

San José, 2 de marzo de 2023

DJ-C-83-2023

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

Mediante correo electrónico enviado el 18 de enero de 2023, siguiendo instrucciones de la Dirección de Gestión Humana, la Licenciada Evelyn Quijano Eduarte, encargada de la Unidad de Investigación y Control de la Calidad de la Dirección de Gestión Humana, remite a la Dirección Jurídica las siguientes consultas:

¿Por la naturaleza de los componentes salariales; es posible que permanezcan dentro del salario global o bien por su naturaleza jurídica pueden ser excluidos?

Además, adiciona el siguiente listado:

Componente permanente fijo: Incentivo salarial asignado de manera permanente a una clase ancha de puesto, que cobija a todos los puestos que conforman la misma o bien; es aquel incentivo salarial que se ha establecido para el beneficio de toda la población judicial.

1. Responsabilidad por el ejercicio de la función judicial (REF) (Acuerdo de Corte Plena).
2. Índice de Competitividad Salarial (ICS) (Acuerdo de Corte Plena).
3. Carrera Profesional (Reglamento).
4. Bonificación por exclusividad policial (Acuerdo de Corte Plena).
5. Prohibición (Ley).
6. Dedicación Exclusiva (Ley).
7. Índice Gerencial (Acuerdo de Corte Plena).
8. Sobresueldo por Magistratura (Acuerdo de Corte Plena).
9. Ley de Inventivos Médicos (Ley).

Componente variable: Incentivo salarial que por su naturaleza u origen, es asignado de manera temporal dadas las características del puesto, a plazo determinado y de forma anual por los méritos o capacitación de una persona judicial o bien que ha sido otorgado por las condiciones particulares del puesto.

1. Zonaje (Reglamento).
2. Disponibilidad (Reglamento).
3. Incentivo por regionalización (Reglamento).
4. Coordinación Jueces (Acuerdo Consejo Superior).
5. Coordinación Defensores Públicos (Acuerdo Consejo Superior).
6. Coordinación Peritos Judiciales (Acuerdo de Consejo Superior).

7. Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad (Acuerdo del Consejo Superior).
8. Responsabilidad por la protección radiológica (Acuerdo Consejo Superior).
9. Riesgo (Acuerdo Consejo Superior).
10. Dietas (LOPJ, art. 63).
11. Sobresueldo por recargo de funciones (LOPJ, art. N1 63).
12. Reconocimiento de capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional de investigación (Reglamento).
13. Incremento de sueldos por cursos de capacitación judicial (Reglamento).
14. Horas extras (Código de Trabajo).
15. 20% variación de Jornada (Acuerdo del Consejo Superior).
16. 20% disponibilidad, riesgo y variación de jornada (Acuerdo del Consejo Superior).
17. 40% escalafón policial (Acuerdo Corte Plena).

Seguidamente se contesta la consulta formulada en los siguientes términos:

1. Componentes salariales.

En términos generales, la doctrina define el salario como la retribución percibida por las labores realizadas al amparo de una relación de trabajo. Para el autor español Ignacio García-Perrote Escartín el salario es la totalidad de las percepciones recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo¹. En nuestro país, Ana Lidia Retana Acevedo indica que *“En una relación laboral la remuneración se refiere a los montos o conceptos dinerarios o en especie que el patrono(a) le da al colaborador(a) en retribución a su trabajo, sea por disposición legal o por liberalidad patronal y que como tal constituyen el salario”*. El artículo 162 del Código de Trabajo recoge esa noción y estipula que el *“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*².

Sobre el tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia apunta: *“Guillermo Cabanellas, en su obra "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo VII, 18ª edición, Buenos Aires. Editorial Heliasta S.R.L., 1981, página 275, señala que "el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél". Esta definición, recoge las acepciones amplia y restringida que se han dado en relación al concepto de salario, de tal forma que, por la primera, salario resulta ser todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo, mientras que, por la segunda, se alude específicamente a la retribución del trabajo prestado”* (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 1151-2012, de las diez horas y cuarenta minutos del catorce de diciembre de dos mil doce).

¹ García-Perrote Escartín, Ignacio, (2021). Manual del Derecho de Trabajo. Valencia. España.

² Retana Acevedo, A. L. (2017). Guía Práctica de cálculos laborales en Costa Rica. San José. Costa Rica.

