

**San José, 20 de agosto de 2024**  
**Nº DJ-C-454-2024**

**Señora**  
**MBA. Roxana Arrieta Meléndez**  
**Directora, Dirección de Gestión Humana**  
**S.D.**

**Estimada señora**

Mediante oficio número PJ-DGH-JP-0107-2024, de 6 de mayo de 2024, la dirección a su cargo solicita a la Dirección Jurídica analizar el contenido de la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023, para determinar su incidencia sobre las consideraciones expuestas en el criterio N° DJ-C-510-2023. A continuación, se rinde el criterio pedido.

**Criterio.**

**1. Cuestiones previas.**

**1.1. Las circulares emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y su valor normativo para el Poder Judicial.**

Conviene iniciar este dictamen recordando que el Derecho de la Constitución no admite que un órgano del Poder Ejecutivo (Mideplan) le imponga al Poder Judicial la obligación de aplicar y ejecutar disposiciones generales, reglamentos, directrices o circulares en materia de empleo público, sobre los funcionarios judiciales que participan en la ejecución de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial.

Así se desprende del contenido de los principios constitucionales de separación de funciones e independencia judicial, de la interpretación sistemática de los artículos 47 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (LSAP) y 6 de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) y de la normativa especial aplicable al Poder Judicial. También de la jurisprudencia de la Sala Constitucional, dentro de la cual se puede consultar las resoluciones número 019511-2018, de las veintiún horas y cuarenta y cinco minutos del 23 de noviembre de 2018, y 017098-2021, de las veintitrés horas y quince minutos del 31 de julio de 2021.

A ello debe adicionarse, en materia de empleo público, todas las relaciones de servicio desarrolladas en el seno del Poder Judicial se encuentran sujetas a la rectoría de la Corte Suprema de Justicia, según acuerdo adoptado por ese órgano en el artículo XV de la

Sesión de Corte Plena N° 65-2022, del 19 de diciembre de 2022, con base en la potestad prevista en el artículo 6 de la LMEP.

Lo anterior implica que, el Poder Judicial no cuenta con relaciones de empleo sometidas al ámbito competencial de la rectoría de Mideplan y, en consecuencia, está exento de acatar las directrices y circulares emitidas por ese ministerio, en lo atinente a la administración de las relaciones de empleo del personal judicial.

Sin embargo, la rectoría prevista en la LMEP no se limita a los temas relacionados con la administración de personal, sino que abarca otros aspectos del empleo público, tales como la organización, gobernanza, planificación, reclutamiento, capacitación, evaluación y compensación de las relaciones estatutarias. En ejercicio de esa rectoría, Mideplan, puede emitir regulaciones genéricas, tendientes a normar la implementación y administración de las facetas señaladas. Además, con la intención de cumplir lo estipulado en la LMEP, Mideplan puede establecer relaciones de cooperación, asesoría y capacitación con los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la administración descentralizada funcional y territorial.

En principio, la regla es que las disposiciones emitidas por Mideplan, en ejercicio de las atribuciones previstas en la LMEP, deben aplicarse a las relaciones de servicio sujetas a la rectoría de ese ministerio; de manera que, en cuanto a ese personal, su acatamiento es obligatorio para las entidades integrantes del Sistema General de Empleo Público (SGEP) que cuentan con vínculos sometidos a la rectoría aludida.

Empero, en el caso de las relaciones de servicio excluidas de la rectoría de Mideplan, la aplicación de esas regulaciones depende del contenido de tales disposiciones y de lo estipulado en la LMEP. Lo mismo aplica para las entidades en las que se encuentran destacadas esas relaciones de servicio. La obligatoriedad de las disposiciones generales emitidas por Mideplan se encuentra condicionada por el contenido de esas regulaciones, de lo dispuesto en la LMEP y de la normativa aplicable a la entidad respectiva.

Es necesario advertir que no existe una regla o formula general que funcione como parámetro discriminador para definir en cada caso cuando una disposición genérica emitida por Mideplan es aplicable o inaplicable a un grupo de servidores o entidades públicas, por lo que, el operador de derecho debe valorar cada situación en forma individual.

Esto es lo que sucede en el caso del Poder Judicial. Dado que la institución no cuenta con relaciones de servicio sometidas a la rectoría de Mideplan, el acatamiento y la obligatoriedad de las disposiciones emitidas por ese ministerio (en el marco de las competencias establecidas en la LMEP) depende del tema desarrollado en cada una de ellas,

así como de lo estipulado en la misma LMEP y en la normativa especial aplicable al Poder Judicial.

**1.2. La circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global y su valor normativo para el Poder Judicial.**

El 6 de diciembre de 2023, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) emite la circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023 con la intención de enunciar los lineamientos que deben aplicar las jefaturas de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones integrantes del Sistema General de Empleo Público (SGEP), sujetas al Régimen de Servicio Civil y bajo la rectoría de Mideplan, para trasladar de esquema salarial al personal bajo su dirección.

Así se desprende del encabezado y la justificación de esa normativa. El encabezado indica en forma expresa que la circular está dirigida a las y los Jefes de Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de las instituciones inmersas en el Sistema General de Empleo Público, sujetas al Régimen de Servicio Civil y bajo la rectoría de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. La justificación apunta que la circular se emite en función de las competencias (rectora, asesora y de acompañamiento) asignadas a Mideplan, para armonizar la implementación y transición de las personas servidoras al nuevo esquema salarial cuando esto resulte procedente, inclusive, en la aplicación de determinados movimientos de personal que se gestan cotidianamente, producto de la dinámica organizacional en las instituciones públicas, siendo pertinente que cada caso particular conocido en la gestión administrativa, sea abordado a partir de un análisis integral de estos lineamientos y su concordancia con el marco legal y reglamentario aplicable.

De lo anterior se infiere que el contenido de la circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023 (Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global) debe aplicarse en forma obligatoria a las relaciones de servicio (sujetas al Régimen de Servicio Civil y) bajo la rectoría de Mideplan. Quedan excluidas de ese ámbito de aplicación las relaciones de servicio exceptuadas de la rectoría ministerial.

Tomando en cuenta que todas las relaciones de servicio judicial se encuentran excluidas de la rectoría mencionada, entonces, la circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023 (Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global) no constituye un instrumento normativo de aplicación obligatoria para el Poder Judicial.

Sin embargo, esta Dirección Jurídica tiene claro que Mideplan emite la circular analizada ejerciendo las funciones de cooperación y asesoría conferidas en el artículo 6.a. de la LMEP, y que su texto enumera reglas prácticas para la ejecución de lo estipulado en los artículos transitorio XI de la LMEP y 36, 37 y 38 del RLMEP; por lo que estima, su contenido puede ser utilizado por la institución, como referencia para resolver los problemas que genere la actividad relacionada con los movimientos del personal judicial, cuando pueda operar transición entre sistemas remunerativos, siempre que ese contenido no afecte el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial, ni contravenga lo dispuesto en la LMEP y su reglamento.

**2. La relación existente entre la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global y el criterio de Dirección Jurídica N° DJ-C-510-2023.**

En atención a la reforma del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público (RLMEP) (N° 43952-PLAN), operada mediante Decreto Ejecutivo N° 44299-PLAN, de 6 de diciembre de 2023<sup>1</sup>, se contesta la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana (DGH) en el siguiente orden: **1.)** Primero se analiza la reforma aludida, señalando las modificaciones realizadas al RLMEP. **2.)** En segundo lugar, se actualiza el contenido de las reglas enunciadas por esta Dirección Jurídica en los criterios número DJ-C-406-2023 y DJ-C-510-2023, derivadas de la normativa vigente y aplicable al traslado de las personas servidoras públicas hacia el régimen salarial unificado (salario global). **3.)** Luego, se revisa el contenido de la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023, señalando los aspectos más relevantes de ese documento. **4.)** Finalmente, se compara el contenido de la circular mencionada con las reglas derivadas de la normativa aplicable al traslado entre regímenes salariales de las personas servidoras públicas.

