



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

**San José, 20 de mayo del 2024**  
**N° 4310-2024**  
**Al contestar refiérase a este # de oficio**

**Señora**  
**MBA. Roxana Arrieta Meléndez**  
**Directora interina de Gestión Humana**

**Estimada señora:**

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo los acuerdos tomados por la Corte Plena, en sesión N° 21-2024 celebrada el **13 de mayo de 2024**, artículos **X** y **XI** que literalmente dicen:

**“ARTÍCULO X**

**Documento N° 7076-2019 / 2775, 2820, 4729-2023 / 4738, 4739-2024**

Expresa la licenciada Navarro: “Señoras magistradas, señores magistrados, con la autorización del señor Presidente, les solicito que se salgan del sistema de votación y vuelvan a ingresar, porque parece que ya se reinició el sistema y, que estaba presentando algunos problemas”.

Señala el Presidente, magistrado Aguirre: “Sí, para el artículo VIII, es el que sigue, hay que integrar la Corte con magistrados suplentes en sustitución de los magistrados de la Sala Constitucional, quienes están inhibidos para conocer de este caso.

El caso o el punto se refiere a la propuesta de fijación de salario global definitivo; que es un punto que hemos puesto como urgentísimo porque realmente estamos muy urgidos de que esto se defina para efectos de la estabilidad presupuestaria.

Vamos a darle a la secretaria la palabra para que llamen a los suplentes que tienen que integrarse”.

Interviene la licenciada Navarro: “En este tema saldrían de la sesión las señoras y señores magistrados de la Sala Constitucional Castillo, Rueda, Salazar Alvarado, Garro y Hess; y habría que conectar, bueno el magistrado don Ronald Salazar Murillo está aquí, entonces le solicitaríamos el ingreso. También, teníamos para integrar a doña Ileana Sánchez Navarro, pero como ella es jueza tiene una audiencia en la mañana. Don Fernando Lara Gamboa indicó que tiene un compromiso entre 10:30 y 12, entonces se le conectaría a ver si él puede integrar. Don Alejandro Delgado Faith estaría aquí en lugar del magistrado Araya. Don Ronald Salazar y doña Rosibel Jara Velásquez hay que integrarlos”.

**SALEN DE LA SESIÓN LOS MAGISTRADOS CASTILLO, RUEDA, SALAZAR ALVARADO Y LAS MAGISTRADAS GARRO Y HESS.**



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

**SE CONECTA AL SISTEMA DE VIDEOCONFERENCIA LA MAGISTRADA SUPLENTE ROSIBEL JARA VELÁSQUEZ EN SUSTITUCIÓN DE LA MAGISTRADA HESS POR INHIBITORIA.**

**ENTRA A LA SESIÓN DE MANERA PRESENCIAL EL MAGISTRADO SUPLENTE RONALD SALAZAR MURILLO EN SUSTITUCIÓN DE LA MAGISTRADA GARRO POR INHIBITORIA.**

**EN ESTE ASUNTO EL MAGISTRADO SUPLENTE DELGADO FAITH ESTÁ EN SUSTITUCIÓN DEL MAGISTRADO ARAYA POR INHIBITORIA.**

**ENTRAN A LA SESIÓN DE MANERA PRESENCIAL LA MÁSTER ROXANA ARRIETA MELÉNDEZ Y EL MÁSTER RODRIGO CAMPOS HIDALGO, POR SU ORDEN, DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA Y DIRECTOR JURIDICO DEL PODER JUDICIAL.**

Agrega la licenciada Navarro: "Señoras magistradas, señores magistrados, tenemos algunos problemas de conexión, parece que el internet está fallando, entonces les agradeceré que puedan ingresar al sistema de votación y también nos den un momentito para poder conectar a la señora Directora de Gestión Humana y al señor Director Jurídico".

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: "Tenemos algún problemita con el sistema, pero ya casi lo corregimos".

**SE CONECTA AL SISTEMA DE VIDEOCONFERENCIA LA MAGISTRADA SUPLENTE ALEXANDRA ALVARADO PANIAGUA EN SUSTITUCIÓN DEL MAGISTRADO CASTILLO POR INHIBITORIA.**

**ENTRA A LA SESIÓN DE MANERA PRESENCIAL LA MAGISTRADA PATRICIA SOLANO CASTRO.**

Expresa el Presidente, magistrado Aguirre: "Bueno, vamos a continuar con el artículo VIII que, como dije, se refiere a la propuesta de la escala global salarial definitiva y que hemos planteado como un asunto muy urgente. Pero, antes de continuar quisiera suspender la sesión y, desde luego, que se nos desconecte del streaming, con el propósito de que tanto doña Roxana como don Rodrigo hagan algunas explicaciones previas, y me avisan.

Sí, la idea es que doña Roxana y don Rodrigo nos expliquen algunas condiciones presupuestarias".

- 0 -

**Se suspende la sesión a las 09:41 horas. A las 11:14 horas, se reanuda la sesión de Corte Plena con la presencia del Presidente, magistrado Aguirre, de las magistradas y los magistrados Rivas, Rojas, Leiva, Zamora, Sánchez, Varela, Olaso, Chacón, Solano, Ramírez, Alfaro, Zúñiga, Vargas González, Cruz de las magistradas y de los magistrados suplentes Monge Dobles, Alvarado Paniagua, Delgado Faith, Salazar Murillo y Jara Velásquez.**

- 0 -



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

**ARTÍCULO XI**

Se continúa con el tema planteado en el artículo X en relación con la propuesta de salario global definitivo.

**Documento N° 7076-2019 / 2775, 2820, 4729-2023 / 4738, 4739-2024**

En sesión N° 19-2023 celebrada el 08 de mayo de 2023, artículo XXXIV, al conocerse el oficio N° PJ-DGH-SAP-168-2023 de la Dirección de Gestión Humana, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva dice:

“Por unanimidad, **se acordó: 1.)** Acoger la propuesta de columna salarial global transitoria propuesta por oficio PJ-DGH-SAP-168-2023 de la Dirección de Gestión Humana, de aplicación para los salarios de las personas que hayan ingresado al Poder Judicial por primera vez a partir de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público o cuando hayan reingresado a este Poder, a partir de esta fecha. Lo anterior, en el caso de que se les haya interrumpido la continuidad en la prestación de servicios a la Administración Pública por más de un mes calendario, y que será aplicada hasta tanto no se apruebe una columna salarial global definitiva.

**2.)** Disponer la continuidad en los estudios técnicos que sean necesarios a fin de que se proponga a este órgano colegiado una columna salarial global definitiva para la familia judicial.

**3.)** Reiterar a los diferentes órganos administrativos, técnicos y auxiliares de la justicia deben dar carácter prioritario a la colaboración que se les requiera para dar pleno cumplimiento a la Ley Marco de Empleo Público.

Así votaron las magistras y los magistrados Aguirre, Rivas, Rojas, Vargas, Sánchez, Varela, Olaso, Chacón, Solano, Alfaro, Zúñiga, los magistrados suplentes y las magistradas suplentes Vargas Vargas, Jiménez Ramírez, Segura Bonilla, Fernández Calvo, Alvarado Paniagua, Fernández Argüello, Sánchez Navarro, Lara Gamboa, Delgado Faith y Salazar Murillo.

Agrega el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Declaramos firme este acuerdo, es que está urgiendo porque ahora vamos a ver ahí unas gestiones que se han presentado, que las personas están muy interesadas en esto para que les puedan pagar, entonces lo declaramos firme. **Se declara acuerdo firme.**"

- 0 -

En sesión N° 41-2023 de 07 de setiembre de 2023, artículo II, se dispuso reservar para una próxima sesión, el conocimiento de las gestiones planteadas en contra lo dispuesto en sesión N° 19-2023 celebrada el 08 de mayo de 2023, artículo XXXIV, una vez que se contara con la información sistematizada de los diferentes requerimientos y las observaciones realizadas y con los planteamientos ya incorporados.



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

En sesión N° 43-2023 celebrada el 18 de setiembre de 2023, artículo XII, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva indica:

“**1.-** Prorrogar el plazo para la aprobación del salario global definitivo por parte de Corte Plena, hasta tanto se realicen los ajustes al sistema de pagos, conforme a las nuevas disposiciones, y de esta manera sea posible aplicar las reglas de transición. Lo anterior, dadas las modificaciones sobrevenidas e introducidas por el Poder Ejecutivo al artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, que cambia los supuestos de transición de los salarios compuestos a globales definitivos. Para tal efecto se fija como plazo máximo para implementar el salario global definitivo en el Poder Judicial a la primera quincena del mes de enero de 2024. **2.-** Mantener la escala salarial global transitoria para las personas de primer ingreso o reingreso con ruptura laboral igual o superior a un mes calendario, hasta el 31 de diciembre del 2023, plazo en el que se estima finalizar los ajustes. **3.-** A partir de enero de 2024 con el salario global definitivo aprobado y el sistema automatizado de pagos ajustado; se podrá aplicar las reglas de migración al salario global, al personal que ingresó previo a que entrara en vigor la Ley Marco de Empleo Público. **4.-** Hacer de conocimiento del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), el nuevo plazo para la aprobación y aplicación del salario global definitivo. **5.-** Las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana procederán a formular un plan de trabajo con el respectivo cronograma de actividades a implementar para cumplir el plazo fijado por el MIDEPLAN.”

En sesión N° 47-2023, del 09 de octubre 2023, se acordó lo siguiente:

**“ARTÍCULO II”**

**Documento N° 7076-2019 / 9941-2023, 10602-2023.**

La máster Laura Fernández Delgado, ministra de Planificación Nacional y Política Económica, en oficio N° MIDEPLAN-DM-OF-1699-2023 de 29 de setiembre de 2023, informó lo siguiente:

“... Reciba un cordial saludo. Se acusa recibo de su oficio N° 8570-2023 de fecha 21 de setiembre de 2023, mediante el cual comunica a este Ministerio el Acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 43-2023 celebrada el 18 de setiembre de 2023, cuya parte dispositiva indica:

“**1.-** Prorrogar el plazo para la aprobación del salario global definitivo por parte de Corte Plena, hasta tanto se realicen los ajustes al sistema de pagos, conforme a las nuevas disposiciones, y de esta manera sea posible aplicar las reglas de transición. Lo anterior, dadas las modificaciones sobrevenidas e introducidas por el Poder Ejecutivo al artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, que cambia los supuestos de transición de los salarios compuestos a globales definitivos. Para tal efecto se fija como plazo máximo para implementar el salario global definitivo en el Poder Judicial a la primera quincena del mes de enero de 2024. **2.-** Mantener la escala salarial global transitoria para las personas de primer ingreso o reingreso con ruptura laboral igual o superior a un mes



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

calendario, hasta el 31 de diciembre del 2023, plazo en el que se estima finalizar los ajustes. **3.-** A partir de enero de 2024 con el salario global definitivo aprobado y el sistema automatizado de pagos ajustado; se podrá aplicar las reglas de migración al salario global, al personal que ingresó previo a que entrara en vigor la Ley Marco de Empleo Público. **4.-** Hacer de conocimiento del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), el nuevo plazo para la aprobación y aplicación del salario global definitivo. **5.-** Las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana procederán a formular un plan de trabajo con el respectivo cronograma de actividades a implementar para cumplir el plazo fijado por el MIDEPLAN.”

Sobre el particular, se le informa que, con base en lo expuesto en dicho Acuerdo, este Ministerio toma nota del plazo máximo para la implementación del salario global definitivo en el Poder Judicial, sea, la primera quincena del mes de enero de 2024. Lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 35 de la Ley Marco de Empleo Público.

Con las muestras de mi consideración y estima.”

- 0 -

Expresa la licenciada Navarro: “El artículo II es una comunicación de la máster Laura Fernández Delgado, ministra de planificación nacional y política económica, que se da en atención a la comunicación que se le hizo del acuerdo que tomó la Corte en la sesión 43-2023 del 18 de setiembre de 2023, referente al plazo máximo para la implementación del salario global definitivo en el Poder Judicial.

Ella hace referencia al acuerdo e indica que sobre el particular se le informa que, con base en lo expuesto en dicho acuerdo, este ministerio toma nota del plazo máximo para la implementación del salario global definitivo en el Poder Judicial, sea la primera quincena del mes de enero 2024. Lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 35 de la Ley Marco de Empleo Público.

La propuesta sería tener por conocido el oficio número MIDEPLAN-DM-OF-1699-2023, de la señora ministra de planificación nacional y también sería importante agregar, que no lo pusimos y me lo está indicando el señor presidente, que hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección de Gestión Humana y también de la comisión que conoce todo el procedimiento, sí, para para lo del salario global, o sea la ... esa comisión que está designada a esos efectos”.

**Se acordó:** Tener por conocido el oficio N° MIDEPLAN-DM-OF-1699-2023, suscrito por la máster Laura Fernández Delgado, ministra de Planificación Nacional y Política Económica, relacionado con el plazo máximo para la implantación del salario global definitivo en el Poder Judicial.