Conforme a lo anterior, el concepto de salario engloba todas las retribuciones dinerarias o en especie percibidas por el trabajador. La conjunción de esas retribuciones es lo que se conoce como salario total. El salario total puede asumir una estructura unitaria, reflejada en un monto determinado o determinable que comprende toda la remuneración de la persona trabajadora (p.ej: salario único o salario global). También puede asumir una estructura compuesta, expresada a través de un monto construido a partir del valor asignado a diferentes componentes de la remuneración de la persona trabajadora (p.ej: salario compuesto).

En doctrina nacional, refiriéndose a la estructura del salario, el autor Fabian Arrieta Seglau señala que “[S]in que en nuestro Código de Trabajo aparezca una regulación clara al respecto, en doctrina (y en la práctica) se reconoce que el salario se puede estructurar como un salario base o uno único que englobe la totalidad de la percepción remunerativa periódica del trabajador, y también con complementos salariales, asociado o no al rendimiento”³.

El régimen jurídico de empleo público vigente en el Poder Judicial⁴ establece la remuneración de las personas empleadas judiciales a través de un salario compuesto⁵, conformado por un salario base y diferentes complementos o pluses salariales. El salario base es el estipendio básico establecido para remunerar determinado puesto o clase de puestos. El complemento salarial corresponde a un rubro específico debidamente remunerado, basado en circunstancias particulares de la persona trabajadora o circunstancias ordinarias o extraordinarias atinentes a las funciones propias del puesto. Sobre este tema, la Sala Segunda ha indicado lo siguiente:

IV.- El salario base es un elemento del salario total de los trabajadores del sector público y está concebido fundamentalmente en función de las políticas presupuestarias, manejadas a través de escalas salariales, con categorías de puestos establecidos por la Ley de Salarios de la Administración Pública. Para cada categoría de puesto existe un salario base, al cual deben sumarse los aumentos decretados por el Poder Ejecutivo, por concepto de la elevación en el costo de la vida. Esos aumentos, tienen como objeto restablecer el valor adquisitivo de la remuneración de los trabajadores a fin de mantenerlos, en la medida de las posibilidades macroeconómicas de la Nación, equiparados con la inflación y así, por razones de equidad y justicia distributiva procurar el bienestar y la existencia digna de los trabajadores. En este sentido, el salario busca ser elástico, ajustándose al ritmo del costo de la vida. El salario total, por su parte, es un concepto que comprende no sólo el salario base, sino que engloba el total de las remuneraciones que por otros conceptos percibe el trabajador. La voz francesa "plus", siguiendo la jurisprudencia de la antigua Sala de Casación (véase el Voto No. 10, de las 16:00 horas, del 21 de enero de 1975), es una acepción gramatical y semántica que significa "más", y es aceptada como un galicismo jurídico. El Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas define "plus" como "... sobresueldo o

³ Arrieta Seglu, F. (2020). El Salario. En F. Bolaños Céspedes y otros, *Curso de derecho laboral* (págs. 331-387). San José: Editorial Jurídica Continental.

⁴ Derivado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, del Estatuto de Servicio Judicial y de la Ley de Salarios del Poder Judicial.

⁵ Sobre el sistema de pago mediante salario compuesto se puede consultar el criterio de esta Dirección Jurídica número DJ-C-613-2022, de 25 de noviembre de 2022.

bonificación" que se da a las tropas en campaña por servicios especiales. Cualquier pago suplementario; como gratificaciones, dietas, viáticos, primas, premios, etc....". Con fundamento en esa definición, se afirmó que el "plus salarial", se funda en otro "servicio especial" a remunerar, extendiéndose a cualquier pago suplementario, como los indicados. Pérez Botija -continúa ese fallo diciendo-, en su Manual de Derecho de Trabajo los define también como "emolumentos que se agregan a la retribución base para compensar trabajos generales o especiales...". Esa compensación, entonces, no es gratuita ni general; es especial, directa y personal, o sea, se funda en la compensación por la relación laboral particular de cada trabajador. Constituyen pluses los aumentos por antigüedad que se le hace al trabajador en reconocimiento de los años de servicio, a su buen desempeño y a la mayor experiencia adquirida en sus labores, como también lo que percibe por zonaje, puesto que con este rubro se compensan los mayores desembolsos que debe hacer el trabajador que tiene que ejecutar sus labores en lugares distintos al centro de trabajo. El "MAS" trabajo se gratifica con un suplemento salarial y afecta, mejorando, el salario total, pero no el salario base. No se debe hablar de un "plus de costo de la vida", ni de "plus de carestía de la vida", porque el costo de la vida y su carestía, no se origina en un sacrificio de rendimiento a compensarse de una labor especial o particular del trabajador, sino que responde a las circunstancias económicas que hacen necesario el ajuste salarial. Por ello, los aumentos de salario por aumento en el costo de la vida, no son "pluses" adicionales o particulares para pagar o compensar rendimientos o sacrificios especiales o complementarios. El aumento por la elevación en el costo de la vida, no es otra cosa que la elevación del salario para satisfacer la necesidad de comentario (Sobre los extremos tratados, pueden consultarse, además del citado, el Voto de la antigua Sala de Casación, No. 127, de las 15:00 horas del 25 de octubre de 1968 y los de la Sala Segunda, No. 111, de las 15:20 horas del 30 de octubre de 1981, No. 13, de las 16:15 horas del 9 de marzo de 1982, No. 176, de las 14:50 horas del 20 de agosto de 1997 y No. 223, de las 14:30 horas del 26 de setiembre de 1997). (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 000309-1997, de las diez horas del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete)⁶.