**2.1. Reforma del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, operada mediante Decreto Ejecutivo N° 44299-PLAN, de 6 de diciembre de 2023.**

El procedimiento de transición del esquema remunerativo compuesto (salario compuesto) hacia el sistema remunerativo unificado (salario global) aplicable a las personas servidoras públicas se encuentra regulado en el transitorio XI de la LMEP y los artículos 36 y 37 del RLMEP.

El contenido de esas normas ha sido analizado por esta Dirección Jurídica, en los criterios número DJ-C-349-2023, de 8 de agosto de 2023, DJ-C-406-2023, de 20 de setiembre de 2023, y DJ-C-510-2023, de 7 de noviembre de 2023. En ellos se enunciaron algunas reglas

---

<sup>1</sup> Este decreto fue publicado en el Alcance número 243 a La Gaceta número 228, del 08 de diciembre de 2023.

aplicables al procedimiento de transición aludido, basadas en el texto vigente de las normas antes citadas.

Sin embargo, los artículos 36 y 37 del RLMEP fueron reformados mediante Decreto Ejecutivo N° 44299-PLAN, de 6 de diciembre de 2023. Dicha reforma vuelve indispensable revisar las consideraciones antes realizadas por esta oficina asesora, para actualizar su contenido, si fuera necesario.

El Decreto Ejecutivo N° 44299-PLAN modificó el inciso a) del artículo 36 del RLMEP y el sub inciso i) del inciso b) del artículo 37 del RLMEP. Además, adicionó el inciso d) al artículo 36 del RLMEP. A continuación, se analiza cada una de esas variaciones, para determinar si alteraron las reglas de transición entre esquemas salariales aplicables a los funcionarios judiciales.

En cuanto al inciso a) del numeral 36 del RLMEP, la reforma operada traslada el enfoque de la norma de los movimientos de personal en general, hacia los movimientos de personal de carácter ascendente; de manera que los supuestos previstos en los sub incisos i) y ii) del inciso a) del ordinal 36 del RLMEP solo se aplicarán cuando se esté frente a un movimiento de personal de carácter ascendente, es decir, frente a un ascenso (de puesto o de clase).

Es por ello que, el inciso a) del artículo 36 del RLMEP dejó de titularse *Nuevos nombramientos o movimientos de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto*, para identificarse como *Nuevos nombramientos o movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto*.

Ahora, según el texto modificado, cuando se está frente a un movimiento de personal de carácter ascendente (ascenso), que involucra a una persona servidora con continuidad laboral, se aplican las siguientes reglas: a.) la persona trabajadora pasará al régimen salarial unificado (salario global) cuando el nuevo puesto pertenezca a una clase de puesto o nomenclatura no equivalente y superior a la precedente, y el salario global aplicable a ese nuevo puesto sea superior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora, y; b.) la persona trabajadora continuará siendo remunerada mediante el régimen salarial compuesto (salario compuesto) cuando el nuevo puesto pertenezca a una clase de puesto o nomenclatura no equivalente y superior a la precedente, y el salario global aplicable a ese nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora.

Respecto al inciso d) adicionado al artículo 36 del RLMEP, este reglamenta el supuesto de la persona servidora propietaria en un régimen de carrera administrativa, que

ocupa otro puesto de manera interina y ascendente (ascenso interino), desde antes del 10 de marzo de 2023 (fecha en la que entra a regir la LMEP), y, sin que medie interrupción en ese nombramiento, es designada propietaria en el puesto que ocupaba interinamente. En ese caso, el inciso d) del artículo 36 del RLEMP indica que se aplicarán los sub incisos i) y ii) del inciso a) de la misma norma, por materializarse un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad.

En consecuencia, cuando medie un sistema de carrera administrativa, en el supuesto de la persona servidora propietaria que ascendió interinamente a otro puesto antes de la entrada en vigencia de la LMEP (10 de marzo de 2023), si ella resulta nombrada en propiedad en ese otro puesto, sin que medie interrupción en el nombramiento, se aplican las siguientes reglas: a.) la persona trabajadora pasará al régimen salarial unificado (salario global) cuando el nuevo puesto pertenezca a una clase de puesto o nomenclatura no equivalente y superior a la precedente, y el salario global aplicable a ese nuevo puesto sea superior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora, y; b.) la persona trabajadora continuará siendo remunerada mediante el régimen salarial compuesto (salario compuesto) cuando el nuevo puesto pertenezca a una clase de puesto o nomenclatura no equivalente y superior a la precedente, y el salario global aplicable a ese nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora.

Sobre la modificación al sub inciso i) del inciso b) del numeral 37 del RLMEP, se debe indicar, antes de la reforma, este subapartado preveía el mantenimiento de la remuneración compuesta para aquellos casos en los que se daba un reingreso a la función pública, mediando continuidad laboral, siempre que el nuevo nombramiento no implicara un cambio de puesto. Actualmente, el sub inciso de marras ordena conservar el régimen salarial compuesto cuando concurra un reingreso a la función pública, agregando que ese reingreso debe operar en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inferior a la del puesto precedente.

Los cambios apuntados se aprecian mejor en el siguiente cuadro comparativo, donde aparecen destacados con un efecto de sombreado:

Redacción previa	Redacción actual
<b>Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.</b> El nuevo esquema de remuneración por salario global	<b>Artículo 36.- Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.</b> El nuevo esquema de remuneración por salario global

establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

**a) Nuevos nombramientos o movimientos de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto:** En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, de personal que actualmente labora para el sector público, o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad, devengando salario compuesto, se aplicarán las siguientes reglas:

**i.** La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.

**ii.** En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.

establecido para los puestos que se regulan en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, o bien en puestos de alta jerarquía, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

**a) Nuevos nombramientos o movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto:** En el caso de nuevos nombramientos o movimientos, siempre y cuando sean ascendentes o en puestos superiores al precedente, en propiedad, interinos, de confianza o de alta jerarquía, de personal que actualmente labora para el sector público, o que haya salido del sector público sin que se rompiera su continuidad, devengando salario compuesto, se aplicarán las siguientes reglas:

*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

**i.** La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.

**b) Salario compuesto alcanza al salario global en virtud de la aplicación de aumentos anuales o por costo de vida:** Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global, aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

**c) Salario global alcanza al salario compuesto, en virtud de la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial:** Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación o nomenclatura del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga".

**TRANSITORIO ÚNICO.** - En cuanto a las personas con nuevos nombramientos o movimientos a partir del 10 de marzo de 2023 a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma, a solicitud de éstas ante las respectivas unidades de recursos humanos, se deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 en virtud de la presente reforma y aplicar las medidas administrativas correspondientes.

*(Así reformado por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 44199 del 6 de setiembre del 2023)*

**ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.**

**b) Salario compuesto alcanza al salario global en virtud de la aplicación de aumentos anuales o por costo de vida:** Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto o nomenclatura ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global, aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

**c) Salario global alcanza al salario compuesto, en virtud de la aplicación de reajustes salariales por costo de vida o redefinición salarial:** Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación o nomenclatura del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga".