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

Hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección de Gestión Humana y de la Comisión que desarrollará las actividades que demanda la Ley Marco de Empleo Público. **Se declara acuerdo firme.**”

- 0 -

En sesión N° 56-2023, del 27 de noviembre de 2023, artículo XXI, se dispuso, en lo que interesa, lo siguiente:

“(…)

**POR TANTO**

**1)** Por extemporáneo, se rechaza de plano el recurso opuesto por las personas servidoras Angélica Loaiza López, Oscar Segura Loría y Jose Alberto Meléndez Zúñiga.

**2)** Se declaran inadmisibles los recursos opuestos por las personas servidoras Karoline González Alfaro, Karla María Morera Rodríguez, José Adrián Calderón Mora, Sigrid Morales Carrasco, Olman A. Rodriguez Loaiza, María Gabriela Vargas Chacón, Cristian Wauters Mac Gregor, Elena Segura Salazar, Marcelo Chavarría Agüero, Jonathan Chinchilla Aguilar, Silvia Elena Leiva Méndez, Lil María Castro Zamora, Victoria Jiménez Torres, Vernor Perera León, Andrea Herrera Gutiérrez, Andrea Oviedo Sánchez, Laura María Arroyo Castro, Andrea Quijano Villalobos, Luis Cervantes Gamboa, Haideer Miranda Bonilla, Marlyn Sedo Mejía, Jose Francisco Barth Jimenez, Andrés González Porras, Carlos Roldán Arias, Carolina Piedra Nuñez, David Zamora Salas, Gabriel Rojas Barrientos, Vanessa Jiménez Rodríguez, Max Vargas Céspedes, Gloriana Rojas Sáenz, Vilma Sánchez del Castillo, Priscilla Pérez Aguilar, Gabriel Herrera Madrigal, Irma Araya Víquez, Melisa Armijo Losilla Letrada, Angélica Loaiza López, Oscar Segura Loría y Jose Alberto Meléndez Zúñiga, Jorge Morales García, en su condición de Secretario del Sindicato de la Judicatura (SINDIJUD) y en su condición personal, Irma Araya Víquez, Melisa Armijo Losilla y Katty Morales Navarro en su condición de Directora de Tecnología de la Información.

**3)** Remitir a la Dirección de Gestión Humana, los razonamientos de las personas servidoras indicadas anteriormente, para su valoración como parte del análisis integral que deberá realizar correspondiente al tema del salario global definitivo”.

- 0 -

La máster Roxana Arrieta Meléndez y las licenciadas Waiman Hin Herrera y Ma. Gabriela Mora Zamora, por su orden, directora, subdirectora y jefa de la sección de Análisis de Puestos, todas de la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N° PJ-DGH-SAP-482-2023, de 30 de noviembre de 2023, remitieron la propuesta de la columna salarial global para la familia de puestos del Poder Judicial.

En sesión N° 57-2023 celebrada el 04 de diciembre de 2023, artículo XVII y XVIII, al conocer las diligencias, se dispuso acoger una propuesta del magistrado Alfaro y, en consecuencia, se solicitó a la Dirección de Gestión Humana hacer de conocimiento de las señoras y los señores magistrados toda la

Teléfonos: 2295-3008 // 2295-3711 Correo: [secrecorte@poder-judicial.go.cr](mailto:secrecorte@poder-judicial.go.cr) Fax: (506) 2295-3706 Apdo: 1-1003 San José



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

documentación pertinente a fin de analizar y establecer las escalas de salario global para los puestos del Poder Judicial, a efecto de que sea conocido en la sesión extraordinaria de Corte Plena del jueves 7 de diciembre de 2023.

En sesión N° 59-2023 celebrada el 18 de diciembre de 2023, artículo X, en lo que interesa, se acordó aprobar la solicitud de la Dirección de Gestión Humana y, en consecuencia, se extendió el plazo para la aprobación del salario global definitivo en el Poder Judicial a la primera quincena de febrero de 2024.

En sesión N° 03-2024 celebrada el 29 de enero de 2024, artículo XXVI, al conocerse las comunicaciones de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial y del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que interesa, se acordó modificar el acuerdo tomado por esta Corte Plena en sesión N° 59-2023 celebrada el 18 de diciembre de 2023, artículo X, en el sentido de que la escala salarial global transitoria para las personas de primer ingreso o reingreso con ruptura laboral igual o superior a un mes calendario, se implementará hasta la segunda quincena de febrero 2024 y no como por error material se indicó. En lo demás queda incólume el acuerdo.

La máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de Gestión Humana, la licenciada Waiman Hin Herrera, subdirectora interina de Gestión Humana y la licenciada Gabriela Mora Zamora, jefa de Sección de Análisis de Puestos, en oficio N° PJ-DGH-SAP-120-2024 de 25 de abril de 2024, recibido en la Secretaría General de la Corte el 02 de mayo de 2024, informaron lo siguiente:

“La Dirección de Gestión Humana, mediante oficio No. PJ-DGH-SAP-168-2023 de fecha 05 de mayo del 2023 remitió a la Corte Plena para análisis y aprobación el detalle relacionado con la columna salarial global transitoria para la familia de puestos del Poder Judicial. En virtud de lo anterior, Corte Plena, en la sesión No. 19-2023, celebrada el día 08 de mayo del 2023, artículo No. XXXIV, aprobó la escala salarial global transitoria y entre otros aspectos acordó lo siguiente:

“2) Disponer la continuidad en los estudios técnicos que sean necesarios a fin de que se proponga a este órgano colegiado una columna salarial global definitiva para la familia judicial.” (el resaltado no pertenece al original)

Bajo el mismo contexto; el *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público*” en el numeral No. 35, establece lo que a continuación se transcribe:

“El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para cada familia de puestos bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje, todo lo anterior dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.” (el resaltado no pertenece al original)

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente,



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

**dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.** Dichas columnas salariales estarán vigentes a partir de la aprobación por parte de las autoridades competentes y deberá ser publicada en la plataforma Integrada de Empleo Público. (el resaltado no pertenece al original)

Es así, que la Dirección de Gestión Humana en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de cita; y también por lo acordado por Corte Plena, presenta la propuesta de la escala de salario global definitiva para la familia de puestos del Poder Judicial.

Es dable indicar que la propuesta de salario global considera los alcances y las observaciones recibidas en su oportunidad ante la Comisión Ampliada designada para la implementación de la citada Ley y en las reuniones de trabajo previas con los señores y señoras magistradas de la Corte Plena.

Es importante dejar claro, que la elaboración de la escala de salario global definitiva para el Poder Judicial se efectúa con la finalidad de cumplir con lo que establece la “Ley Marco de Empleo Público” y su norma reglamentaria; por tal razón, la misma no tiene como derivación reasignaciones ni revaloraciones para ningún puesto en particular, grupos de clases de puestos, o estrato ocupacional de la institución.

Por consiguiente, una vez aprobada la escala de salario global definitiva por parte del máximo cuerpo colegiado decisorio de este Poder Judicial; la Dirección de Gestión Humana aplicará los lineamientos en materia de Clasificación y Valoración de Puestos propuestos a partir de las nuevas condiciones.

En virtud de lo expuesto se requiere para cumplir con lo dispuesto por la “Ley Marco de Empleo Público” y su reglamento, la aprobación por parte de la Corte Plena de lo siguiente:

- Escala de Salario Global Definitiva. (ver anexo No. 1)
- Documento técnico que contiene el marco conceptual y metodológico relacionado a la Metodología de Factores por Puntos y las consideraciones para la propuesta de Salario Global. (ver anexo No. 2)
- Documento técnico que contiene “Manual de Valoración de Puestos por Puntos” y la “Escala puntajes totales de referencia”. (ver anexo N° 3)
- Así mismo, se remite para la debida aprobación la actualización de los lineamientos en materia de Clasificación y Valoración de Puestos que integran una serie de disposiciones esenciales que buscan orientar a las personas servidoras judiciales, jefaturas de las oficinas o despachos judiciales e instancias superiores sobre el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos en el Poder Judicial. Los lineamientos se sustentan de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo, Estatuto de Servicio Judicial, Ley de Salarios del Poder Judicial; Ley Marco de Empleo Público y su reglamentación; así como otra normativa legal vigente,



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

y la jurisprudencia administrativa que se ha generado por las instancias superiores. (ver anexo No. 4)

**ANEXO NO. 1**  
**ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVA**  
**POR AGRUPACIONES**

<b>AGRUPACION OPERATIVA Y AUXILIAR</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	599 906
AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS	599 906
AUXILIAR DE SEGURIDAD	576 216
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1	544 486
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	553 052
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3	566 145
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	576 216
CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL	576 216

<b>AGRUPACION ASISTENCIAL Y TÉCNICA</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1	613 505
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 2	630 133
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	666 094
ASISTENTE DE MORGUE	695 107
ASISTENTE DE PROSECRETARIO	817 610
ASISTENTE DE RECEPCION DE INDICIOS	630 133
ASISTENTE DEL ÁREA DE COORDINACIÓN Y MEJORAMIENTO	893 264
ASISTENTE DENTAL	817 610
AUXILIAR DE ENFERMERIA	817 610
ENCARGADO BODEGA DE PATOLOGÍA	695 107
ENCARGADO DE CAMPO DE TIRO	893 264
ENCARGADO UNIDAD DE RADIOLOGÍA	882 412
SECRETARIA 1	613 505
SECRETARIA 2	630 133
SECRETARIA EJECUTIVA 1	695 107
SECRETARIA EJECUTIVA 2	723 151
SECRETARIA EJECUTIVA 3	817 610
SECRETARIA EJECUTIVA 4	882 412
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	723 151
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 1	723 151
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	817 610
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3	882 412
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 4	893 264
TÉCNICO ESPECIALIZADO 1	599 906
TÉCNICO ESPECIALIZADO 2	613 505



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

TÉCNICO ESPECIALIZADO 3	630 133
TÉCNICO ESPECIALIZADO 4	666 094
TÉCNICO ESPECIALIZADO 5	723 151
TÉCNICO ESPECIALIZADO 6	817 610

<b>AGRUPACION TÉCNICA JURISDICCIONAL</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
COORDINADOR JUDICIAL 1	893 264
COORDINADOR JUDICIAL 2	926 486
COORDINADOR JUDICIAL 3	979 580
COORDINADOR OFICINA DE APOYO JURISDICCIONAL	979 580
INVESTIGADOR DE LA DEFENSA PUBLICA	893 264
OFICIAL DE INSPECCIÓN JUDICIAL	893 264
TÉCNICO CJJ	723 151
TÉCNICO EN COMUNICACIONES JUDICIALES	666 094
TÉCNICO EN NORMALIZACIÓN DE FORMATOS JURÍDICOS	723 151
TÉCNICO JUDICIAL 1	630 133
TÉCNICO JUDICIAL 2	666 094
TÉCNICO JUDICIAL 3	723 151
TÉCNICO JURÍDICO	882 412
TÉCNICO SALA DE LA CORTE	817 610
TÉCNICO SUPERNUMERARIO	723 151

<b>AGRUPACION JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	2 035 862
ABOGADO DEFENSA CIVIL DE LA VÍCTIMA	2 035 862
ADMINISTRADOR CENTRO INFANTIL DEL PODER JUDICIAL	1 840 226
ADMINISTRADOR DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE	1 953 927
ADMINISTRADOR DEL JUZGADO DE TRANSITO	1 840 226
ADMINISTRADOR REGIONAL 1	1 979 545
ADMINISTRADOR REGIONAL 2	2 132 354
ADMINISTRADOR REGIONAL 3	2 277 038
ADMINISTRADOR SALA CONSTITUCIONAL	1 953 927
ASESOR CONSEJO SUPERIOR	2 035 862
ASESOR JURIDICO	2 035 862
CONTRALOR DE SERVICIOS	2 750 033
CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	1 840 226
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	2 218 890
COORDINADOR DE GESTION PROGRAMA PARTICIPACION CIUDADANA	1 840 226
COORDINADOR DE UNIDAD 1	1 672 629
COORDINADOR DE UNIDAD 2	1 698 123



