

San José, 18 de agosto de 2023
DJ-C-349-2023

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

Estimada señora

En oficio número PJ-DGH-JP-364-2023, de 29 de junio de 2023, remitido el 4 de julio de 2023, la Dirección de Gestión Humana formula la siguiente consulta:

[S]e requiere contar con un criterio legal que analice el régimen salarial que correspondería para los siguientes casos:

- *Si una persona se encuentra nombrada en propiedad o de manera regular interina en un puesto donde se le paga salario compuesto y asciende y por este ascenso le corresponde salario global, al regresar al puesto anterior ¿Se mantendría en salario global o regresa a salario compuesto? Considerar para este caso que ya el salario global se encuentra vigente.*

Para ejemplificar el caso, se cita un ejemplo:

- *Servidor con nombramiento por el periodo 01 de abril al 30 de junio de 2023, como técnico administrativo 2. El pago se realiza con salario compuesto.*
- *Asciende como Profesional 2, para lo cual se registra una acción de personal por el día 30 de junio 2023. El pago por este día se realiza con salario global.*
- *Se incluye una prórroga de nombramiento como técnico administrativo 2, a partir del primero de julio 2023 hasta el 30 de septiembre de 2023, ¿Regresa con salario global o por componentes?*

Por otra parte, después de un cierre colectivo, ¿cómo aplicamos la regla del salario precedente para una nueva prórroga de nombramiento? La inquietud nace de que, en la institución existen casos de personas propietarias que ascienden y de personas con nombramiento interino, cuyos nombramientos no son prorrogados por motivos institucionales durante los cierres colectivos.

Entonces, al regresar al puesto que venían ocupando antes de la suspensión del nombramiento o del ascenso ¿continúa en el régimen salarial anterior o este debe variarse?

La consulta remitida por la Dirección de Gestión Humana contiene dos interrogantes. La primera referida al esquema salarial aplicable a las personas servidoras judiciales, propietarias o interinas, que realizan ascensos temporales dentro de la institución. La segunda relacionada con el esquema salarial que debe utilizarse para cancelar la remuneración de las personas servidoras judiciales propietarias ascendidas en forma temporal o interinas, cuando se da una prórroga de nombramiento, caso en el que, además, debe tomarse en cuenta la existencia de los cierres colectivos. Ambas situadas en un escenario en el que se encuentra vigente el esquema remunerativo unificado.

En vista de ello, a continuación, se analiza, en forma general, la situación jurídica de las personas servidoras judiciales interinas que ascienden dentro de la institución y, luego, las normas de derecho público que regulan la transición de las personas servidoras entre regímenes salariales (compuesto a unificado), para determinar las reglas aplicables a los procesos de cambio de esquema salarial. Posteriormente, tomando como referencia las reglas indicadas, se contestarán las consultas remitidas por la Dirección de Gestión Humana, abordando cada uno de los supuestos de hecho mencionados por esa oficina.

Criterio.

1. Cuestiones introductorias.

1.1. La situación jurídica de las personas servidoras judiciales interinas que ascienden.

Con la intención de sustentar y realizar las distinciones existentes en el tratamiento que debe brindarse, por un lado, a las personas servidoras judiciales propietarias y, por otro lado, a las personas servidoras judiciales interinas, corresponde estudiar, en primer lugar, el tema de la situación jurídica de las personas servidoras públicas en condición interina que aceptan y realizan ascensos temporales dentro de la administración pública.

Sobre ese particular, la jurisprudencia ha indicado que, en ese supuesto, opera la pérdida del interinazgo originario. Según la Sala Constitucional, cuando un funcionario interino es ascendido en forma temporal a otro puesto, éste pierde (los derechos derivados del) interinazgo anterior, pues el primer nombramiento se extingue con la aceptación y aplicación del segundo. Sobre el tema, se puede consultar las resoluciones número 2000-011404, de las quince horas y once minutos del 20 de diciembre de 2000, 2003-006431, de las diez horas y diecisiete minutos del 4 de julio de 2003, 2007-006105, de las diecisiete horas y nueve minutos del 8 de mayo de 2007, 2014-011347, de las diez horas y cinco

minutos del 11 de julio de 2014, y 2019-009332, de las nueve horas y veinte minutos del 24 de mayo de 2019.

Además, por su relación con la temática planteada por la oficina consultante, conviene citar un extracto de la última resolución mencionada en el párrafo anterior (2019-009332), en la que se analiza la situación de una persona servidora judicial interina que aceptó un nombramiento temporal en otro cargo y, posteriormente, finalizado el ascenso provisional, solicitó la restitución en el cargo interino originario, reclamó que fue rechazado argumentándose que *“(…) revisadas las argumentaciones vertidas por las dos partes interesadas, así como el cuadro fáctico del caso en concreto, este órgano constitucional –a la luz de lo señalado en los precedentes citados en considerando anterior–, no estima que, en la especie, las autoridades del (...) hayan violentado los derechos fundamentales de la tutelada. Siguiendo el criterio sostenido por este Tribunal, la recurrente no tiene derecho a reclamar actualmente la continuidad de su nombramiento [interino] en la plaza No. (...), pues este último lo perdió una vez que decidió ascender como Juez 3 de manera temporal. La estabilidad impropia que la Sala podría haberle reconocido a la amparada (cumpliéndose otras condiciones también establecidas al efecto), es el de no haber sido sustituida por otro servidor interino durante el nombramiento que efectuó en calidad de jueza; pero no al pretender regresar a la plaza que ocupaba interinamente como técnica. Nótese que, a tenor de lo señalado por este Tribunal en las oportunidades ya citadas, desde el momento que la amparada aceptó su nombramiento en ascenso, se originó un nombramiento en la plaza No. (...) que creó derechos subjetivos para el funcionario que la sustituyó, en este caso, del servidor (...), los cuales no pueden ser ahora desconocidos. Bajo dicha inteligencia, esta Sala no observa una actuación arbitraria o infundada de parte de los recurridos que haya vulnerado los derechos fundamentales de la recurrente. Por consiguiente, lo que procede es desestimar el presente proceso de amparo”* (el destacado es añadido).

La regla señalada admite como excepción la sustitución de una persona interina por otra más idónea o mejor calificada, por aplicación del criterio constitucional de idoneidad comprobada, previsto en el artículo 192 de la Constitución Política, eso sí, mediando la justificación y motivación administrativas correspondientes, tal y como lo explicó la Sala Constitucional en las resoluciones número 2008-004423, de las dieciséis horas y treinta y siete minutos del 25 de marzo de 2008, y 2019-012071, de las once horas y quince minutos del 2 de julio de 2019.