**d) Ascenso en propiedad a un puesto al que se ascendió previo al 10 de marzo de 2023: las reglas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario**

	<p>compuesto indicadas en los sub incisos i y ii del inciso a) de este artículo 36, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público y posteriormente, sin mediar interrupción en dicho nombramiento interino, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad, siendo esta circunstancia la que hará posible la aplicación de los sub incisos indicados.</p> <p><i>(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023).</i></p> <p><b>TRANSITORIO ÚNICO.</b> - En cuanto a las personas con nuevos nombramientos o movimientos a partir del 10 de marzo de 2023 a la fecha de entrada en vigor de la presente reforma, a solicitud de éstas ante las respectivas unidades de recursos humanos, se deberá revisar la correcta aplicación del artículo 36 en virtud de la presente reforma y aplicar las medidas administrativas correspondientes.</p> <p><i>(Así reformado por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 44199 del 6 de setiembre del 2023)</i></p>
<p><b>Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global.</b> El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad,</p>	<p><b>Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global.</b> El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad,</p>

por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.

**b)** En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:

**i.** Un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.

**ii.** Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuto, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

**c)** A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

**d)** A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o

por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.

**b)** En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:

**i.** Un reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento con el cual se da el reingreso sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la que ostentaba en el nombramiento precedente al reingreso.

*(Así reformado el sub inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 44299 del 6 de diciembre del 2023)*

**ii.** Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuto, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.

En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

**c)** A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto.

A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

**d)** A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo

actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

## **2.2. Actualización de las reglas aplicables al traslado de las personas servidoras públicas del régimen remunerativo compuesto hacia el régimen remunerativo unificado.**

Lo expuesto en el apartado anterior evidencia la modificación de los artículos 36 y 37 del RLMEP y, por ende, de las reglas que rigen el traslado de las personas servidoras del régimen salarial compuesto (salario compuesto) hacia el régimen salarial unificado (salario global).

Esa circunstancia impone a esta Dirección Jurídica la obligación de revisar el contenido de los criterios jurídicos número DJ-C-406-2023, de 20 de setiembre de 2023, y DJ-C-510-2023, de 7 de noviembre de 2023. En ellos se enunciaron algunas reglas de

transición entre los esquemas salariales compuesto (salario compuesto) y unificado (salario global), tomando como punto de partida las normas aplicables a los cambios de régimen salarial contenidas en la LMEP y el RLMEP.

Debido a que el texto del Transitorio XI de la LMEP no se ha modificado, se mantienen vigentes las dos reglas generales derivadas de su redacción. Seguidamente, se transcriben las reglas indicadas, tal y como fueron expuestas en el criterio jurídico número DJ-C-406-2023, de 20 de setiembre de 2023.

**Reglas generales aplicables al traslado de las personas servidoras del régimen remunerativo compuesto (salario compuesto) al régimen remunerativo unificado (salario global).**

- a. Las personas servidoras públicas que reciban un salario compuesto menor al salario global asignado al puesto correspondiente continuarán percibiendo salario compuesto, el cual podrá incrementarse por cualquier concepto o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico aplicable, hasta igualar el salario global asignado al cargo respectivo.
  
- b. Las personas servidoras públicas que perciban un salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto continuarán recibiendo salario compuesto, el cual quedará excluido con excepción de los incrementos por costo de vida siempre que la regla fiscal así lo permita (artículo 11 inciso d de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley número 9635), de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base, o por reconocimiento de incentivos, hasta que lo alcance el salario global asignado al cargo respectivo.

En cuanto a las reglas derivadas de los ordinarios 36 y 37 del RLMEP, dado que esas normas fueron reformadas, a continuación, se formulan los siguientes postulados, basados en los enunciados expuestos en los criterios jurídicos DJ-C-406-2023, de 20 de setiembre de 2023, y DJ-C-510-2023, de 7 de noviembre de 2023, y actualizados conforme al contenido vigente de las citadas normas reglamentarias. Además, con la intención de contestar la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, y para efectos didácticos, se indica que han sido modificados y actualizados los postulados numerados 2.2.a, 2.2.b y 3.b, los cuales aparecen destacados con un efecto sombreado.

**1. Primer ingreso o reingreso sin continuidad laboral.**

- a. Las personas servidoras públicas nuevas y con reingreso en el servicio público, pero sin continuidad laboral: percibirán salario global.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personas de <u>primer ingreso</u> . <u>Reingreso</u> al servicio público <u>sin</u> continuidad laboral.	Régimen salarial unificado (con salario global).

**2. Personas servidoras públicas contratadas antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.**

**2.1. Personas servidoras públicas contratadas antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público que se mantienen en sus puestos.**

- a. Las personas servidoras activas, sean propietarias o interinas, que reciban salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo, continuarán percibiendo salario compuesto, con la posibilidad de ser acreedoras de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, hasta que su salario compuesto bruto nominal alcance el salario global del cargo correspondiente.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que reciba salario compuesto menor al salario global asignado al cargo ocupado.	Régimen salarial compuesto (salario compuesto)

- b. Las personas servidoras activas, sean propietarias o interinas, que reciban salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo, continuarán percibiendo salario compuesto, el cual no podrá aumentar, con excepción del incremento por costo de vida, siempre que la regla fiscal lo permita, hasta que el salario global del cargo respectivo alcance su salario compuesto bruto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que reciba salario compuesto mayor al salario global asignado al cargo ocupado.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto)

## 2.2. Personas servidoras públicas contratadas antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público que presentan nuevos nombramientos o movimientos de personal.

- a. Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal en propiedad o interinos y ascendentes o en puestos superiores al precedente, **es decir, a un puesto con una categoría salarial superior a la ocupada en propiedad, o para el caso de las personas sin propiedad, a un puesto con una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada;** pasarán a salario global cuando el salario global aplicable en el nuevo puesto sea **superior** al salario compuesto que devengaría la persona servidora en ese nuevo puesto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, <b>es decir, a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad; o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada,</b> cuando el salario global del nuevo puesto sea <b>superior</b> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.	Régimen salarial unificado (con salario global).

- b. Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal en propiedad o interinos y ascendentes o en puestos superiores al precedente, **es decir, a un puesto con una categoría salarial superior a la ocupada en propiedad, o para el caso de las personas sin propiedad, a un puesto con una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada,** conservarán el salario compuesto cuando el salario global aplicable en el nuevo puesto sea **inferior** al salario compuesto que devengaría la persona servidora en ese nuevo puesto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir a un <b>puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad; o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada</b> , cuando el salario global del nuevo puesto sea <b>inferior</b> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.	<b>Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).</b>

### 3. Supuestos de inaplicación del salario global.

- a. El esquema remunerativo unificado con salario global no se aplicará estrictamente cuando las personas receptoras de salario compuesto se **reincorporen al puesto** en el que han mantenido un nombramiento titular o propietario, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que se <b>reincorpora a su puesto en propiedad</b> o titular, cuando ha estado recibiendo salario compuesto.	<b>Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).</b>

- b. El esquema remunerativo unificado con salario global no se aplicará estrictamente en los nuevos nombramientos efectuados a partir de la vigencia del esquema remunerativo unificado, sino que se emplearán los supuestos mencionados en el transitorio XI de la *Ley Marco de Empleo Público*, cuando: **i.)** exista reingreso al servicio público mediante continuidad laboral, siempre que el nombramiento sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la ostentada en el nombramiento precedente al reingreso, y; **ii.)** existan movimientos de personal por reubicación, traslado,

permuto o similares, siempre que no haya cambio en la clasificación del puesto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, cuando el nuevo nombramiento sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la ostentada en el nombramiento precedente al reingreso.	<b>Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).</b>
Personal activo (devengando salario compuesto) con movimientos por reubicación, traslado permuto o similares, cuando no haya cambio en la clasificación del puesto.	<b>Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).</b>

### 2.3. La circular *MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global.*

La circular *MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global* está dividida en dos apartados. El primero, denominado *Conceptos Relevantes*, expone las definiciones de las nociones que estructuran los lineamientos propuestos por Mideplan.