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

<b>AGRUPACION JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
COORDINADOR DE UNIDAD 3	1 725 323
COORDINADOR DE UNIDAD 4	1 758 859
COORDINADOR DE UNIDAD 4 (COORDINADOR DE UNIDAD DTI)	1 840 226
COORDINADOR DE UNIDAD ACADÉMICA	2 343 724
COORDINADOR DE UNIDAD DE PSICOLOGIA FORENSE	1 840 226
COORDINADOR JUSTICIA RESTAURATIVA	2 656 416
COORDINADOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN LA DEFENSA PÚBLICA	1 393 888
COORDINADOR UNIDAD TÉCNICA ESPECIALIZADA	1 393 888
ENCARG. OBSERVAT. VIOLENCIA GÉNERO CONTRA LA MUJER	2 035 862
ENCARGADO DE LA REVISTA JUDICIAL	2 035 862
ENCARGADO UNIDAD ACCESO A LA JUSTICIA	2 035 862
GESTOR DE CAPACITACIÓN 1	1 337 979
GESTOR DE CAPACITACIÓN 2	1 672 629
GESTOR DE CAPACITACIÓN 3	1 869 861
INSPECTOR ASEGURAMIENTO CALIDAD	2 218 890
INSPECTOR ASISTENTE	2 656 416
INSPECTOR GENERAL 1	2 916 507
INSPECTOR GENERAL 2	3 218 611
INTEGRANTE DEL CONSEJO MÉDICO	2 218 890
JEFE ADMINISTRATIVO 1	979 580
JEFE ADMINISTRATIVO 2	1 377 138
JEFE ADMINISTRATIVO 3	1 840 226
JEFE ADMINISTRATIVO 4	2 132 354
JEFE ADMINISTRATIVO 4 (JEFE SECCION ADMINISTRATIVA DTI)	2 218 890
JEFE ADMINISTRATIVO 4 (JEFE SECCION ADMINISTRATIVA TI OIJ)	2 218 890
JEFE ASESORÍA JURÍDICA	2 218 890
JEFE CENTRO APOYO, COORD. Y MEJORAMIENTO FUNCIÓN JURISCCIONAL	2 750 033
JEFE CENTRO ELECTRÓNICO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL	2 588 506
JEFE DE COMPRAS DIRECTAS	1 979 545
JEFE DE PROCESO	2 343 724
JEFE DEPARTAMENTO 1	2 277 038
JEFE DEPARTAMENTO 2	2 588 506
JEFE DEPARTAMENTO PRENSA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	2 453 814
JEFE DEPTO. MEDICINA LEGAL	2 588 506
JEFE DEPTO.LABORATORIO CIENC. FOR.	2 588 506
JEFE GESTIÓN DE LA CALIDAD	2 588 506
JEFE OFICINA JUSTICIA RESTAURATIVA	2 750 033
JEFE SECC. ANAL. ESCR. DOC. DUD.	1 840 226
JEFE SECC. FOTOG. Y AUDIOVISUALES	1 840 226
JEFE SECC. LABORATORIO CIENC. FOR.	2 218 890



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

<b>AGRUPACION JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
JEFE SECCION COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	2 277 038
JEFE SECRETARÍA TÉCNICA DE ÉTICA Y VALORES	2 588 506
JEFE SECRETARIA TECNICA DE GENERO	2 588 506
JEFE SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA	2 132 354
MÉDICO 1	1 869 861
MEDICO 2B	1 979 545
MÉDICO 3	2 218 890
MÉDICO DE APOYO AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	1 725 323
MÉDICO DE EMPRESA	1 725 323
MÉDICO DE EMPRESA ESPECIALISTA	1 840 226
MEDICO JEFE UNIDAD 1	2 035 862
MEDICO JEFE UNIDAD 2	2 132 354
MEDICO RESIDENTE	1 840 226
ODONTOLOGO	1 725 323
PERITO EN INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	1 725 323
PERITO JUDICIAL 1	1 377 138
PERITO JUDICIAL 2	1 725 323
PROFESIONAL 1	1 337 979
PROFESIONAL 2	1 672 629
PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	2 035 862
PROFESIONAL EN DERECHO 1	1 869 861
PROFESIONAL EN DERECHO 2	2 035 862
PROFESIONAL EN DERECHO 3	2 343 724
PROFESIONAL EN DERECHO 3B	2 656 416
PROFESIONAL EN DERECHO CENTRO ELECTRÓNICO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL	1 869 861
PROFESIONAL EN DERECHO DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL	1 869 861
PROFESIONAL EN DERECHO PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS	1 672 629
PROFESIONAL EN DERECHO PRENSA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	2 343 724
PROFESIONAL EN DERECHO SECRETARIA TECNICA DE GENERO Y ACCESO A LA JUSTICIA	2 470 526
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1	1 377 138
PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 725 323
PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	1 758 859
PROSECRETARIO	1 337 979
PROVEEDOR JUDICIAL	2 916 507
SECRETARIO DE SALA	2 588 506
SECRETARIO EJEC. CONAMAJ	2 588 506
SECRETARIO GENERAL O.I.J.	2 277 038
SUBCONTRALOR DE SERVICIO	2 343 724



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

<b>AGRUPACION JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
SUBJEFE DE LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN	2 656 416
SUBJEFE DE LA SECRETARIA DEL OIJ	2 218 890
SUBJEFE DEPARTAMENTO 2	2 343 724
SUPERVISOR DE APOYO EN EL AREA DE PSICOLOGIA O TRABAJO SOCIAL	1 953 927

<b>AGRUPACION APOYO AL ESCALAFÓN POLICIAL</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
CUSTODIO DE DETENIDOS	926 486

<b>AGRUPACION ESCALAFÓN POLICIAL</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
AGENTE DE PROTECCION 1	984 153
AGENTE DE PROTECCION 2	1 103 568
ANALISTA EN CRIMINOLOGIA	1 725 323
ASESOR OPERATIVO	1 869 861
AUDITOR SUPERVISOR	2 132 354
GUÍA CANINO	1 103 568
INSTRUCTOR CANINO	1 143 142
INVESTIGADOR 1	984 153
INVESTIGADOR 2	1 064 130
INVESTIGADOR DE LOCALIZACION Y PRESENTACION	984 153
INVESTIGADOR DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO	1 103 568
JEFE DE ADIESTRAMIENTO, INSTRUCCIÓN Y GUÍA CANINO	1 979 545
JEFE DE INVESTIGACION 1	1 672 629
JEFE DE INVESTIGACION 2	1 725 323
JEFE DE INVESTIGACION 3	2 132 354
JEFE DE OFICINA ESPECIALIZADA OPO	2 132 354
JEFE DE PLANES Y OPERACIONES DEL OIJ	2 588 506
JEFE DEPARTAMENTO INVESTIGACIONES CRIMINALES	2 588 506
JEFE PROFESIONAL DE INVESTIGACION 2	2 277 038
JEFE SECC. DEL. ECONÓMICOS Y FIN.	2 218 890
JEFE SECC. LEGITIMACIÓN DE CAPITALES	2 218 890
OFICIAL DE INVESTIGACION	1 393 888
OFICIAL INTERVENCIÓN TÁCTICA	1 143 142
SUBJEFE DE PLANES Y OPERACIONES DEL OIJ	2 343 724
SUBJEFE DEPARTAMENTO INVESTIGACIONES CRIMINALES	2 343 724
SUPERVISOR DE SERVICIO O.I.J.	1 725 323



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

<b>AGRUPACION DEFENSORES PÚBLICOS</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL	2 470 526
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL COORDINADOR 1	2 573 005
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL SUPERVISOR	2 656 416
DEFENSOR PÚBLICO	2 470 526
DEFENSOR PÚBLICO SUPERVISOR	2 656 416

<b>AGRUPACION FISCALES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
FISCAL	2 656 416
FISCAL ADJUNTO 1	2 916 507
FISCAL ADJUNTO 2	3 218 611
FISCAL AUXILIAR	2 588 506

<b>AGRUPACION JUECES</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
JUEZ 1	2 656 416
JUEZ 2	2 750 033
JUEZ 3	3 015 582
JUEZ 4	3 218 611
JUEZ 5	3 423 586
JUEZ SUPERNUMERARIO	2 750 033

<b>AGRUPACION ESTRATO GERENCIAL</b>	
<b>CLASE ANCHA</b>	<b>SALARIO GLOBAL</b>
DIRECTOR GENERAL 1	2 916 507
DIRECTOR GENERAL 2	3 423 586
DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J.	4 412 330
FISCAL ADJUNTO 3	3 939 477
FISCAL GENERAL	4 553 055
INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	4 412 330
JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS	4 412 330
MAGISTRADO	4 860 000
MAGISTRADO PRESIDENTE	5 381 000
MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA SALA	5 036 000
MAGISTRADO SUPLENTE	4 860 000
MAGISTRADO VICEPRESIDENTE	5 287 000
SUBDIRECTOR GENERAL 1	2 453 814
SUBDIRECTOR GENERAL 2	3 015 582
SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J.	3 580 047
SUBJEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS	3 580 047



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

**Nota:** La aplicación del salario global a puestos sujetos a condiciones y términos dependerá del escenario laboral que presente la persona servidora judicial, siempre y cuando cumpla con lo que establece el marco jurídico vigente y los procedimientos administrativos, correspondientes.

Corresponderá al área responsable de cálculos y pagos salariales de la Dirección de Gestión Humana darles trámite a las solicitudes y llevar los controles respectivos.

**ANEXO NO. 2**  
**MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO RELACIONADO A LA**  
**METODOLOGÍA DE FACTORES POR PUNTOS**



Marco Metodológico  
Valoración factores pc

**ANEXO NO. 3**  
**MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS POR PUNTOS Y LA ESCALA**  
**PUNTAJES TOTALES DE REFERENCIA**



Manual de  
Valoración de Puestos

**ANEXO NO. 4**  
**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE**  
**PUESTOS**



Actualización  
Lineamientos C y V P<sub>G</sub>,

- 0 -

La máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-0208-2024 de 01 de abril de 2024, recibido en la Secretaría General de la Corte el 02 de mayo de 2024, remitió informe relacionado con el detalle de gestiones atendidas por la Dirección de Gestión Humana en atención al salario global transitorio.



PJ-DGH-0208-2024.d  
ocx



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

- 0 -

El Consejo Superior en sesión N° 38-2024, celebrada el 09 de mayo de 2024, artículo LIX, tomó el siguiente acuerdo:

“La máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de Gestión Humana y el máster David Madrigal Robles, coordinador de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, en oficio N° PJ-DGH-0309-2024 del 8 de mayo de 2024, informaron lo siguiente:

“En seguimiento del informe *PJ-DGH-0202-2024*, en el que se abordó la situación del faltante de presupuesto en anuales para los programas de la Administración, Apoyo y otros órganos (926), del Servicio Jurisdiccional (927), se procedió a realizar un nuevo análisis de las condiciones del presupuesto, al contarse ya con la liquidación presupuestaria del mes de abril del presente año.

Tal como se había indicado con anterioridad, la falta de contar con la escala salarial global definitiva ha provocado que la administración se vea obligada a cancelar los anuales a toda la población que estaría por encima del salario global, y no limitando tal asignación a los que podrían estar por debajo de ese parámetro, como lo establece la norma. Esta situación hace que se genere un efecto en cadena que repercute en todo el presupuesto, no limitándose a solo la subpartida de anuales.

Particularmente se hizo necesario profundizar en el análisis de los programas 926 y 927, por cuanto el faltante se extendió a otras subpartidas de estos programas, tal como se muestra a continuación:

Código	Subpartida	Programa 926		Programa 927	
		Faltante compensado	Faltante General	Faltante compensado	Faltante General
101	Sueldos para cargos fijos	- 68,167,702.16	- -68,167,702.16	470,274,548.25	-
103	Servicios Especiales	0.00	-	359,151.63	-
105	Suplencias	687,850,768.7 6	-	(203,885,569.34 )	(203,885,569.34 )
201	Horas extra	- 88,299,908.07	- -88,299,908.07	(78,515,023.62)	(78,515,023.62)
202	Recargo de funciones	0.00	-	(4,970,395.68)	(4,970,395.68)
203	Disponibilidad	27,897,377.37	-	17,527,716.38	-
205	Dietas	0.00	-	14,346,410.14	-
301	Anuales	- 445,175,629.0 4	- 445,175,629.04	(1,076,813,809.3 1)	(1,076,813,809.3 1)



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

302	Prohibición / Dedicación	135,750,575.95	-	135,750,575.95	51,123,196.35	-
399	Otros Incentivos	879,087,400.73	-	879,087,400.73	(143,228,287.95)	(143,228,287.95)
<b>Totales</b>		<b>900,733,069.82</b>	<b>-</b>	<b>1,616,481,215.95</b>	<b>(953,782,063.14)</b>	<b>(1,507,413,085.90)</b>

**Fuente:** Archivo de conciliación presupuestaria del mes de abril 2024-UPEE

Tal análisis comprendió estudiar el comportamiento del presupuesto para cada subpartida de los programas indicados, concentrándose en las siguientes variables:

- Ø Pago de sentencias.
- Ø Liquidaciones presupuestarias.
- Ø Comportamiento de las sustituciones.
- Ø Permisos con goce de salario (art.44).
- Ø Aplicación del salario global transitorio.
- Ø Pago de compromisos de años anteriores (retroactivos).
- Ø Comportamiento mensual de los anuales desde el mes de septiembre del año anterior.

Este estudio nos permitió identificar que algunas de estas variables vienen afectando el presupuesto desde la primer quincena de enero y si se toma en consideración que el presupuesto formulado para el 2024, correspondió a un ejercicio realizado con las condiciones del momento, y bajo la confianza de contar para el inicio del presente periodo presupuestario con la escala salarial global definitiva, por ser un mandato de ley, se puede inferir que al no materializarse dicha condición el mismo necesariamente se iba a afectar de alguna forma; tal incidencia es mayor en estos programas por su condición de ser los de mayor gasto y con una cantidad importante de puestos y permisos asignados.

