

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

Mediante oficio número PJ-DGH-JP-0046-2023, de 23 de enero de 2023, remitido por correo electrónico el 27 de enero de 2023, la Dirección de Gestión Humana solicita a la Dirección Jurídica emitir *criterio legal que analice el pago de la anualidad 2023*, indicando que *el pago de esta procede siempre que las personas servidoras judiciales cuenten con una evaluación del desempeño del año 2022 y hayan completado 360 días laborados; sin embargo, con el fin de realizar una correcta interpretación de lo indicado en la Ley Marco de Empleo Público y sus transitorios, es necesario analizar ¿Cómo procede el reconocimiento de ese aumento por mérito cuyo cumplimiento sea durante el año 2023?.* Seguidamente se analiza la situación referida por la Dirección de Gestión Humana.

I. Criterio.

El pago del incentivo salarial por anualidad al funcionariado judicial se encuentra reconocido en el artículo 12 de la *Ley de Salarios del Poder Judicial*. Esa norma indica que el incremento salarial derivado del cumplimiento de tiempo servido en la institución se reconoce cada año, a partir de la fecha de ingreso, reingreso o ascenso de la persona, mientras exista continuidad en la prestación de servicios, agregando que las interrupciones continuas o intermitentes suspenden el cómputo de ese tiempo.

Artículo 12.- Los aumentos de sueldos que sean procedentes se concederán cada año a partir del ingreso, reingreso o ascenso del servidor, y estarán sujetos a las siguientes normas:

a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual categoría al que estaba ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo de tiempo para el aumento de salarios;

b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría que le corresponde; y si en los antiguos puestos hubiese adquirido derecho a uno o más aumentos, éstos se le computarán de acuerdo con la categoría del cargo al que se le asciende; y

c) Las interrupciones continuas o intermitentes en la prestación de servicios, excepto por motivo de vacaciones, incapacidades de la Caja Costarricense de Seguro Social y licencias con goce de sueldo que se concedan de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial, suspenderán el período anual requerido para el aumento de sueldo. No se tomarán en cuenta para el cómputo respectivo, las fracciones de tiempo menores de treinta días naturales. Para los efectos dichos, se entenderá que sí suspenden la continuidad del servicio las licencias sin goce de sueldo.

El numeral 64 del *Estatuto de Servicio Judicial* condiciona el reconocimiento del incentivo por anualidad a la calificación periódica de servicios. Mientras que el ordinal 5 de la *Ley de Salarios del Poder Judicial* sujeta el pago de sobresueldo a la disponibilidad presupuestaria.

Estatuto de Servicio Judicial

Artículo 64.- Si se tratare de aumentos por méritos, el Departamento los reconocerá cuando corresponda, con base en la calificación periódica de servicios y en los demás datos que figuren en el expediente personal del servidor, de acuerdo, con lo dispuesto en el artículo 5º, de la Ley de Salarios y las normas que dicte la Corte Plena.

La imposición de cualquier corrección disciplinaria interrumpirá el tiempo acumulado para el aumento, salvo que la Corte Plena resuelva lo contrario atendiendo a la índole de la corrección, a los hechos que la motivaron y a la hoja de servicios del interesado.

Ley de Salarios del Poder Judicial

Artículo 5.- Los aumentos previstos en la escala, que se produzcan con motivo de las asignaciones de clases o de las reasignaciones que sean necesarias y los que pudieren producirse por salarios adicionales o sobresueldos, estarán sujetos a las disponibilidades presupuestarias.

El artículo 4 del *Reglamento para el reconocimiento de tiempo servido en el Poder Judicial y en otros entes públicos para efectos de pago de anualidades y la jubilación en el Poder Judicial* indica que la anualidad se reconoce a la persona servidora judicial que labore en la institución durante un año salarial, en forma continua y efectiva, a partir del aniversario de su ingreso o reingreso al Poder Judicial. Agrega, la continuidad en la prestación de servicios se suspende por permisos sin goce de salario iguales o superiores a un mes y el conteo del tiempo se interrumpe por la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de salario igual o superior a un mes, caso en el que se corre la fecha de cumplimiento de tiempo servido.