De conformidad con lo expuesto, el componente salarial coincide con aquello que la doctrina del derecho laboral denomina *plus salarial* y, junto al salario base, conforman el salario compuesto. En el criterio jurídico número DJ-C-27-2020, de 22 de enero de 2020, esta Dirección Jurídica ya había apuntado que *"Lo que se denomina "pluses salariales" compone una parte del salario total y responde a una situación laboral particular, no tienen la virtud de aumentar el salario base, ni lo conforman, aunque sean parte integrante del salario total. De todo ese panorama se extrae que existen dos elementos en la configuración del salario total de una persona servidora pública, por una parte, el salario base y sus respectivos incrementos por costo de vida; y, por otra los "mas" o "pluses"."*

En adición a lo anterior, la doctrina y la jurisprudencia han señalado que los complementos salariales son beneficios económicos concedidos a la persona trabajadora, por la concurrencia de una

⁶ En igual sentido, entre muchas otras, se puede consultar las resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia números 2014-000460, de las diez horas y cincuenta minutos del veintiuno de mayo de dos mil catorce; 2011-001068, de las nueve horas y treinta minutos del veintitrés de diciembre de dos mil once, y; 2008-001066, de las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del diecinueve de diciembre de dos mil ocho.

circunstancia ordinaria o extraordinaria en el desempeño de las funciones (p.ej.: zonaje, viáticos, premios, primas) o por el cumplimiento o acaecimiento de una condición particular en la persona trabajadora (p.ej.: méritos académicos, antigüedad, anualidad), otorgados en virtud de una norma habilitante (p.ej.: prohibición, dedicación exclusiva) o por voluntad del patrono (p.ej.: premios por cumplimientos de cuota de trabajo o ventas).

2. Salario global.

Como se indicó, el salario global corresponde a una estructura unitaria representada por una suma determinada que incluye todos los rubros remunerados a la persona trabajadora por la prestación de servicios realizada al amparo de una relación de trabajo (pública o privada). También se le denomina salario único.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia define el salario único como un esquema remunerativo en el que se reconoce a la persona trabajadora un monto o salario total por la prestación de sus servicios, que puede incluir rubros como prohibición o dedicación exclusiva, sin prever el pago de sobresueldos generalmente reconocidos en un esquema remunerativo compuesto. En resolución número 001843-2019, de las nueve horas y treinta y cinco minutos del tres de octubre de dos mil diecinueve, la Sala Segunda indicó lo siguiente:

Las instituciones estatales y las empresas públicas que forman parte de la hacienda pública fundamentalmente, han venido transformando sus prácticas y políticas de remuneración al personal con el fin de reconvertir el esquema salarial, pasando de un modelo de salario base más pluses (mayoría imperante), hacia un modelo de salario único, mediante el cual las personas son remuneradas con una suma global, para cuyo establecimiento de ese monto se toma en cuenta rubros como la prohibición y/o dedicación exclusiva, restricciones al ejercicio de sus profesiones que sigue existiendo, y suprimiéndose el pago de sobresueldos, extremos todos que sí se reconocen dentro del esquema de remuneración tradicional de salario base más pluses. (...) En el modelo de retribución de salario único no existen los pluses, pero el monto devengado no se mantiene estático, sino que puede cambiar de acuerdo a como se presente el mercado, de ahí que también se suela llamar a este tipo de remuneración salario de mercado o salario global.