Asimismo, por su relación con las cuestiones tratadas en este criterio, se transcribe el siguiente extracto de la resolución número 2019-012071, en la que el tribunal constitucional indicó lo siguiente: *“Tradicionalmente, esta Sala ha reconocido que si bien los servidores interinos no ostentan el mismo grado de estabilidad que los funcionarios propietarios, lo cierto es que sí gozan de una estabilidad denominada impropia. En ese*

sentido, en un primer momento este Tribunal sostuvo que los servidores únicamente podían ser removidos de su puesto en los siguientes supuestos: a) cuando la plaza que ocupa el servidor interino sea sacada a concurso y se nombre a una persona en ella; b) por el retorno del funcionario que ocupa la plaza en propiedad; c) cuando el servidor sea removido por haber cometido una falta, luego de seguirle un debido proceso y d) cuando el servidor se encontraba nombrado por inopia, y la Administración nombre a una persona que sí cumpla con los requisitos para ocupar la plaza. Posteriormente, la Sala también aceptó que un servidor interino podía ser sustituido por otro funcionario en la misma condición, cuando el segundo era considerado una persona más idónea para ocupar el puesto, pues ello era una consecuencia lógica del principio de idoneidad que consagran los artículos 191 y 192 de la Constitución Política (...) Ahora bien, en el caso concreto se desestimó el recurso interpuesto por la recurrente, con base en el criterio jurisprudencial que ha venido sosteniendo esta Sala, en el sentido de un servidor interino perderá su nombramiento cuando ascienda en forma temporal a otro puesto. No obstante, el Tribunal considera necesario aclarar que lo anterior no impide que los funcionarios que se encuentren en este supuesto puedan volver a la plaza que venían ocupando en forma interina, cuando, a criterio de la Administración, estos servidores sean más idóneos o se encuentran mejor calificados que aquellos que los sustituyeron luego de que ascendieran. Lo anterior, tomando en cuenta que en cumplimiento del principio de idoneidad comprobada establecido por los numerales 191 y 192 constitucionales, en este caso se estaría en un supuesto válido para la sustitución de un interino por otro, conforme lo ha sostenido la propia jurisprudencia de la Sala, según se denota lo expuesto en el considerando II de esta sentencia”.

El tema referido en las consideraciones anteriores ha sido tratado por esta Dirección Jurídica, en el criterio número DJ-C-241-2020, del 13 de mayo de 2020. Por petición del Consejo Superior, en ese documento se analizó el impacto de las resoluciones de la Sala Constitucional número 2019-009332 y 2019-012071, sobre el manejo institucional de la temática referida a la situación de las personas interinas que atienden ascensos temporales dentro de la institución.

En ese criterio, conforme a las resoluciones de la Sala Constitucional, esta Dirección indicó que *“Lo expuesto, permite dilucidar que la Sala Constitucional mantiene el criterio de que la pérdida de la estabilidad impropia de la persona servidora judicial en un puesto determinado, se da cuando acepta un nombramiento en otro puesto en ascenso, pero que ello no cercena la posibilidad de que, ante la consideración de la Administración, pueda regresar al puesto prístino por razones de “idoneidad o mejor calificación”.*

Asimismo, concluyó, se pierde(n) (los derechos asociados a) el interinazgo cuando un funcionario es ascendido de forma temporal a otro puesto, por operar la extinción del

derecho a reclamar la continuidad de un nombramiento previo al ascenso, pues el primer nombramiento se interrumpe una vez que se decide ascender de manera temporal.

Además, estimó prudente introducir dentro de los lineamientos institucionales la posibilidad de reconocer el derecho a regresar al puesto anterior, a la persona interina que asciende, siempre que la administración considere que es más idóneo o mejor calificado que quien los sustituye, con base en criterios objetivos y técnicos predeterminados, debidamente expuestos y comunicados a las personas involucradas.

El criterio expuesto en las líneas precedentes fue ratificado por el Consejo Superior en el artículo XXII, de la Sesión número 51-2020, del 21 de mayo de 2020. Consecuentemente, en aquello que coincida con la temática abordada en este documento, teniendo presente que no existen elementos normativos o jurisprudenciales que modifiquen lo expuesto, esta Dirección considera pertinente e importante destacar que se mantienen vigentes las consideraciones expuestas y, consecuentemente, se reitera que el servidor interino que es ascendido de forma temporal a otro puesto, pierde el derecho al interinazgo anterior y que, excepcionalmente, podrá regresar al puesto originario, cuando medien razones de idoneidad o mejor calificación, debidamente acreditadas mediante el procedimiento administrativo correspondiente.

1.2. Normas y reglas referidas al cambio de régimen salarial en el empleo público.

La solicitud remitida por la Dirección de Gestión Humana parte de la presunta vigencia del régimen salarial unificado (y la implementación del salario global). Dicha premisa se respetará durante el desarrollo de este criterio, con la intención de emitir un documento de naturaleza jurídica que permita abordar y resolver los casos similares y análogos a los expuestos en la petición planteada por la oficina consultante, con la normativa vigente.

En esa línea, para responder las consultas formuladas por la Dirección de Gestión Humana se debe tener presente lo estipulado 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*, que regulan los supuestos de transición de las personas servidoras públicas del sistema remunerativo compuesto (con salario por componentes) hacía el sistema remunerativo unificado (con salario global).

El transitorio XI de la *Ley Marco de Empleo Público* dispone lo siguiente:

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.

Esa norma establece las reglas generales para trasladar a las personas servidoras públicas del aún vigente régimen remunerativo compuesto hacia el régimen remunerativo unificado, una vez que éste último adquiera eficacia. Según los incisos de esa norma, la transición referida se rige por las siguientes reglas básicas:

- * (Tratándose de personas servidoras públicas activas que reciban salario compuesto al implementarse el régimen remunerativo unificado)
- 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 actualizaciones en el pago de incentivos, hasta igualar el salario global asignado al cargo respectivo (y al mes siguiente se les trasladará al régimen remunerativo unificado).
- 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 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 (y al mes siguiente se trasladarán al esquema remunerativo global).

Para nuestra institución, lo indicado implica que, una vez aprobados y publicados los instrumentos legales requeridos para implementar el régimen remunerativo unificado,

éste deberá aplicarse a las personas servidoras judiciales que cuenten con nombramiento activo en ese momento, siguiendo los lineamientos antes descritos.

Adicionalmente, es importante reseñar el párrafo final del transitorio citado, que regula los aumentos salariales por costo de vida. Esa norma indica que los salarios de las personas servidoras públicas estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida mientras se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*¹, es decir, mientras la deuda del Gobierno Central sea igual o superior al 60% del Producto Interno Bruto. Lo anterior, entendido en sentido contrario, quiere decir que resultarán procedentes los aumentos salariales por costo de vida en el sector público cuando la deuda del Gobierno Central sea inferior al 60% del Producto Interno Bruto.

Por su parte los numerales 36 y 37 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* establecen lo que sigue:

Artículo 36. Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. 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, 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, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.

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) Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares: La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global en el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional cuando el salario global aplicable, según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario que devenga la persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente. En caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto, en virtud del principio de carrera administrativa.

¹ Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Artículo 11. Rangos de deuda que deben considerarse para determinar el crecimiento de gasto corriente. El gasto corriente de los presupuestos de los entes y los órganos del sector público no financiero crecerá según los siguientes parámetros de deuda del Gobierno Central (...) d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.

b) Permutas: Se deberá aplicar el salario global en el nuevo nombramiento en el caso de movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior a la que ocupa la persona funcionaria.

c) Salario global alcanzado por salario compuesto: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto 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.