Artículo 4º-Las anualidades y su pago en el Poder Judicial: Se reconocerán aumentos de sueldo anuales a partir del ingreso y del reingreso, cada vez que el servidor judicial cumpla con 360 días (año salarial) de labor continua efectiva. Los anuales estarán sujetos a las siguientes reglas:

1. El monto de la anualidad será definido por la Corte Suprema de Justicia. Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el monto por anual que corresponda al nuevo salario, y si en los antiguos puestos hubiese adquirido derecho a uno o más aumentos, estos se le computarán de acuerdo con la categoría del cargo que se encuentre ocupando. Las disposiciones de este inciso no rigen para los médicos. A ellos se les aplicará lo dispuesto en la Ley de Incentivos Médicos.

2. Los permisos sin goce de salarios iguales o superiores a un mes, afectarán la fecha en que el servidor cumple la anualidad. Para estos efectos, se entenderá que, las licencias sin goce de sueldo sí suspenden la continuidad del servicio. (Modificado por Corte Plena, en sesión N° 36-10 del 20 de diciembre de 2010, artículo XVII)

3. Cuando se imponga la suspensión sin goce de salario igual o superior a un mes, se suspenderá la relación laboral durante el período que establezca la sanción disciplinaria; y a efectos del cómputo del tiempo servido, se correrá la fecha en que el servidor cumpla la anualidad.

4. En el caso de las servidoras interinas, las licencias por maternidad se tomarán en cuenta como tiempo servido, para efectos de reconocimiento de anualidad, salvo que al inicio de la incapacidad no exista nombramiento vigente.

Además, el precepto 26 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública*, para el reconocimiento del incentivo por anualidad a la persona servidora judicial se debe tomar en cuenta lo dispuesto en esa ley y en el *Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*.

Artículo 26- Aplicación. Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a:

1. La Administración central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.
2. La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.

Los cánones 48 y 49 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* supeditan el pago de la anualidad al resultado del procedimiento de evaluación de desempeño, señalando que el incentivo se cancelará cuando la persona servidora obtenga una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación de desempeño.

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior.

Artículo 49- Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.

Por su parte, el *Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* remacha que el derecho a percibir una nueva anualidad se adquiere cada vez que la persona servidora cumple un año más de prestación de servicios, siempre que el procedimiento de evaluación de desempeño del período inmediato anterior culmine con una calificación equivalente a “muy buena” o superior. Añade, tal incentivo se reconoce a partir de la primera quincena del mes de junio de cada año y se hace efectivo según la fecha de cumplimiento de la anualidad de cada persona.

Artículo 14.- Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

a) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.

b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.

c) El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018, corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018, de conformidad con lo establecido en los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635, en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG-087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018.

d) De conformidad con el artículo 12 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, si el servidor fuera ascendido las anualidades acumuladas se le reconocerán con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, como un monto nominal fijo según lo dispuesto en el presente artículo. Bajo ningún supuesto se revalorizarán las anualidades que devengaba previo al ascenso. Aplicará de igual forma para el caso de descensos.

e) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todas las personas servidoras públicas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

f) Para el cálculo de anualidades, deberá reconocerse el tiempo prestado en otras instituciones estatales.

Conforme a la normativa transcrita, la persona servidora judicial adquiere el derecho a percibir el incentivo salarial denominado anualidad cuando obtiene una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente al cumplimiento de tiempo requerido para la constitución del derecho y, además, cumple un año (más) de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial (o la Administración Pública, cuando corresponda).

Según lo dicho, la coincidencia temporal de los requisitos mencionados genera para cada persona servidora judicial la posibilidad jurídica de percibir el monto correspondiente al incentivo salarial por cumplimiento de anualidad. En la práctica suele suceder que finalizado el procedimiento de evaluación

del desempeño con una calificación equivalente a “muy buena” o superior, se autoriza la posibilidad jurídica de reconocer un pago adicional por nueva anualidad, que se materializa cuando la persona servidora judicial cumple el año efectivo de labores.

