



Informe de Investigación

TÍTULO: NULIDAD DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Evaluación del desempeño
Tipo de investigación:	Palabras clave: Evaluación de desempeño, nulidad.
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 16/10/2012

Contenido

1. RESUMEN	1
2. DOCTRINA	2
2.1 Evaluación de desempeño	2
2. NORMATIVA	3
2.1 Código de Trabajo	3
2.2 Estatuto de Servicio Civil	4
3. JURISPRUDENCIA	8
3.1 Evaluación del desempeño	8
3.2 Nulidad de evaluación de desempeño	8
3.3 Evaluación de desempeño y derechos adquiridos	11

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial relacionada con la evaluación de desempeño y la posibilidad de pedir su nulidad. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia relacionada con la nulidad de la evaluación de desempeño.



2. DOCTRINA

2.1 Evaluación de desempeño

[GIL/JUNCA]¹

Se puede hablar de la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En definitiva, se trata de un proceso que contempla tres pasos:

La descripción:

Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.

La medición:

Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.

El desarrollo:

Es la finalidad principal de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores, llevadas a cabo durante un determinado período de tiempo, y, según su resultado, felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores pueden hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo.

[AA.VV.]²



“Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico. Se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

La evaluación se tiene que basar en actividades que afectan al éxito de la organización, no a características de la persona que no tienen que ver con su rendimiento como son la edad, el sexo o la antigüedad en la organización.”

2. NORMATIVA

2.1 Código de Trabajo

“ARTICULO 164.- El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 167.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

ARTICULO 334.- Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

ARTICULO 168.-



Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.”

2.2 Estatuto de Servicio Civil

“CAPITULO VIII

De la Evaluación y Calificación de Servicios

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 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.

Artículo 153.-La evaluación y calificación deberá hacerse durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año, por el jefe inmediato del servidor. Se harán en original y tres copias; el primero corresponde al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública; las copias se destinarán: una a la Dirección General de Servicio Civil, otra al servidor u la última al archivo de la Institución Media o Superior, Dirección Provincial de Escuelas, oficina o departamento en que trabaja el interesado.



La distribución de las copias deberá hacerla el superior del jefe inmediato, a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 154.-La evaluación y calificación de servicios deberán darse a los funcionarios, regulares o interinos que durante el año escolar realicen trabajos en una misma institución, dirección provincial, oficial o departamento, por espacio de cuatro meses como mínimo, en forma continua o alterna.

En caso de trabajo menor de 4 meses, el jefe inmediato deberá extender, por triplicado, constancia del tiempo servido, con aprobación de la labor desempeñada por el servidor, bajo los conceptos de Buena o Insuficiente.

El original lo enviará al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública y las copias serán; una para el servidor y otra para la respectiva institución u oficina.

Artículo 155.-La evaluación, base de la calificación, deberá comprender fundamentalmente, los siguientes aspectos según conciernan al puesto que desempeña el servidor, de acuerdo con las indicaciones del Manual de Evaluación y Calificación respectivo:

A. EVALUACION DE LA PERSONALIDAD.

- a) Relaciones humanas;
- b) Capacidad de razonamiento;
- c) Desarrollo intelectual;
- d) Madurez;
- e) Expresión oral;
- f) Conducta social;
- g) Iniciativa; y
- h) Expresión escrita.

B. EVALUACION DEL TRABAJO.



- a) Relación con alumnos, padres de familia y la comunidad;
- b) Organización del trabajo;
- c) Desarrollo de programas;
- d) Calidad del trabajo;
- e) Aplicación de métodos educativos;
- f) Cantidad de trabajo;
- g) Disciplina; y
- h) Jefatura.

Artículo 156.- El resultado de la calificación se dará en orden de mérito conforme a los siguientes conceptos: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente e Inaceptable.

Artículo 157.-Enterado el servidor de su evaluación y calificación de servicios por el jefe inmediato, si hubiere disconformidad, podrá dejar constancia de ello en el acto de firmar el documento, o manifestarlo por escrito, en el término del día hábil siguiente. En tal caso, el jefe concederá entrevista al servidor dentro del tercero día; con base en ésta, hará la ratificación o enmienda que estime procedente, y la consignará en el mismo documento.