Entre las conceptualizaciones más significativas destacan *clase de puesto, clase de puesto o nomenclatura equivalente, nomenclatura y puesto*, las cuales enuncian nociones pertenecientes a la rama de la administración de recursos humanos y que constituyen criterios objetivos para definir cuando resulta procedente o improcedente la transición entre esquemas salariales.

En relación con esos términos, debe apuntarse, su uso como criterios de transición entre esquemas salariales tiene **carácter complementario**, porque facilita la implementación de lo dispuesto en el transitorio XI de la LMEP, que, por jerarquía normativa, constituye el parámetro legal aplicable a los procedimientos de transición entre esquemas salariales. Conviene recordar que el transitorio indicado menciona las *variaciones en la categoría salarial* como el elemento para discernir cuando procede o no la transición entre esquemas salariales. Al respecto, se puede consultar el criterio de esta Dirección Jurídica, número DJ-C-510-2023, de 7 de noviembre de 2023.

El segundo apartado de la circular se llama *Implementación del nuevo Esquema Salarial Global y reglas de transición de conformidad con lo establecido en la LMEP*. Este

se divide en cinco subapartados, cada uno de ellos referido a distintas circunstancias, y al tratamiento que debe brindarse a esos supuestos. Los siguientes cuadros sintetizan lo indicado en los subapartados referidos, debiendo tenerse presente que su redacción tiende a explicar los casos en que debe mantenerse o variar el esquema salarial:

**2.1 El nuevo esquema de remuneración por Salario Global establecido en la LMEP y su Reglamento, para las personas servidoras públicas, aplicará estrictamente y sin dilación en los siguientes supuestos:**

Lineamiento	Resumen
<p><b>2.1.1. Personas servidoras públicas de nuevo ingreso:</b> El Salario Global es el esquema de remuneración que debe aplicarse para toda persona servidora pública de nuevo ingreso. Una persona que hubiese estado nombrada en alguna institución pública previamente, sea en un puesto con condición de propiedad, interino, de confianza o de jerarquía, no se considera de nuevo ingreso.</p> <p>Las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a partir de 10 de marzo del presente año que se hubiesen remunerado con Salario Global transitorio conforme con la Directriz Ministerial N° 001-2023-PLAN del 10 de marzo de 2023, les es aplicable el Salario Global definitivo emitido por MIDEPLAN, por lo que, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH's) deberán realizar el traslado y tomar las medidas administrativas correspondientes para ello, realizando las previsiones presupuestarias respectivas.</p>	<p>Personas servidoras de nuevo ingreso a la Administración Pública serán remuneradas con Salario Global.</p> <p>Personas servidoras de nuevo ingreso a partir del 10 de marzo de 2023 que hayan sido remuneradas con Salario Global Transitorio, pasarán a percibir Salario Global Definitivo, cuando este último sea aprobado.</p>
<p><b>2.1.2. Personas servidoras públicas de reingreso: aplicará el Salario Global en los siguientes casos:</b></p> <p><b>2.1.2.1.</b> Personas servidoras que, a pesar de haber tenido un nombramiento de previo o con posterioridad a la vigencia de la LMEP, indistintamente de la causa de cese, perdieron la continuidad laboral y reingresan a Administración Pública al establecerse una nueva relación de empleo público posterior al 10 de marzo de 2023, inclusive.</p>	<p>Personas servidoras de reingreso a la Administración Pública sin continuidad laboral, cuyo nuevo vínculo inició después del 10 de marzo de 2023, serán remuneradas con Salario Global.</p> <p>Personas servidoras de reingreso a la Administración Pública, con continuidad laboral, cuyo nuevo nombramiento implique un cambio en la clase de puesto, respecto al nombramiento anterior, siempre que la nueva clase de puesto sea de un nivel salarial, clasificatorio o jerárquico superior, serán remuneradas con Salario Global.</p>

<p><b>2.1.2.2.</b> Personas servidoras que a pesar de haber tenido un nombramiento de previo o con posterioridad a la vigencia de la LMEP, indistintamente de la causa de cese y con continuidad laboral, reingresan a la Administración Pública mediante un nuevo nombramiento que implica un cambio en la clase de puesto respecto de la cual agrupaba el puesto previamente ocupado, siempre que esta nueva clasificación sea de un nivel salarial, de clasificación o jerárquico superior a la que anteriormente agrupaba el puesto que ocupó o mientras ésta nueva clase asociada al puesto no sea homóloga, equivalente ni del nivel inferior a la clasificación del puesto previamente ocupado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En sentido contrario, cuando la nueva clase de puesto sea homóloga, equivalente o inferior a la clasificación del puesto previamente ocupado, se mantendrá en Salario Compuesto.</li> </ul>
<p><b>2.1.3.</b> Personas servidoras que tengan un salario compuesto igual o puedan superar el Salario Global de la misma clase de puesto.</p> <p><b>2.1.3.1.</b> Deberá procederse con la transición inmediata al esquema de Salario Global, para las personas servidoras que, sin ser parte de nuevos nombramientos o movimientos, a la fecha de vigencia el nuevo esquema de Salario Global, tengan un salario total, compuesto y ordinario, igual al Salario Global mensual que corresponda simultáneamente para la clasificación de puesto ocupado.</p> <p><b>2.1.3.2.</b> La transición al Salario Global, también deberá aplicarse, cuando sin ser parte de nuevos nombramientos o movimientos de personal, o efecto de esos, con posterioridad a la fecha de vigencia el nuevo esquema de Salario Global, el salario total, compuesto y ordinario de una persona servidora, alcance o pueda superar el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia.</p> <p>Lo anterior implica, que si al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, la persona tenía un salario total</p>	<p>Personas servidoras que, a la fecha de vigencia del Salario Global, tengan un salario total, compuesto y ordinario, igual al Salario Global de la clasificación de puesto ocupado, pasarán a ser remuneradas con Salario Global.</p> <p>Con posterioridad a la fecha de vigencia del Salario Global, pasarán a ser remuneradas con Salario Global las personas servidoras cuyo salario total, compuesto y ordinario, alcance o pueda superar el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esto implica que, si al momento de entrar en vigor el Salario Global, la persona tenía un salario total inferior al Salario Global de la clasificación de su puesto, en ningún caso se permitirá un ajuste salarial que conlleve la superación y pago de una remuneración ordinaria superior al Salario Global.</li> <li>• Las personas servidoras con un Salario Compuesto menor al Salario Global de la clase de puesto correspondiente, continuarán devengando su salario con las condiciones inherentes al Salario Compuesto, de manera que su salario podrá incrementarse por anualidades o actualizaciones normativamente procedentes.</li> </ul>

inferior a la remuneración global que debe corresponder según la clasificación de su puesto, en ningún supuesto la Administración Activa podrá permitir que un ajuste salarial conlleve a la superación y pago de una remuneración ordinaria superior al Salario Global de referencia, lo correcto será que el pago respectivo se lleve hasta el monto que iguale el Salario Global y con ello se haga la transición a ese esquema salarial con la misma vigencia del ajuste, la modificación o nueva asignación.

No obstante, quienes devengan un Salario Compuesto menor al que le corresponde a su clase de puesto bajo la modalidad de Salario Global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, con todas las condiciones inherentes al esquema de Salario Compuesto, por lo cual el respectivo salario total podrá incrementarse por ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos (anualidades, dedicación exclusiva, carrera profesional u otros complementos); pero sin permitir que el Salario Global de referencia sea superado.