Lo anterior de conformidad con el inciso a) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

d) Salario compuesto alcanzado por salario global: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, este fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y, además, quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

Lo anterior de conformidad con el inciso b) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

El cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente de si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular.

Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:

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, 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 permuta, 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 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.

Los artículos transcritos describen y regulan en forma específica algunas (pero no todas las) situaciones que pueden presentarse durante la implementación del régimen remunerativo unificado en la Administración Pública. Según el tenor de esas normas, lo siguientes supuestos se resuelven como se indica a continuación:

- a. Las personas trabajadoras nuevas, las personas con reingreso en el servicio público sin mediar continuidad laboral y las personas con reingreso mediando continuidad laboral cuando el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación, percibirán salario global.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personas de primer ingreso.	Régimen salarial unificado (con salario global).
Reingreso al servicio público sin continuidad laboral.	
Reingreso al servicio público con continuidad laboral, cuando nuevo nombramiento implique cambio de puesto y clasificación.	

- b. Las personas receptoras de salario compuesto, sean propietarias o interinas, que asciendan, o desciendan, en la estructura clasificatoria u ocupacional pasarán a salario global cuando el salario global aplicable en el nuevo puesto sea superior al salario total ordinario devengado por la persona trabajadora en el puesto precedente.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que asciende (o descende) en la estructura clasificatoria u ocupacional, cuando el salario global del puesto al que asciende es superior al salario total ordinario devengado en el puesto precedente.	Régimen salarial unificado (con salario global).

- c. Las personas receptoras de salario compuesto, sean propietarias o interinas, que asciendan, o desciendan, en la estructura clasificatoria u ocupacional conservarán el salario compuesto cuando el salario global aplicable en el nuevo puesto sea inferior al salario total ordinario devengado por la persona trabajadora en el puesto precedente.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que asciende (o desciende) en la estructura clasificatoria u ocupacional, cuando el salario global del puesto al que asciende es inferior al salario total ordinario devengado en el puesto precedente.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).

- d. Las personas receptoras de salario compuesto, sean propietarias o interinas, que registren un movimiento de personal por permuta, traslado o similares, pasarán a salario global cuando haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior a la ocupada anteriormente (en sentido contrario, cuando se dé un movimiento de personal por permuta, traslado o similares, se conservará el salario compuesto si no existe un cambio en la clasificación del puesto o, aun y cuando exista ese cambio, cuando el salario global de la nueva clasificación sea inferior al salario total ordinario recibido por la persona trabajadora en la clase ocupada anteriormente).

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que permuta, se traslada o otros supuestos similares, cuando haya cambio en la clasificación del puesto y el salario global del nuevo puesto sea superior al salario devengado en el puesto anterior.	Régimen salarial unificado (con salario global)
Personal activo que permuta, se traslada u otros supuestos similares, cuando no exista cambio en la clasificación del puesto.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto)
Personal activo que permuta, se traslada u otros supuestos similares, aunque exista cambio en la clasificación del puesto, cuando el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario devengado en el puesto anterior.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto)

- e. Las personas servidoras activas, sean propietarias o interinas, que reciban salario compuesto menor al salario global asignado al puesto respectivo

continuarán percibiendo salario compuesto, cuyo monto podrá incrementarse por pago de anualidades o actualizaciones salariales, hasta que su salario compuesto bruto 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)

- f. Las personas servidoras activas, sean propietarias o interinas, perceptoras de un salario compuesto mayor al salario global asignado al puesto respectivo continuarán recibiendo salario compuesto, el cual no podrá aumentar 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.

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)

- g. 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.

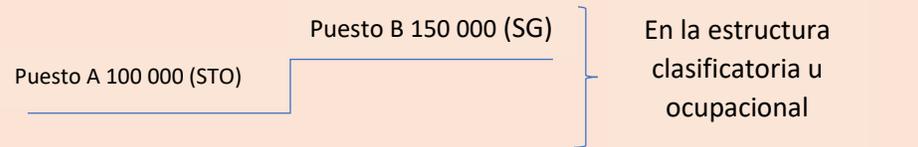
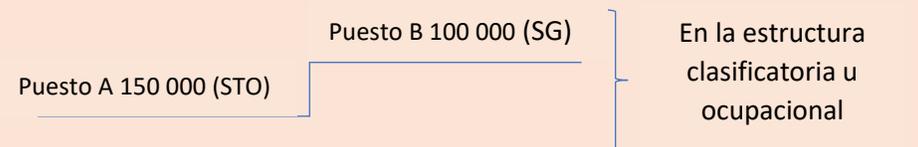
Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Personal activo que se reincorpora a su puesto en propiedad o titular, cuando ha estado recibiendo salario compuesto.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).

- h. 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 mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento sea en el puesto ocupado anteriormente, y; **ii.)** existan movimientos de personal por reubicación,

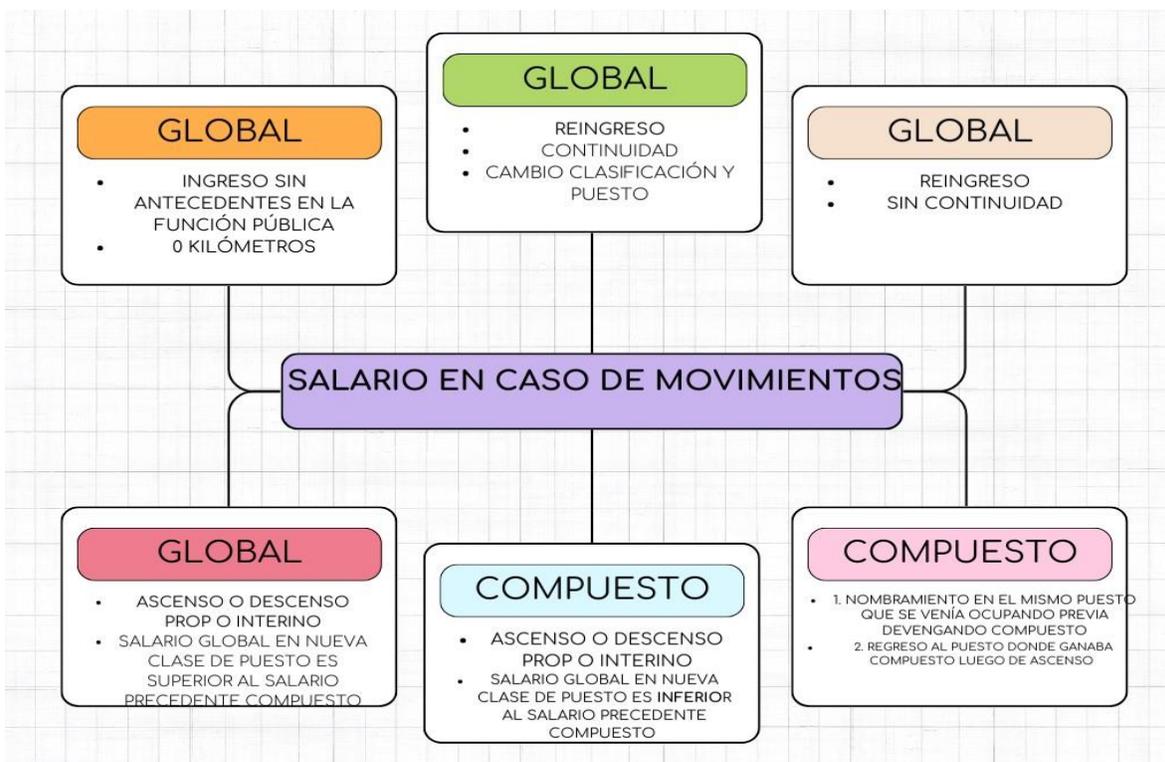
traslado, permuta o similares, siempre que no haya cambio en la clasificación del puesto.