Además, en resolución número 002293-2021, de las once horas y treinta minutos del veintinueve de setiembre de dos mil veintiuno, adicionó:

Es innegable que el actor fue excluido de un régimen de salario base más pluses, ingresando a uno de salario único. Esta última figura o formato de compensación laboral no admite el pago de pluses salariales de manera adicional a éste, en razón de que, como se mencionó antes, el salario total o único los contempla dentro del monto dispensando al servidor o servidora. Este órgano, en el asunto 1843 de las 9:35 horas del 3 de octubre del 2019 señaló lo siguiente: “...En el modelo de retribución de salario único no existen los pluses, pero el monto devengado no se mantiene estático, sino que puede cambiar de acuerdo a como se presente el mercado, de ahí que también se suela llamar a este tipo de remuneración

salario de mercado o salario global. (...). El salario único o total es otro esquema remunerativo admitido y utilizado en la Administración Pública, en el cual, no se reconoce el pago de pluses salariales sino un monto o salario total que se incrementa por estudios de mercado.

Por su parte, la Procuraduría General de la República define el salario único o global como “*una forma de remuneración cuya característica principal es la ausencia de un salario base como punto de partida para el reconocimiento de otros rubros salariales y que el salario, bajo ese sistema, constituye una suma global, no susceptible de ser dividido en componentes*”⁷.

Asimismo, el inciso v del artículo 5 de la Ley Marco de Empleo Público define el salario global como el monto único que recibe la persona servidora pública por la prestación de servicios: “*Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley*”⁸.

3. Estructuración del salario global en la Ley Marco de Empleo Público.

En términos generales, el salario único o global presenta una estructura unitaria, reflejada en un monto único que engloba todos los rubros remunerados a la persona trabajadora, según los parámetros establecidos para construir esa remuneración, los cuales excluyen la posibilidad de construir ese salario mediante componentes salariales.

Sobre la estructuración del salario base en nuestro país, el artículo 34 de la Ley Marco de Empleo Público otorga al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, la potestad de constituir el salario global para las familias laborales a su cargo, a partir de la implementación de una columna salarial basada en la metodología de valoración del trabajo prevista en el numeral 31 de la misma ley.

ARTÍCULO 34- Columna salarial global. A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.

⁷ Sobre el tema se puede consultar la siguiente jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la república: criterios jurídicos número C-143-2005, de 22 de abril de 2005, C-018-2010, de 25 de enero de 2010, C-180-2015, de 9 de julio de 2015, C-057-2020, de 18 de febrero de 2020 y C-057-2021, de 26 de febrero de 2021; así como opiniones jurídicas número OJ-119-2003, de 23 de julio de 2003, OJ-110-2015, de 24 de setiembre de 2015 y OJ-132-2019, de 12 de noviembre de 2019.

⁸ Asimismo, acorde con lo señalado en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, el proyecto del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público define en el inciso 28 del artículo 5 el salario global como “*la remuneración o monto único que percibirá una persona trabajadora publica por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados en la presente ley*” y agrega que “*Para los casos en que procede compensación por pago de prohibición, esta es contemplada dentro de la metodología de cálculo del salario global, según corresponde de conformidad con la legislación vigente*”, debiendo destacarse que omite mencionar el régimen de dedicación exclusiva.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a:

- a) La valoración de los factores del trabajo.*
- b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral.*
- c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo.*

La metodología de valoración de puestos de trabajo es un proceso administrativo que analiza las características de los puestos de trabajo integrados en una organización pública o privada, para determinar su valor relativo en la entidad, con el objetivo de crear (o mantener) una estructura organizativa y, generalmente, una estructura salarial justa, equitativa y coherente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹, los métodos de evaluación de empleos permiten fijar los factores distintivos de los puestos de trabajo de una empresa, para definir su valor dentro de la organización. En la publicación *Promoción de la igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada (2008)*, la OIT afirma que *el objetivo de todo método de evaluación de los empleos es determinar, por medio de criterios comunes, las características de los empleos de una empresa para establecer su valor relativo*^{10 11}.

Esa organización divide los métodos de evaluación de puestos en globales y analíticos. Señala que los métodos globales comparan los empleos y los clasifican con arreglo a los requisitos de base, sin realizar un análisis detallado de su contenido. Menciona como ejemplos de este tipo de evaluación los métodos de ordenación y de clasificación. Sobre los métodos analíticos indica que ellos permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los empleos de una empresa, evaluarlos y compararlos mediante criterios comunes, precisos y detallados. Destaca como ejemplo de este tipo de evaluación el método por puntos y factores, también denominado método por puntos.