Excepcionalmente, las personas servidoras que tienen Salario Compuesto menor al Salario Global de la respectiva clase, podrán superar el Salario Global, pero únicamente tratándose de ajustes salariales que estén pendientes de materializarse, por ser éstos derechos adquiridos, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de la fecha de entrada en vigor del nuevo esquema de Salario Global, o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese esquema entrara en vigencia; esto de conformidad con la normativa que estuviese vigente en ese momento y estuviese pendiente únicamente la emisión de la respectiva resolución de pago por parte de la Administración.

- Excepcionalmente, las personas servidoras que tengan un Salario Compuesto menor al Salario Global, podrán superar el Salario Global, cuando se trate de ajustes salariales que estén pendientes de materializarse, por ser derechos adquiridos, impulsados o consolidados antes de la entrada en vigencia del Salario Global.

<p><b>2.1.4. Personas servidoras cuyo Salario Compuesto por ser mayor, pueda ser igualado o superado por el Salario Global de la misma clase de puesto.</b></p> <p>La transición inmediata al esquema de Salario Global deberá darse cuando sin ser parte de nuevos nombramientos o movimiento de personal a partir de la entrada en vigencia del nuevo régimen de Salario Global, el salario global asociado a la clasificación del puesto de referencia, alcance o pueda superar el salario total, compuesto, ordinario y mensual, de la cualquier persona servidora. Lo anterior considerando, que en la fecha de entrada en vigencia del nuevo esquema, el Salario Compuesto ordinario fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y quedase excluido por tal circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.</p> <p>A las personas servidoras que tienen Salario Compuesto mayor al Salario Global de la respectiva clase, no les son aplicables incrementos salariales de ningún tipo; salvo tratándose de ajustes salariales que estén pendientes de materializarse, por ser éstos derechos adquiridos, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, que se hubiesen consolidado desde antes de la fecha de entrada en vigor del nuevo esquema de Salario Global, o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese esquema entrara en vigencia; esto de conformidad con la normativa que estuviese vigente en ese momento y estuviese pendiente únicamente la emisión de la respectiva resolución de pago por parte de la Administración.</p> <p>En supuestos en los cuales una persona servidora que haya mantenido válidamente un Salario Compuesto superior al Salario Global de la clase correspondiente, y ese se vea disminuido (el salario total, ordinario, compuesto) por ajustes normales o procedentes en algún incentivo que percibe (por ejemplo el vencimiento de puntos de carrera profesional, rescisión o conclusión de contrato de Dedicación Exclusiva, o renuncia a dicho régimen, u</p>	<p>Una vez vigente el Salario Global, la persona servidora que percibe salario compuesto pasará a ser remunerada con Salario Global cuando el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia alcance o pueda superar el salario total, compuesto y ordinario, de la persona servidora; siempre que a la fecha de entrada en vigencia del Salario Global, el Salario Compuesto ordinario de la persona servidora fuese superior al Salario Global de referencia para la misma clasificación y quedase excluido de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Las personas servidoras que tengan Salario Compuesto mayor al Salario Global de la respectiva clase, no recibirán incrementos salariales, salvo aquellos que se encuentren pendientes de materializarse por ser derechos adquiridos impulsados o consolidados antes de la fecha de entrada en vigor del Salario Global.</li> </ul> <p>Cuando una persona servidora haya mantenido válidamente un Salario Compuesto superior al Salario Global de la clase respectiva, y ese se vea disminuido por ajustes normales o procedentes y, como consecuencia, el salario total respectivo quede igualado o por debajo del correspondiente Salario Global para la clasificación de su puesto, se deberá efectuar la transición al esquema de Salario Global a partir del mismo rige del ajuste.</p>
---	--

otro caso que pueda ser aplicable en otro complemento) y como consecuencia, el salario total respectivo quede igualado o por debajo del correspondiente Salario Global para la clasificación de su puesto, se deberá efectuar la transición al esquema de Salario Global a partir del mismo rige del ajuste.

**2.2. Supuestos en los que se podrá aplicar la transición y por ende la aplicación de un Salario Global, o un salario total conforme con las regulaciones respectivas establecidas en el esquema de Salario Compuesto. En los siguientes casos inherentes a movimientos de personal de personas que se mantengan sujetos al esquema de Salario Compuesto, dependiendo de valor salarial que al pautarse el movimiento de personal sea superior, se podrá aplicar la transición al esquema de Salario Global conforme con el rige del movimiento o bien la continuación de sujeción al esquema de Salario Compuesto:**

Lineamiento	Resumen
<p><b>2.2.1. En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificadorias, con vigencia posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global:</b> En supuestos de ascensos o nombramientos con carácter ascendente por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la del puesto ocupado de previo, pero sí de nivel superior, cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende o se nombra, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende o se nombra, se aplicará la transición al Salario Global. Caso contrario, la persona podrá continuar siendo remunerada conforme con las reglas del esquema de Salario Compuesto; sin embargo, por tratarse de un salario compuesto superior al Salario Global de referencia para la misma clasificación, quedará excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes, hasta tanto se cumpla con el supuesto de transición al esquema de Salario Global.</p> <p>Lo anterior será aplicable inclusive en supuestos estrictos de ascensos o movimientos ascendentes (por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior) en las estructuras clasificadorias,</p>	<p>En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificadorias, la persona servidora que percibe Salario Compuesto se remunerará con Salario Global cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría la persona en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el nuevo puesto.</p> <p>En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificadorias, la persona servidora que percibe Salario Compuesto mantendrá ese Salario Compuesto cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto sea inferior al salario total ordinario que devengaría la persona en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el nuevo puesto.</p> <p>En casos de personas servidoras remuneradas con Salario Compuesto que, a partir del 10 de marzo de 2023, presenten ascensos o nombramientos en una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior ascendente; podrán solicitar el traslado al esquema de Salario Global cuando éste resulte mayor al salario compuesto.</p>

pautados en condición interina o temporal y con inicio de rige posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global, no involucrándose por ende prórrogas o de la continuación sostenida de nombramientos previos, para los cuales se establecen las pautas específicas que deben considerarse.

En caso de personas que a partir del 10 de marzo del 2022, hayan tenido un movimiento de personal conforme con el supuesto indicado en este punto, sea en ascenso o nombramiento en una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior, a solicitud de parte, deberán ser trasladadas por las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos o instancias análogas, al esquema de salario global si éste resulta mayor al salario compuesto, las cuales deberán tomar las medidas administrativas correspondientes para ello, dado que la persona debió haber sido nombrada en el nuevo puesto con salario global.

**2.2.2. Ascensos en propiedad a un puesto al que se ascendió interinamente previo al 10 de marzo de 2023:** Las pautas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en el punto anterior y conforme con lo indicado en el RLMEP, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes del 10 de marzo de 2023 y posteriormente, sin mediar interrupción alguna en dicho nombramiento interino y cumpliendo con el procedimiento válido correspondiente, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad de previo. La anterior circunstancia en estricto, es la que hará posible la transición al esquema de Salario Global, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende propietariamente; caso contrario, la persona podrá continuar siendo remunerada conforme con las

<p>En caso de personas servidoras propietarias remuneradas con Salario Compuesto, que cuenten con ascenso interino previo al 10 de marzo de 2023, serán remuneradas con Salario Global cuando, sin mediar interrupción, son nombradas en propiedad en el nuevo puesto, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto antes ocupado en propiedad, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual asciende, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que asciende propietariamente.</p> <p>En caso de personas servidoras propietarias remuneradas con Salario Compuesto, que cuenten con ascenso interino previo al 10 de marzo de 2023, continuarán percibiendo Salario Compuesto cuando, sin mediar interrupción, son nombradas en propiedad en el nuevo puesto, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto antes ocupado en propiedad, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual asciende, sea inferior al salario total ordinario que devengaría en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que asciende propietariamente.</p>	

reglas del esquema de Salario Compuesto, pero con un salario total que deberá quedar excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes.

