, en forma transparente y oportuna, el inicio del proceso de evaluación del desempeño, las condiciones y el procedimiento que se emplearán, así como cualquier otra información que se considere pertinente”.

Artículo 9: Obligación de registrar la información. Durante el período de aplicación de la evaluación del desempeño, los servidores, las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales, deberán registrar en los sistemas institucionales o en otros medios idóneos, cuando corresponda, la información que se requiera para el S.I.E.D., según los lineamientos dictados por los órganos rectores.

Artículo 10: Persona encargada de aplicar la evaluación. Para ejercer la competencia de evaluación regulada en el artículo 5 inciso c, las jefaturas de oficina deberán tener al menos 3 meses de laborar en el despacho respectivo. En caso de que no se complete este mínimo, el órgano rector definirá lo que

corresponda, respetando siempre las disposiciones generales de este reglamento, para que se resuelva oportunamente. Las personas evaluadas comunicarán cualquier situación de este tipo al ente evaluador.

Artículo 11: Resultados de la evaluación. Una vez finalizado el período de aplicación del S.I.E.D., el sistema generará los resultados correspondientes, los cuales les serán comunicados a las personas evaluadas, quienes podrán manifestar su disconformidad o impugnar el resultado en el plazo de cinco días hábiles, ante el órgano responsable de la evaluación.

Artículo 12: Rangos de evaluación. Los resultados del S.I.E.D. se determinarán por niveles de desempeño de la siguiente manera: excelente, muy bueno, bueno o deficiente, los cuales se determinarán a partir de los siguientes valores:

- Excelente: 95% o más.
- Muy bueno: 85% a 94%
- Bueno: 70% a 84%
- Deficiente: menos de 70%

Artículo 13. Efectos de los resultados . Los niveles de desempeño correspondientes a los resultados de la evaluación generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:

a) Excelente y muy bueno: Aquellas personas que obtengan como resultado el nivel “excelente” o “muy bueno” tendrán prioridad para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación superior, fungir como docentes de la Escuela Judicial, para integrar Tribunales Evaluadores, participar en Comisiones.

Adicionalmente, aquellas personas que se ubiquen en el rango de Excelente al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos adicionales: un diploma o certificado por mérito, nominación para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial, así como para el desarrollo de investigaciones de interés institucional y prioridad en el otorgamiento de los permisos para impartir lecciones previstos en el artículo 9, inciso 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

b.) Deficiente. Los servidores y las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales que obtengan un “deficiente”, deberán aprobar un plan de mejora, cuya

ejecución y seguimiento será supervisada por su jefatura inmediata. Será un plan de capacitación diseñado para las áreas que esas personas deban fortalecer, diseñado por expertos y expertas en la temática respectiva, con la coadyuvancia de la Escuela Judicial u otros ámbitos institucionales involucrados, y la asesoría de la Secretaría Técnica de Ética y Valores, Género y Acceso a la Justicia. El diseño del plan deberá garantizar la objetividad e idoneidad del proceso. Si se trata de personas que administran justicia, el plan será aprobado por el Consejo de la Judicatura.

Si una persona obtiene un “deficiente” durante 2 períodos consecutivos, se remitirá esta situación a conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 14: Inclusión de datos en nóminas para nombramientos. En las nóminas para la selección de personal, se incluirán las evaluaciones obtenidas por cada persona en los últimos dos períodos.

Capítulo IV. Recursos

Artículo 15. Impugnación del resultado. Si la persona evaluada no estuviere de acuerdo con el resultado obtenido, podrá presentar recurso de revocatoria dentro de cinco días hábiles ante la jefatura que efectuó la evaluación. El recurso será resuelto en un plazo máximo de 15 días a partir de la presentación. Contra esta resolución cabrá recurso de apelación ante la jefatura inmediata de quien evaluó, para lo cual se aplicarán los mismos plazos establecidos en este artículo. Estos plazos tendrán el carácter de ordenatorios. En el caso de las personas que administran justicia, se podrá interponer recurso de reconsideración ante al Consejo de la Judicatura, en los mismos plazos definidos en el párrafo anterior.

Artículo 16: Comunicación final. Los resultados de los recursos que se interpongan, deberán ser comunicados a la persona interesada, a la jefatura inmediata y al Subproceso de Evaluación del Desempeño.

Capítulo V. Disposiciones finales.

Artículo 17: Base de datos. Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona serán enviados al expediente electrónico que para los efectos lleva el Departamento de Personal - Gestión Humana. Asimismo, el Subproceso de Evaluación del Desempeño almacenará dichos resultados en estricto apego al

deber de confidencialidad contemplado en la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.”

Artículo 18: Vigencia. Rige a partir de su publicación.

Transitorio único: La aplicación del S.I.E.D. regirá a partir de un año contado después de la publicación del presente reglamento.

San José, 12 de marzo de 2014.

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia”

La citada normativa se encuentra en vigencia y es de aplicación a los Fiscales Auxiliares (ordinarios y de flagrancia), Fiscales Jefes, Fiscales de juicio y Fiscales Adjuntos de las Fiscalías territoriales adscritas a la FAGFIT.

Lic. Paula Guido Howell
Fiscal Adjunta I
Fiscalía Adjunta de Gestión de Fiscalías Territoriales