⁹ Basado en las siguientes publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*, año 2008; *Igualdad salarial: Guía introductoria*, año 2013, y; *Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de recursos humanos con enfoque de género*, año 2016.

¹⁰ Posteriormente, en la publicación *Igualdad Salarial: Guía introductoria (2013)*, resaltó la relación existente entre los métodos de valoración de puestos de trabajo y la determinación de la remuneración salarial al señalar que *Un método de evaluación de los puestos de trabajo es un proceso que compara empleos para determinar la posición relativa de un empleo en comparación con otro en la escala salarial.*

¹¹ En la publicación *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada (2008)*, la Organización del Trabajo parece recomendar la elaboración de un documento que detalle la metodología de valoración de trabajo al afirmar que *[E]n general, el documento o el manual en el que se presenta el método de evaluación debería constar de dos partes: Una primera parte, en la que se establezcan los factores y subfactores utilizados por el método; Una segunda parte, en la que se explique la manera de interpretar esos factores y subfactores, y que contenga, a tal fin, ilustraciones concretas, propias de la empresa o el sector examinado.*

El artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público introduce en el ordenamiento jurídico nacional la metodología de valoración del trabajo para el sector público. Esa norma establece una metodología de valoración del trabajo basada en un esquema de “factor de puntos”, que requiere determinar los factores de trabajo relevantes para cada puesto y su peso relativo en el desempeño de las funciones correspondientes, cuyos niveles de intensidad, frecuencia, duración y dimensión definirán el puntaje asignable al cargo respectivo.

ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.*
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.*
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.*
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.*
- e) Complejidad del trabajo.*
- f) Disponibilidad.*
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.*
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.*
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.*
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.*
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.*
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.*
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.*

A cada uno de los factores se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

La metodología propuesta en la norma transcrita plantea desglosar los puestos de trabajo en características y funciones comunes, a las cuales denomina factores relevantes de trabajo. Son ejemplos de factores relevantes de trabajo el conocimiento requerido para la realización de las funciones, la experiencia necesaria para desempeñar apropiadamente el puesto, la responsabilidad asociada a la ejecución de las tareas correspondientes, la peligrosidad asociada al ejercicio de funciones o la restricción al ejercicio liberal de una profesión.

Además, una vez definidos los factores de trabajo, sugiere asignarles un valor representativo de su incidencia en el desempeño del cargo. Ese valor suele representarse por medio de un porcentaje. Ese porcentaje representa el peso relativo del factor en el ejercicio del puesto. Delimitado ese valor, cada factor se desglosa en niveles que reflejen la intensidad, frecuencia, duración o dimensión del factor en la ejecución de los deberes y tareas que integran cada uno de los cargos analizados.

Además, para efectos de construir la escala o columna salarial que suele ir aparejada a la estructura organizativa basada en la metodología de valoración del trabajo, a cada factor se le asigna un puntaje, que representa una parte del puntaje general de la columna salarial. El puntaje que corresponde a cada puesto de trabajo depende de su ubicación en alguno de los niveles que integran los factores. La suma total de los puntos alcanzados en cada factor determinará la ubicación del puesto en la columna salarial y su correspondiente remuneración.

De lo expuesto en los párrafos precedentes salta a la vista la enorme importancia de los factores de trabajo relevantes para la construcción de la estructura organizativa y de la columna salarial de un organismo público o privado, así como la ausencia de los componentes salariales a la hora de valorar los elementos que deben configurar el salario global.

Sobre los factores de evaluación o factores de trabajo relevantes, como los denomina la Ley Marco de Empleo Público, la Organización Internacional de Trabajo indica que la mayoría de los métodos de evaluación por puntos incluye cuatro factores básicos: calificaciones, esfuerzos, responsabilidades y condiciones en que se realiza el trabajo.

Agrega, esos factores deben descomponerse en subfactores que permitan tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de empleo de cada empresa, señalando a modo de ejemplo que el factor calificaciones se puede subdividir en conocimientos profesionales, destreza manual y aptitudes para las relaciones interpersonales y el factor esfuerzo puede dividirse en esfuerzo mental y esfuerzo físico. Además, adiciona, la mayoría de los métodos tienen entre 10 y 16 subfactores en total.