De forma concreta, se procede a detallar las principales afectaciones encontradas:

**1- Pago de sumas retroactivas**

Durante el presente periodo presupuestario se han tenido que cancelar nombramientos, horas extra, sustituciones, entre otros, correspondientes a periodos



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

anteriores al año 2024, esto, a pesar de ser algo normal dentro de la dinámica del personal institucional, en este año el incremento e impacto fue mayor, motivado principalmente por el registro tardío en la Proposición Electrónica de Nombramientos de los diferentes movimientos de las oficinas y la aplicación de las medidas de contención del gasto en el último trimestre del 2023, es así que se tienen los siguientes montos retroactivos cargados al presupuesto actual:

<b>Programa Presupuestario</b>	<b>Gasto</b>
<b>926 - Servicio de Administración, Dirección y otros órganos de apoyo</b>	147,653,785.00
<b>927 - Servicio Jurisdiccional</b>	907,222,185.00
<b>Total</b>	<b>1,054,875,970.00</b>

**2- Permisos con goce de salario**

A pesar de los esfuerzos de la administración y la coordinación entre las direcciones y el Consejo Superior, por disminuir la carga de permisos para el periodo del 2024, la necesidad de mantener un mínimo de permisos para los diferentes proyectos sobrepasó el gasto máximo posible a destinar para esta necesidad, el cual se había estimado en un 40% del gasto incurrido para el 2023. Sin embargo, con el objetivo de disminuir el riesgo en los proyectos ya iniciados se amplió dicho porcentaje aproximadamente en un 16%, sujeto a la ejecución presupuestaria. En detalle el monto que se tiene previsto para hacer frente a un trimestre de permisos para estos programas es el siguiente:

<b>Subpartida</b>	<b>Detalle</b>	<b>926</b>	<b>927</b>
0.01.05	Suplencias	227,788,650.00	255,518,400.00
0.02.03	Disponibilidad	268,362.00	710,280.00
0.03.01	Anualidades	88,955,113.06	98,547,151.85
0.03.02	Dedicación Exclusiva/Prohibición	105,422,910.00	122,666,700.00
0.03.99	Otros Incentivos Salariales	96,897,285.75	128,254,370.13
<b>Subtotal</b>		<b>519,332,320.81</b>	<b>605,696,901.98</b>
0.03.03	Aguinaldo	46,882,725.26	54,679,287.83
0.03.04	Salario Escolar	43,260,382.32	50,454,551.93
0.04.01	CCSS	52,039,825.04	60,694,009.49
0.05.02	Patronal ROP	16,877,781.09	19,684,543.62
0.05.03	Patronal FCL	8,438,890.55	9,842,271.81
0.04.05	Patronal BP	2,812,963.52	3,280,757.27
0.05.04	Patronal FJPPJ	80,788,312.17	94,223,348.78
6.01.02	Estatad FJPPJ	8,832,705.44	10,301,577.83
6.01.03	Estatad CCSS	1,406,481.76	1,640,378.63
<b>Total</b>		<b>780,672,387.96</b>	<b>910,497,629.17</b>



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

*Fuente: Cálculos realizados por la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales*

**3- Impacto del gasto de anuales**

En cuanto a los anuales, el estudio se centró en determinar la cantidad de personas que, al momento de entrar en vigencia el salario global definitivo, ya no serían objeto de asignación del anual automático, por cuanto su salario se encontraría por encima del salario global para la clase de puesto que ostentan; situación que al día de hoy no se ha materializado, lo que provoca que se deban continuar con la asignación de los anuales, este análisis se detalla a continuación:

**Programa 926**

Ø Pago de anualidades 2023-2024

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/12/2023
Septiembre	159	44,241,959.20
Octubre	142	24,193,823.04
Noviembre	138	11,628,516.96
Diciembre	173	4,948,986.80
<b>Total</b>	<b>612</b>	<b>85,013,286.00</b>

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/05/2024
Enero	184	12,995,149.20
Febrero	196	11,100,229.44
Marzo	175	7,386,792.12
Abril	170	4,737,161.28
Mayo	161	2,259,706.44
<b>Total</b>	<b>886</b>	<b>38,479,038.48</b>

*Fuente: Cálculos realizados por la Dirección de Gestión Humana*

Ø Proyección del gasto que no debió generarse:

Total Generado	Proyectado al 31/12/2024
123 492 324,48	864 446 271,36

Ø Pago obligatorio de anualidades para servidores por debajo del salario global:

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/05/2024
Junio	25	2,459,219.56



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

Julio	33	2,750,204.88
Agosto	38	2,761,482.40
Septiembre	27	1,443,182.56
Octubre	27	1,082,951.40
Noviembre	26	698,362.88
Diciembre	31	459,029.96
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>11,654,433.64</b>

*Fuente: Cálculos realizados por la Dirección de Gestión Humana*

**Programa 927**

Ø Pago de anualidades 2023-2024

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/12/2023
Septiembre	274	88,720,452.80
Octubre	347	70,340,631.84
Noviembre	341	33,427,901.04
Diciembre	349	11,702,659.92
<b>Total</b>	<b>1311</b>	<b>204,191,645.60</b>

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/05/2024
Enero	309	26,237,369.80
Febrero	391	27,008,752.16
Marzo	335	17,557,766.52
Abril	349	11,670,377.04
Mayo	328	5,621,437.60
<b>Total</b>	<b>1712</b>	<b>88,095,703.12</b>

*Fuente: Cálculos realizados por la Dirección de Gestión Humana*

Ø Proyección del gasto que no debió generarse:

Total Generado	Proyectado al 31/12/2024
292 287 348,72	2 046 011 441,04

Ø Pago obligatorio de anualidades para servidores por debajo del salario global

Mes	Cantidad de Personas	Monto acumulado al 31/05/2024
Junio	33	3,756,144.28



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

Julio	47	4,715,834.64
Agosto	43	3,614,530.60
Septiembre	36	2,543,840.96
Octubre	56	2,901,511.20
Noviembre	41	1,344,194.48
Diciembre	46	828,307.52
<b>Total</b>	<b>302</b>	<b>19,704,363.68</b>

*Fuente: Cálculos realizados por la Dirección de Gestión Humana*

En sesión de trabajo de las Direcciones de Planificación, Ejecutiva, Gestión Humana y Presidencia, se analizaron diferentes escenarios, con el propósito de atender la necesidad de estabilizar presupuestariamente estos dos programas, de la cual se plantearon los siguientes escenarios:

a. 926-Servicio de Administración, dirección y otros órganos de apoyo

<b>926-Servicio de Administración, dirección y otros órganos de apoyo</b>	
<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>
Faltante proyectado	900,733,069.00
Faltante en cargas	0.00
<b>Total faltante</b>	<b>900,733,069.00</b>
Costo semestral de Permisos	1,038,664,640.00
Saldo una vez aplicadas las medidas	137,931,571.00

Para este programa se tiene un faltante de aproximadamente 900 millones, esto siempre y cuando se utilicen los recursos estimados como “sobrantes” correspondientes a las subpartidas de suplencias y disponibilidad, que juntos se acercan a los 715 millones de colones; para el análisis se consideraron las siguientes medidas:

ü Suspender los permisos de proyectos operativos y estratégicos para el segundo semestre del 2024.

Se debe considerar que esta estimación es siempre y cuando las otras sustituciones no se incrementen,



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

b. 927- Servicio Jurisdiccional

<b>927 - Servicio Jurisdiccional</b>	
<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>
Faltante proyectado	1,507,413,085.00
Faltante en cargas	664,000,000.00
<b>Total faltante</b>	<b>2,171,413,085.00</b>
<b><u>Estimaciones de no gasto (posibles ahorros)</u></b>	
Plazas nuevas de (No penal) no usadas en marzo, abril, mayo	454,308,153.00
Compensación por eliminación de 25 PGCS, traslados a 25 puestos	370,797,000.00
Estimación de Especialistas de Contenido sin certificar	78,000,000.00
Estimación de reducción de permisos en Carrera Judicial	51,000,000.00
<b>Subtotal de acciones</b>	<b>954,105,153.00</b>
Saldo una vez aplicadas las medidas	1,217,307,932.00
<b><u>Estimaciones de medidas adicionales</u></b>	
Costo de 11 permisos del modelo penal	63,138,000.00
Costo de 57 permisos (25 de proyectos operativos y 32 de proyectos estratégicos)	776,000,000.00
<b>Subtotal de acciones</b>	<b>839,138,000.00</b>
Saldo una vez aplicadas las medidas adicionales	<b>-378,169,932.00</b>

En el caso del programa 927, el faltante proyectado, sumando las subpartidas con negativos y el total de faltante en cargas patronales se estima en 2171 millones de colones aproximadamente, lo que implica que las medidas requeridas para cubrir tal monto deben ser más estrictas, por lo que, para el análisis se consideraron las siguientes:

- ü Tomar un sobrante estimado de las plazas otorgadas en la moción 37 no ocupadas por los meses de marzo, abril y mayo.
- ü Traslado de 25 permisos a las plazas otorgados mediante la moción 37.



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

ü Tomar el saldo disponible a la fecha de los recursos de Especialistas de Contenido, a cargo de la Escuela Judicial.

ü Disminuir la cantidad de permisos que se otorgan para sustituir los jueces que participan en los tribunales evaluadores del Consejo de la Judicatura.

ü Suspender el resto de los permisos de proyectos estratégicos y operativos del programa (57 en total).

**Conclusiones:**

Ante el panorama mostrado se concluye que el presupuesto actual de los programas 926 y 927, no podría soportar la carga presupuestaria bajo las condiciones actuales, por lo que se requiere tomar medidas para contener el gasto, centrándose principalmente en los permisos con goce de salarios para proyectos y algunas medidas temporales sobre las sustituciones.

Lo anterior se requiere con el propósito de alcanzar una estabilidad entre el gasto y el presupuesto disponible. Es importante señalar que el escenario propuesto se realiza dentro de las posibilidades del presupuesto actual, sin que ello implique que no se puedan analizar otras alternativas.

**Recomendaciones:**

Esta Dirección urge a la administración superior, la necesidad de tomar medidas para contener el gasto, dado que de momento no se tienen otras opciones para poder reforzar el presupuesto de estos dos programas, por lo cual se sugiere aplicar las siguientes medidas:

1- Suspender los Permisos estratégicos y operativos para proyectos institucionales para el segundo semestre del 2024, en los programas 926 y 927.

2- Implementar medidas de contención en temas de sustituciones para los programas 926 y 927, como la establecida en la **Circular 287-2023** “Suspensión de todas las sustituciones por cualquier tipo de motivo, en el programa 926, por los meses de noviembre y diciembre del 2023”, ver adjunto.

3- Conceder el permiso de uso de las 25 plazas otorgados mediante la moción 37, para destinarlas a darle continuidad a 25 permisos de los proyectos institucionales y poder mantener algunas estructuras de trabajo”.



PJ-DGH-0309-2024  
Situación presupuest



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

- 0 -

**Se acordó:** **1.)** Tener por conocido el oficio N° PJ-DGH-0309-2024 del 8 de mayo de 2024, suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez, directora interina de Gestión Humana y el máster David Madrigal Robles, coordinador de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales. **2.)** Acoger las recomendaciones vertidas en el informe de cita; en consecuencia: **a.)** No prorrogar los permisos estratégicos y operativos para proyectos institucionales, para el segundo semestre de 2024, en los programas 926 y 927. Lo anterior, en virtud de que el panorama presupuestario actual requiere tomar medidas para contener el gasto, dado que de momento no se tienen otras opciones para reforzar el presupuesto de estos dos programas. **b.)** Suspender todas las sustituciones por cualquier tipo de motivo, en los programas 927 y 926 Dirección, Administración y Órganos de Apoyo, a partir del 1 de julio de 2024, con excepción de los puestos de Auxiliar de Seguridad (guardas), así como las sustituciones cuyo motivo sea una incapacidad por maternidad. A esos efectos, la Secretaría General de la Corte, realizará la respectiva publicación. **3.)** Conceder permiso de uso de las 25 plazas otorgadas mediante moción 37, para destinarlas a darle continuidad a 25 permisos de los proyectos institucionales y poder mantener las estructuras de trabajo en algunos Tribunales Penales. **4.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Corte Plena, Direcciones Ejecutiva, Jurídica, de Tecnología de la Información y Comunicaciones, de Planificación, Despacho de la Presidencia, así como del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, para lo que corresponda.

La Dirección de Gestión Humana, tomará nota para lo de su cargo. **Se declara acuerdo firme”**

- 0 -

Expresa el Presidente, magistrado Aguirre: “Continuamos con la sesión de Corte del día de hoy, artículo VIII, que se refiere a la formulación de la escala de salario global definitivo. Con ese propósito vamos a darle la palabra a doña Roxana ... ¿ah? ... o a don Rodrigo, primero don Rodrigo”.

Refiere el máster Campos Hidalgo: “Buenos días, señores magistrados y magistradas.

En estricto cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público y del reglamento a dicha ley, la Dirección de Gestión Humana, con el apoyo de la Dirección Jurídica, procedemos a someter a conocimiento y valoración de la Corte Suprema de Justicia una propuesta de fijación de la columna salarial definitiva de salarios globales del Poder Judicial.

Conforme ustedes van a poder determinar, les vamos a suministrar los elementos y criterios técnicos y jurídicos necesarios para la toma de decisiones y la eventual valoración de los señores y señoras magistradas, tomando en consideración las particularidades de la familia judicial, las condiciones salariales y presupuestarias que posee el Poder Judicial y con el afán y el espíritu de la mejor toma de decisiones y siempre le he entendido que el órgano tomador decisiones puede hacer los planteamientos, consultas o eventualmente, inclusive, apartarse los planteamientos técnicos con la adecuada fundamentación.