Supuesto de hecho	Régimen salarial aplicable
Reingreso al servicio público mediando continuidad laboral, cuando el nuevo nombramiento sea en el mismo cargo ocupado anteriormente.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).
Personal activo (devengando salario compuesto) con movimientos por reubicación, traslado permuta o similares, cuando no haya cambio en la clasificación del puesto.	Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).

Lo anterior queda sintetizado en los siguientes gráficos:

Nuevos ingresos y reingresos	
Supuesto	Tratamiento
Nuevo ingreso (artículo 36)	Salario Global
Reingreso sin continuidad laboral (artículo 36)	Salario Global
Reingreso con continuidad laboral en el mismo puesto y clasificación (artículo 36 y 37.b.i) (luego aplica Transitorio XI LMEP)	Salario Compuesto
Reingreso con continuidad laboral en un puesto y clasificación distintos del último nombramiento (artículo 36)	Salario Global
Personas con relaciones de empleo previas a la LMEP (Movimientos de personal)	
Supuesto	Tratamiento
<p>Ascensos en propiedad en la estructura clasificatoria u ocupacional y el salario global (SG) del puesto en ascenso es mayor que el salario total ordinario (STO) del puesto precedente (artículo 36.a).</p> 	Salario Global
<p>Ascensos en la estructura clasificatoria u ocupacional y el salario global del puesto en ascenso es menor que el salario total ordinario del puesto precedente (artículo 36.a).</p> 	Salario Compuesto

<p>Nuevo nombramiento por Permutas, traslados, etc., con cambio de clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación es superior a “la que ocupa la persona funcionaria” (artículo 36.b).</p> <p style="text-align: center;">Clasificación de puesto distinta</p> <p>Puesto A 100000 → Puesto B 110000 (SG)</p>	Salario Global
Persona con Salario Compuesto que regresa su puesto en propiedad (artículo 37.a)	Salario Compuesto
Reubicaciones, traslados, permutas o similares sin cambio en la clasificación del puesto (artículo 37.b.ii) (luego aplica Transitorio XI LMEP)	Salario Compuesto
Personas con relaciones de empleo previas a la LMEP (Personal estático)	
Supuesto	Tratamiento
Salario Compuesto iguala o alcanza al Salario Global (artículo 36.c)	Salario Global
Salario Global iguala o alcanza al Salario Compuesto (artículo 36.d)	Salario Global
Quien perciba salario compuesto menor al Salario Global al entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global (artículo 37.c).	Salario Compuesto
Quien perciba salario compuesto mayor al Salario Global al entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global (artículo 37.d).	Salario Compuesto



2. Análisis de los casos consultados.

Partiendo de lo expuesto, corresponde revisar cada uno de los casos descritos por la Dirección de Gestión Humana, para determinar si encajan en alguno de los supuestos normativos citados y, por ende, se les aplica las reglas antes enunciadas o, si por el contrario, la situación de hecho carece de regulación especial aplicable y, en su orden, debe acudirse a la normativa administrativa general, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre o el derecho privado y sus principios para formular una solución particular para el presupuesto específico.

2.1. Reglas de transición de régimen salarial aplicables a la persona servidora judicial propietaria o interina que asciende y regresa al puesto en propiedad o al ocupado en forma interina y regular, una vez que se encuentre implementado el régimen salarial unificado (con salario global) en el Poder Judicial.

En el primer cuestionamiento, la oficina consultante expone la situación de una persona servidora judicial que “*se encuentra nombrada en propiedad o de manera regular interina en un puesto donde se le paga salario compuesto y asciende y por este ascenso le corresponde (recibir) salario global*”, preguntando, “*al regresar al puesto anterior*” esa persona “*¿se mantendría en salario global o regresa a salario compuesto?*”.

Para contestar esa interrogante se debe partir de los supuestos introducidos por la Dirección de Gestión Humana, referidos a la existencia de un nombramiento vigente al momento de implementarse el sistema remunerativo unificado (con salario global), así como a la vigencia y eficacia de ese esquema compensatorio dentro del Poder Judicial.

En ese escenario, al momento de implementarse el esquema remunerativo unificado (con salario global) en el Poder Judicial, conforme al transitorio XI de la *Ley Marco de Empleo Público* y los artículos 36 y 37 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, se aplicaría el contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial sobre la situación jurídica de la persona mencionada en el supuesto de hecho planteado por la oficina consultante.

Esa “*primera*” aplicación generaría los parámetros normativos y cuantitativos requeridos por la legislación antes citada, para trasladar a la persona servidora pública del régimen salarial compuesto al régimen salarial unificado (con salario global), cuando se encuentre destacada en el puesto que ocupa en forma propietaria o de manera interina con continuidad.

Además, conforme al contenido de la normativa citada, la aplicación referida en el párrafo anterior crea una situación jurídica consolidada a favor de la persona servidora

pública que ocupa activamente un cargo en el servicio civil al momento de implementarse el régimen salarial unificado (con salario compuesto), que le permitirá mantener el esquema salarial utilizado hasta ese momento para construir su remuneración, así como el monto vigente de su salario y, eventualmente, la posibilidad de ver actualizada esa suma, cuando corresponda, según lo previsto 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*.

Realizada esa “*primera*” aplicación de las normas y reglas de transición de esquema salarial, la persona servidora pública (propietaria o interina con continuidad en un puesto) puede moverse a otro cargo. En ese supuesto, atendiendo el motivo del movimiento, corresponderá aplicar las reglas previstas en los numerales 36 y 37 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.

Ahora bien, en este asunto, la Dirección de Gestión Humana consulta por el tratamiento que debe brindarse a la persona servidora judicial propietaria o interina que regresa a un puesto luego de atender un ascenso temporal dentro de la institución, y después de la implementación del esquema salarial unificado (con salario global) en el Poder Judicial. Por ello, este apartado se referirá únicamente a ese supuesto.

En ese caso específico, teniendo presente que, antes del ascenso, las circunstancias de la persona habrían recibido la aplicación del contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial, generando una situación jurídica consolidada; una vez finalizado el ascenso, al regresar al puesto desempeñado como titular o interino con regularidad (**cuando esta circunstancia resulte procedente**), esa persona continuará percibiendo el salario compuesto que hubiera arrojado la “*primera*” aplicación de las reglas de transición de esquema salarial, con las actualizaciones que corresponda efectuar, hasta que ese salario compuesto se iguale con el salario global del puesto respectivo (es decir, el puesto que ocupa en propiedad o de manera interina y regular), momento en el que se le deberá trasladar al régimen remunerativo unificado (con salario global).