Adicionalmente, esta Dirección Jurídica ha manifestado que, a partir del momento en que la situación jurídica de la persona servidora judicial contempla las condiciones requeridas por el ordenamiento jurídico para reconocer la anualidad, el Poder Judicial se encuentra obligado a pagar ese sobresueldo, siguiendo las reglas establecidas por la normativa que regula el alcance y la cuantificación del complemento referenciado, salvo que alguna norma legal debidamente aprobada suspenda temporalmente su pago o elimine de manera definitiva su reconocimiento.

A lo anterior se debe agregar, cuando alguno de los requisitos antes expuestos no concurre en la situación jurídica de determinada persona servidora judicial, ya sea porque no ha finalizado el período de evaluación del desempeño, de manera que no existe la calificación correspondiente, o bien porque no ha transcurrido el tiempo requerido para cumplir un año más de servicio efectivo, entonces, no existe aún derecho a percibir el aumento salarial por cumplimiento de una nueva anualidad.

En esos casos lo que existe es una simple expectativa de derecho, es decir, una posibilidad razonable de conseguir el derecho a percibir el incentivo salarial por una nueva anualidad, cuando se materialicen los requisitos y concurren en la situación jurídica de la persona servidora judicial. El contenido de esta expectativa no es exigible y, consecuentemente, tampoco es tutelable, pues hasta que el derecho se consolida surge la posibilidad de percibir su valor económico o exigir su cumplimiento.

Además, cuando la persona servidora judicial obtiene una calificación inferior a “muy buena” en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente al cumplimiento del tiempo requerido para obtener una nueva anualidad, pierde la posibilidad de percibir el incentivo salarial futuro, es decir, el aumento por anualidad correspondiente al nuevo tiempo cumplido. En este caso, tampoco existe derecho tutelable.

Ahora bien, partiendo de las consideraciones expuestas, procede analizar el pago del monto correspondiente al incentivo salarial por la anualidad del período 2022-2023, a cumplirse durante el transcurso del año 2023. Para abordar el tema de manera correcta lo primero que se debe hacer es tomar en cuenta lo dispuesto en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

Transitorio XI.- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.
- b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto

de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Al implementarse el nuevo régimen remunerativo de salario global, lo cual necesariamente requiere la aprobación de la columna salarial global definitiva, por ser ésta el elemento comparativo requerido para ejecutar el contenido del transitorio referido, la norma transcrita propone aplicar las siguientes reglas: **a.)** la persona servidora que perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto correspondiente continuará percibiendo salario compuesto, que podrá incrementarse por pago de incentivos, hasta que iguale el salario global asignado al puesto, momento en el que, al mes siguiente, se trasladará de manera definitiva al esquema remunerativo global, y; **b.)** la persona servidora que perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto continuará percibiendo salario compuesto, que quedará excluido de cualquier incremento salarial, por aumento a la base o por reconocimiento de incentivos, hasta que lo alcance el salario global asignado al puesto, momento en el que, al mes siguiente, se trasladará de manera definitiva al esquema remunerativo global.

Además, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, especialmente lo preceptuado en los incisos d) y e) del numeral 37, cuyo supuestos regulan la implementación del esquema remunerativo de salario global y los futuros ajustes salariales por incrementos o variaciones de incentivos, incluidas las anualidades, cuando las personas servidoras continúan percibiendo remuneración salarial compuesta.

Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. 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:

(...)

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 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.

En cuanto al tratamiento que debe brindarse al complemento salarial por anualidad, los incisos reproducidos reiteran las ideas expuestas en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y adicionan las reglas requeridas para resolver los temas de paridad salarial (entre remuneraciones compuestas y globales) y reconocimiento de actualizaciones salariales por circunstancias suscitadas antes de la entrada en vigencia del régimen remunerativo de salario global.