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

Procedo a hacer una pequeña introducción al tema del punto de vista jurídico de la razón por la cual es que estamos sometiendo esto, las bases jurídicas que estamos sometiendo a esto y algunas consideraciones que hemos estimado oportuno sean valoradas por el colegio.

Lo primero que hay que tomar en consideración es que la Ley Marco de Empleo Público se asienta en dos grandes ejes. Por una parte, el tema de la rectoría MIDEPLAN, de la cual no estamos sujetos como familia judicial, y el otro gran eje es la columna salarial global. En este sentido, el tema de los salarios globales puede verse desde hace ya varios años atrás con algunos entes públicos que lo empezaron a implementar en su momento; empezando, entre otros, con el Banco Central de Costa Rica, que empezó a establecer escalas de salarios en ese momento únicos para las personas servidoras de ese banco.

La Contraloría General de la República, años después, hace un estudio donde hace ver la importancia y la conveniencia de creación de un esquema de salario único aplicable a las personas servidoras en la administración pública y lo hace ver como necesario para homologar y homogeneizar las diferentes formas de pago que se dan en la administración.

En los diferentes estudios de la OCDE que se dan ya en este siglo, la OCDE en sus estudios de gobernanza pública dirigidos concretamente a Costa Rica como país, establece y le indica a Costa Rica que Costa Rica podría mejorar el enfoque en la remuneración y el control de la expansión de los salarios mediante un esquema remunerativo más sencillo, menos complejo y más uniforme, como podría ser el tema propiamente que en ese momento se llamaba un salario único.

Con base a esto es que la Ley Marco de Empleo Público plantea esto, y me van a perdonar lo coloquial de la explicación pero creo que es la mejor, en el sentido de que para poder entender cómo es el salario único versus el salario por componentes, es como poder distinguir lo que nosotros podíamos llamar una olla de carne frente a un colado, mientras el salario por componentes, cada uno de sus componentes los podemos individualizar, los podemos ver, los podemos percibir: anuales, dedicación exclusiva, prohibición, los podemos ver también en carrera profesional, así como este alimento. En el caso del salario global esos están mezclados, insertos, sin que usted pueda individualizarlos, como el colado que le dábamos nosotros a nuestros hijos, donde usted no podía ver cada uno de esos elementos que estaba inserto en el colado. De verdad me perdonan lo coloquial.

Entonces, podemos distinguir ese salario compuesto, que es el que estamos devengando la mayor parte de servidores judiciales, como algo que podemos ver cada uno de sus componentes y los podemos llegar a individualizar y sabemos que están ahí. En cambio, en el global no los podemos individualizar. Están implícitos en una metodología que es con la que se casa la Ley Marco de Empleo Público, pero sin que podamos llegar propiamente a determinarlos en su individualización como tal.

¿Qué hace la Ley Marco? Bueno, la Ley Marco de Empleo Público lo que va a hacer es una habilitación legal, va a decir, bueno, mire, bajo estas reglas se va a operar un proceso de transición paulatino de un sistema remunerativo por componentes a un sistema remunerativo de salario global. Y va a abrir posibilidades, por una parte, va a decir, bueno, MIDEPLAN va a definir el sistema remunerativo global para las personas que están bajo su rectoría. Pero, va a decir la ley, en el caso de aquellos en los cuales están excluidos de la rectoría MIDEPLAN, como es el caso de los poderes de la República y los órganos con autonomía de autogobierno, serán esos mismos órganos, sea los órganos constitucionales, poderes de la



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

República, Tribunal Supremo de Elecciones, o los entes que tienen autonomía de gobierno, los que definirán a nivel interno, siguiendo eso sí la metodología, sus propia columna salarial conforme las particularidades de las personas servidoras.

Es así, entonces que, en el caso nuestro, como lo que tenemos es una sola familia judicial, como la Corte en su momento sabiamente definió que lo que hay es una sola familia judicial, se determinó entonces que iba a haber un salario global definido por la Corte para los diferentes puestos que existen en nuestra familia judicial en sus diversas manifestaciones, la parte de judicatura, la parte administrativa, la parte de los órganos auxiliares de la justicia.

Entonces, el trabajo que hoy traen los compañeros y compañeras de la Dirección de Gestión Humana va orientada entonces a definir esa columna salarial global para todos y cada uno de los puestos de las personas servidoras del Poder Judicial y, pues eso es, una tarea compleja por nuestras particularidades.

Ahora, para efectos de la definición de una columna salarial global en el Poder Judicial hay que tomar en consideración el concepto de factor de trabajo relevante y es esencial para poder determinar cómo es que se concretan y se definen los puestos y es esencial para poder definir el peso que tiene cada tipo de responsabilidad característica del puesto para definir esa columna salarial global en el Poder Judicial. ¿Por qué? porque partiendo de lo que llamamos factores de trabajo relevante, y ahora precisamos un poquito, cada uno de esos factores tiene un peso diferente según el tipo de puesto y a eso se le va a dar puntuaciones, se le va a dar puntos que va a definir los diferentes salarios.

Esto es un método técnico conforme a las reglas de la ciencia y la técnica que fueron definidos ya en propiamente la administración del recurso humano. Esto, la Ley Marco de Empleo Público se adhiere a esta técnica para poder definir la columna salarial global.

Entonces, ya aquí la primera precisión es que los órganos técnicos nuestros están muy mediatizados, están muy condicionados por esta técnica. ¿Por qué? porque no podemos acudir a otras técnicas que no sean las que definió como oficiales por parte de la Ley Marco de Empleo Público.

Veán los factores de trabajo relevantes, vean que es un universo muy grande ¿verdad?, en el cual hay que entonces jugar con eso para saber en cada puesto, de todos y cada una de las personas servidoras ¿verdad?, desde los colaboradores que podemos llevar de primer nivel y de apoyo, hasta los compañeros y compañeras de la judicatura, hasta cualquier persona servidora, porque con estos factores que vienen definidos en la ley, que vienen concretados en la ley, es que hay entonces que hay que hacer los salarios globales definitivos, perdón, en el Poder Judicial. ¿Cuáles? Vamos a hablar algunos, el margen de discrecionalidad con que el que se cuenta es la toma de decisiones. No es lo mismo el margen de discrecionalidad que pueden tener una persona juzgadora, un miembro de esta Corte o del Consejo Superior, que tal vez un compañero de una escala salarial más baja. La necesidad de planificar y organizar el trabajo, la responsabilidad en el manejo de recursos públicos. No es lo mismo un compañero que no tiene que tomar decisiones en el uso de recursos públicos que, por ejemplo, la compañera que está encargada del Departamento de Proveeduría o de Financiero Contable.

Bueno, todos estos elementos hay que empezar a ponderarlos y conforme la técnica, y en eso doña Roxana les va a explicar, va a dar una ponderación, un peso, un valor para definir los salarios que se están proponiendo. Y entran otros como la responsabilidad asociada en el manejo del recurso, ya lo dije, la



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

producción en documentos que se haga, la libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de obligaciones, y uno fundamental, la restricción al ejercicio liberal de la profesión. En su momento, en la Asamblea, cuando se discute esto, la comisión que lo ve advierte que no se estaba previendo como factor de trabajo relevante que existen puestos u órganos o entes estratégicos en que se requiere que las personas tengan una restricción al ejercicio liberal de la profesión, por la índole de las funciones.

Entonces, el legislador sabiamente dice, no, no podemos obviar, tenemos que tomarlo como factor de trabajo relevante ¿por qué? porque estas personas deben tener una restricción al ejercicio de la profesión y reconocérsele como tal. La complejidad del trabajo, el nivel de conocimientos, etcétera.

Entonces, como les indico, cada factor tiene un peso diferente y eso es parte de la técnica que hay que aplicar en esto, imagínense en el universo de puestos que hay en el Poder Judicial, que es muy amplio, para poder determinar el peso de esos factores en cada caso particular. Por ejemplo, el elemento seguridad, el elemento riesgo, Rodrigo Campos no lo tiene como podría tenerlo un compañero o compañera agente del OIJ, en ellos tiene que pensar mucho eso, el mío no es tanto, gracias a Dios, y entonces, esos factores van a ser como unos legos, porque entonces cada puesto vamos a usar cada una de esas piecitas, cada uno de esos factores de trabajos relevantes para poder armar una propuesta salarial para cada puesto dentro de una columna de todos los puestos del Poder Judicial y esa es la técnica que los compañeros someten a conocimiento de ustedes.

Algo importante también es que, en el término de la parte técnica y en términos de los tomadores de decisiones, esto entraña una complejidad adicional. ¿Cuál es la complejidad? bueno, que la propuesta debe tener una coherencia y esa coherencia implica que la fijación debe darse en el contexto, en la clase a cuál pertenece y con relación a las otras clases de puestos ¿para qué? para no provocar desajustes en la estructura salarial de Poder Judicial o para no provocar brechas muy amplias. Y esa técnica es terriblemente compleja, como doña Roxana les podrá explicar, porque el hecho de formalizar una columna que no tenga brechas, que no tenga desajustes, implica que no puede haber salarios excesivamente dispendiosos y salarios excesivamente bajos, sino que tiene que haber una coherencia que obviamente determinados puestos tienen que ganar conforme a sus responsabilidades o a sus obligaciones o a la esencia misma del órgano de la institución y otros no tanto, pero siempre de una lógica, nuevamente conforme a qué, a los factores de trabajo relevantes. Más aún, la norma, la ley nos pide que se debe garantizar equidad salarial, que debemos tener como referente y tope el salario global del Presidente de la República y que se debe buscar uniformidad, integralidad, consistencia y equilibrio al sistema remunerativo.

Entonces, el proponer a ustedes lo que se trae hoy implica que la valoración hay que hacerla desde un punto de vista de integralidad; que la valoración hay que verla desde un punto de vista que esa estructura sea como cuando construimos nuestra casa, que las paredes tienen que tener unas fundaciones sólidas y tiene que tener una estructura sólida para que no se derrumbe, así es la columna, por algo se llama columna salarial global, que se le está trayendo a ustedes.

Inclusive, vean que tenemos condicionantes en la propuesta y ahora voy a enfatizar en algo en esto, se nos dice por parte de la ley y su reglamento que hay algunos condicionantes: las variaciones en el costo de vida, la situación económica del país, la relación de endeudamiento con respecto al PIB, el contexto presupuestario o financiero para garantizar sostenibilidad y eventuales referencias salariales externas y esto implica también que la propuesta no puede desvincularse de la realidad nacional. Esto implica que el Poder Judicial, van a ver que la propuesta que se hace es responsable financieramente dentro de los fuertes límites



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

presupuestarios que se nos han impuesto. Es una propuesta que tiene que adecuarse a que la regla fiscal nos rige. Es una propuesta que debe inclusive limitarse, dentro de los límites, que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas no se establece, en cumplimiento ¿de qué? en cumplimiento de esa regla fiscal.

Ahora bien, es importante entender el contexto por qué se está trayendo hoy y la forma que se está trayendo hoy, porque eso está dentro de un contexto histórico que no se puede desatender. La Ley Marco de Empleo Público y su reglamentación entra en vigencia el 10 de marzo del 2023, y alguien podría decir, bueno ¿y por qué no se trajo el 10 de marzo del dos mil 2023? por lo mismo que les acabo de decir, la reglamentación salió ese propio 10 marzo del 2023.

Recordemos que la potestad reglamentaria implica una potestad que tiene de normativa inferior a la ley, los entes y los órganos, para desarrollar, completar, precisar los alcances de la ley. Bueno, la Ley Marco de Empleo Público no era lo suficientemente clara y era necesario este reglamento para saber cómo normar los temas como factor de trabajo relevante, cómo normar las columnas salariales o cómo aplicar el tema de los puntos. Y hasta el 10 de marzo salió. No es casualidad que el propio Poder Ejecutivo el 10 de marzo no emitió las columnas salariales globales definitivas, sino que emite una columna salarial de carácter transitorio para la gente de primer ingreso.

Inclusive, hay que advertir que con el decreto 44199 del 8 de septiembre del 2023, el mismo Ministerio de Planificación reconoce y dice, mire, yo sé que está complicado todavía hacer las columnas salariales globales definitivas y claro, son muy complicadas realmente conforme a lo que vimos. Miren, yo voy a dar chance, voy a darles tiempo, simplemente comuníquenme que están formulándolas y yo doy tiempo para que salgan las columnas salariales definitivas.

Inclusive, hay que tomar en cuenta que ese mismo día se hacen cambios en los escenarios de transición del salario compuesto al global hasta septiembre, que cambian los sistemas de información en la esencia, en el corazón de nuestro sistema de información y no podíamos arriesgarnos a implementar algo porque nos iba a desajustar sistemas de información, de hecho, todavía el ejecutivo tiene problemas en los sistemas de pagos para su implementación. Más aún, hay que tomar en cuenta que todavía en diciembre se introdujeron otros cambios en los escenarios de transición.

Entonces, viene hoy aquí, a la Corte, la columna salarial global definitiva del Poder Judicial, tomando en cuenta estos periodos que estamos describiendo y tomando en cuenta también que por norma Ley Orgánica del Poder Judicial, pues tenemos que siempre, en las normas de alcance general, dar participación, escuchar a las organizaciones gremiales para poder tomar una decisión; lo que ya se hizo.