En esta hipótesis es importante tener presente que, dependiendo del tiempo del ascenso, la situación salarial de la persona servidora judicial podría modificarse cuando regrese a su puesto propietario o interino con regularidad, pues las actualizaciones aplicables a su remuneración compuesta (en el puesto titular o interino) podrían colocar su salario dentro del rango de transición de esquema salarial, caso en el cual debe trasladarse a esa persona del esquema remunerativo compuesto al esquema remunerativo unificado (con salario global).

Análoga solución debe aplicarse en el siguiente supuesto. Siempre partiendo de la conjetura planteada por la Dirección de Gestión Humana, encontrándose vigente el sistema remunerativo unificado (con salario global), en el caso de la persona servidora judicial propietaria o interina con regularidad, cuya remuneración se construye con base en el

esquema salarial compuesto, que se mueve por ascenso a otro puesto y, luego de la aplicación del contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial, conserva el derecho a percibir remuneración compuesta, pero, transcurrido un tiempo, conforme a las citadas normas y reglas de transición, en el puesto en ascenso varía su situación y pasa a recibir salario global; cuando regrese a su puesto titular o interino con regularidad (**cuando esta circunstancia resulte procedente**) continuaría percibiendo el salario compuesto que hubiera arrojado la “*primera*” aplicación de las reglas de transición de esquema salarial, con las actualizaciones que corresponda aplicar, hasta que ese salario compuesto se iguale con el salario global aplicable al puesto respectivo (es decir, el puesto que ocupa en propiedad o de manera interina y regular).

Finalizado el ascenso referido en el supuesto anterior, también debe tenerse presente la posibilidad de trasladar del esquema remunerativo compuesto al esquema remunerativo unificado (con salario global) a esa persona, una vez que regrese al puesto que ocupa en forma propietaria o interina con regularidad, por haber variado su situación salarial con la implementación de las actualizaciones aplicables a su remuneración compuesta en el puesto titular o interino.

Siguiendo los parámetros indicados, el ejemplo propuesto por la Dirección de Gestión Humana se resuelve en los siguientes términos:

- Servidor propietario o interino (con estabilidad relativa), como técnico administrativo 2, con nombramiento por el período del 1 de abril al 30 de junio de 2023. Por aplicación del contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial, percibe salario compuesto.
- Ascende como profesional 2, por el día 30 de junio de 2023. En ese ascenso, por aplicación del contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial, percibe salario global.
- Se prorroga nombramiento como técnico administrativo 2, del 1 de julio al 30 de setiembre de 2023 (**esta situación se asume como parte del supuesto consultado por la Dirección de Gestión Humana, pero su materialización dependerá del ajuste de las circunstancias a las reglas expuestas en el apartado 1.1 del presente criterio**).
- La persona servidora judicial, finalizado el ascenso como Profesional 2, regresa al puesto de Técnico Administrativo 2, que ha venido ocupando como titular o de manera regular como interino (**esta situación se asume como parte del supuesto consultado por la Dirección de Gestión Humana, pero su materialización dependerá del ajuste de las circunstancias a las reglas expuestas en el apartado 1.1 del presente criterio**), y, por aplicación de las reglas de la continuidad laboral y del

contenido de las normas y reglas de transición de esquema salarial, percibirá el salario compuesto que hubiera arrojado la aplicación inicial de las normas y reglas de transición de esquema salarial en el puesto que ocupa en propiedad o de manera interina y regular.

Acá es importante señalar que los supuestos de hecho anteriormente analizados se refieren al caso de las personas servidoras públicas titulares o interinas con nombramiento activo al entrar en vigor el sistema remunerativo unificado (con salario global). Tales supuestos difieren de la situación de las personas servidoras públicas propietarias o interinas **(cuando esta circunstancia resulte procedente)** con ascenso temporal vigente al momento de implementarse el régimen remunerativo unificado (con salario global), pues, en ese caso, la primera aplicación de las reglas de transición de esquema salarial se da en el puesto ocupado en ascenso interino. Este tipo de casos se analiza en el siguiente apartado.

Además, debe tenerse presente las consideraciones realizadas en torno al tema de las personas servidoras judiciales interinas que aceptan ascensos temporales, pues, en la mayoría de los casos, al ascender, ellas perderán la estabilidad relativa que mantenían en el puesto antes ocupado de manera interina y regular, y sus movimientos posteriores deberán ser considerados nuevos movimientos de personal y, por ende, resueltos conforme a la normativa que resuelva aplicable, con excepción del caso en el que regresan al puesto interino y regular originario por aplicación de los criterios de idoneidad y mejor calificación.

2.2. Reglas aplicables al caso de las personas servidoras judiciales propietarias o interinas ascendidas que regresan al puesto en propiedad o al ocupado en forma interina y regular.

En la segunda interrogante, la Dirección de Gestión Humana solicita indicar la forma en que se debe aplicar la regla del salario precedente cuando se prórroga un nombramiento. Asimismo, pide tener presente el caso de las personas servidoras públicas propietarias o interinas que realizan ascensos interinos, cuyos nombramientos en ascenso no se prorrogan durante el cierre colectivo pero que, al finalizar ese cierre colectivo, regresan al puesto que ocupaban en ascenso interino, consultando cuál es el régimen salarial aplicable en esas situaciones, el utilizado antes del cierre colectivo o el que corresponda según las normas y reglas de transición de esquema salarial.

Como se aprecia, la consulta planteada por la Dirección de Gestión Humana menciona dos situaciones, similares entre ellas, pero no idénticas, porque presentan algunas particularidades que las diferencian. En vista de lo anterior, conviene responder esta interrogante analizando en forma separada cada uno de los supuestos de hecho incluidos en ella.

2.2.1. Reglas aplicables al caso de las prórrogas de nombramiento interino.

En primera instancia, la Dirección de Gestión Humana pregunta cómo aplicar la regla del salario precedente frente a la prórroga de un nombramiento. En ese caso, suponiendo que la prórroga implica la continuación del nombramiento y, por ende, conlleva implícita la permanencia de la persona servidora pública en el cargo, así como la continuidad laboral en el servicio público, entonces, no se requiere aplicar la regla de comparación entre el salario total ordinario devengado por la persona en el puesto precedente y el salario global aplicable a la nueva clase de puesto.

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* no regulan en forma expresa el tratamiento que debe brindarse a las prórrogas de nombramiento, sin embargo, de su contenido se infiere que las personas servidoras públicas contratadas antes de la implementación del régimen remunerativo unificado (con salario global), conservarán el régimen salarial vigente al momento de su contratación, siempre y cuando permanezcan en el mismo puesto.