Según esa norma, una vez aprobada en forma definitiva la columna salarial global, así como la implementación del régimen remunerativo de salario global, aplican las siguientes reglas: **a.)** la persona servidora que perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo continuará percibiendo salario compuesto, que podrá incrementarse por pago de anualidades o actualizaciones salariales, hasta que su salario compuesto bruto alcance el salario global del cargo correspondiente, siguiendo las reglas establecidas en el inciso c) del artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, el cual estipula que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando la aplicación de cualquier incremento o anualidad conlleva a igualar o superar el monto del salario global del puesto correspondiente (aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes); **b.)** la persona servidora que perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo continuará percibiendo salario compuesto, pero no podrá resultar beneficiado por ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que el salario global del cargo respectivo alcance su salario compuesto bruto, y; **c.)** se deberá actualizar el monto del salario compuesto bruto que debe percibir la persona servidora que al momento de entrar en vigencia el régimen remunerativo de salario global tenga pendiente de resolver o materializar ajustes salariales (a la base o a complementos) requeridos (siempre que terminarán siendo aprobados) o consolidados antes de entrar en vigencia ese sistema de pago y, cuando esa persona deba recibir un salario compuesto actualizado mayor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto con los incrementos antes mencionados, pero no podrá resultar beneficiado por posteriores ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que el salario global del cargo alcance su salario compuesto bruto.

Adicionalmente, según lo indicado en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y el artículo 37 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, siguiendo el contenido del supuesto c.) expuesto en el párrafo anterior, cuando esa persona deba recibir un salario compuesto actualizado menor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto con los incrementos descritos, y podrá resultar beneficiado por posteriores ajustes incrementales o actualizaciones

en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que su salario compuesto bruto alcance el salario global del cargo concerniente.

Ahora bien, conforme a los parámetros establecidos en la normativa analizada, se infieren las siguientes reglas aplicables al pago del incentivo salarial por cumplimiento de anualidad correspondiente al período 2022-2023, durante el transcurso del año 2023:

- a. **Antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público:** La persona servidora judicial que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial antes del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público), tiene derecho a obtener el incentivo salarial de la anualidad correspondiente al período 2022-2023 y percibir en forma completa el monto respectivo, desde el momento en que completa los requisitos mencionados.
- b. **Después de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público:** En general, para las instancias de la Administración Pública sujetas a la Ley Marco de Empleo Público, conforme a los artículos 5.v, 31, 32, 33, 34 y 35 y el transitorio XI de esa legislación y los numerales 2, 5.28, 33, 35, 36 y 37 y el transitorio III de su reglamento, la implementación definitiva del esquema remunerativo de salario global requiere la aprobación de la metodología de valoración del trabajo y de la columna salarial global definitiva, por parte de las autoridades competentes en cada sector o institución pública.

Lo anterior quiere decir que, mientras no se encuentre aprobada la metodología de valoración del trabajo y la escala salarial global definitiva, sigue vigente el esquema de remuneración de salario compuesto. Se debe tener presente que el reglamento excepciona la vigencia del sistema remunerativo compuesto para aquellas relaciones de trabajo que involucren personas de nuevo ingreso a la Administración Pública, únicamente cuando se encuentre aprobada y vigente la columna salarial global transitoria prevista en el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

Trasladando lo anterior al Poder Judicial, se puede afirmar que el sistema remunerativo judicial de salario compuesto se mantendrá vigente mientras la Corte Suprema de Justicia aprueba la metodología de valoración del trabajo y la columna salarial global judicial definitiva. Cuando esos instrumentos sean validados por el jerarca institucional, el Poder Judicial deberá aplicar las disposiciones legales y reglamentarias de empleo público referidas al sistema remunerativo de salario global.

Importante señalar que la implementación del salario global transitorio previsto en el transitorio III del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, en el Poder Judicial, dependerá de la aprobación por parte de la Corte Suprema de Justicia de un instrumento normativo que instaure y regule la aplicación de esa forma de pago en la institución.

Consecuentemente,

b.1.) Antes de la aprobación de la columna salarial global judicial definitiva: la persona servidora judicial que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial después del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público) y antes de la aprobación en firme de la columna salarial judicial definitiva, tiene derecho a obtener el incentivo salarial de la anualidad correspondiente al período 2022-2023 y percibir en forma completa el monto respectivo, desde el momento en que completa los requisitos mencionados.

b.2) Después de la aprobación de la columna salarial judicial definitiva: la persona servidora judicial que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial después del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público) y después de la aprobación en firme de la columna salarial judicial definitiva y la implementación del esquema remunerativo de salario global en el Poder Judicial, debe acatar lo dispuesto en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, de manera tal que:

b.2.1.) Cuando perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto que podrá incrementarse por anualidades (y otros), hasta que iguale el monto que le correspondería por salario global y luego pasaría al esquema remunerativo de salario global.

b.2.2.) Cuando perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto que quedará excluido de cualquier incremento salarial en la remuneración base o en los complementos salariales, aun por anualidades, hasta que lo iguale el monto que le correspondería por salario global del puesto y, luego, se trasladaría al esquema remunerativo de salario global.