Por su parte, la Ley Marco de Empleo Público, en la norma antes citada, indica que la Administración Pública -entre otros- podrá considerar como factores de trabajo relevantes para cada familia laboral los siguientes: nivel de conocimiento requerido para el ejercicio del cargo; nivel de

experiencia requerido para el ejercicio del cargo; injerencia en la consecución de fines institucionales; nivel de discrecionalidad para la adopción de decisiones; necesidad de planificar y organizar el trabajo; nivel de complejidad de las labores, disponibilidad horaria; peligrosidad de las funciones; responsabilidad asociada al manejo de recursos públicos; nivel de libertad para planificar y cumplir las obligaciones del trabajo; producción científica, técnica y académica vinculada al puesto o a los fines institucionales; diferencias por paridad de poder adquisitivo derivadas del ejercicio de cargo destacado en el extranjero; restricción al ejercicio liberal de la profesión, y; desarraigo.

Es importante señalar que, conforme a la redacción de la norma, el elenco descrito no constituye una lista cerrada, sino una guía referencial, que admitiría la inclusión de otros factores igualmente relevantes para la ejecución de las funciones desarrolladas en los múltiples ámbitos de la actividad pública.

Por ello, en consonancia con la doctrina jurídica laboralista y la literatura administrativa, resulta válido afirmar que no existe una guía exacta para determinar los factores de trabajo relevantes, ni su valor dentro de cada organización. Razón por la cual, la definición de esos factores y su valor recae sobre las personas encargadas de diseñar la metodología de evaluación del trabajo, según la reglas de la ciencia y la técnica aplicables a la materia.

4. Tratamiento de los componentes salariales dentro del salario global.

Conforme a lo expuesto en los apartados anteriores, dada la naturaleza jurídica del salario global y su procedimiento legal de construcción, se debe afirmar, en primera instancia, que los componentes salariales, tal y como se presentan y perciben en la actualidad, deben quedar excluidos de la estructuración del salario global, y su valor no debe verse reflejado en el monto correspondiente a ese salario global.

Sin embargo, atendiendo el origen y el contenido de los componentes salariales, se deber revisar si aquello que compensa un complemento salarial coincide con la esencia de uno o varios factores de trabajo relevantes, lo cual justificaría que la circunstancia remunerada a través del plus salarial continúe siendo remunerada, pero no como un complemento salarial, sino por ser un factor de trabajo relevante que debe tomarse en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo y construir la columna salarial.

Un ejemplo de lo señalado se puede apreciar en el tema de la disponibilidad. El inciso f del artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público dice que la disponibilidad se puede considerar factor de trabajo relevante, lo que autoriza a las instituciones públicas su inclusión como tal dentro de la metodología de valoración del trabajo, y su eventual pago como parte del salario global. Además, en el caso del Poder Judicial, por la vía del reglamento, se reconoce la disponibilidad como un componente salarial no permanente. Bajo esas circunstancias, cuando corresponda, por coincidir con el contenido del factor de trabajo relevante, la disponibilidad podrá formar parte de los elementos utilizados para calcular el salario global de las personas servidoras judiciales.

Reiterando lo que se ha dicho en otras oportunidades, resulta conveniente sugerir a la Dirección de Gestión Humana valorar la posibilidad de incluir dentro de la metodología de evaluación del trabajo, y por ende dentro del esquema remunerativo basado en ella, aquellos factores de trabajo relevantes que

compartan el contenido de las circunstancias laborales actualmente remuneradas en la institución a través de los componentes salariales integrados en el salario compuesto.

Además, desde lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, también se sugiere valorar la posibilidad de estructurar y promover una política de remuneración judicial que permita compensar aquellas circunstancias laborales hoy en día remuneradas mediante los componentes salariales integrados en el salario compuesto, siempre a través de la correcta ponderación de los factores relevantes para los cargos judiciales.

4. Conclusiones.

Dada la naturaleza autónoma de los componentes salariales y considerando que su objetivo es retribuir en forma específica una situación laboral particular, se debe indicar que ellos no podrán formar parte independiente del esquema remunerativo unitario, ya que éste último propone retribuir a la persona trabajadora a través de un salario único o global, estructurado de manera unitaria y calculado a partir del puntaje obtenido por el puesto de trabajo correspondiente durante la aplicación de la metodología de valoración del trabajo y su ubicación en la columna salarial.

Sin embargo, teniendo presente el contenido de los componentes salariales, la Dirección de Gestión Humana deberá analizar la situación de hecho cubierta y remunerada por cada uno de ellos, para determinar cuando estos podrán formar parte del contenido de los factores relevantes de trabajo incluidos por la institución en la metodología de valoración del trabajo y, en esos casos, deberá aplicar las normas legales o infralegales atinentes a ese rubro, que ya no podrá considerarse componente salarial, sino factor (o subfactor) de trabajo relevante.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 48-2023.-