Importante reiterar que la entrada en vigor del régimen remunerativo unificado (con salario global) conlleva la aplicación de las reglas de transición de esquema salarial, sobre las relaciones de empleo público vigentes al momento de implementarse ese nuevo esquema compensatorio. El resultado de esa aplicación genera, por un lado, los parámetros necesarios para trasladar a las personas servidoras públicas del régimen salarial compuesto al régimen salarial unificado, en el puesto activo, y, por otro, una situación jurídica consolidada a favor de quienes ejercen activamente la función pública, que les permite mantener el esquema salarial utilizado hasta ese momento para construir su remuneración (hasta que les corresponda ser trasladados al régimen salarial unificado), así como el monto vigente de su salario y, eventualmente, la posibilidad de ver actualizada esa suma, cuando resulte procedente.

También es relevante señalar que las consideraciones recién expuestas no aplican para las personas servidoras públicas contratadas después de la aprobación e implementación del sistema remunerativo con columna salarial **transitoria**, pues esas personas pasarán al régimen remunerativo unificado definitivo cuando este último se ponga en ejecución.

Sintetizando lo indicado, mientras exista continuidad en el nombramiento y la persona servidora pública permanezca en el mismo cargo, sin que medie suspensión o interrupción alguna en el vínculo que liga a esa persona con el puesto respectivo, se mantendrán las condiciones de trabajo aplicables a esa persona y, por ende, se conservará la condición salarial presente en su situación laboral.

Las observaciones anteriores podrán aplicarse al caso de las personas servidoras judiciales propietarias con ascenso interino, o interinas con nombramiento estable, aún y cuando se encuentren designados en otro cargo por ascenso interino (**cuando esa circunstancia resulte procedente**), siempre que esas personas estuvieran designadas en el ascenso interino al momento de entrar en vigencia el régimen remunerativo unificado (con salario global) y mientras se mantengan ocupando de manera ininterrumpida el mismo cargo en ascenso en el que se han nombrado.

2.2.2. Reglas aplicables al caso de las prórrogas de nombramiento de las personas servidoras judiciales propietarias en ascenso interino y a las personas servidoras judiciales interinas, durante los cierres colectivos.

En un segundo momento, la Dirección de Gestión Humana manifiesta inquietud por el tratamiento que debe brindarse a los casos de las personas propietarias con ascenso interino, o de las personas interinas con nombramiento regular y continuo, cuyos nombramientos no se prorrogan durante cierres colectivos y, finalizados esos cierres colectivos, regresan a laborar en el cargo que ocupaban de manera interina.

En este punto, la oficina consultante incluye dos situaciones distintas entre sí. Por un lado, menciona a las personas servidoras públicas en propiedad que realizan ascensos interinos, quienes, durante los cierres colectivos, regresan a su puesto en propiedad. Y, por otro lado, evoca a las personas servidoras públicas en condición interina que realizan nombramientos en un mismo cargo, de manera regular y continua, quienes ven suspendida su relación estatutaria durante los cierres colectivos. Conviene analizar cada caso por separado.

2.2.2.1. El caso de las personas servidoras judiciales propietarias en ascenso interino, durante los cierres colectivos.

En primer lugar, debe señalarse que las disposiciones administrativas relacionadas con los “cierres colectivos” en el Poder Judicial son manifestaciones materiales de las competencias discrecionales otorgadas en la *Ley Orgánica del Poder Judicial* a la Corte Suprema de Justicia (artículo 40 *ibidem*) y al Consejo Superior del Poder Judicial (artículos 40 y 81.20 *ibidem*), cuyo contenido, efectos y alcances se basan en aspectos de legalidad, oportunidad y conveniencia.

Por sustentarse en criterios de oportunidad y conveniencia, las disposiciones de cierre colectivo adoptadas por las autoridades institucionales tienen un carácter genérico, con la intención de cubrir la mayor cantidad posible de las innumerables particularidades que presenta la movilidad de la población judicial durante la semana santa y los fines de año, sin

reparar en casos específicos, aun y cuando las circunstancias particulares de un caso se repitan en varias ocasiones.

Además, sin perjuicio de lo anterior, con base en el contenido y la finalidad de las mencionadas disposiciones de cierre colectivo, los jefes institucionales suelen adoptar acuerdos que modulan la vigencia de nombramientos interinos y licencias con o sin goce de salario, suprimiendo o suspendiendo la regencia de esos nombramientos y licencias durante los períodos de cierre colectivo.

Ello implica que, frente a la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento, las disposiciones administrativas de cierre colectivo no pretenden regular en forma específica el trato que debe brindarse a las personas servidoras judiciales propietarias ascendidas en otro puesto, cuyo nombramiento interino no se prorroga durante los cierres colectivos. Suponer lo contrario implicaría dar a las disposiciones de cierre colectivo un efecto no previsto por los jefes institucionales.

Y, en vista de lo indicado, desde ahora urge señalar la conveniencia de que las autoridades judiciales tomen en cuenta los efectos de las disposiciones de la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento sobre las condiciones de empleo de las personas servidoras judiciales durante los cierres colectivos, para que en el futuro tomen las medidas administrativas que consideren apropiadas y procedentes, según sus competencias.

Ahora bien, teniendo claro lo anterior, debe agregarse que, en el caso de los interinatos y de las licencias con goce de sueldo basadas en el artículo 44 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial*, aprobadas para atender proyectos de interés institucional, (generalmente) existe una interrupción del nombramiento interino o de la licencia con goce de salario, durante el cierre colectivo de fin de año, debido al interés institucional de administrar en forma moderada y coordinada los recursos económicos y humanos bajo su cargo.

Esa interrupción provoca un “*corte*” en el nombramiento de las personas servidoras judiciales que forman parte de las cadenas de nombramientos originadas en esos interinatos o en esas licencias, reiterándose que ese “*corte*” se da en virtud de las disposiciones administrativas referidas a los cierres colectivos, emitidas para atender el interés (y la conveniencia) institucional de administrar los recursos judiciales con mesura.

Tal reiteración se hace para destacar que la intención de la entidad no es poner fin a la situación generada para atender el servicio público o el proyecto que interesa al Poder Judicial, pues, (también) generalmente, antes del cierre colectivo de fin de año, los jefes institucionales suelen aprobar un nuevo plazo de vigencia de esas licencias y de los nombramientos relacionados con ellas, para que se mantengan vigentes el año siguiente, a partir del primer día hábil de ese nuevo año. Lo cual evidencia la intención institucional de

mantener vigentes los proyectos y los nombramientos relacionados con esas licencias y esos interinazgos.

Ahora bien, aparejado a lo anterior, en virtud del principio de estabilidad relativa o impropia que protege la situación de las personas que desempeñan puestos públicos en condición interina, la institución mantiene en sus cargos a las personas que han participado en las cadenas de nombramientos generadas por las licencias y los interinazgos referidos, respetando para ellas los derechos derivados del tipo de estabilidad presente en esa situación.

Es fundamental tener presente la temática de la naturaleza legal de las disposiciones de cierre colectivo y su efecto sobre los nombramientos interinos, para resolver las cuestiones relacionadas con este apartado del criterio solicitado por la Dirección de Gestión Humana.

