

San José, 28 de junio 2023
Criterio DJ-C-276-2023

Señora
MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora de Gestión Humana del Poder Judicial
S.D

Estimada señora:

En el oficio número **PJ-DGH-JP-0123-2023 del 23 de febrero de 2023**, se solicita a esta Dirección Jurídica la formulación de un criterio que exponga la forma apropiada de implementar el contrato de dedicación exclusiva en los puestos afectados a ese régimen, para los nombramientos realizados por el Poder Judicial después del 10 de marzo de 2023, fecha en que empezó a regir la Ley Marco de Empleo Público (LMEP).

Al respecto, se expresa lo siguiente:

1. Dedicación exclusiva según el esquema remunerativo previo a la LMEP.

En el empleo público, la Dedicación Exclusiva es un régimen que opera en el sistema de salario compuesto. Es de naturaleza contractual e implica por una parte que, la Administración Pública identifica una necesidad debidamente justificada de que un cargo público profesional sea desempeñado de manera absoluta por una persona profesional, y, por otra parte, que la persona servidora pública nombrada en dicho cargo, acepte la limitación del ejercicio liberal de su profesión como efecto de su dedicación plena a la Administración.

En tal sentido, el artículo 27 inciso 1 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (ley 2166), establece que es un “*régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto*”. El pago por dedicación exclusiva es indemnizatorio y se otorga mediante contrato cuyo plazo puede ser entre uno y cinco años prorrogables (artículo 28 *ídem* y 6 y 7 del Reglamento al Título III de la Ley 9635). La compensación por dicho régimen se calcula en un veinticinco por ciento (25%) del salario base del puesto para quien ostente el grado académico de licenciatura o superior y de un diez por ciento (10 %) para los

profesionales con el nivel de bachiller universitario (artículo 35 *ibidem*). De acuerdo con el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (ley 9635) y su reglamento, en las relaciones estatutarias sin solución de la continuidad laboral y que mantengan un contrato de dedicación exclusiva vigente, esos porcentajes aplican de manera distinta de conformidad con las normas anteriores al 04 de diciembre de 2018 (artículos 56 de la ley 2166, Transitorio XXV del Título III dicho y 5 de su reglamento).

2. Viabilidad del régimen de Dedicación Exclusiva en la transición al nuevo esquema salarial.

Ahora bien, el esquema remunerativo de la LMEP corresponde a un régimen salarial unificado basado en una columna salarial global que el Poder Judicial debe aprobar y aplicar en todas sus relaciones estatutarias (artículos 2, 35 y Transitorio XI de esa Ley y 35 al 38 de su reglamento).

Según el Capítulo VIII de la LMEP, la columna salarial global se construye a partir de la metodología de valoración del trabajo para el sector público. Esa metodología es objetiva y sistemática y busca remunerar el trabajo de una manera justa, de acuerdo con las labores que desempeñan las personas servidoras públicas durante la prestación de bienes y servicios, con el objetivo de garantizar que el trabajo que es igual se remunerará igual.

Las puntuaciones que comprende la metodología se asignarán a los puestos de trabajo con un análisis de los factores de trabajo relevantes para cada familia. Dichos factores son:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.*
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.*
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.*
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.*
- e) Complejidad del trabajo.*
- f) Disponibilidad.*
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.*
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.*
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.*
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.*
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.*

l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.

m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado” (artículo 31. Se suple lo resaltado).

A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de puestos. Para ello se requiere contar con las descripciones de los puestos de trabajo que reflejen los deberes realmente desempeñados. Cada puesto tendrá un puntaje de acuerdo con los factores de la valoración. Con estos puntajes se elaborará el sistema de clasificación. Cada familia está conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil y puntaje similar. El Poder Judicial definirá el número de grados requeridos en su familia. Los grados son un rango de puntos de remuneración.

Como puede observarse, es muy claro que el salario base y los componentes salariales o pluses del sistema de salario compuesto desaparecen con la aplicación del nuevo esquema remunerativo. Como consecuencia de ello, **no es viable el régimen de dedicación exclusiva en el entorno en que opera el salario global transitorio establecido en el transitorio III del Reglamento de la LMEP y eventualmente en el salario global oficial que deberá aprobarse seis meses contados a partir del 10 de marzo de 2023 (artículo 35 y 64 del mismo Reglamento). Empero, se mantiene incólume para aquellas relaciones estatutarias previas con continuidad laboral que, mantengan un contrato de dedicación exclusiva vigente y no hayan sido objeto de migración al salario global según las reglas de transición, aplicación e inaplicación del salario global contenidas en los numerales Transitorio XI de la LMEP y 36 y 37 y Transitorio III de su reglamento.** Así, el régimen de dedicación exclusiva como plus salarial no puede configurarse en el esquema remunerativo establecido en la LMEP, corolario ese régimen es inviable en el salario global.