Entonces, ¿qué reglas aplicamos? y esto es también necesario de entender, porque no es que con la aprobación de hoy todos pasan a tener salario global, no es que nuestros salarios se van a equiparar a un salario global, sino que hay determinadas reglas de transición que son las que ha cambiado MIDEPLAN en el año 2023 y que se resumen básicamente en esto. en este esquemita que hicimos en la Dirección Jurídica para ustedes.

¿Qué salarios se van a globalizar si hoy se llegara a tomar esta decisión? Bueno, se van a globalizar, ya con base en los transitorios, salarios globales transitorios, la gente de nuevo ingreso, cualquiera que haya entrado por primera vez a la administración pública o al Poder Judicial se globaliza por ingresar, de una vez, ya entró global. El otro supuesto, cuando el salario suyo actual llegue algún día a alcanzar ese salario global que hoy se está fijando. Si hoy su salario por componentes es inferior al global, llegará a ser global el día



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

que llegue a equipararse, antes no, seguirá siendo global, con el mismo monto que sigue ganando, no es que llega de una vez a equipararse, no, seguirá ganando lo mismo, algún día, hecho futuro incierto, con base en anuales y eventualmente algún día aumentos de costo vida llegará irse acercando en el tiempo.

Tercer escenario, cuando el salario global, si usted tiene un salario por componentes superior al global, algún día ese global lo va a llegar a alcanzar a usted, hecho futuro e incierto, cuando algún día el global lo alcance se volverá el suyo global, mientras tanto, no, y su salario no aumenta, es peor, no aumenta del todo, ya no tiene anuales y Sala Constitucional al momento está analizando si se le aplica el costo de vida o no.

Y el tercer escenario que vía reglamentaria se incorporó en septiembre, que les digo cuando hay cambios de escenarios son importantes para el sistema, es cuando yo tengo movimientos, cuando me ascienden ¿por qué? porque cuando me ascienden entonces el sistema, aquí en el Poder Judicial tiene que ser un sistema, cantidad de movimientos, lo que va a hacer es comparar; si mi salario por el ascenso, por componentes, es inferior al global, entonces mi salario se va a globalizar, porque el global es el mejor de los escenarios, por decirlo así. Si usted se devuelve, vuelve a ser por componentes, pero en los ascensos, el reglamento, no el Poder Judicial, el reglamento emitido por el Poder Ejecutivo, lo que le dices compare, si el salario por componentes va a ser más alto, sigue por componentes, pero si el global va a ser más alto, se le va a globalizar. Eso es lo que dice el reglamento.

¿Qué no se va a globalizar a pesar de la toma de decisiones de hoy? Bueno, ya les dije, el salario inferior al global seguirá siendo inferior. El salario superior al global seguirá siendo global, perdón, seguirá siendo por componentes y los movimientos en los cuales el salario por componentes sea superior al global. Pero, esto implica algo importante, no es que hay una globalización, por decirlo así, indiscriminada, automática o que no ... o que haya aumentos de salario automáticos porque no es así.

Ahora, nosotros tenemos que hablar mucho en términos de este sistema ¿por qué? porque son tantos los movimientos del día a día, son tantos los diferentes movimientos de jueces, de fiscales, fiscalas, defensores, técnicos que todo tenemos que tenerlo en un sistema que lo haga automático, no lo podemos hacer a pie, humanamente no es posible y generaría riesgos, riesgos importantes. Entonces, las decisiones tienen que reflejarse en un sistema informático como tal y eso es importante de los trabajos que se han venido haciendo.

Cinco reglas ya casi que conclusivas sobre este tema, que a tomar en consideración con base en lo que he indicado:

Primero, no podemos obviar que estamos sujetos a la Regla Fiscal. Nuestras fijaciones salariales globales y por componentes estamos dentro de la Regla Fiscal. O sea, no podemos aspirar a más allá de lo que eventualmente tengamos en el margen de movimiento dentro de la Regla Fiscal y esto es parte de las valoraciones técnicas.

Segunda regla, los salarios globales no implican transición voluntaria y solo es automática en los supuestos de ley. O sea, si el global me alcanza o yo alcanzo el global, pero no hay una transición voluntaria. O sea, no es que el servidor pueda escoger, ah no, yo quiero globalizarme porque me da mejor, no. Hay proyectos en la corriente legislativa, que no atañen al Poder Judicial ni siquiera... Ah, vino en consulta, tiene razón doña Rocío, cierto, vino en consulta. Pero ahora hay uno nuevo para los docentes que plantean



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

esto. Pero, en términos generales, en el escenario actual, si el legislador no cambia de parecer, no hay una transición voluntaria, no es que yo escoja.

Tercer escenario, los salarios globales no implican aumentos de salarios para la gente que devengue por componentes, simplemente los que son globales son globales y los por componentes siguen siendo por componentes, con el hecho de que si estoy por debajo global sí se me puede aumentar por anuales y, eventualmente, si algún día vuelven a haber aumentos por costo de vida, por costo de vida. Pero, si estoy por arriba del global, mi salario va a quedar así.

Hay otros entes públicos que ya han empezado a hacer cálculos y hay un ente en particular muy grande en el cual se calcula que no menos del 20% de su planilla nunca volverá a tener un aumento salarial en el resto de la vida porque van a estar siempre por debajo del global, encima del global, perdón.

La cuarta es, la fijación se hace conforme a una metodología, conforme a la técnica y las reglas de la ciencia técnica establecidas y prefiguradas por la ley. ¿Por qué lo indico?, puede haber otros métodos, supongo que hay otros métodos de fijación salarial, pero la ley se casa con este método, la ley obliga a este método. Puede no hacernos feliz este método, puede que tenga falencias. Inclusive, puede tener serios problemas de aplicación en nuestra realidad y particularidad institucional, casi que sí, pero es el método que definió la ley, componentes, puntos, escalas, columna salarial. Y la fijación de salarios no se puede ver como algo estático, sino algo dinámico, sujeto a ajustes a futuro.

Veán que el ejecutivo ya ha tenido que hacer ajustes y es de prever que va a tener que hacer más ajustes a futuro en esto. De hecho, yo recomendaría, ya personalmente, como Dirección Jurídica, a los señores magistrados y magistradas que, en la propuesta de acuerdo, y así lo estamos incorporando, obviamente sujeto a la valoración de ustedes, contemplar la siguiente: disponer que la fijación de salarios globales que en este acto se acoge podrá ser revisada de manera parcial o general en el término de un año o cuando las circunstancias objetivas así lo ameriten.

Eso excluye, no es ... o sea, abre más bien, perdón, disculpen, esto abre la posibilidad de que a futuro se pueda valorar que alguna persona que sobre la marcha determinamos que no quedó bien valorada podría, persona no, puesto, perdón, o cargo, se puedan llegar a hacer ajustes a futuro y así, entonces no ver esto como algo pétreo, algo intocable, ni siquiera el ejecutivo lo ha podido hacer, como les digo, han tenido que hacer adecuaciones y por otras circunstancias que hemos tenido conocimiento, están valorando cómo hacer otras que han tenido algunas limitaciones para poder implementarlas en el corto plazo.

De nuestra parte sería todo básicamente, es como una introducción, no tan pequeña, pero introducción al fin, de este tema, de nuestra óptica ya para la parte técnica de doña Roxana”.

**SALE DE LA SESIÓN EL MÁSTER CAMPOS HIDALGO.**

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: “Doña Roxana”.

Prosigue la máster Arrieta Meléndez: “Gracias. Procedo a compartir la presentación.

Algunos antecedentes y fechas importantes en la que hemos tenido este tema en nuestras manos; bueno el 19 de diciembre se estableció la condición de exclusivos y excluyentes todos los puestos del Poder



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

Judicial. El 8 de mayo fue cuando definimos el salario global transitorio y a partir de ese momento empezamos con el detalle de análisis del salario global definitivo. Se trajo a este órgano el 18 de septiembre con una propuesta, sin embargo, para esa misma fecha sale el decreto ejecutivo, el 9 de septiembre, donde nos hizo el cambio de los transitorios en función de la carrera y los movimientos de personal. Eso obliga a este órgano a pedir una ampliación a MIDEPLAN para hacer las correcciones a nivel del sistema.

El 18 de diciembre se remite de nuevo para valoración, se hicieron algunas solicitudes adicionales de información y se procedió a conocer el 9 de enero. El 9 de enero también se solicitaron algunos ajustes y solicitud de información y lo tenemos hoy, que ya ustedes tienen los informes y los anexos correspondientes, con el objetivo de que esto sea implementado a partir del 16 de mayo y materializado el 1 de junio.

¿Qué quiero decir con eso?, pues todas las actividades vinculadas a la actualización de sistemas y los procesos internos de cómo vamos a administrar esta información para que en los movimientos se materialicen los transitorios sería ya visualizado en las planillas de la primera quincena de junio.

Como ustedes ya vieron el informe pues tiene un marco conceptual y metodológico, un marco normativo, se les adjuntó la valoración por puntos, el manual de puestos, se les informó de todos los factores y la escala de valoración de los factores, subfactores y grados.

Para el ejercicio que se hizo de análisis se contemplaron prácticamente todos los aspectos vinculados a la composición salarial existente, que en el caso de los salarios compuestos son 28 componentes.

¿A qué le dimos énfasis del trabajo técnico realizado? Bueno, evidentemente a dar cumplimiento a la Ley Marco de Empleo Público en cuanto a la metodología y la consistencia presupuestaria de la propuesta presentada. Respetar la estructura salarial vigente en cuanto a consistencia y decisiones consolidadas según la metodología de valoración por puntos. Mantener el salario competitivo según las condiciones de trabajo del Poder Judicial exclusivas y excluyentes. Asimismo, se rescata de la propuesta que mejora las condiciones salariales del personal de primer ingreso y quienes tienen una relación laboral reciente, así como aquellas personas que vayan a tener movimientos.

¿Qué nos dice la ley sobre la política de remuneraciones? Que se debe de trabajar con este marco. Esta política de remuneración de salarios basada en puntos, que debe ser responsable con las finanzas públicas, competitivo y conforme al presupuesto disponible, atraer el talento, mantener el personal calificado, evitar la fuga del talento y administrar el déficit de personal.

Yo no quisiera estar en los pies que está un compañero de un poder de la República que sus órganos superiores aprobaron una escala que no tiene contenido, eso es demasiado riesgoso para quien tiene que administrar estos recursos. Bajo esta misma política, ¿qué es lo que estamos viendo? una distribución, una distribución de cómo está la planilla actualmente. Esto nace de un ejercicio anualizado, como les decía, que se hizo también para el tema presupuestario de abril 2023 a abril 2024. ¿Esto qué nos refleja? que el 66.30 % de la población judicial está es propietario y está por encima del salario global. O sea, esos 176 millones son ineludibles. Eso tiene que existir de disponible al menos para este grupo de personas.

Tenemos un 25.48 %, que representa 67 mil millones de colones, que corresponde a todos aquellos movimientos en ascenso, nombramientos interinos, traslados, bueno, cualquier tipo de movimiento. Y nos



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

resta un 8.21% para cubrir gastos como: dietas, horas extras, reasignaciones, sentencias y el mismo transitorio que la ley nos otorga.

La siguiente es la distribución de la cantidad de personas por programa y el salario actual que hoy representan por mes. Eso proyectado al año son los 176 mil millones de colones y esto lo que representa, en el caso de los interinos, nótese que hay 3.581 interinos, esos interinos son interinos en el puesto, no necesariamente en el Poder Judicial, para que tengan claridad sobre los datos y eso en este momento está representando 5 mil millones mensuales para un estimado anual de 67 millones.

Cuando hacemos un comparativo contra el presupuesto 2023, porque el 2024 tiene muchos cambios y diferencias en cuanto a la relación de puestos, cantidad de puestos y presupuesto, que no ha sido todo administrado, anualizado, sino que unos entran en octubre, otros entran en julio y ahora estos que entran en junio, podemos ver que la distribución en relación a ese presupuesto es bastante, vamos a ver, no podría decir que riesgosa porque los datos y la consistencia con la que se hizo en la escala es para cubrir estas necesidades. Sin embargo, hay condiciones de incertidumbre, estas condiciones de incertidumbre son, ¿por qué?, porque las sentencias es un tema que sube y baja anualmente; el tema de las resignaciones está dependiendo de estudios que realiza Planificación y que no son tan programables como para tener una tendencia o frecuencia. Y lo mismo el transitorio, que en este momento se nos convierte a nosotros como una bolita mágica que no sabemos exactamente cuál va a ser la persona que va a ascender y cuál va a ser su salario en esos puntos.

Compromisos que ya se adquieren y que no podríamos poner en riesgo, el tema de las horas extra que ya ahí si hay un comportamiento administrable, el tema de las dietas y las sustituciones.

Ahora sí, ¿qué pasa con la escala salarial global definitiva? Como ya ustedes pudieron ver en el informe, pues, tenemos factores generales y factores específicos. En el caso de la responsabilidad tenemos factores específicos, como son las funciones, las actividades por equipo y materiales, por relaciones de trabajo y consecuencia de error, así como la supervisión ejercida recibida. Además, tenemos los requisitos y otras exigencias y las condiciones de trabajo.