Tal y como lo apunta la oficina consultante, dentro de la institución sucede que las personas servidoras judiciales propietarias ascienden para atender nombramientos interinos en otras plazas, por ausencia temporal o definitiva de la persona titular en ese otro puesto, y, finalizado el periodo del nombramiento, regresan al cargo en el que ostentan propiedad.

Sin embargo, cuando el ascenso se genera por vacancia de la otra plaza o por licencia prorrogable, con o sin goce de salario, suele suceder que esos nombramientos extienden sus efectos en el tiempo, por prorrogas o nuevas licencias debidamente autorizadas y aprobadas, -en no pocas ocasiones- sobrepasando o abarcando los períodos correspondientes a los cierres colectivos.

Y es acá donde salta a la vista la importancia del tema de la naturaleza jurídica y legal de las disposiciones sobre cierre colectivo, pues en muchas ocasiones, aplicando criterios de oportunidad y conveniencia, los jerarcas institucionales deciden interrumpir (o “cortar”) durante el cierre colectivo los nombramientos interinos derivados de licencias prorrogables, ascensos temporales o de plazas vacantes, para reactivarlos a partir del primer día hábil siguiente al cierre colectivo.

Esa decisión afecta directamente la situación jurídica de las personas servidoras judiciales propietarias que se encuentran realizando nombramientos interinos en ascenso y que van a regresar a ese interinazgo una vez finalizado el cierre colectivo, pues, al “cortarse” la designación interina durante el cierre colectivo, las personas propietarias regresan a su puesto titular y, consecuentemente, durante ese período de cierre, sus condiciones laborales se modifican, pasando de las generadas por los deberes y derechos ligados al puesto ocupado en ascenso a las obligaciones y derechos vinculados con el puesto en propiedad.

Dicha situación ha sido aceptada -al menos tácitamente- por el funcionariado judicial, pues las condiciones de empleo no eran modificadas por el “*corte*” aludido. Esto significa que, a pesar de la interrupción temporal del nombramiento interino en ascenso, al regresar al interinazgo “*cortado*” por conveniencia institucional, las personas servidoras judiciales propietarias conservaban las condiciones de empleo asociadas al puesto en ascenso, como el sistema remunerativo compuesto, que conlleva la continuidad del monto del salario (más las actualizaciones que resulten procedentes).

Empero, a partir de la vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento, así como de la implementación definitiva del régimen remunerativo unificado, esa circunstancia podría verse modificada. Una vez que se apruebe y comience a ejecutar el régimen salarial unificado, los nuevos movimientos de personal podrán generar modificaciones en las condiciones de empleo de las personas servidoras públicas, con especial énfasis en el esquema remunerativo aplicable a sus relaciones de empleo, según se desprende claramente de lo establecido en el transitorio XI de la *Ley Marco de Empleo Público* y los ordinales 36 y 37 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.

Así, por ejemplo, al entrar en vigor el régimen salarial unificado (con remuneración global), la persona propietaria que realiza un ascenso interino para sustituir a una persona propietaria que han recibido una licencia con goce de salario para ejecutar labores en un proyecto especial, se podría ver inmersa en la siguiente dinámica:

- a. Al entrar en vigor el régimen salarial unificado, se le aplicará las normas y reglas de transición de esquema salarial, utilizando como referencia la relación de empleo activa en ese instante, que será el vínculo interino en ascenso. La mencionada aplicación fijará los parámetros necesarios para trasladar a esa persona del régimen salarial compuesto al régimen salarial unificado mientras se encuentre ocupando el puesto que desempeña en forma interina. En este supuesto, la persona permanecerá en el régimen salarial compuesto.
- b. Luego, mediando acuerdo del jerarca institucional (debidamente aprobado y comunicado), al establecerse el último día hábil del año laboral como fecha de finalización de la licencia con goce de salario relacionada con este caso, y su correspondiente sustitución, consecuentemente, en ese momento finalizará el nombramiento interino en ascenso de la persona sustituta.
- c. Una vez que termina el nombramiento de la persona sustituta que cuenta con nombramiento propietario en el Poder Judicial, ella -automáticamente- regresa a su cargo en propiedad, donde, según lo dispuesto en el inciso a) del artículo 37

del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, no se le aplicará el esquema salarial unificado, sino que se le mantendrá el esquema salarial compuesto, y -obligatoriamente- deberá realizarse una nueva aplicación de las normas y reglas de transición de esquema salarial, que -ahora- fijará los parámetros necesarios para trasladar a esa persona servidora pública del régimen salarial compuesto al régimen salarial unificado mientras se encuentre ocupando el puesto que desempeña en forma titular.

- d. En otro momento (que puede ser anterior a la finalización del nombramiento interino, como suele suceder en la institución), el jerarca judicial (no prorroga, sino que) aprueba una nueva licencia con goce de salario, a partir del primer día hábil del año laboral siguiente, para retomar la ejecución del proyecto especial y, con la intención de brindar continuidad al servicio público, nombra sustituto de la persona servidora judicial titular a la persona servidora judicial propietaria que venía atendiendo ese cargo como interino en ascenso.
- e. La consumación de la circunstancia descrita en el punto anterior va a generar un nuevo movimiento de personal (un nuevo nombramiento), pues se estaría frente a una nueva licencia con goce de salario y su consecuente sustitución, ya que no se dio la prórroga de la anterior licencia con goce de salario, ni la consiguiente extensión del nombramiento interino de la persona sustituta.
- f. Ahora bien, al materializarse lo indicado en los dos puntos anteriores, por tratarse de un nuevo movimiento de personal (nuevo nombramiento interino en ascenso para sustituir a una persona servidora judicial titular que presenta licencia con goce de salario) (no de una “simple” prórroga de una situación precedente), la persona que asciende (para sustituir al beneficiario de la licencia con goce de salario) podría ver modificadas -incluso en forma negativa- las condiciones de empleo aplicables en el puesto que recién ocupó de manera interina, pues, en esta suposición, debe aplicarse lo dispuesto en el inciso a) del numeral 36 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, cuyo contenido establece que los movimientos ascendentes de personal en propiedad generarán un cambio automático al salario global cuando exista movimiento en la estructura clasificatoria u ocupacional y el salario global aplicable al cargo del ascenso sea superior al salario total ordinario devengado por la persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente. Esa misma norma agrega, en caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto. En este supuesto debe tenerse presente que le corresponde al órgano administrador de recurso humanos

determinar cuando existe un movimiento en la estructura clasificatoria u ocupacional. Importante recordar que en caso de existir continuidad en el nombramiento interino de las persona servidora judicial propietaria, las normas señaladas resultarían inaplicables.

El supuesto de hecho descrito evidencia que, frente a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, así como la implementación del régimen remunerativo unificado, el sostenimiento de las políticas de administración de personal implementadas por el Poder Judicial durante los cierres colectivos podría generar efectos no previstos por los jerarcas institucionales, sobre el personal judicial propietario que realiza ascenso interinos para garantizar la continuidad del servicio público de administración de justicia o para colaborar en los proyectos especiales de interés institucional.

