

San José, 2 de marzo de 2023

**DJ-C-84-2023**

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

Mediante correo electrónico enviado el 26 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 la siguiente consulta:

Considerando que actualmente la Dirección Jurídica está analizando los pluses salariales, conforme a la remisión del listado proporcionado por usted, en conversación con el equipo LMEP de Análisis de Puestos, consideramos importante ampliar lo siguiente:

Según el “Artículo 68 de la LOPJ, los miembros del Consejo Superior, con excepción de los magistrados que lo integren, tendrán **el mismo salario base** de los jueces del Tribunal de Casación.” (el resaltado no pertenece al original), pero en el ejercicio de determinación del salario global y conforme al nuevo modelo de valoración de puestos por puntos, se nos genera la duda de la necesidad de cumplir con esta norma, cuando a partir de la vigencia de la LMEP, ya no existe la identificación de un salario base ya que lo que habrá es un salario global o único.

Esta situación podría hacer que no sea posible cumplir con el artículo 68 previamente citado. Nuestra consulta puntual es: ¿si se debe o no cumplir con esta igualdad salarial, dado que no hay establecimiento de salario base a futuro?

Esta consulta estaría relacionada al pago del Índice Gerencial que están analizando, ya que actualmente sólo a los integrantes de Consejo se les cancela como un plus, justo para garantizar la igualdad salarial con el Juez 5.

Seguidamente se contesta la consulta formulada en los siguientes términos:

El artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone lo siguiente:

*Artículo 68.- Los miembros del Consejo, con excepción de los magistrados que lo integren, tendrán el mismo salario base de los jueces del Tribunal de Casación.*

La pregunta formulada por la Dirección de Gestión Humana parte de una supuesta y futura inexistencia del salario base asignado a los puestos de trabajo citados en el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo cual induce a conjeturar que el escenario contemplado por los personeros de la

oficina consultante prevé que el Poder Judicial desaplicará el esquema remunerativo basado en el salario base más complementos salariales (salario compuesto), e implementará el esquema remunerativo unificado (salario global), basado en la columna salarial construida a partir de la aplicación de la metodología de evaluación del trabajo sustentada en un esquema de factor de puntos, según lo establecido en el Capítulo VII de la Ley Marco de Empleo Público.

Partiendo del escenario presumido, con respecto a la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana, se debe indicar que el texto actual del artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial resultaría inaplicable, pues quedaría ayuno del elemento referencial utilizado por la norma para fijar el salario base aplicable a las personas integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial.

La hipotética implementación del esquema remunerativo global en el Poder Judicial, según los términos del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, conllevaría la progresiva desaplicación del esquema remunerativo compuesto, actualmente utilizado para calcular la compensación de las personas servidoras judiciales. Esa circunstancia, a su vez, implicaría el gradual desuso del salario base como elemento integrante del esquema remunerativo utilizado para computar la remuneración de quienes laboran en la institución.

A partir de la intuida implementación del esquema remunerativo unificado (o global), la exclusión del salario base como parte de la remuneración de las personas servidoras judiciales deja sin sentido práctico el actual texto del artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues, la ausencia de un salario base dentro del esquema remunerativo global para los puestos de Juez del Tribunal de Casación y de Integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, irremediablemente, impediría ejecutar lo dispuesto en el numeral analizado, generando la inaplicabilidad práctica de la norma por la proscripción del parámetro técnico citado en su redacción.

Ahora bien, la previsible exclusión en el Poder Judicial del salario base como parte del esquema remunerativo unitario, no implica la desaparición de esa figura, ni la posibilidad de desaplicar del todo el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como tampoco la derogatoria tácita de la norma, pues ella seguirá vigente y deberá aplicarse en los casos que así se requiera, como se explica a continuación.