¿Qué abarcamos? Lo que tenemos, 13.444 puestos divididos en 210 clases anchas, con 464 clases angostas, dividido también en categorías, 84 categorías salariales y 10 grupos ocupacionales.

Cuando hablamos de clases anchas y clases angostas ustedes pueden ver que en el caso de auxiliar de servicios generales tenemos cuatro clases anchas; sin embargo, hay esas clases anchas, como pueden ver en la clase angosta, de grado 1 tenemos clases, perdón, de la clase ancha, de grado 1 tenemos clases angostas como son conserjes, jardineros y ascensoristas. Así es la distribución que hoy tenemos de nuestras clases de puesto.

¿Cuál fue nuestra base? Además de toda la consistencia que se tiene a nivel de salarios por componentes, tenemos también toda la estructura que tiene actualmente el manual de puestos, en los manuales de puestos vienen todas estas condiciones que son valoradas y de forma cualitativa para efectos de determinar cuál es la posición de un salario en la Escala Salarial por componentes.

Estos mismos aspectos y componentes nosotros los traemos a la metodología de valoración por puntos porque esto es lo que somos y la técnica si lo especifica; entonces, de ahí se extrae, como bien lo



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

dice el artículo 31, la metodología de valoración 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 factores de trabajo relevantes. Y para nosotros como poder de la República, ¿cuáles son los factores relevantes comunes y de mayor peso? la responsabilidad, los requisitos y experiencia, las condiciones de trabajo y la complejidad del cargo. Con estos cuatro factores relevantes ¿qué hicimos?, una ponderación de factores: Un 40% por responsabilidad, un 40% por complejidad del cargo, un 10% por condiciones de trabajo y un 10% por requisitos de experiencia. ¿Y por qué?, dirán ustedes, esta distribución, esta distribución fue la más equitativa, la que más nos representa en función del núcleo duro de esta organización.

¿Qué queremos decir?, a partir de la judicatura es que nosotros hacemos este análisis y esta ponderación para que se estructure de forma equilibrada y podamos nosotros transmitir estas condiciones de puntuación hacia el resto de la metodología.

¿Qué nos exige la ley en el artículo 32? Que deben de existir grados dentro de las familias laborales ¿verdad? y en esa evaluación se realiza de acuerdo con la metodología de valoración de puestos para el Poder Legislativo, el Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y los otros entes con autonomía de gobierno u organizativa definirán los grados dentro de la familia laboral según la determinación que realiza la respectiva institución.

¿Qué se hace en esta tabla? Esta tabla lo que nos va a delimitar son las ponderaciones, no solamente de los factores sino de los grados y sobre esto se hace un ejercicio de una razón aritmética para hacer su distribución.

Si responsabilidad representa un 40% y la técnica por el nivel de cantidad de oficinas y de cantidad de clases de puesto y de cantidad de personas que están asociadas exige una ponderación más alta, que es la técnica la lo que él lo define, por tres mil puntos. Entonces, el 40% de esos tres mil puntos son los mil doscientos puntos que ustedes visualizan ahí en responsabilidad. Pero no puede quedar ahí porque eso tengo que segregarlo o distribuirlo en subfactores. Esos subfactores, por funciones, por manejo de equipos, por relaciones, por supervisión recibida y ejercida tengo que distribuirlo. ¿Cómo lo distribuyo? Pues tengo que sacarle el 60 % de los 1200 puntos, el 10 % de los otros factores en función del peso que se les está dando para que tengan una distribución adecuada y sobre esta distribución se definen los grados en función de la cantidad de clases que tenemos, con el factor y de ahí es que sacamos la razón aritmética para determinar cuál es el valor de cada uno de los grados que ustedes pueden visualizar ahí y que representan hasta el séptimo grado, en algunos de los factores, en otros llega hasta el sexto y así sucesivamente. Cada uno de los factores divididos en subfactores se pondera, se hace la razón aritmética y se lleva a nivel de grados.

Tal vez importante aquí, y que ustedes lo tienen visualizado en los documentos anexos, cada una de estas ponderaciones tiene asociado el concepto de qué se toma en cuenta para cada uno de esos factores. Eso está bien claro en el informe presentado.

Algo importante, es un concepto que manejamos de factores relevantes sujetos a condición y término. Los factores relevantes sujetos a condición y término presentan las siguientes condiciones: son temporales, variables y además están asociados a una persona servidora judicial y no a un cargo específico.

¿Cuándo se presentan estos factores y por qué? Como bien lo indica el nombre del factor es una condición que tiene quien ejecuta la actividad en ese puesto, a término, sí, porque depende de las condiciones



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

que se den, se puede asignar o no asignar. Y ¿qué es lo que va a hacer ese factor? ese factor lo que va a hacer es crearme un nuevo salario global, según la metodología de valoración por puntos y conforme el escenario laboral que presente la persona servidora, siempre y cuando cumpla con lo que establece el marco jurídico vigente y los procedimientos administrativos correspondientes. Lo anterior en línea con lo que lo que ha venido aplicando el Poder Ejecutivo.

Este es un breve ejemplo, donde podemos visualizar algunos de los factores, por aquello de que quisieran retomar el informe y hacer sus valoraciones.

Determinación y definición de los factores compensables utilizados: la selección de los puestos y el análisis de comparación de los factores compensables y la variación de cada uno. En este caso tenemos responsabilidad, condiciones de trabajo, complejidad del cargo, requisitos y otras exigencias.

Para el caso de un juez 3 con estas ponderaciones tenemos esta distribución general. Nosotros trasladamos un anexo el día de hoy, con una tabla más amplia, que en el caso de esos seiscientos noventa y ocho puntos viene más detallado a nivel de grados, para que ustedes tengan un... más amplia la información, en este caso pues por los conceptos de los factores de peso fuertes, que vienen ya sumados, toda la segregación que se hace hasta el nivel de grados y subgrados, está la responsabilidad de seiscientos noventa y ocho, la complejidad en setecientos cuarenta y dos, las condiciones de trabajo en ciento sesenta y cuatro y los requisitos y experiencia, para un total de mil ochocientos ochenta y nueve puntos.

Entonces, ¿cuál era el objetivo?, el objetivo de este era que ustedes puedan valorar, en este caso, si es de su interés, esta escala en estas en estas relaciones. Por ejemplo, un juez 3 en el factor de responsabilidad por relaciones tiene ochenta y seis puntos ¿Y qué significa eso? Ah, está en el grado quinto. ¿Qué significa? que es un trabajo que impone relaciones constantes de trabajo, las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.

En el caso de la experiencia, de requisitos y experiencia, los requisitos académicos; en este caso para un juez 3 pues representará ciento cincuenta puntos y si lo vemos a nivel de grados, pues debe tener un grado universitario de licenciatura. Esto es como un ejemplo lo más básico posible para que se vea la interacción entre los factores, los subfactores y los grados, que lo pueden visualizar en los documentos presentados.

A partir de toda esta explicación pues nosotros hicimos la propuesta del índice salarial global definitivo a partir de las siguientes agrupaciones: La operativa auxiliar, la asistencial y técnica, la técnica judicial, jefaturas, coordinadores y profesionales, apoya al escalafón policial, el escalafón policial, defensores públicos, fiscales, jueces y el estrato gerencial y, bueno, ya ustedes tienen, vamos a ver, la escala ... Bueno, voy a pasarlo.

Ustedes en el documento anexo tienen toda la escala, que ya ustedes han visualizado, y lo que seguiría pues de mi parte serían algunas observaciones vinculadas a la aprobación del mismo, que vendrían siendo, pues, si está a su bien les puedo aclarar las dudas que ustedes tienen con respecto para tomar una decisión y acoger la propuesta de la columna salarial definitiva propuesta en el informe de la Dirección de Gestión Humana y la aplicación de los salarios de las personas servidoras judiciales conforme a los supuestos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público.



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

Disponer que corresponderá a la Dirección de Gestión Humana determinar y concretar cuáles factores de trabajo relevantes se deben reconocer en cada acto de aplicación individual del presente acuerdo conforme a la naturaleza y funciones de los respectivos cargos que podrían generar un salario global diferenciado en los casos que proceda conforme su criterio técnico y las circunstancias objetivas de cada caso y la normativa que resulte aplicable en su momento.

Disponer que las personas servidoras que actúan devengarán un salario por componentes continuarán recibiendo dichas remuneraciones bajo esa modalidad hasta tanto no se cumpla en cada caso en particular los supuestos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo 43952-PLA.

El reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, disponer que las personas servidoras actualmente devengan un salario global transitorio deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a la columna salarial global definitiva aprobada mediante el presente acuerdo, en consecuencia, a partir de que se materialice el presente acuerdo en dichas personas, se sanan los efectos hacia futuros el acuerdo de la sesión N° 19-2023 del 8 de mayo.

Girar instrucciones a la Dirección de Gestión Humana para que en los futuros pliegos de condiciones y concursos que se realicen se indique de manera expresa, en los casos que proceda, que uno de los factores de trabajo relevante es la restricción al ejercicio liberal de la profesión, por lo que la persona sea que sea designada en el cargo estará sujeta a la prohibición para el ejercicio de su profesión. Lo anterior con base en el criterio jurídico 076-2023 del 28 de junio del 2023 de la Dirección Jurídica y en el entendido de que las personas que sigan devengando un salario compuesto y actualmente posean como restricción el pago de dedicación exclusiva o prohibición seguirán percibiendo dicho componente conforme al criterio 652-PJ-DGH-2023 de la Dirección de Gestión Humana y de las disposiciones de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y el fortalecimiento de las finanzas públicas y el decreto ejecutivo 41564.

El reglamento del título tercero de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, ley 9635, referente al empleo público y hasta tanto no opere en cada caso en particular el traslado al pago del salario en la modalidad global aprobada mediante el presente acuerdo según el respectivo puesto en los supuestos previstos por la Ley Marco de Empleo Público y el ejecutivo número 43952, su reglamento y la Ley Marco de Empleo Público.

Girar instrucciones a la Dirección de Gestión Humana y a la Dirección de Tecnología de la Información para que de manera prioritaria y coordinada implementen los cambios en los sistemas que sean necesarios a fin de que se proceda a ejecutar y aplicar este acuerdo en los casos que proceda a partir del pago de la primera quincena del mes de junio.

Ese sería mi aporte y cualquier consulta con mucho gusto”.

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: “En discusión a la propuesta.

Sí, doña Roxana, tiene usted la palabra”.

Prosigue la magistrada Chacón: “Buenos días. Muchas gracias. Solo preguntarle a doña Roxana, en el supuesto que usted proyectó ahí del juez 3, que habla del ejercicio de la profesión, la prohibición por el ejercicio dice 60 puntos, ¿me puede indicar esos 60 puntos cómo se distribuyen?, para saber de dónde vienen. Solamente. Gracias”.



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

Señala la máster Arrieta Meléndez: "... caso, específicamente por ese factor es un valor único, no tiene segregados por grados, básicamente. No sé si le entendí bien la pregunta, pero eso ...".

Interviene la magistrada Chacón: "No, tal vez si la reformulo, voy a tratar de ver si me doy a entender. El ejercicio, tal vez si lo proyecta para poder indicarlo porque lo vi muy rápidamente conforme usted iba haciendo la exposición, ahí hay un rubro que tiene que ver con 60 puntos para el ejercicio de la profesión. Quería preguntarle, sé que entra en una suma global porque esto es el salario global definitivo, pero quería preguntarle, esos 60 puntos cómo se construyen para el rubro del ejercicio profesional de la profesión. ¿Es solamente eso o entra otro componente?".

Menciona la máster Arrieta Meléndez: "Vamos a ver cuáles 60 puntos está visualizando usted doña Roxana, es que no lo ubico.

Ah, ok. Ese es un factor más de lo que ... un subfactor, perdón, de lo que son requisitos y experiencia. Ahí se agrupan tanto los requisitos académicos como la restricción de la profesión, como la experiencia y los requisitos legales. ¿Qué compone este ejercicio liberal de la profesión?, la condición de que la persona no pueda ejercer fuera del Poder Judicial, pero es un valor único, no se desagrega, no está compuesto. Es del ejercicio aritmético que se hace en esta tablita para poder ponderar cada uno de los factores en función de su peso y su distribución por grados y por factores, subfactores y grados, de ahí es donde sale esa relación aritmética".

Indica el Presidente, magistrado Aguirre: "Sí, doña Roxana".

Manifiesta la magistrada Chacón: "Perdón, es que la tabla ahí, cuando usted me lleva a la tabla, ahí habla de un 20% un rubro y otros rubros, ahí en el cuadrito ese que usted está proyectando, del ejercicio de la profesión; lo que quería saber es cómo en ese ejemplo se visualiza esos 60 puntos".

Agrega la máster Arrieta Meléndez: "Vamos a ver, como usted puede observar en esa tablita, en requisitos y experiencia tiene un total de 10 puntos de la globalidad de la ponderación. Esos subfactores representan, bueno, 300 puntos en relación a los 3 mil puntos que corresponde la técnica. Ese ejercicio de la restricción liberal de la profesión equivale a un 20 % de esos 300 puntos, de ahí sale el valor o el monto de los 60 puntos".