Con la intención de brindar a la situación descrita un abordaje que le permita a la institución prevenir la modificación de las condiciones de empleo aplicables a las personas servidoras judiciales propietarias, cuando atienden cargos relacionados con licencias institucionales o interinazgos prolongados, y con ello evitar, por un lado, la pérdida de interés para atender esos ascensos interinos y, por otro lado, posibles reclamos administrativos o judiciales, se propone el siguiente escenario:

Escenario.

Con la intención de evitar los “*movimientos de personal*” que pueden afectar la situación jurídica de las personas servidoras judiciales propietarias que retomarán los cargos que ocupaban antes del cierre colectivo, se propone dar continuidad a las situaciones administrativas que originan los nombramientos interinos en ascenso, mediante la prórroga ininterrumpida de las licencias y los nombramientos en plazas vacantes, de manera tal que, durante los cierres colectivos, no se interrumpan los nombramientos relacionados con esas situaciones.

A modo de ejemplo, lo anterior significaría que las prórrogas de las licencias con goce de salario vinculadas con proyectos de interés institucional se harían del 1 de octubre al 31 de diciembre del año respectivo y, posteriormente, del 1 de enero al 31 de marzo del año siguiente. De esa forma, se evitaría interrumpir los nombramientos interinos de las personas servidoras judiciales propietarias que atienden en ascenso la sustitución de quienes se encuentran con licencia.

Este escenario ofrece la ventaja de ajustarse al ordenamiento jurídico vigente. Asimismo, permite sostener las condiciones de empleo aplicables al personal judicial propietario que colabora con la atención interina de puestos en ascenso. Adicionalmente, permitirá evitar los reclamos administrativos y judiciales que

podieran plantear las personas que consideren afectada su situación jurídica por la decisión del Poder Judicial de interrumpir sus nombramientos interinos durante el cierre colectivo, cuando al finalizar el cierre colectivo, es decir al año siguiente, persiste la causa que da origen al nombramiento interino.

La desventaja que presenta este escenario es la pérdida de una parte del ahorro por pago de sustituciones durante vacaciones colectivas. Debido a la prórroga de las licencias y la continuidad de las sustituciones generadas por esas licencias, obviamente, se deberá cancelar el salario completo de las personas sustitutas durante el cierre colectivo.

Corolario de lo expuesto, atendido la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, debe indicarse que, conforme a la normativa vigente y siguiendo las consideraciones expuestas, en el caso de las personas servidoras judiciales propietarias que ascienden interinamente, cuyos nombramientos interinos no son prorrogados durante los cierres colectivos -por motivos de conveniencia-, ellas regresan a su puesto en propiedad con salario compuesto (artículos 37.a *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*), y, cuando corresponda, al ser nuevamente nombrados en condición interina en el cargo en ascenso, se aplicará lo dispuesto en el numeral 36.a del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, cuyo resultado determinará el esquema remunerativo aplicable.

En este punto conviene indicar que este órgano asesor considera oportuno comunicar las consideraciones precedentes a los órganos jerárquicos superiores, para que ellos valoren la situación expuesta y adopten las medidas administrativas necesarias para atender el escenario expuesto.

2.2.2.2. El caso de las personas servidoras judiciales interinas, durante los cierres colectivos.

El supuesto de hecho mencionado en este apartado de la consulta -afortunadamente- encaja dentro de lo estipulado en el inciso b) del artículo 37 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*. Esa norma indica que el esquema de remuneración con salario global no se aplicará cuando, encontrándose vigente el esquema remunerativo unificado, se dé un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral, siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.

Lo anterior significa que las personas servidoras públicas en condición interina conservarán el régimen remunerativo aplicable a su relación estatutaria, mientras su vínculo con la Administración Pública sea en el mismo puesto y no presente interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.

3. Conclusiones y recomendaciones.

De conformidad con la consulta planteada por la Dirección de Gestión Humana y las consideraciones expuestas en este documento, se formulan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Encontrándose vigente el régimen salarial unificado (con salario global), la persona servidora judicial propietaria receptora de salario compuesto, que sea ascendida en forma interina y por ello, desde el inicio o durante el transcurso del nombramiento interino, le corresponda recibir salario global, cuando regrese a su puesto en propiedad deberá ser remunerada con salario compuesto, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 37 inciso a) del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.
- Encontrándose vigente el régimen salarial unificado (con salario global), la persona servidora judicial interina (sin propiedad) y receptora de salario compuesto, que sea promovida en forma interina y por ello, desde el inicio o durante el transcurso del nombramiento, le corresponda recibir salario global, cuando resulte procedente que regrese a ocupar el puesto anterior deberá ser remunerada con salario compuesto, por haber sido objeto de una primera aplicación de normas y reglas de transición de esquema salarial, en ese puesto, que le fijaron los parámetros normativos y cuantitativos requeridos para trasladarla del régimen salarial compuesto al régimen salarial unificado (con salario global) cuando se encontraba destacada en ese cargo.
- Encontrándose vigente el régimen salarial unificado (con salario global), la persona servidora judicial propietaria que se encuentre ascendida y en ese ascenso perciba salario compuesto, una vez que finalice dicho nombramiento temporal y deba regresar a su puesto titular, percibirá salario compuesto, conforme lo indica el artículo 37 inciso a) del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*. Al regresar al cargo propietario se le aplicarán las reglas y normas de transición de esquema salarial, para definir los parámetros de traslado aplicables en el cargo titular.
 - Dentro de este supuesto debe destacarse la situación de las personas servidoras judiciales propietarias que realizan ascensos interinos en sustitución de quienes reciben una licencia con goce de salario basadas en el artículo 44 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial*, pues, conforme al manejo brindado a la extensión temporal de esas situaciones, cuando se interrumpan dichas licencias, se interrumpirán

los nombramientos interinos de las personas sustitutas, lo cual generara regresos al puesto en propiedad, regulados en el artículo 37.a del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, y posteriores movimientos de personal, regidos por el ordinal 36.a del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, cuyas disposiciones podrían generar modificaciones en las condiciones de empleo de esas personas, aun y cuando sean nombrados interinamente en puestos que ya habían desempeñado.

- Encontrándose vigente el régimen salarial unificado (con salario global), la persona servidora judicial interina (sin propiedad) y receptora de salario compuesto que finalice nombramiento por cualquier motivo (p.ej.: cierre colectivo), podrá conservar el régimen remunerativo que se le ha aplicado, cuando el reinicio de su relación estatutaria con la Administración Pública involucre el mismo cargo y no presente una interrupción igual o superior a un mes calendario, acorde con lo indicado en el ordinal 37 inciso b.i) del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.

En virtud de lo anterior, con la intención de evitar modificaciones en las condiciones de empleo aplicables a las personas servidoras judiciales propietarias que realizan ascensos interinos dentro de la institución, esta Dirección Jurídica recomienda dar continuidad a las situaciones administrativas que originan los nombramientos interinos en ascenso, mediante la prórroga ininterrumpida de las licencias y/o los nombramientos en plazas vacantes, de manera tal que, durante los cierres colectivos, no se interrumpan los nombramientos relacionados con esas situaciones.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 655-2023.-