**2.3. Casos que no corresponden a supuestos que sustenten per se una transición al esquema de Salario Global. Los siguientes supuestos no deberán ser considerados como escenarios o circunstancias que ameriten o impliquen por sí mismos la transición al esquema de Salario Global y en consecuencia lo pertinente es la conservación del esquema de Salario Compuesto y salario total inherente a cada persona servidora:**

Lineamiento	Resumen
<p><b>2.3.1.</b> Los descensos, permutas, reubicaciones, recalificaciones o cambio de grupo ocupacional, cambios de grupo profesional, cambios de grado artístico, traslados internos o interinstitucionales cuando sean jurídicamente procedentes o cualquier otra figura con distinta denominación y que resulte equivalente a las citadas en este párrafo. Tampoco se considerará como supuesto que amerite o implique la transición al esquema de Salario Global, los casos de nuevos nombramientos sean en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba en el puesto inmediatamente antes del nuevo nombramiento.</p>	<p>No generaran por sí mismos un cambio de esquema salarial los descensos, permutas, reubicaciones, recalificaciones, cambios de grupo (ocupacional, profesional o artístico), traslados (internos o interinstitucionales) o figuras equivalentes a las anteriores.</p> <p>Tampoco generan cambio de esquema salarial los nuevos nombramientos en puestos con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inferior a la ostentada en el puesto inmediatamente anterior.</p>
<p><b>2.3.2.</b> No se aplicará el Salario Global a en casos de personas servidoras que, habiendo estado nombradas y sujetas al esquema de Salario Compuesto, reingresen al servicio público mediando continuidad laboral y ese reingreso sea a un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba previamente.</p>	<p>No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales el caso de las personas servidoras que habiendo estado nombradas se encontraban sujetas al Salario Compuesto, cuando reingresen a la Administración Pública, con continuidad laboral, siempre que ese reingreso sea a un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inferior a la ostentada previamente.</p>
<p><b>2.3.3.</b> Reincorporaciones al servicio público o al ejercicio de un puesto ocupado, tras mediar un supuesto de suspensión: No será aplicable el nuevo esquema de Salario Global, cuando, a partir de la entrada en vigor de éste, una persona que, habiendo tenido su remuneración amparada a un esquema de Salario Compuesto, se reincorpore al puesto (en el</p>	<p>No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales el caso de las personas servidoras que se reincorporen al puesto en el que han mantenido un nombramiento, o en otro puesto cuya clasificación sea equivalente, por haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el vínculo o ejercicio del puesto;</p>

cual ha mantenido un nombramiento) o en otro puesto cuya clasificación sea equivalente, por haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el vínculo o ejercicio del puesto en particular, no tratándose por ende de supuestos de interrupción de la relación de empleo público, para los cuales se disponen pautas particulares.

En concordancia con lo anterior, la aplicación del esquema de Salario Global que se dé en virtud de la ocupación de otro puesto de manera interina o en condición temporal, no implicará que solo por tal circunstancia, cuando la persona se reincorpore a ejercer el puesto que ocupase de previo en condición titular (propietaria), se deba remunerar conforme con el esquema de Salario Global; sino que al reincorporarse al puesto (el ocupado propiedad), se retomará la remuneración y esquema que le era aplicable en ese mismo de previo a pautarse la suspensión para ejercer el otro puesto.

manteniéndose el esquema salario aplicable antes de la suspensión para ejercer el puesto.

- La aplicación del esquema de Salario Global en virtud de la ocupación de otro puesto, en condición interina o temporal, no implicará que, al reincorporarse a ejercer el puesto ocupado de previo, en condición titular, se deba remunerar con el esquema de Salario Global, sino que al reincorporarse al puesto se retomará la remuneración y esquema que le era aplicable en ese mismo, previo a pautarse la suspensión para ejercer el otro puesto.

**2.3.4.** Las prórrogas en estricto de nombramientos, ascensos o descensos interinos o temporales, se tramitarán conforme la normativa vigente, manteniendo el esquema salarial conforme fue establecido válida y originalmente en el nombramiento o ascenso prorrogado.

No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales las prórrogas de nombramientos (ascensos o descensos, interinos o temporales); manteniéndose el esquema salario establecido en el nombramiento prorrogado.

**2.3.5.** Casos de personas con nombramientos o movimientos de personal establecidos de previo al 10 de marzo de 2023 y que los mismos mantengan continuamente con posterioridad a esa fecha, las condiciones preestablecidas; salvo se presente alguno de los demás supuestos indicados en estos lineamientos, la Ley Marco de Empleo Público o su Reglamento, ante el cual deberá procederse conforme se indique respectivamente.

No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales los nombramientos o movimientos de personal realizados antes del 10 de marzo de 2023, siempre que estos mantengan continuidad luego de esa fecha.

#### 2.4. Sobre la no reversión al esquema de Salario Compuesto

Lineamiento	Resumen
La persona servidora pública que haya tenido una transición al esquema de Salario Global en un puesto haya estado ejerciendo de manera propietaria o a la que le haya aplicado el esquema de Salario Global	Una vez que la persona servidora haya tenido una transición al esquema de Salario Global en un puesto ejercido en propiedad, o en el que se le haya aplicado el esquema de Salario Global con carácter definitivo,

con carácter definitivo, en ningún supuesto podrá darse una ulterior transición al esquema de Salario Compuesto; salvo que medie un proceso en el que se determine un vicio o causa para invalidar la aplicación del esquema de Salario Global.

no podrá darse una ulterior transición al esquema de Salario Compuesto.

- Salvo que medie un proceso en el que se determine un vicio o una causa para invalidar la aplicación del esquema de Salario Global.

#### 2.5. Personas servidoras que devengan salario único de previo a la entrada en vigencia del esquema de Salario Global derivado de la LMEP, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 38 del RLMEP.

Lineamiento	Resumen
<p>A partir de la entrada vigor del esquema de Salario Global derivado de la LMEP, las personas servidoras remuneradas conforme con otro esquema de salario único, podrán continuar siendo remuneradas en apego a ese.</p> <p>No obstante, si el salario único respectivo es mayor al Salario Global definido para su clase en amparo de lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, se le respetará el monto salarial válidamente devengado, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones hasta que su salario sea igualado o pueda ser superado por el Salario Global correspondiente, que se defina para su clase de puesto de conformidad con la LMEP y su reglamento. Cuando se cumpla esta última condición de igualdad o potencial superación con el Salario Global, se deberá hacer efectiva e inmediata la transición al esquema de Salario Global derivado de las disposiciones de la LMEP.</p> <p>En el caso de las personas servidoras que tengan salario único inferior al Salario Global definido para su clase en amparo de lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, se deberá efectuar una transición inmediata al nuevo esquema de Salario Global derivado de la LMEP y su reglamento.</p> <p>Sin embargo, casos en los que la ocupación y ejercicio de los puestos en virtud de los cuales se haya pagado salario único, sea temporal o interina, y pueda acontecer la finalización del respectivo nombramiento y a su vez la posible reincorporación a un puesto en propiedad en el cual prevalecía una</p>	<p>A partir de la entrada en vigor del esquema de Salario Global estipulado en la LMEP, las personas remuneradas con otro esquema de salario único podrán continuar siendo remuneradas con ese otro esquema, y se aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>Si el salario único es mayor al Salario Global definido para su clase, se le respetará el monto salarial, pero no se efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones hasta que su salario sea igualado o pueda ser superado por el Salario Global correspondiente, momento en el cual se le trasladará al esquema de Salario Global dispuesto en la LMEP.</p> <p>Si el salario único es menor al Salario Global definido para su clase, de manera inmediata se le trasladará al esquema de Salario Global dispuesto en la LMEP.</p> <p>* Esta regla no aplicará cuando la persona servidora se encuentre ocupando el puesto de manera temporal o interina y pueda finalizar el nombramiento y, a la vez, exista la posibilidad de reincorporarse a un puesto en propiedad, supuesto en el que se aplicarán las reglas de transición.</p>

remuneración conforme con el esquema de Salario Compuesto, la valoración específica del esquema salarial por aplicar, deberá hacerse en apego a los demás supuestos indicados en estos lineamientos y que sean aplicables.