Es importante reiterar que las autoridades administrativas de la institución deberán mantener actualizada la información del salario compuesto devengado por quienes tengan pendientes de resolver o materializar ajustes salariales (a la base o a complementos) requeridos (siempre que terminarán siendo aprobados) o consolidados antes de entrar en vigencia de manera definitiva el régimen remunerativo de salario global, no solo porque esa información es el insumo legal necesario para determinar el régimen remunerativo a ellos aplicable, sino también para replicar el respeto a las situaciones jurídicas consolidadas previsto en el inciso d) del numeral 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

Conclusiones.

El derecho a percibir el incentivo salarial denominado anualidad se adquiere en el Poder Judicial por la obtención de una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente al cumplimiento de tiempo requerido para la constitución del derecho, y por el cumplimiento del año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial (artículos 5 y 12 de la *Ley de Salarios del Poder Judicial*, 64 del *Estatuto de Servicio Judicial*, 1, 3 y 4 del *Reglamento para el reconocimiento de tiempo servido en el Poder Judicial y en otros entes públicos para efectos de pago de anualidades y la jubilación en el Poder Judicial*, 26, 48 y 49 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* y 1 y 14 del *Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*)

El cumplimiento de los requisitos señalados genera a favor de la persona servidora judicial el derecho a recibir el incentivo por anualidad, así como el derecho a percibir en forma completa el monto correspondiente. Como se ha dicho en otras ocasiones, desde el cumplimiento efectivo de los requerimientos apuntados ese derecho forma parte de la esfera jurídica de la persona servidora judicial.

La falta de consolidación de alguno de los requisitos antes indicados mantiene la situación jurídica de la persona servidora judicial como una expectativa de derecho, cuyo contenido no es exigible, ni tutelable. Además, el decaimiento definitivo de cualquiera de los requisitos indicados elimina la posibilidad de percibir el incentivo salarial por anualidad futura.

En lo atinente al pago de la anualidad del periodo 2022-2023, aparte de lo señalado, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, cuyo contenido plantea que desde la implementación definitiva del esquema remunerativo de salario global: **a.)** la persona servidora que perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto correspondiente continuará percibiendo salario compuesto, que podrá incrementarse por pago de incentivos, hasta que iguale el salario global asignado al puesto, momento en el que, al mes siguiente, se trasladará de manera definitiva al esquema remunerativo global, y; **b.)** la persona servidora que perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto continuará percibiendo salario compuesto, que quedará excluido de cualquier incremento salarial por aumento a la base o por reconocimiento de incentivos, hasta que lo alcance el salario global asignado al puesto, momento en el que, al mes siguiente, se trasladará de manera definitiva al esquema remunerativo global.

Además, es necesario considerar los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, especialmente lo dispuesto en los incisos d) y e) del ordinal 37, los cuales postulan que desde la implementación definitiva del esquema remunerativo de salario global: **a.)** la persona servidora que perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo continuará percibiendo salario compuesto, que podrá incrementarse por pago de anualidades o actualizaciones salariales, hasta que su salario compuesto bruto alcance el salario global del cargo concerniente; **b.)** la persona servidora que perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo continuará percibiendo salario compuesto, pero no podrá resultar beneficiada por ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que el salario global del cargo referente alcance su salario compuesto bruto, y; **c.)** la administración activa deberá actualizar el monto del salario compuesto bruto que debe percibir la persona servidora que al momento de entrar en vigencia el régimen remunerativo de salario global tenga pendientes de resolver o materializar ajustes

salariales requeridos o consolidados antes de la implementación del régimen remunerativo de salario global y: **c.1.)** cuando esa persona deba recibir un salario compuesto actualizado mayor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto con los incrementos antes mencionados, pero no podrá resultar beneficiado por posteriores ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que el salario global del puesto alcance su salario compuesto bruto, o; **c.2.)** cuando esa persona deba recibir un salario compuesto actualizado menor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto con los incrementos descritos, y podrá resultar beneficiado por posteriores ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base o en los complementos salariales, hasta que su salario compuesto alcance el salario global del puesto.