El superior del jefe inmediato confirmará la calificación o hará las modificaciones que estime pertinentes, dentro del término indicado en el artículo 153 anterior.

Artículo 158.-El procedimiento establecido en el primer párrafo del artículo 157 no será aplicable a los servidores que, por alguna circunstancia, no pudieren ser habidos en el período de la evaluación y calificación de servicios; en esta caso los interesados gozarán del derecho que establece el artículo siguiente.

Artículo 159.-Recibidas por el servidor la evaluación y calificación de servicios, dispondrá de un período máximo de diez días hábiles para formular recurso de apelación, ante el tribunal de la Carrera Docente, cuyo fallo, que será definitivo, si de acuerdo con el párrafo primero del artículo 157, el servidor hubiere mostrado conformidad con la evaluación y calificación de sus servicios y éstos se hubiesen mantenido por el superior del jefe inmediato.



Artículo 160.-Las calificaciones de Insuficiente o Inaceptable deben llevar, adjunta, una explicación de las causas que la motivaron y las advertencias y observaciones formuladas al servidor, tendientes a la superación del mismo.

Artículo 161.-Sólo tendrán derecho a los aumentos anuales de sueldo de acuerdo con la escala correspondiente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los servidores que hayan obtenido calificación de Excelente, Muy Bueno, o Bueno.

Para concesión de becas o facilidades, conforme a la Ley de Adiestramiento para Servidores Públicos, será indispensable que el beneficiario haya obtenido calificación de Excelente, durante tres períodos anuales en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca.

Transitorio.- Para los servidores que, al entrar en vigencia la presente ley, no hubiesen recibido, calificación de servicios, el párrafo primero del artículo 161 se aplicará, transcurrido el primer año; y el párrafo 2º, transcurridos tres años a partir de su vigencia.

Artículo 162.-Si la calificación del servidor fuere Insuficiente dos veces consecutivas, o si Inaceptable una vez, previas las advertencias y sanciones del caso, por haber ejercido sus funciones sin la capacidad, dedicación y diligencia mínimas requeridas, tal se considerará falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 párrafo segundo de este Estatuto.

Artículo 163.-Si se presentare la situación comprendida en el artículo anterior, sin que el servidor haya usado del recurso que le confiere el artículo 94 de esta ley, o declarado sin lugar dicho recurso, al Director del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública deberá promover las diligencias tendientes al despido del servidor.

Artículo 164.-Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a los servidores que fueren despedidos durante el período de prueba.”



3. JURISPRUDENCIA

3.1 Evaluación del desempeño

[SALA CONSTITUCIONAL]³

“De dicho numeral se denuncia que violenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como los artículos 33 y 57 de la Constitución Política, sin embargo, debe indicarse al respecto que el artículo cuestionado no resulta inconstitucional. Este Tribunal ha reconocido que la Administración Pública puede otorgar determinados incentivos o beneficios a sus trabajadores, cuando éstos estén amparados en razones objetivas que busquen una mejor prestación del servicio público (ver entre otras la sentencia 17437-2006 de las 19:35 hrs. del 29 de noviembre del 2006). Es por eso que no se estima que el incentivo o beneficio económico que reconoce el Banco Nacional de Costa Rica sea inconstitucional. Es evidente que lo que se persigue es lograr una mayor competitividad en el campo bancario (sea privado o público), competitividad que se promueve mediante la evaluación del desempeño de las funciones tanto especiales como técnicas de cada uno de los empleados del Banco, tanto a nivel individual como grupal. Aunado a lo anterior, es importante señalarle al accionante que para emprender un examen de razonabilidad de una norma, el Tribunal Constitucional requiere que la parte aporte prueba o al menos elementos de juicio en los que sustente su argumentación e igual exigencia procesal le corresponde a quien rebata los argumentos de la acción y la falta en el cumplimiento de estos requisitos, hace inaceptables los alegatos de inconstitucionalidad. Lo anterior, debido a que no es posible hacer un análisis de "razonabilidad" sin la existencia de una argumentación coherente que se encuentre probatoriamente respaldada. Ello desde luego, cuando no se trate de casos cuya «irrazonabilidad» sea evidente y manifiesta. En el caso en estudio, el accionante se limita a hacer un alegato que no está sustentado en ningún estudio técnico, sin que la norma objetada contenga una irrazonabilidad evidente y manifiesta. En conclusión, se estima que el sistema que el Banco Nacional utiliza para que los funcionarios obtengan el derecho a percibir el rubro de “Incentivo por resultados” cumple con los parámetros objetivos y razonables. Por lo anterior, debe declararse sin lugar la acción en este punto específico.”

3.2 Nulidad de evaluación de desempeño

[TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO]⁴



“Al respecto, debe indicarse que si bien es cierto el numeral 192 de la Constitución Política establece como uno de los pilares de la relación de empleo público, la idoneidad comprobada con la que deben contar sus servidores, una vez que éstos son nombrados, ya sea de forma interina o en propiedad, debe respetarse el principio del debido proceso en caso de que se compruebe su falta de competencia para cumplir con las funciones que les han sido asignadas, lo contrario abriría un portillo para que por la vía de una evaluación de desempeño negativa respecto de la labor del servidor, se pretendan omitir las garantías procedimentales antes mencionadas. En consecuencia, esta Cámara considera que corresponde decretar la nulidad del cese de nombramiento dictado contra los señores J. y S., por violación al debido proceso, y de conformidad con los numerales 11, 13, 59, 66, 128, 158, 161, 166, 171 y 214 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, debe ordenarse la nulidad de los oficios 0809-DICR-2010 y 811-DICR-2010, ambos con fecha de veintiuno de julio del dos mil, dictados por la Jefatura del departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial, así como los actos ulteriores y que dependan de los enunciados (...). Debe tomar nota la Administración concernida de lo resuelto por este Tribunal, con el fin de enderezar su conducta ajustándola a derecho, pues de lo contrario podrían ocurrir situaciones en las que, a pesar de que corresponda la aplicación de una sanción, ésta quede sin efecto por inobservancia del debido proceso en su determinación. Sin que se afirme en modo alguno que ello ocurra en este caso pues dada la forma en que se resuelve, no entra a analizar este Órgano decisor, si los hechos que motivaron la queja son ciertos o no, como tampoco la idoneidad de los accionantes para el cargo que ocupan.”

[SALA CONSTITUCIONAL]⁵

“II.-SOBRE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. El recurrente acusa que se han dado una serie de irregularidades procesales con respecto a la evaluación de desempeño que se le entregó el 26 de diciembre del 2007, y que corresponde al período de agosto 2006 a julio 2007, por cuanto no se le describió de forma clara, precisa y detallada los supuestos hechos cometidos por él que justificaban la calificación que se le otorgó, y tampoco se le entregó de forma oportuna y debidamente ordenada la prueba que supuestamente sustentaba la evaluación. Añade que la mencionada calificación no responde a criterios objetivos, sino que ésta se asignó de forma estrictamente subjetiva y arbitraria. En cuyo caso, debe indicarse -en primer lugar- que es ajeno al ámbito de competencia de esta Sala el revisar dicha calificación, a fin de establecer si ésta obedece a una correcta apreciación del desempeño laboral del recurrente, pues ello implica un conflicto de legalidad ordinaria (ver en similar sentido sentencia número 2007-015447 de las

16:01 horas del 30 de octubre del 2007). También supone un conflicto de legalidad ordinaria lo referente a las acusadas irregularidades procesales, en concordancia con lo que ha sido la jurisprudencia de esta Sala en cuanto al tema de las evaluaciones o calificaciones de desempeño. Así, por ejemplo, en sentencia número 2007-011611 de 16:09 horas del 14 de agosto del 2007, esta Sala resolvió:

“I.-El recurso de amparo contra órganos o servidores públicos garantiza los derechos y libertades fundamentales, y procede contra toda disposición, acuerdo o resolución y, en general, contra toda acción, omisión o simple actuación material no fundada en un acto administrativo eficaz, de los servidores y órganos públicos, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de aquellos derechos. De esta forma, el amparo no pretende erigirse en una vía para la resolución de cualquier conflicto que se genere con las administraciones o autoridades públicas, ni su objeto es el de servir como un instrumento genérico para fiscalizar en abstracto la correcta aplicación del Derecho o para ejercer un control de legalidad respecto de lo actuado por las administraciones o autoridades públicas (sentencia N° 2006- 006873 de las 10:38 horas del 19 de mayo de 2006). Aunado a ello, el carácter eminentemente sumario — es decir, breve y sencillo— del proceso de amparo, hace que su tramitación no se avenga bien con la práctica de diligencias probatorias lentas y complejas, o con la necesidad de entrar previamente a examinar —con carácter declarativo— si los derechos de rango infra constitucional que las partes citan como parte del elenco fáctico del recurso de amparo o del informe de ley, según sea el caso, existen en realidad. Por estas razones, es imposible valorar aquí los criterios técnicos y legales empleados para realizar una evaluación de desempeño, tal y como se indicó en la sentencia N° 2005-04497 de las 15:10 horas del 26 de abril de 2005, que en lo conducente, dispuso lo siguiente:

“El recurrente pretende que la Sala —por la vía del amparo— analice la valoración que hizo la coordinadora del área para la que laboró durante el periodo que corre entre el 04 de febrero del 2004 y el 04 de febrero del 2005 y proceda a su anulación, pretensión que resulta impropia del recurso de amparo que limita su intervención a la tutela de los derechos fundamentales de los habitantes, los que no se encuentran comprometidos —al menos de manera directa- en el asunto que plantea el recurrente (artículo 29 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional). En efecto, si el recurrente considera que la evaluación de desempeño y la resolución que rechazó el recurso de oposición contra la misma, adolecen de un vicio de nulidad; ello constituye un asunto ajeno al ámbito de competencia de esta Jurisdicción, no sólo porque a esta Sala no le corresponde determinar la forma de aplicación de la normativa al caso concreto sino porque,



en todo caso, la ilegalidad y nulidad de lo dispuesto en sede administrativa corresponde conocerlo, en última instancia, a la jurisdicción contencioso administrativa y ésta Sala no puede, a través del amparo, asumir las competencias constitucionales de aquella jurisdicción (artículo 49 de la Constitución Política). Por lo expuesto, el amparo resulta inadmisibile y así debe declararse.”

Asimismo, en resolución N° 2006-004267 de las 14:37 horas del 29 de marzo de 2006, este Tribunal declaró:

“Lo planteado por la recurrente no es más que un diferendo de legalidad ordinaria que no involucra, al menos en forma directa, derecho fundamental alguno, de modo que resulta ajeno al ámbito de competencia de esta Sala. Así, si la recurrente estima que el oficio SSIDREBBJENF-0685-2005 del veintiocho de noviembre del dos mil cinco suscrito por la Directora de Enfermería del Sistema de Salud Integral Dr. Enrique Baltodano Briceño (folios 19 a 21) contiene información falsa sobre su persona o desempeño laboral, o la perjudica injustificadamente, es ante la propia Administración que debe presentar su reclamo. Debe tener presente la recurrente que dicho informe no implica la imposición de sanción alguna ni la supresión de ningún derecho, sino que se trata de una revisión de su desempeño laboral y de sus relaciones interpersonales a fin de determinara su idoneidad y la conveniencia de contratarla, de manera que con ello no podría violarse el debido proceso o el derecho de defensa.” (ver, en similar sentido, la sentencia número 2008- 007775 de las 9:54 horas del 9 de mayo del 2008)

Precedente que es aplicable al caso en estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en dicha sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta en la situación planteada. Por ende, si el recurrente no está conforme con la calificación asignada, o considera que se ha configurado determinada irregularidad procesal, que compromete la validez de la referida evaluación de desempeño, así lo podrá alegar en la propia sede administrativa, o bien, en la jurisdicción ordinaria correspondiente. Por lo que procede declarar sin lugar el recurso en cuanto a este extremo.”

3.3 Evaluación de desempeño y derechos adquiridos

[SALA CONSTITUCIONAL]⁶

“II.- Sobre el fondo. El tema de los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, fue ampliamente examinado por la Sala, entre otras, en sentencia número 2765-97 de las quince horas tres minutos del veinte de mayo de mil novecientos noventa y siete, en la que se señaló que:

"Los conceptos de 'derecho adquirido' y 'situación jurídica consolidada' aparecen estrechamente relacionados en la doctrina constitucionalista. Es dable afirmar que, en términos generales, el primero denota a aquella circunstancia consumada en la que una cosa –material o inmaterial, trátase de un bien previamente ajeno o de un derecho antes inexistente– ha ingresado en (o incidido sobre) la esfera patrimonial de la persona, de manera que ésta experimenta una ventaja o beneficio constatable. Por su parte, la 'situación jurídica consolidada' representa no tanto un plus patrimonial, sino un estado de cosas definido plenamente en cuanto a sus características jurídicas y a sus efectos, aun cuando éstos no se hayan extinguido aún. Lo relevante en cuanto a la situación jurídica consolidada, precisamente, no es que esos efectos todavía perduren o no, sino que –por virtud de mandato legal o de una sentencia que así lo haya declarado– haya surgido ya a la vida jurídica una regla, clara y definida, que conecta a un presupuesto fáctico (hecho condicionante) con una consecuencia dada (efecto condicionado). Desde esta óptica, la situación de la persona viene dada por una proposición lógica del tipo «si..., entonces...»; vale decir: si se ha dado el hecho condicionante, entonces la 'situación jurídica consolidada' implica que, necesariamente, deberá darse también el efecto condicionado. En ambos casos (derecho adquirido o situación jurídica consolidada), el ordenamiento protege –tornándola intangible– la situación de quien obtuvo el derecho o disfruta de la situación, por razones de equidad y de certeza jurídica. En este caso, la garantía constitucional de la irretroactividad de la ley se traduce en la certidumbre de que un cambio en el ordenamiento no puede tener la consecuencia de sustraer el bien o el derecho ya adquirido del patrimonio de la persona, o de provocar que si se había dado el presupuesto fáctico con anterioridad a la reforma legal, ya no surja la consecuencia (provechosa, se entiende) que el interesado esperaba de la situación jurídica consolidada. Ahora bien, específicamente en punto a ésta última, se ha entendido también que nadie tiene un 'derecho a la inmutabilidad del ordenamiento', es decir, a que las reglas nunca cambien. Por eso, el precepto constitucional no consiste en que, una vez nacida a la vida jurídica, la regla que conecta el hecho con el efecto no pueda ser modificada o incluso suprimida por una norma posterior; lo que significa es que – como se explicó– si se ha producido el supuesto condicionante, una reforma legal que cambie o elimine la regla no podrá tener la virtud de impedir que surja el efecto condicionado que se

esperaba bajo el imperio de la norma anterior. Esto es así porque, se dijo, lo relevante es que el estado de cosas de que gozaba la persona ya estaba definido en cuanto a sus elementos y a sus efectos, aunque éstos todavía se estén produciendo o, incluso, no hayan comenzado a producirse. De este modo, a lo que la persona tiene derecho es a la consecuencia, no a la regla."

III.- Partiendo de lo dicho en el considerando anterior, en el caso de la recurrente no se ha producido una aplicación retroactiva de la normativa aplicable en el proceso de calificación para Juez 4, ya que en su caso concreto, la reforma realizada en cuanto a los parámetros de evaluación, no ha alterado ilegítimamente sus derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas al amparo de las disposiciones anteriores, toda vez que a la recurrente se le está respetando el promedio originalmente obtenido y a partir del cual obtuvo su actual nombramiento en propiedad desde mil novecientos noventa y nueve, el cual fue de 94.6471%. Efectivamente, de autos se desprende que el Consejo de la Judicatura en sesión número CJ-20-99 del quince de junio de mil novecientos noventa y nueve, aprobó una modificación al Sistema de Evaluación y Calificación de los participantes en la Carrera Judicial y a partir de ese nuevo sistema, la recurrente resultó calificada con un promedio de 91.9403%. Sin embargo, en claro respeto de su derecho adquirido a la calificación originalmente adquirida, se dispuso de manera expresa que su promedio de elegibilidad para el puesto de Juez 4 en materia laboral quedaba establecido de manera definitiva en la nota de 94.6471%. Así las cosas, al respetarse esta calificación, resulta lógico que cualquier modificación o ajuste posterior que se tuviere que dar por experiencia, publicaciones, docencia, cursos de capacitación, postgrados, entre otros, debía de partir de esa calificación como base. Ahora bien, también resulta lógico que, desde esta perspectiva, no puede entenderse que dentro de los derechos adquiridos de la recurrente se encuentre el derecho a seguir siendo evaluada conforme a los parámetros existentes anteriormente. En estos casos, si por diversas razones la Administración adoptó el acuerdo de variar en adelante el sistema de evaluación, conforme a lo indicado anteriormente, los derechos adquiridos se refieren a los efectos producidos bajo los supuestos de hecho existentes para ese entonces, y que serían los promedios adquiridos por personas bajo la vigencia de las reglas anteriores, pero no a que en adelante se les aplique ese régimen, de forma tal que en este caso, la Sala estima que tal y como lo afirma el recurrido bajo juramento, no se ha infringido el artículo 34 en perjuicio de la recurrente por el hecho de que al presentar la recurrente un título de postgrado en el dos mil cinco, se le hubieran incluido los puntos adicionales a su promedio bajo las reglas actualmente vigentes y no con las anteriores como lo



pretende, pues, como se indicó, no existe un derecho adquirido de la accionante a que se le apliquen en su caso concreto, reglas anteriores que ya no están vigentes (ver en sentido similar sentencia número 2001-02076 de las ocho horas cincuenta y tres minutos del dieciséis de marzo del dos mil uno), de procederse de esa forma se le estaría aplicando un tercer sistema, con parte del anterior y parte del actual, todo en utilización de las reglas que más le favorecen. Acoger esa petitoria que pretende la recurrente, sería más bien ocasionar una discriminación y un trato desigual respecto de las demás personas a las que se les está aplicando el nuevo sistema. Ahora bien, es preciso indicar que el cuestionamiento que hace la recurrente sobre la conveniencia de utilizar el nuevo sistema de calificación o las bondades del anterior, es un aspecto propio de legalidad que no le corresponde analizar a este Tribunal, de manera tal que si la recurrente tiene alguna disconformidad con el mismo, deberá plantear la impugnación que estime pertinente en la vía administrativa correspondiente.

IV.- En razón de las anteriores consideraciones de hecho y de derecho, lo que corresponde es declarar sin lugar el recurso por no haberse demostrado la existencia de ninguna vulneración a normas o principios constitucionales en perjuicio de la recurrente.-“



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.



¹GIL, Adriana/ JUNCA, Jhon Jairo/ MÉNDEZ, Miguel/ MENESES Edwin, “Evaluación del desempeño”. Consultado en octubre de 2012, visible en <http://es.scribd.com/doc/29939697/EVALUACION-DE-DESEMPENO>

²AA.VV: (2007), Qué es y para qué sirve la evaluación del desempeño. Ágora Social. Servicios integrales para el tercer sector. Consultado en octubre de 2012, visible en http://www.agorasocial.com/infos/que_es_evaluacion.pdf

³ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 6351-2011, de las 2 horas 35 minutos del 18 de mayo de 2011.

⁴ Tribunal Contencioso Administrativo Sección V, Voto No 65-2012, de las 2 horas 15 minutos del 19 de julio de 2012.

⁵ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 13318-2008, de las 1 horas 21 minutos del 29 de agosto de 2008.

⁶ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 15485-2006, de las 5 horas 6 minutos del 25 de octubre de 2006.