No obstante, la LMEP, prevé que es posible considerar en la construcción de la columna salarial global aquel factor de trabajo denominado “*restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración*”, de forma tal que, el efecto práctico que generaba de manera colateral la dedicación exclusiva mediante el contrato referido, no desaparece en la LMEP en virtud del factor relevante enunciado.

Ahora bien, jurídicamente es posible decir que en todos los puestos profesionales del Poder Judicial, es decir, de la familia judicial, está presente el factor citado antes, pues el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece una prohibición o limitación genérica para todos los funcionarios y empleados que ocupen puestos profesionales del Poder

Judicial, cual es la de “Ejercer, fuera del Poder Judicial, la profesión por la que fueron nombrados...”, de manera que, legalmente hay habilitación para incluir el factor indicado como uno que permea a toda la familia judicial profesional.

Ese artículo 9 orgánico, es el elemento objetivo que, de forma genérica autoriza considerar que todos esos puestos judiciales están sujetos al factor relevante en mención y por tanto, existe habilitación legal para su pago, ya no por intermedio del régimen de la dedicación exclusiva o de la compensación por la prohibición, sino mediante el factor relevante de la limitación al ejercicio liberal profesional.

Eso significa que, **a partir de la LMEP, todas las personas servidoras judiciales profesionales sometidas al esquema de salario global, estarán limitadas en el ejercicio liberal de su profesión siempre que la Corte Plena en el uso de sus facultades no estime expresamente lo contrario a manera de excepción autorizada por el mismo artículo 9,** en cuyo caso para esos puestos profesionales obviamente no estaría presente el factor del restricción al ejercicio liberal de la profesión y consecuentemente según la metodología de valoración del trabajo prevista en la LMEP, el salario global para esos puestos sin ese factor presente, sea distinto en la medida en que la técnica de valoración de puestos y el esquema de puntos por factor así también lo permita. Finalmente, no deberá perderse de vista que, la no sujeción a la limitación apuntada por la vía de la excepción referida, no supone un permiso para que, las personas ocupantes de puestos profesionales que no tengan presente aquel factor relevante materialicen conflictos de intereses con su ejercicio liberal en virtud del deber de probidad, el principio de legalidad, objetividad e imparcialidad.

3. Conclusiones.

3.1. El régimen de Dedicación Exclusiva opera en el sistema de salario compuesto.

3.2. La Ley Marco de Empleo Público, establece un esquema remunerativo en el que se establece una columna salarial global que fija salarios únicos. La construcción de los salarios únicos deviene de una metodología de valoración del trabajo basada en un esquema de puntos por factor.

3.3. El esquema salarial de la Ley Marco de Empleo Público no es compatible con el sistema de salario compuesto, por tanto, este último está desautorizado en dicha ley y eventualmente según las reglas de transición, aplicación e inaplicación del salario global, caerá en desuso. Esto hace que el régimen de Dedicación Exclusiva no sea viable en el salario global.

3.4. No obstante, el régimen de Dedicación Exclusiva seguirá incólume para aquellas relaciones estatutarias previas con continuidad laboral que mantengan un contrato de

dedicación exclusiva vigente y no hayan sido objeto de migración al salario global según las reglas de transición, aplicación e inaplicación del salario global.

3.5. La incompatibilidad provocada por el esquema salarial global con el salario compuesto, no infringe la desaparición del efecto que provocaba el contrato de dedicación exclusiva, sea este la restricción de ejercicio liberal.

3.6. En todos los puestos profesionales de la familia judicial, existe el factor relevante denominado “*restricción al ejercicio liberal de la profesión*” y podrá ser tomado en cuenta en la construcción de la columna salarial global de aquella familia porque, el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece una prohibición o limitación genérica para todos los funcionarios y empleados que ocupen puestos profesionales judiciales, cual es la de “*Ejercer, fuera del Poder Judicial, la profesión por la que fueron nombrados...*”.

3.7. A partir de la LMEP, todas las personas servidoras judiciales profesionales sometidas al esquema de salario global, estarán limitadas en el ejercicio liberal de su profesión siempre que la Corte Plena en el uso de sus facultades no estime lo contrario expresamente por la vía de excepción autorizada por el mismo artículo 9 referido en el párrafo anterior.

3.8. La posible no sujeción a la limitación apuntada no supone un permiso para que, las personas ocupantes de puestos profesionales exceptuados expresamente de aquel factor relevante materialicen conflictos de intereses con su ejercicio liberal en virtud del deber de probidad y los principios de legalidad, objetividad e imparcialidad.

Dejamos así evacuada su solicitud de criterio.

Atentamente

***Lic. Roberth Fallas Gamboa
Profesional en Derecho 3B***

***MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico***

Referencia 273-2023.