La interpretación y aplicación integral de las disposiciones citadas, junto a los numerales 5.v, 31, 32, 33, 34 y 35 de la Ley Marco de Empleo Público y los ordinales 2, 5.28, 33, 35, 36 y 37 y el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, permite establecer las siguientes reglas para el pago del incentivo salarial por cumplimiento de anualidad correspondiente al período 2022-2023:

a.) Antes de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público: La persona servidora judicial que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial antes del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público), tiene derecho a obtener el incentivo salarial de la anualidad correspondiente al período 2022-2023 y percibir en forma completa el monto respectivo, desde el momento en que completa los requisitos mencionados.

b.) Después de entrar en vigencia la Ley Marco de Empleo Público:

b.1.) Antes de la aprobación de la columna salarial judicial definitiva: la persona servidora judiciales que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial después del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público) y antes de la aprobación en firme de la columna salarial judicial definitiva, tiene derecho a obtener el incentivo salarial de la anualidad correspondiente al período 2022-2023 y percibir en forma completa el monto respectivo, desde el momento en que completa los requisitos mencionados;

b.2.) Después de la aprobación de la columna salarial judicial definitiva: la persona servidora judicial que obtuvo una calificación equivalente a “muy buena” o superior en el procedimiento de evaluación del desempeño precedente y cumple el año de prestación efectiva de servicios en el Poder Judicial después del 10 de marzo de 2023 (fecha en que entra a regir la Ley Marco de Empleo Público) y después de la aprobación en firme de la columna salarial judicial definitiva, debe acatar lo dispuesto en el transitorio XI de la Ley

Marco de Empleo Público y los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, de manera tal que:

b.2.1.) cuando perciba salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto que podrá incrementarse por anualidades (y otros), hasta que iguale el monto que le correspondería por salario global y al mes siguiente pasaría al esquema remunerativo de salario global, y;

b.2.2.) cuando perciba salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo, continuará percibiendo salario compuesto que quedará excluido de cualquier incremento salarial en la remuneración base o en los complementos salariales, aun por anualidades, hasta que lo iguale el monto que le correspondería por salario global y al mes siguiente se trasladarían al esquema remunerativo de salario global.

Lo anterior queda sintetizado en el cuadro expuesto a continuación:

Anualidad 2022-2023.	Antes de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.	Después de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.
	<p>Tiene derecho a percibir la anualidad completa quien obtenga una calificación equivalente a “muy bueno” o superior en la evaluación del desempeño del período precedente y cumpla un año más de tiempo servido antes del 10 de marzo de 2023.</p>	<p>A partir del 10 de marzo de 2023, se debe aplicar Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes de la implementación del esquema remunerativo de salario global en el Poder Judicial, se sigue pagando salario compuesto y tiene derecho a percibir la anualidad completa la persona servidora judicial que obtenga una calificación equivalente a “muy bueno” o superior en la evaluación del desempeño del período precedente y cumplan un año más de tiempo servido antes de la aprobación en firme de la columna salarial global judicial definitiva. • Después de la aprobación de la columna salarial global judicial definitiva y la correspondiente implementación del esquema remunerativo de salario global, se debe aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los artículos 36 y 37 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quien perciba salario compuesto menor al salario global continuará recibiendo salario compuesto que podrá incrementarse por anualidades, hasta que iguale el monto correspondiente al salario global y al

		<p>mes siguiente pasaría al esquema remunerativo de salario global.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Quien perciba salario compuesto mayor al salario global continuará recibiendo salario compuesto y quedará excluido de cualquier incremento salarial en la remuneración base o en los complementos salariales, aun por anualidades, hasta que lo iguale el monto que le correspondería por salario global y al mes siguiente se trasladaría al esquema remunerativo de salario global.
--	--	---

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico