

San José, 07 de noviembre 2023  
Criterio DJ-C-510-2023

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

Estimada señora:

En el oficio número PJ-DGH-JP-0602-2023 del **23 de octubre de 2023** y comunicado a esta Dirección Jurídica el **24 del mismo mes y año**, la Dirección de Gestión Humana (DGH) solicita la aclaración del criterio DJ-C-406-2023 del 20 de setiembre de 2023 emitido por esta Dirección Jurídica.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

### 1. De la gestión. –

La DGH expone dos supuestos hipotéticos sobre los que consulta cuál esquema remunerativo correspondería pagar ante movimientos o nombramientos del personal judicial posteriores a la futura vigencia de la escala salarial global definitiva. Además, pide se indique que debe entenderse como “*clase de puesto precedente*”.

El primer supuesto es el siguiente:

*“En la institución existen personas receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que ocupan determinado puesto titular o en propiedad (puesto a, por ejemplo, Defensor Público en Limón que ascienden o descienden en la escala ocupacional (puesto b, por ejemplo, Juez 3 en San José), y al día siguiente de finalizado el ascenso, presenta un nuevo nombramiento o movimiento de personal a un puesto de diferente clase al ascenso anterior (puesto ab, Defensor Público en San José), pero de la misma clase de su puesto titular o en propiedad. Es decir, después del ascenso al puesto b, no se reincorpora a su puesto en propiedad o titular (a), sino a uno distinto, pero en la misma clase (ab). Para ejemplificar mejor, se presenta el siguiente cuadro:*

<i>Puesto titular o propiedad Defensor Público, puesto a, Limón</i>	<i>Juez 3, puesto b, San José</i>	<i>Defensor Público, puesto ab, San José</i>
---	-----------------------------------	--

01/01/2024 al 31/01/2024	01/02/2024 al 28/03/2024	29/03/2024 al 30/06/2024
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

El segundo supuesto es:

*“...existen casos que la institución conoce como "prórrogas de nombramiento", donde las personas receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que ocupan determinado puesto titular o en propiedad (puesto a, por ejemplo, Defensor Público en Limón) y presentan nuevos nombramientos o movimientos de personal (puesto b, por ejemplo, Juez 3 en San José), mismos que son renovados con cierta periodicidad y de forma constante (puesto b, por ejemplo, Juez 3 en San José).*

<b><i>Puesto titular o propiedad Defensor Público, puesto a, Limón</i></b>	<b><i>Juez 3, puesto b, San José</i></b>	<b><i>Juez 3, puesto b, San José</i></b>
01/01/2024 al 31/01/2024	01/02/2024 al 28/03/2024	29/03/2024 al 30/06/2024

## 2. Criterio

Como se indicó, son tres las cuestiones planteadas por la DGH a esta Dirección Jurídica, dos correspondientes con los supuestos antes transcritos y una última sobre el cómo debe entenderse el concepto de “*clase de puesto precedente*”.

### 2.1. Análisis del primer caso.

La DGH describe el caso teórico de una persona funcionaria judicial propietaria de una plaza de Defensor Público en la provincia de Limón y que es remunerada con salario compuesto. Sugiere que, esa persona es nombrada interinamente en un puesto de Juez 3 en San José por el periodo que va del 01 de febrero de 2024 al 28 de marzo del mismo año. Finalizado este último nombramiento se le nombra interinamente en un cargo de Defensor Público en la provincia de San José a partir del 29 de marzo de 2024 al 30 de junio del mismo año, en una plaza distinta, pero de la misma categoría de su puesto en propiedad.

#### 2.1.1. Transitorio XI.

El Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) establece:

*“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”.*

El artículo copiado refiere a la categoría salarial en la que está ubicado un puesto o clases de puestos de trabajo y no alude a un número de plaza o puesto sobre la cual se ejerce el derecho de estabilidad absoluta o relativa. Esta regla contiene un carácter eminentemente salarial, de ahí que se entienda que al indicar “categoría” lo hace en relación con el salario. Además, sujeta a las personas servidoras públicas remuneradas con salario compuesto a mantenerse en el sistema de base más pluses con algunas limitaciones, hasta tanto su salario iguale al global de “su categoría”.

Según los artículos 3 de la Ley de Salarios del Poder Judicial, 4 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, 8 del Estatuto de Servicio Judicial y 13 del Estatuto de Servicio Civil; las categorías son una especie de índice que forman parte de las escalas salariales a fin de ubicar a las distintas clases de puestos que conforman una organización en niveles salariales. El Reglamento al Estatuto de Servicio Civil en su numeral 3 inciso y) deja el concepto más claro pues establece que por categoría deberá entenderse “el código que identifica a un conjunto -rango- de salarios ordenados en forma ascendente, entre un valor mínimo y un máximo” y conforme al inciso z) del mismo artículo, se entiende por nivel salarial como “el código con que se identifica a cada uno de los salarios base que se determinan en forma ascendente al interno de las categorías salariales”. Es en el primer “código” identificador en el que se introducen los puestos o clases de puestos según los

niveles salariales internos de cada categoría. Así las cosas, **desde el punto de vista jurídico**, cada uno de los puestos de trabajo debe estar necesariamente ligados a una categoría en una escala salarial, lo que permite definir la remuneración de cada puesto o conjunto de puestos con clases distintas pero equivalentes salarialmente cuando pertenecen a una misma categoría.

Por otra parte, se constata del expediente legislativo la necesidad de que en el Estado todas las personas servidoras públicas estén sujetas al régimen salarial unificado caracterizado por el salario global y así eliminar las disonancias entre sus universos remunerativos. Empero, a fin de no provocar efectos adversos y espontáneos en las finanzas públicas ni atropellar la indemnidad salarial, se requirió que aquellas personas servidoras con salario compuesto no se trasladaran al esquema salarial de la LMEP de forma inmediata, voluntaria ni automática en el tanto se mantuvieran en “*su categoría*” con un salario compuesto distinto al global.

En un inicio el proyecto de ley número 21336 señalaba en sus motivos que, el esquema de salario único podría ser aplicable únicamente a personas servidoras nuevas. En los folios 6 y 14 -replicados en planas 69, 74 y 75- de dicho expediente se lee:

“Recomendaciones de la OCDE en los temas de remuneraciones. competencias y alta dirección pública:

*La evaluación de gobernanza pública realizada por la OCDE en el 2015, recomendó al país migrar gradualmente hacia un esquema de salario único **para nuevos funcionarios**, así como también, incorporar incentivos no monetarios, con la finalidad de buscar otros mecanismos de motivación, tal como se muestra en el siguiente extracto el Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica:*

*“Evolucionar hacia un sistema de compensación más transparente y sostenible basado en el desempeño incluyendo incentivos no monetarios. El sistema actual de compensación puede ser simplificado iniciando una transición gradual hacia un sistema de “salario único”, o sea una amalgamación del salario base y bonificaciones y remuneraciones. Cualquier pago adicional sobre el salario base debe ser universal y hacerse de la manera más transparente y simple posible. **Esto no necesita resultar inicialmente en una reducción salarial de ningún funcionario, y dadas las limitaciones legales, podría ser posible aplicar esta política sólo a empleados nuevos.** Esto significa mirar a largo plazo (hasta 35 años), lo cual enfatiza la urgencia de comenzar (...)”*

**“d. Gestión de la Compensación:**

*Se establecen postulados rectores que orientan la gestión de la remuneración y el reconocimiento de incentivos monetarios y no monetarios por competitividad, productividad y desempeño.*

*Adicionalmente, se acogen las recomendaciones de la Contraloría General de la República y la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica, las cuales van en la línea de reducir las distorsiones salariales tanto verticales como horizontales, mediante la introducción del salario global para las nuevas personas servidoras públicas, así como aquellas que opten por trasladarse, y para los jefes institucionales”. (Lo resaltado con negrilla y subrayado conjuntas no es del original).*

Los artículos 29, 32 y Transitorios II y XI del texto del proyecto original en concordancia con los anteriores motivos señalaban que, el salario global sería aplicable sólo a las nuevas personas servidoras públicas y que, las personas servidoras con relación de empleo público previo a la vigencia de la futura ley podrían optar gradualmente por migrar al esquema remunerativo novedoso. En las planas 39, 42, 53 y 56 se observa:

***“Artículo 29.- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:***

*Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados: (...)*

*c) La fijación de los salarios se realizará tomando en consideración una valoración cualitativa y cuantitativa de los puestos. Entre los criterios de valoración se considerarán las funciones, responsabilidades, complejidad, requisitos, estudios de mercado, estudios de salarios en puestos semejantes, entre otros.*

*d) Cada Subrégimen de empleo público tendrá una escala de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público y por los sitios electrónicos de cada dependencia pública incluida en el artículo 2º de esta ley”.*

***“Artículo 32.- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales.***

*En el momento de entrada en vigencia de esta ley, aquellas personas servidoras públicas, cuya remuneración esté determinada por el sistema de salario compuesto, mantendrán dicha condición como un derecho adquirido”.*

***“Transitorio II.- Derechos adquiridos y Situaciones Jurídicas Consolidadas.***

*Los servidores públicos que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, **no opten por trasladarse, de forma gradual y según lo establecido en el reglamento de esta ley, al esquema de salario global, continuarán devengando su salario compuesto en las condiciones previamente establecidas y se les respetará sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas antes de la entrada en vigencia de la presente ley**”*

**“Transitorio XI.- Transición al salario global**

*La transición a salario global será **facultativo** para las personas servidoras públicas activas a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley. Vía reglamento se determinará el orden así como los porcentajes máximos del total de la planilla, que en cada una de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2º de esta ley, irá migrando de forma gradual a la remuneración por salario global”. (Los énfasis en negrita corresponden a su original, no así el subrayado aislado o en conjunto con la negrita, los cuales se suplen).*

Ahora bien, en la sesión ordinaria número 7 del 04 de agosto de 2020 de la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, se recibió en audiencia al doctor Rubén Hernández Valle quien explicó a esa comisión el error de establecer que el salario global fuera exigido sólo a los nuevos empleados y no a los que tuvieran una relación de empleo previa, ya que, “*el efecto fiscal*” sería nulo “*durante los primeros doce o quince años, porque definitivamente van a seguir acumulándose los pluses en favor de los actuales servidores*”. En tal sentido, indicó haber sostenido conversaciones con la anterior ministra de Planificación y Política Económica de la Administración Alvarado Quesada, la cual, dice asintió su criterio; pero, la ministra refirió que a lo interno del Poder Ejecutivo prevaleció la tesis “*de que había que respetar derechos adquiridos*”, aspecto que fue rebatido por el señor Hernández Valle en la audiencia como se constata de seguido:

*“La verdad es que es un error elemental, jurídico y de lógica, decir que se tienen derechos adquiridos en esta materia, explico por qué; el único derecho adquirido que tienen los servidores actuales es que no se les rebaje el monto del salario que devengan al momento de entrar en vigor la ley. Pero la forma de calcular futuros aumentos puede ser modificado libremente por el legislador.*

*¿Por qué? porque de lo contrario pasaría que el legislador solo podría o estaría para dictar nuevas leyes, nunca podría legislar modificando leyes anteriores, o derogando leyes anteriores porque siempre había alguien que alegaría que adquirió derechos adquiridos al amparo de esta legislación que están modificando o que están derogando, eso es un (inaudible) jurídico.*

*En todo caso, en derecho es muy fácil establecer cuando hay un derecho adquirido o no, hay una división clásica que viene de los franceses y que es la teoría que nosotros adoptamos, que es la diferencia entre las situaciones objetivas y las situaciones subjetivas. Los derechos adquiridos son los únicos, son aquellos que provienen de situaciones subjetivas que son tres; los contratos en primer lugar; en segundo lugar, las sentencias pasadas en autoridad de cosa juzgada y en tercer lugar los actos administrativos (inaudible).*

*Las situaciones objetivas, por el contrario, son las normas, es decir, las leyes y los reglamentos básicamente. Los derechos que se adquieren a través de situaciones subjetivas son derechos adquiridos y no se pueden gestionar, cambiar o modificar retroactivamente como establece el artículo 84 de la Constitución.*

*En cambio, los derechos que provienen de situaciones jurídicas, de la ley o el reglamento, puede ser modificado hacia el futuro, sin que se lesione derechos adquiridos y es justamente lo que esta ley haría, al establecer que de ahora en adelante todos los servidores públicos van a devengar un salario global y en consecuencia todos los pluses salariales quedan derogados.*

*¿Por qué? Porque el legislador tiene libertad para hacer esta situación, en todo caso, yo aquí les voy a dejar mi presentación por escrito, hay una larga sentencia de la Sala Constitucional, en que analiza este tema y específicamente lo analiza en un caso de salarios; igual nada más leo el último párrafo que es muy ilustrativo<sup>1</sup>.*

*Dice la Sala; que en el pasado se había gozado de un determinado beneficio, no quiere decir que exista un derecho invariable de seguir disfrutando de él para siempre, pues las condiciones del ordenamiento están sujetas a modificación, lógicamente con vigencia a partir del dictado de la nueva norma que así lo establezca y sin que puedan menoscabarse los beneficios o sumas ya ingresadas al patrimonio, con una concreta expresión económica.*

*Es decir, es clarísimo, los derechos adquiridos en esta materia de la modificación de cálculo del salario, no existe, se pueden establecer dos modificaciones; vea, inclusive, en la ley de fortalecimiento fiscal se modificaron algunos de los pluses salariales y se eliminaron otros y ya se hizo en la Sala lo expuesto en la consulta legislativa constitucionalidad, no hay razón alguna para que no se le aplique también el salario global a todos los servidores públicos a partir de la entrada en vigor de la ley.*

*Sin embargo, hay que introducirle un transitorio porque hay dos situaciones que hay que regular, una es aquellos servidores públicos que tienen pocos años de servicio y en*

---

<sup>1</sup> La sentencia que señala el señor Hernández Valle es la sentencia 5291-2000 de las 10:42 horas del 30 de junio de 2000. Esa sentencia es mencionada en el criterio de la Procuraduría General de la República C-366-2020 del 16 de setiembre de 2020.

*el momento en que esta directriz de que se establezcan determinadas categorías, va a ocurrir que mucho de ellos con categoría no corresponder con el salario actual que tiene.*

*Entonces, a esos funcionarios si hay que permitirles que mantengan el régimen salarial actual, hasta que lleguen al salario que corresponde a su categoría y a partir de ese momento solo se le hacen aumentos por costo de vida; viceversa, hay servidores que van a estar ubicados en una categoría que tiene un salario muy inferior al monto que él devenga. Entonces, en ese caso, por el contrario, hay que congelar ese salario hasta que el salario de la categoría a la que pertenece alcance ese monto y a partir de ahí se le empieza a aumentar por costo de vida.*

*A mí me parece que esta reforma es fundamental, este artículo, y con este transitorio, porque de lo contrario lo que va a ocurrir es que, desde el punto de vista fiscal, que es una de las funciones que persigue este proyecto, no va a tener mayor impacto antes de dos o quince años.*

*En segundo lugar, que hay que respetar esos casos especiales de algunos servidores actuales en que debe respetarse los aumentos actuales y a otros que más bien hay que congelarles el salario. Bueno, a mí me parece que ese es el primer punto importantísimo de esta ley que debe modificarse” (planas 3421 a 3423).*

No obstante, a folio 5436 se observa que la comisión legislativa citada, emitió el dictamen afirmativo de mayoría del 10 de noviembre de 2020, en el cual se explicó que por una moción propuesta por el exdiputado Pablo Heriberto Abarca, se “*acordó abrir la posibilidad de que los servidores actuales que reciben una compensación menor a la que percibirían por Salario Global, puedan trasladarse en un plazo de 6 meses al nuevo sistema*”. Se agregó: “*Asimismo, para los que ganan más con el salario compuesto, frente a lo que les correspondería por salario global, se mantendrán con sus condiciones actuales hasta que la compensación por salario global los alcance; a partir de ese momento, su traslado será automático al nuevo modelo*”. El nuevo proyecto en este punto decía:

*“ARTÍCULO 29. Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación: Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados: (...) d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público (...)” (Foja 5548 y 5549).*

*“ARTICULO 34. Régimen salarial unificado para todo el servicio público  
Todas las instituciones de sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras*

*públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales. Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial” (Folio 5551).*

*“TRANSITORIO XI- Los servidores públicos que al momento de entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto menor que aquel que les correspondería como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría, en caso de no realizar el traslado voluntario, continuarán rigiéndose por el régimen salarial actual hasta que alcancen el nivel del salario global de su categoría. A partir de ese momento, migrarán automáticamente al sistema de salario global y sólo recibirán aumentos salariales por aumento en el costo de vida. El traslado voluntario podrá hacerse en los primeros 6 meses una vez implementado el esquema de salario global.*

*Los servidores públicos que a la entrada en vigor de esta ley devenguen un salario compuesto superior al salario global del que corresponde a su categoría, únicamente recibirán incrementos por concepto de aumento de costo de vida sobre su salario base según lo establecido en la presente ley, hasta que el salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual. A partir de ese momento continuarán bajo el régimen de salario global (...)” (Páginas 5560 y 5561).*

En relación con la anterior variante del proyecto, en la Opinión Jurídica de la Procuraduría General de la República número OJ-178-2020 del 24 de noviembre de 2020, se indicó que, la posibilidad de traslado voluntario al salario global por parte de las personas servidoras públicas con salario compuesto menor que el global *“tendría una innegable incidencia en los presupuestos públicos, por lo que es recomendable que se cuente con estudios técnico financieros que den certeza de su sostenibilidad financiera y que garanticen que la medida propuesta no tendrán un impacto negativo en la actual situación fiscal del país, que obliga la adopción de medidas coyunturales de reordenación y racionalización, para la contención y reducción del gasto de personal de las Administraciones Públicas, exigidas por el proceso de consolidación fiscal y sostenibilidad de las cuentas públicas, a fin de frenar el déficit público y alcanzar la gradual recuperación del equilibrio presupuestario” (Página 5687).*

También la Contraloría General de la República en el oficio DJ-1737-2020 del 24 de noviembre de 2020 evidenció desavenencia en relación con el traslado voluntario como sigue:

*“Especial atención merece el primer supuesto, correspondiente al traslado voluntario, por cuando debe advertirse que esta modalidad de transición tendría implicaciones fiscales a corto plazo que en la situación actual de las finanzas*

*públicas haría inviable su financiamiento y pondría en riesgo la efectiva y sostenible transición al modelo de salario único y sus beneficios futuros (...)*

*(...) de mantenerse la idea y para lograr la transición de las personas servidoras públicas actualmente integradas al sector público, deben valorarse otros mecanismos de transición que contemplen medidas razonables, sostenibles y graduales para asegurar una verdadera reforma al régimen de empleo público. Tal medida podría ser que tratándose de personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la ley devenguen un salario inferior al que les corresponde según la categoría de salario global pertinente, su traslado se faculte en tanto resulte viable conforme a las posibilidades financieras de la Administración, ligado con el comportamiento de la deuda del Gobierno Central, de tal forma que los traslados voluntarios puedan autorizarse de conformidad con el análisis de la disminución de la deuda pública” (Folio 5810 y 5811).*

Posteriormente el 20 de enero de 2021 varios diputados formularon la moción 61-31 (293-137), la cual indicó:

*"TRANSITORIO XI: Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:*

*a) Quienes devenguen 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 N°. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”.*

Sobre esa moción, la Contraloría General de la República en el oficio DJ-0133-2021 visible a folio 6873, explicó que era positiva por dos razones. La primera por el efecto a corto plazo en las finanzas, al eliminarse el traslado voluntario de las personas que ganaran un salario compuesto menor que el salario global. La segunda, porque limita el incremento del gasto en los casos de personas con salario compuesto mayor que el global al no concedérseles aumentos de ningún tipo salvo por el costo de vida.

Esa moción fue aprobada en la sesión Extraordinaria número 31 del 03 de febrero de 2021 de la Comisión de Gobierno y Administración y no fue modificada posteriormente. Así se puede verificar de la siguiente imagen que compara el texto de la moción aprobada y el texto vigente.

TRANSITORIO XI moción.docx	TRANSITORIO XI vigente.docx
<p><i>TRANSITORIO XI:</i> Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:</p> <p>a) Quienes devenguen 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.</p> <p>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.</p> <p><small>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 N° 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.</small></p>	<p><i>TRANSITORIO XI:</i> Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:</p> <p>a) Quienes devenguen 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.</p> <p>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.</p> <p><small>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.</small></p>

Por lo dicho, para este primer caso teórico definido por la DGH, será inexecutable el cambio inmediato a la remuneración global cuando el salario compuesto de la categoría del puesto en propiedad, sea distinto al global de esa misma categoría, independientemente de que la plaza o puesto ocupado de forma interina sea distinto de la que se ejerce en propiedad, **siempre y cuando una y otra pertenezcan a una misma categoría salarial**, pues en dicho escenario el puesto en propiedad como el interino serían equivalentes salarialmente.

Por ello, para el **primer caso hipotético descrito por la DGH**, se estima que, en el último movimiento o nombramiento deberá reconocerse el salario compuesto hasta tanto no iguale el salario global de su categoría, **si es que efectivamente el movimiento o**

**nombramiento es entre puestos o clases de puestos equivalentes, es decir, de igual categoría salarial.**

Entender lo contrario provocaría un quebranto del Transitorio XI de la LMEP el cual es norma superior que los artículos 36 y 37 de su reglamento. Cualquier aplicación que se haga del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público (RLMEP) debe ajustarse a lo establecido en la ley reglamentada en virtud del principio de jerarquía normativa (artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública). No debe olvidarse que, uno de los objetivos fundamentales de la LMEP es el de efficientizar y mejorar las finanzas públicas a través del coto al gasto en remuneraciones y sus disparidades, por lo que, en caso de duda, la interpretación de esa ley, su reglamento y sus reformas debe orientarse a esos objetivos. **Además, se reitera que el Transitorio XI también busca el respeto a la indemnidad salarial de las personas servidoras públicas frente a la exigencia y necesidad de eliminar las distorsiones salariales en los universos remunerativos estatales.**

A mayor abundamiento, debe observarse que el numeral 37 RLMEP establece como supuestos de inaplicación del salario global “*cuando 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*” o, bien cuando existan “*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*” y advierte que ante esos dos supuestos de hecho, no será posible “*aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público*”. Téngase en cuenta que esas dos situaciones reguladas infra legalmente aplican a los casos en los que no existe un cambio de categoría salarial del puesto en propiedad con los movimientos o nombramientos posteriores a la vigencia del salario global definitivo, situación que así dispuesta, es coherente con la explicación dada sobre el Transitorio XI de la LMEP.

En otro orden cabe denotar que, la LMEP no prohíbe a las personas servidoras regulares con salario compuesto ser remuneradas **temporalmente** con salario global frente a los movimientos de personal interinos, ni tampoco exige que, en caso de recibir salario global en aquellos, deban de manera definitiva seguir sujetos a dicho esquema ante otros movimientos. No puede desprenderse otra cosa de los ordinales 36 y 37 del RLMEP, 35 de la LMEP, su Transitorio XI y del objeto de la ley que es estandarizar y dar coherencia a los distintos regímenes remunerativos estatales, así como de la intención del legislador de dar protección al salario total de las personas que, posean en su puesto en propiedad una remuneración mayor que la establecida para su categoría en el nuevo sistema de salarios

públicos y finalmente en cuanto el coto al gasto público y su relación con la salud financiera estatal.

Corolario, debe aplicarse lo establecido en el artículo 36 inciso a.i. del RLMEP para el **segundo movimiento o nombramiento definido en el primer caso hipotético** (el que se da entre el puesto en propiedad y el de Juez 3 en San José), si es que el nuevo nombramiento o movimiento implica que, el nuevo puesto esté ubicado en una categoría salarial distinta del puesto en el que se posee una estabilidad absoluta, siendo este último entendido siempre como la clase de puesto o nomenclatura precedente en todos los movimientos o nombramientos interinos o en nueva propiedad del personal propietario.

Ahora bien, en el caso de las personas interinas con continuidad laboral -v.g. que no tengan un puesto en propiedad en el sector público cubierto por la LMEP- deberá entenderse que “*puesto distinto*” también debe relacionarse con la categoría salarial; de manera que, si el nuevo nombramiento o movimiento es en un puesto con una categoría salarial distinta (clase de puesto o nomenclatura no equivalente) a la precedente (puesto inmediatamente anterior para el caso de los interinos) deberá realizarse la comparación entre el salario compuesto y el global del nuevo puesto de trabajo para definir si esa persona interina migrará de forma **definitiva** al salario global. Las personas sin propiedad no poseen un puesto de manera regular, ergo, no están sujetas a una categoría salarial determinada en su relación estatutaria. Así debe entenderse que **para las personas sin propiedad** cuando el artículo 36 del RLMEP refiere a “*clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente*” lo hace en relación con puesto inmediatamente anterior al nuevo nombramiento o movimiento, sin que con ello se quebrante el Transitorio XI.

Así las cosas, cuando la **persona interina (sin propiedad)** migre al salario global en alguno de los movimientos o nombramientos, en lo sucesivo se le seguirá remunerando en dicho esquema. Mientras que, a la **persona propietaria** se le trasladará de manera definitiva al esquema de salario global cuando su salario compuesto de su puesto en propiedad iguale a la remuneración global de la categoría a la que pertenece su clase de puesto o que obteniendo un nuevo nombramiento o movimiento **en propiedad** en una categoría distinta a su antigua propiedad deba aplicársele el numeral 36 inciso a.i. cuando el salario compuesto de la nueva categoría sea menor que el global.

Entiende esta Dirección Jurídica que las personas propietarias sí tienen derecho a ser remuneradas **transitoriamente** con salario global cuando por movimientos o nombramientos interinos en puestos de categorías salariales distintas a su puesto en propiedad su salario compuesto en ese nuevo puesto sea menor que el global; empero, eso no significa que deban ser remuneradas de manera **definitiva** con el esquema de salario global, porque si se reincorporan a su puesto en propiedad o bien se llegaren a desempeñar en un puesto de igual

categoría que el de su propiedad lo deben hacer en salario compuesto ya que el Transitorio XI lo exige y porque **la transición definitiva podría violentar su indemnidad salarial al remunerársele con un salario global menor que el compuesto de su categoría en caso de que la fijación definitiva del quantum del salario único así lo provoque.**

### 2.1.2. Segundo caso.

Las prórrogas de un nombramiento no implican el cambio de categoría salarial del puesto que se viene ocupando, por ello, deberá mantenerse en el esquema de salario que se determine al inicio de los nombramientos prorrogados si es que no operan las reglas de aplicación del salario global indicadas en los incisos b o c del numeral 36 del RLMEP en el transcurso de las prórrogas.

### 3. Colofón.

En virtud de todo lo explicado, **se adiciona al apartado 2.2.a y b del criterio DJ-C-406-2023** y sus respectivos cuadros, para que después de la frase “...y sean trasladadas por cualquier motivo a un puesto distinto al ocupado anteriormente”, se lea lo siguiente: “es decir, a un puesto con una categoría salarial distinta a la ocupada en propiedad, o para el caso de las personas sin propiedad a un puesto con una categoría salarial distinta a la anteriormente ocupada”. Esto porque **debe entenderse que en el caso de las personas propietarias el puesto precedente siempre será el de la plaza que tiene en propiedad, pero para quienes no ostentan la calidad de servidores regulares, el puesto precedente será el que ocuparon de forma inmediata anterior.** Se reitera, una persona propietaria puede ocupar interinamente una plaza sujeta a un puesto de la misma categoría de la de su propiedad y ello no implica necesariamente la aplicación del salario global.

Entonces el apartado 2.2.a y b quedaría adicionado como sigue:

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

***a. Las personas receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal y sean trasladadas por cualquier motivo a un puesto distinto al ocupado anteriormente, es decir, a un puesto con una categoría salarial distinta a la ocupada en propiedad, o para el caso de las personas sin propiedad, a un puesto con una categoría salarial distinta a la anteriormente ocupada; pasarán a salario global cuando el salario global***

aplicable en el nuevo puesto sea **superior** al salario compuesto que devengaría la persona servidora en ese nuevo puesto.

<i>Supuesto de hecho</i>	<i>Régimen salarial aplicable</i>
<i>Personal activo que percibe salario compuesto, en caso de presentar un nuevo nombramiento o movimiento de personal a un puesto de una categoría salarial distinta a su puesto en propiedad; o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial distinta a la anteriormente ocupada, cuando el salario global del nuevo puesto sea <b>superior</b> al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.</i>	<b>Régimen salarial unificado (con salario global).</b>

*b. Las personas receptoras de salario compuesto, propietarias o interinas con continuidad laboral, que presenten nuevos nombramientos o movimientos de personal y sean trasladadas por cualquier motivo a un puesto distinto al ocupado anteriormente, es decir, a un puesto con una categoría salarial distinta a la ocupada en propiedad, o para el caso de las personas sin propiedad, a un puesto con una categoría salarial distinta a la anteriormente ocupada conservarán el salario compuesto cuando el salario global aplicable en el nuevo puesto sea **inferior** al salario compuesto que devengaría la persona servidora en ese nuevo puesto.*

<i>Supuesto de hecho</i>	<i>Régimen salarial aplicable</i>
<i>Personal activo que percibe salario compuesto, en caso de presentar un nuevo nombramiento o movimiento de personal, a un puesto de una categoría salarial distinta a su puesto en propiedad; o en el caso de las personas sin propiedad, a un puesto de una categoría salarial distinta a la</i>	<b>Régimen salarial compuesto (con salario compuesto).</b>

*anteriormente ocupada, cuando el salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que devengaría la persona trabajadora en ese nuevo puesto.*

Dejamos así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

**Cordialmente,**

*Lic. Luis Abner Salas Muñoz  
Asesor Jurídico*

*MSc. Argili Gómez Siu  
Sub Directora Jurídica*

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

*MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo  
Director Jurídico*

*Referencia 1282-2023.*