**2.3. Comparación de los contenidos y las reglas deducidas de la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global, y de los criterios de la Dirección Jurídica número DJ-C-406-2023 y DJ-C-510-2023.**

Seguidamente, se presenta un cuadro comparativo en el que se expone el contenido actualizado de las reglas de transición enunciadas en este informe, todas ellas extraídas de la normativa vigente, así como los lineamientos de transición dictados por Mideplan en la circular *MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global*, aplicables dentro del ámbito de rectoría de ese ministerio. Además, ese cuadro contiene una tercera columna, en la que se incluye las consideraciones jurídicas de esta oficina, atinentes a los temas tratados en los documentos referidos.

Reglas de transición derivadas de la circular N° MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023. <i>Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global.</i>	Reglas de transición enunciadas en los criterios de la Dirección Jurídica con base en el Transitorio XI de la LMEP y los artículos 36 y 37 del RLMEP.	Observaciones de la Dirección Jurídica.
<b>Personas de primer ingreso a trabajar en la Administración Pública.</b>		
Personas servidoras de nuevo ingreso a la Administración Pública serán remuneradas con Salario Global.	Personas servidoras de nuevo ingreso a la Administración Pública percibirán salario global.	<u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.
Personas servidoras de nuevo ingreso a partir del 10 de marzo de 2023 que hayan sido remuneradas con Salario Global Transitorio,		<u>El lineamiento coincide</u> con lo estipulado en el Transitorio III del RLMEP.

<p>pasarán a percibir Salario Global Definitivo, cuando este último sea aprobado.</p>		<p>La Dirección Jurídica analizó el tema del Salario Global Transitorio y sus implicaciones en el criterio número DJ-C-128-2023, de 24 de marzo de 2023.</p>
<b>Personas servidoras públicas que reingresan a trabajar en la Administración Pública.</b>		
<p>Personas servidoras de reingreso a la Administración Pública sin continuidad laboral, cuyo nuevo vínculo inició después del 10 de marzo de 2023, serán remuneradas con Salario Global.</p>	<p>Personas servidoras con reingreso en el servicio público, sin continuidad laboral, percibirán salario global.</p>	<p><b>El lineamiento coincide</b> con las reglas derivadas de la normativa vigente.</p>
<p>Personas servidoras de reingreso a la Administración Pública, con continuidad laboral, cuyo nuevo nombramiento implique un cambio en la clase de puesto, respecto al nombramiento anterior, siempre que la nueva clase de puesto sea de un nivel salarial, clasificatorio o jerárquico superior, serán remuneradas con Salario Global.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En sentido contrario, cuando la nueva clase de puesto sea homóloga, equivalente o inferior a la clasificación del puesto previamente ocupado, se mantendrá en Salario Compuesto.</li> </ul>	<p>Personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir, a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad; o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada, recibirán salario global cuando el salario global del nuevo puesto sea <u>superior</u> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</p> <p>Personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir, a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad; o en el caso de las</p>	<p><b>El lineamiento NO coincide</b> con las reglas derivadas de los sub incisos i) y ii) del inciso a) del artículo 36 del RLMEP.</p> <p>Según las normas reglamentarias indicadas, quienes hayan laborado para la Administración Pública percibiendo salario compuesto y, posteriormente, salgan del sector público y reingresen a un puesto superior al precedente, sin perder la continuidad laboral, se regirán por las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Tendrán un cambio automático al salario global cuando el nuevo puesto sea en una clase o nomenclatura no equivalente a la precedente, si el salario global aplicable al nuevo puesto es superior al salario compuesto total ordinario que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</li> </ol>

	<p>personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada, continuarán percibiendo salario compuesto cuando el salario global del nuevo puesto sea <u>inferior</u> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</p>	<p>ii. En caso de que el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada con el esquema de salario compuesto.</p>
<p><b>Personas servidoras públicas contratadas antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público que se mantienen en sus puestos.</b></p>		
<p>Personas servidoras que, a la fecha de vigencia del Salario Global, tengan un salario total, compuesto y ordinario, igual al Salario Global de la clasificación de puesto ocupado, pasarán a ser remuneradas con Salario Global.</p>		<p><u>El lineamiento coincide</u> con la normativa vigente.</p> <p>Aunque no existe una regla legal o reglamentaria que regule expresamente el supuesto referido, lo cierto es que el contenido de la normativa vigente permite inferir que la paridad del salario compuesto de una persona servidora con el salario global de la clase de puesto en la que se encuentra nombrada esa persona genera el traslado de esa persona al esquema salarial unificado y su remuneración con Salario Global.</p>
<p>Con posterioridad a la fecha de vigencia del Salario Global, pasarán a ser remuneradas con Salario Global las personas servidoras cuyo salario total, compuesto y ordinario, alcance o pueda superar el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia.</p>	<p>Las personas servidoras públicas que reciban un salario compuesto menor al salario global asignado al puesto correspondiente continuarán percibiendo salario compuesto, el cual podrá incrementarse por cualquier concepto o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico aplicable, hasta igualar el salario global asignado al cargo respectivo. Una vez verificada esta última circunstancia, la persona será trasladada al esquema</p>	<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.</p>

	remunerativo unificado y percibirá Salario Global.	
Una vez vigente el Salario Global, la persona servidora que percibe salario compuesto pasará a ser remunerada con Salario Global cuando el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia alcance o pueda superar el salario total, compuesto y ordinario, de la persona servidora.	Las personas servidoras públicas que perciban un salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto continuarán recibiendo salario compuesto, hasta que lo alcance el salario global asignado al cargo respectivo. Una vez verificada esta última circunstancia, la persona será traslada al esquema remunerativo unificado y percibirá Salario Global.	<u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.
Cuando una persona servidora haya mantenido válidamente un Salario Compuesto superior al Salario Global de la clase respectiva, y ese se vea disminuido por ajustes normales o procedentes y, como consecuencia, el salario total respectivo quede igualado o por debajo del correspondiente Salario Global para la clasificación de su puesto, se deberá efectuar la transición al esquema de Salario Global a partir del mismo rige del ajuste.		El lineamiento refiere un supuesto de hecho no previsto en la LMEP o el RLMEP.  Sin perjuicio de lo anterior, estima esta Dirección que la propuesta ministerial resulta razonable y proporcionada, no solo porque respeta el ordenamiento jurídico, sino también porque brinda una solución favorable para la persona servidora, ya que otra opción implicaría esperar hasta que opere un reajuste salarial procedente, que generaría el mismo resultado que propone el lineamiento.
<b>Personas servidoras públicas contratadas antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público que presentan nuevos nombramientos o movimientos de personal.</b>		
En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificadorias, la persona servidora que percibe Salario Compuesto se remunerará con Salario Global cuando el	Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal	<u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.