La figura del salario base conservará su vigencia en el ámbito jurídico laboral, mientras la normativa vigente permita o requiera su aplicación. A partir de lo anterior y siempre dentro del escenario propuesto por la Dirección de Gestión Humana, lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se seguiría aplicando, tal y como lo dispone la norma, **con las particularidades desarrolladas por la institución en el ejercicio de la potestad de fijarse su propio régimen salarial, en atención a garantizar la coherencia de la estructura salarial judicial**, siempre que la remuneración de las personas nombradas como integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial se deba construir con base en el esquema de salario compuesto (salario base más complementos).

El escenario mencionado en el párrafo anterior se producirá en el caso de las personas nombradas como Integrantes del Consejo Superior al momento de iniciar la regencia de la Ley Marco de Empleo Público, así como en los supuestos de movimientos de personal producidos luego de entrar en vigor esa

norma, según lo que determina la misma ley, así como lo que adicione la reglamentación de ese cuerpo normativo, mientras no se oponga al contenido de dicha ley ni al ordenamiento jurídico en general.

Además, la finalidad perseguida por el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial permanece vigente, mientras la norma también se encuentre vigente, claro está que, como recién se indicó, con las particularidades introducidas por las autoridades superiores del Poder Judicial en el ejercicio de sus competencias, para asegurar la cohesión de la estructura salarial judicial.

Lo anterior quiere decir que la metodología de valoración del trabajo utilizable para construir (o justificar la conservación) de la estructura organizativa institucional y la columna salarial única, ambas del Poder Judicial, deberá tener presente **la equiparación del valor del salario base** de los puestos aludidos en el numeral 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para mantener alguna cercanía salarial entre ambos puestos, sin que ello implique limitación o impedimento alguno para incorporar a través de los factores de trabajo relevantes las diferencias que pudieran derivarse de la aplicación de regulaciones o acuerdos institucionales adoptados por las autoridades judiciales competentes para garantizar la consistencia de la estructura salarial de la institución, tal y como sucede en la actualidad con las diferencias salariales existentes entre los salarios de los puestos analizados.

### **Conclusiones.**

La presumible implementación del régimen salarial unitario (o global) previsto en el articulado de la Ley Marco de Empleo Público implicaría, por un lado, la introducción del salario único o global al sistema remunerativo judicial, como forma de pago del salario correspondiente a cada uno de los puestos del trabajo del organigrama institucional y; por otro lado, conforme a las normas transitorias de la mencionada ley de empleo público, la paulatina desaplicación en el Poder Judicial del régimen salarial compuesto (salario base más pluses salariales).

Esas implicaciones, en primer término, mientras opere la transición de puestos hacía el nuevo modelo remunerativo y en los casos en que se siga utilizando el salario compuesto como forma de pago, conducirían a la aplicación habitual del contenido del artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tal y como se realiza en la actualidad, con las particularidades dispuestas por los órganos jerárquicos de la institución.

Además, en segundo término, cuando corresponda utilizar el salario único o global como forma de pago, conducirán al desuso de la figura del salario base dentro del esquema remunerativo del Poder Judicial, lo cual generaría la imposibilidad práctica de seguir aplicando el contenido expreso del artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En este supuesto, por imposibilidad material, no se podrá cumplir con la paridad de los salarios base de los puestos de Juez de Tribunal de Casación (actualmente Juez 5 o Juez de Apelaciones) e Integrante del Consejo Superior del Poder Judicial.

Sin perjuicio de lo apuntado, al momento de aplicar la metodología de valoración de trabajo, construir la columna salarial judicial y determinar el puntaje y remuneración correspondiente a los puestos de Juez de Tribunal de Casación (actualmente Juez 5 o Juez de Apelaciones) e Integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, la Dirección de Gestión Humana deberá tener presente la intención expresada

por el legislador al emitir el numeral 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, procurando que el valor económico (salario único o global) asignado a esos cargos guarde una cercanía razonable y proporcional, y corresponda con la jerarquía legalmente otorgada a ambos cargos.

Atentamente,

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

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

Ref. 80-2023