

24 de abril de 2020  
OF-0203-DGO-2020

**8000 273737 (ARESEP)**  
T +506 2506-3210  
F +506 2215.6052

**Correo electrónico**  
[rodolfo.gonzalez@aresep.  
go.cr](mailto:rodolfo.gonzalez@aresep.go.cr)

Apartado 936-1000  
San José – Costa Rica

[www.aresep.go.cr](http://www.aresep.go.cr)

Señor  
Roberto Jiménez Gómez  
Regulador General

**Asunto:** Sugerencia para realizar consulta a Mideplan respecto a parámetro sobre evaluación de desempeño.

Estimado señor:

Una vez analizados los oficios emitidos por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria (OF-1554-DGAJR-2019 y OF-0268-DGAJR-2020), referentes al tema del parámetro de evaluación de desempeño, consideramos preciso sugerirle el realizar la consulta correspondiente al Ministerio de Planificación Institucional y Política Económica (Mideplan) y remitir los criterios de DGAJR, a fin de cumplir con los requisitos establecido por dicho Ministerio, para la realización de consultas respecto a este tipo de temas.

Lo anterior por cuanto, siempre continúa la duda respecto a cuál escala se debe utilizar como parámetro para el reconocimiento de la anualidad, es decir, si se debe aplicar cuando la calificación sea de al menos “Bueno” o “Muy bueno”. Esto es fundamental aclararlo puesto que, existen casos de funcionarios en los que se les ha aplicado el instrumento anterior a la Ley, pero con el parámetro de la Ley 9635.

La situación es que ni la Ley 9635, ni los reglamentos emitidos a la fecha aclaran el panorama, véase que el artículo 19 de los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas” (Decreto Ejecutivo 42087, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 235 el 10 de diciembre de 2019), se refiere únicamente a la aplicación de los instrumentos de evaluación, no a la escala como parámetro de calificación.

*“Artículo 19.-Evaluación del periodo 2018 y 2019. En virtud de lo dispuesto en el Transitorio XXXIII del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 y de la gradualidad que se requiere para efectuar una serie de ajustes complejos a lo interno de cada institución u órgano público, para efectuar la evaluación de las labores realizadas en 2018 y en 2019 **corresponde aplicar los instrumentos de evaluación, que se utilizaban previo a la entrada en vigencia de este reglamento.**”*  
(Resaltado no es del original).

Puntualmente se requiere consultar: **¿a partir de cual calificación se debe utilizar como parámetro de reconocimiento para el pago de la anualidad, si es la calificación de “Bueno” de la normativa anterior, o la calificación de “Muy bueno” con la Ley 9635?, ¿el Lineamiento también aplica para el parámetro de calificación?** puesto que debemos partir de la correcta aplicación del principio de legalidad, y no podemos dejar a interpretación o a un análisis meramente técnico.

Es preciso indicar que, la Ley de Salarios, Ley 2166, fue modificada por la Ley 9635, en lo que respecta al pago de anualidad y parámetro para proceder a su pago. Anterior a la vigencia de esa norma, sea el 3 de diciembre de 2018, la Ley de Salarios, indicaba:

*ARTICULO 5º.- De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4º anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría.*

*Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del Ministro respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior, otorgándoseles un paso adicional, dentro de la misma categoría, hasta llegar al sueldo máximo. (el resaltado no es del original)*

Asimismo, en el Decreto Ejecutivo N°18181-H, en el artículo 2°, que aún aparece vigente en el Sistema Nacional de Legislación Vigente (SINALEVI):

*“Artículo 2°.- El pago a que se refiere el numeral anterior se regulará, además por los siguientes requisitos: (...)*

*5°.- No se reconocerán aquellas anualidades que excedan los límites señalados en el artículo 5° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, ni las que se hubieren negado al servidor por haber obtenido en el período, una calificación de servicios inferior al Bueno.” (el subrayado no es del original)*

Y con la reforma, ahora vigente, indica lo siguiente:

*Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño.*

*(...)*

*El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior. (el resaltado no es del original).*

Así las cosas, se agradece que se remita la consulta al Mideplan, puesto que tenemos varios funcionarios que el reconocimiento de la anualidad depende precisamente si se aplica el parámetro de “bueno” o “muy bueno”, por ahora se ha aplicado estrictamente lo determinado en la Ley como parámetro de “muy bueno”, sin embargo, si se determinase que el parámetro a utilizar es de “bueno”, se procederá con el reconocimiento respectivo, como en derecho corresponda.

Cordialmente,

Rodolfo González Blanco  
Director General de Operaciones

C. Sra. Mayela Sequeira Castillo, Directora de Recursos Humanos