<p>Salario Global aplicable al nuevo puesto sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría la persona en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el nuevo puesto.</p>	<p>ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir, a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad, o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada; pasarán al esquema salarial unificado (Salario Global) cuando el salario global del nuevo puesto sea <u>superior</u> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</p>	
<p>En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificadorias, la persona servidora que percibe Salario Compuesto mantendrá ese Salario Compuesto cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto sea inferior al salario total ordinario que devengaría la persona en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el nuevo puesto.</p>	<p>Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad, o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada; se mantendrán en el esquema salarial compuesto (Salario Compuesto) cuando el salario global del nuevo puesto sea <u>inferior</u> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</p>	<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.</p>
<p>En casos de personas servidoras remuneradas con Salario Compuesto que, a partir del 10 de marzo de 2023, presenten ascensos o nombramientos en una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel</p>		<p><u>El lineamiento parece coincidir con lo dispuesto en el Transitorio Único del artículo 36 del RLMEP.</u></p> <p>Dado que la norma reglamentaria citada y el lineamiento analizado condicionan la aplicación de su</p>

<p>superior ascendente; podrán solicitar el traslado al esquema de Salario Global cuando éste resulte mayor al salario compuesto.</p>		<p>contenido a la gestión del interesado, parece no existir infracción a la regla de irretroactividad de las normas y de los actos administrativos.</p>
<p>En caso de personas servidoras propietarias remuneradas con Salario Compuesto, que cuenten con ascenso interino previo al 10 de marzo de 2023, serán remuneradas con Salario Global cuando, sin mediar interrupción, son nombradas en propiedad en el nuevo puesto, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto antes ocupado en propiedad, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual asciende, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que asciende propietariamente.</p>		<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivada del artículo 36 del RLMEP.</p> <p>Este supuesto se encuentra previsto dentro de la regla que indica lo siguiente: <i>Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir, a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad, o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada; pasarán al esquema salarial unificado (Salario Global) cuando el salario global del nuevo puesto sea superior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</i></p>
<p>En caso de personas servidoras propietarias remuneradas con Salario Compuesto, que cuenten con ascenso interino previo al 10 de marzo de 2023, continuarán percibiendo Salario Compuesto cuando, sin mediar interrupción, son nombradas en propiedad en el nuevo puesto, materializando un movimiento ascendente y</p>		<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivada del artículo 36 del RLMEP.</p> <p>Este supuesto se encuentra previsto dentro de la regla que indica lo siguiente: <i>Las personas servidoras receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral,</i></p>

<p>definitivo respecto al puesto antes ocupado en propiedad, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual asciende, sea inferior al salario total ordinario que devengaría en caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que asciende propietariamente.</p>		<p><i>que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal ascendentes o en puestos superiores al precedente, es decir a un puesto de una categoría salarial superior a su puesto en propiedad, o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial superior a la anteriormente ocupada; se mantendrán en el esquema salarial compuesto (Salario Compuesto) cuando el salario global del nuevo puesto sea <u>inferior</u> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</i></p>
<p>No generarán supuestos de transición entre esquemas salariales los descensos, permutes, reubicaciones, recalificaciones, cambios de grupo (ocupacional, profesional o artístico), traslados (internos o interinstitucionales), figuras equivalentes a las anteriores, ni los nuevos nombramientos en puestos con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inferior a la ostentada en el puesto inmediatamente anterior.</p>	<p>Mantendrá el esquema salarial compuesto el personal activo (devengando salario compuesto) con movimientos por reubicación, traslado permuto o similares, cuando no haya cambio en la clasificación del puesto.</p>	<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.</p>
<p>No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales el caso de las personas servidoras que habiendo estado nombradas se encontraban sujetas al Salario Compuesto, cuando reingresen a la Administración Pública, con continuidad laboral, siempre que ese reingreso sea a un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero</p>	<p>Mantendrá el esquema salarial compuesto el reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, cuando el nuevo nombramiento sea en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive de nivel inferior a la ostentada en el nombramiento precedente al reingreso.</p>	<p><u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.</p>

homóloga, equivalente o inferior a la ostentada previamente.		
No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales el caso de las personas servidoras que se reincorporen al puesto en el que han mantenido un nombramiento, o en otro puesto cuya clasificación sea equivalente, por haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el vínculo o ejercicio del puesto; manteniéndose el esquema salario aplicable antes de la suspensión para ejercer el puesto.	Mantendrá el esquema salarial compuesto el personal activo que se reincorpora a su puesto en propiedad o titular, cuando ha estado recibiendo salario compuesto.	<u>El lineamiento coincide</u> con las reglas derivadas de la normativa vigente.
No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales las prórrogas de nombramientos (ascensos o descensos, interinos o temporales); manteniéndose el esquema salario establecido en el nombramiento prorrogado.		El lineamiento refiere un supuesto de hecho no previsto expresamente en la LMEP o el RLMEP.  Sin embargo, el contenido de esas normas permite inferir que las prórrogas de nombramiento no generaban un supuesto de transición entre esquemas salariales.
No generará un supuesto de transición entre esquemas salariales los nombramientos o movimientos de personal realizados antes del 10 de marzo de 2023, siempre que estos mantengan continuidad luego de esa fecha.		El lineamiento refiere un supuesto de hecho no previsto expresamente en la LMEP o el RLMEP.  Sin embargo, el contenido de esas normas permite inferir que los movimientos de personal previos al 10 de marzo de 2023 no generaban un supuesto de transición entre esquemas salariales.

Personas servidoras remuneradas conforme a otro esquema de salario único podrán continuar siendo remuneradas con ese otro esquema y se les aplicarán las reglas de transición antes expuestas.		<u>El lineamiento coincide</u> con lo estipulado en el artículo 38 del RLMEP.
--	--	---

### 3. Conclusiones.

De conformidad con lo expuesto y en atención a la consulta planteada por la Dirección de Gestión Humana, se concluye lo siguiente:

- 3.1.** La circular “*MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023 Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global*” fue emitida el 6 de diciembre de 2006, por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en ejercicio de la rectoría y las atribuciones concedidas en la Ley Marco de Empleo Público a ese ministerio.
- 3.2.** Dicha circular enuncia los lineamientos que deben seguir las jefaturas de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones integrantes del Sistema General de Empleo Público, sujetas al Régimen de Servicio Civil y bajo la rectoría de Mideplan (en materia de empleo público); para trasladar de esquema salarial al personal bajo su dirección.
- 3.3.** De lo anterior se infiere que ese instrumento es aplicable en forma obligatoria a las relaciones de servicio bajo la rectoría de Mideplan; quedando excluidas de ese ámbito de aplicación las relaciones de servicio exceptuadas de la rectoría ministerial.
- 3.4.** Tomando en cuenta que las relaciones de servicio judicial se encuentran sujetas a la rectoría de la Corte Suprema de Justicia, según acuerdo adoptado por ese órgano en el artículo XV de la Sesión de Corte Plena N° 65-2022, del 19 de diciembre de 2022, y, por ende, están excluidas de la rectoría en materia de empleo público de Mideplan; entonces, se infiere que la circular *MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-011-2023 / DG-CIR-016-2023 Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global* no constituye un instrumento normativo de aplicación obligatoria para el Poder Judicial.

- 3.5.** Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que el contenido de esa circular puede ser utilizado por la institución, como referencia para resolver los problemas que genere la actividad relacionada con los movimientos del personal judicial, cuando pueda operar transición entre sistemas remunerativos; siempre que ese contenido no afecte el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial, ni contravenga lo dispuesto en la LMEP y su Reglamento.

Atentamente,

**Lic. Luis Abner Salas Muñoz**  
**Asesor Jurídico**

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

Ref. 624-2024.-