Añade la magistrada Chacón: "Tal vez si le pregunto más directo ¿ese rubro de la prohibición incluye también la dedicación exclusiva?".

Aclara la máster Arrieta Meléndez: "Dependerá de cuál clase de puesto corresponda".

Refiere la magistrada Chacón: "Pero se supone que en ese monto se estaría incluyendo la dedicación exclusiva y la prohibición para dar un porcentaje por la clase profesional".

Expresa la máster Arrieta Meléndez: "Sí señora, pero el ... recordemos, vamos a ver, 60 puntos no es un valor económico, los puntos no son en este momento un valor económico, es una definición en la escala de su posición, eso es lo que me va a decir a mi ...".



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

Dice la magistrada Chacón: “Sí, sí, lo que yo quiero saber es si las clases profesionales del Poder Judicial cuando corresponda ese porcentaje va a subir porque es el rubro de la dedicación exclusiva y de la prohibición para el ejercicio de la profesión”.

Prosigue la máster Arrieta Meléndez: “Es un factor tomado en cuenta para la composición del salario, si es profesional”.

Señala la magistrada Chacón: “Sí, ok, en ese porcentaje del 25 % de la dedicación exclusiva y un 35 % de la prohibición que habla ...”.

Interviene la máster Arrieta Meléndez: “Según corresponda”.

Menciona la magistrada Chacón: “... que habla la Ley Marco de Empleo Público, usted me está indicando que ese porcentaje ahí que está visualizado para una clase profesional incluye los dos rubros, como una masa global. ¿Eso es lo que me está indicando?”

Refiere la máster Arrieta Meléndez: “Sí”.

Prosigue la magistrada Chacón: “Gracias. Muy amable, gracias”.

Indica la máster Arrieta Meléndez: “Sí, dependerá, a cada clase de puesto se le asignará un valor económico diferente”.

Manifiesta la magistrada Chacón: “Pero sí estamos hablando de los dos rubros y de una masa global que lo estamos jalando para meterlo dentro del salario global”.

Agrega la máster Arrieta Meléndez: “Sí señora. Es un factor determinado en la ley”.

Añade la magistrada Chacón: “Sí, ok, para las futuras contrataciones”.

Aclara la máster Arrieta Meléndez: “Sí señora”.

Refiere la magistrada Chacón: “Y eventualmente operaría para los que pasen el límite y caigan del salario global a las ... perdón, del salario base más pluses al salario global definitivo”.

Expresa la máster Arrieta Meléndez: “Sí señora”.

Dice la magistrada Chacón: “Gracias”.

**ENTRA A LA SESIÓN EL MÁSTER CAMPOS HIDALGO.**

Prosigue el Presidente, magistrado Aguirre: “Bueno, sí ... Sí, doña Iris Rocío”.

Señala la magistrada Rojas: “Gracias, doña Roxana. Buenos días y muchas gracias por estar aquí para contestar nuestras preguntas y nuestras inquietudes.

Esto, yo primero querría decir que esto es un momento histórico; en realidad, nosotros tendremos que, 50 años de tal vez, de no revisar este tema salarial, y aunque yo creo que esto es totalmente mejorable, como cualquier actividad humana, nos ha permitido a todas las instituciones públicas y en especial al Poder Judicial una revisión de lo que tenemos hasta ahora y encontrar debilidades y, bueno, y mantener las fortalezas que tiene el sistema que las tiene.



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

Yo al sistema, doña Roxana, le encuentro, bueno, le encontraba dos debilidades que en las reuniones se las apunté: Una tenía que ver con los rubros que eran transitorios y ustedes hábilmente, he de decirlo y reconocerlo aquí, lograron hacer un salario global que se llama sujeto a condición y término, que es una creación hábil para una circunstancia que no permite globalizar ni mantener los pluses tal cual.

Entonces, quería hacerle una pregunta en la otra inquietud que usted sabe que siempre he tenido, usted nos dio en ese momento, en esa reunión, una lista de todas las personas que tienen dedicación exclusiva en el Poder Judicial. A mí me llamó poderosamente la atención ver a quiénes se les paga ese rubro, porque no encontraba ningún sustento la verdad, ni técnico ni necesario. La Ley de las Finanzas Públicas establece la regulación de las finanzas públicas, y esto es anterior a la Ley Marco, y dice claramente que, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, mediante resolución debidamente razonada, la administración determinará, de un plazo de 1 año a 5 años, que era el plazo de la dedicación exclusiva a quienes se le dará. Por lo que entiendo, el Poder Judicial no cumplió a partir de a quien correspondía hacer esa lista, que supongo que es Corte Plena o el Consejo Superior eventualmente, a partir de que se publicó de manera debidamente fundamentada en qué casos se iba a hacer; eso es lo que tenemos como que así ha sucedido, sino que los que existen son los contratos que han venido durante muchos años y que nos arroja esa lista que usted nos compartió.

A mí lo que me preocupa es que esa costumbre administrativa de hacer los contratos se metió en el colado y ahora entonces, si bien, este conserva trabajo por pluses, ese colado se traslada al salario global, sin que la administración haya cumplido con el deber de justificar en cada caso ni hacer una revisión de por qué está entregando pagos por dedicación exclusiva.

A mí me parece que entonces estos son unos rubros muy importantes. Pregunto si esto es posible incluirlo en este sujeto a condición y término; o si una ... porque no estaba fijado, y si no se fijó, ¿cómo es posible que se haya pasado automáticamente? Que me parece que eso es lo que ocurrió, según usted le acaba de explicar a doña Roxana.

Yo querría decirle que yo estoy por aprobar la escala en la que me he involucrado mucho, como usted sabe, en todas las reuniones de trabajo, también como muchos de los compañeros aquí presentes. Sin embargo, yo creo que no es correcto coger la dedicación exclusiva, sin cumplir con lo que la ley nos dijo, de manera debidamente fundamentada revisar todas las categorías, ver a quiénes correspondía y meterlo en el colado, para hablarlo coloquialmente, sin ninguna revisión tal cual, porque eso, me parece a mí, que no es conforme a lo que la ley nos estaba diciendo, al marco normativo vigente.

Le pregunto, si yo no quisiera aprobar ese extremo, que me parece que está divorciado de la técnica porque aquí había un acto administrativo que debía justificar su existencia y su pago de previo a hacer la transición, tengo yo cómo poder decir que en ese caso esos salarios globales que incluyen el pago de dedicación exclusiva sin que se haya cumplido con el acto administrativo que exigía la Ley de las Finanzas Públicas, tengo yo cómo saber cuáles o necesariamente tendría que improbar toda la regla porque está globalizado de tal forma que no es posible separarlo. Eso para efecto de votar y de una vez para fundamentar eventualmente mi voto. Gracias”.

Interviene la máster Arrieta Meléndez: “Bueno, voy a precisar tal vez algunos aspectos que tal vez no han sido como bien amplios. El Poder Judicial cuando implementa la Ley 9635 sí hace una justificación razonada, hay una resolución por cada caso concreto y por cada clase de puesto. Eso administrativamente



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

sí se hace. Nosotros lo hacemos desde que la misma ley nos lo exigió, eso se definió en conjunto con el Consejo de Personal en su momento, en su constitución y nosotros lo aplicamos.

Este informe que yo les presenté en su momento fue conocido e integrado dentro de un análisis que estaba haciendo el Consejo Superior, fue visto por el Consejo Superior dentro de un análisis integral que se hizo de estas dinámicas. La composición, como bien lo hemos venido informando, es una masa, es un colado”.

Menciona el Presidente, magistrado Aguirre: “Don Jorge. Ah, bueno”.

Indica la magistrada Rojas: “Nada más quería aclararle, un momentito a doña Roxana, que efectivamente recuerdo que usted nos envió, eso es un acuerdo que decía que el Consejo los fijará, no acreditó, lo que yo tengo conocimiento, el Departamento de Personal que dio una justificación puesta por puesto en los términos previstos por la ley. Ese acuerdo que usted nos indica no tenía ese alcance. Gracias”.

Manifiesta el Presidente, magistrado Aguirre: “Vamos a darle la palabra al magistrado Alfaro y después a don Jorge”.

Agrega el magistrado Alfaro: “Gracias, don Orlando, señoras y señores. Yo solamente tengo una apreciación y tiene que ver con la ... quería preguntarle a doña Roxana, porque ya don Rodrigo lo indicó, pero no sé si el acuerdo que se está proponiendo en relación con la periodicidad de revisión ¿cuánto nos está proponiendo? ¿si es un año? y ¿cuál es la capacidad desde Gestión Humana para poder asumirlo? Y lo pregunto porque ya doña Patricia Solano lo adelantaba en su primera intervención, cuando hacía ver que nosotros de la revisión de esta escala hemos podido extraer algunas categorías en que consideramos que no se está reconociendo algunos factores relevantes y yo le agregaría a esta lista que planteó la magistrada Solano el caso, por ejemplo, de los informáticos de la Sección Especializada de Cibercrimen, que ya lo conversaba con doña Roxana el otro día, que tienen un 40 % en salario por componente por riesgo, pero que ese factor relevante no se consideró ahora para hacer una diferenciación con algún otro puesto profesional de la misma categoría.

Entonces quería ... esa era mi inquietud, porque yo sí creo que hay una urgencia porque esta Corte valore y vote definitivamente esta escala salarial, y yo creo que eso no podría pasar de hoy, pero sí quería tener una proyección para el tiempo en el que podríamos tener para valorar esas circunstancias que ya dijimos en algún momento y que por lo menos para mí no es tan vieja la información en relación con Cibercrimen, que esta esa información la tengo de una semana para acá; entonces esa es mi pregunta, muchas gracias, señor magistrado presidente”.

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: "Voy a darle la palabra al magistrado Leiva y al final le damos ya para cerrar a ... sí".

Añade el magistrado Leiva: "Buenos días, señor presidente, magistradas, magistrados, buenos días. En primer término, darle la bienvenida al nuevo magistrado, don Ignacio Monge, ponernos, pues ya lo habíamos hecho fuera de micrófono, pero ponerme a sus a sus servicios y desearle lo mejor de los éxitos por el bien, en primer lugar, de Costa Rica y el bien suyo.



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

En 1970 el arquitecto de lo que hoy es el derecho administrativo costarricense, don Eduardo Ortiz, dijo una frase en la Asamblea Legislativa cuando presentó la Ley General de Administración Pública que ha calado mucho en la administración pública y es que la administración pública no puede hacer empíricamente lo que tiene que hacer técnicamente.

Yo he revisado los documentos, es más, las compañeras y compañeros de Gestión Humana pues tuvieron que sacar ratitos, y se los agradezco bastante porque en el transcurso de la semana pasada me atendieron en diversos momentos, igual don Rodrigo; en mi parte yo justifico mi voto a raíz de la revisión y lectura que he hecho de los documentos remitidos por los y las compañeros de la de la Secretaría; a ver, me doy por satisfecho, a la luz de lo que nos proponen como documentación para que conozcamos hoy, quisiera hacer referencia, y esta va a ser mi intervención, al punto 9 del acuerdo que nos proponen, que es la disposición de la publicación de este de este acuerdo y es que a la luz de la revisión de los de los documentos, que va mucho más allá de la apretada, y lo digo así, del muy comprimido resumen que nos hace doña Roxana en razón de la gran cantidad de información que nos fue remitida, yo tengo claro que los salarios globales definitivos se construyeron a partir del esquema de construcción por puntos, como nos lo decía doña Roxana, que tenemos en los documentos remitidos el documento que se llama marco de valoración de factores por puntos, ciento noventa y dos páginas en donde se nos explica cómo se van a repartir los puntos en cada una de las categorías y subcategorías, y dice, bueno, se va se van a repartir puntos de esta manera para cada uno de los factores de las columnas y, por lo menos de la página uno a la página noventa y nueve queda clarísimo cómo se van construyendo y se va justificando esa repartición de puntos.

Me parece que ese es un documento fundamental porque revela el trabajo técnico que hizo Gestión Humana y adicional a esto tenemos la matriz de puntajes totales, estoy leyendo la denominación, de referencia por clase ancha; es decir, cómo se reparten los puntos en cada categoría de puestos.

Es decir, aquí en este segundo documento, que es una gran tabla de Excel, vemos cómo Gestión Humana nos va distribuyendo una propuesta de cómo se distribuyen puntos para generar los totales de puntos que a su vez van a generar la escala de puestos que va a determinar ulteriormente la construcción del salario definitivo.

Esta intervención es de naturaleza formal y es que estamos ante un trabajo técnico complejo que se hizo en el Poder Judicial, pero estamos ordenando la publicación del presente acuerdo con la columna de los de los salarios finalmente y yo quisiera insistir algo que en algún momento lo tocamos y es la importancia de la motivación; en esta materia el trabajo, yo lo reviso y quedo satisfecho desde el punto de vista técnico de lo que se hizo, me gustaría además que cualquier persona que quiera ejercer su derecho a partir de la ley general de tomar el acuerdo de Corte y revisar cómo se construyeron esos salarios globales a partir de los puntos que le que le correspondían derivado a su vez de la repartición de puntos que se hizo con base en estos parámetros técnicos que están en esa matriz de repartición de puntos lo puede hacer. Y, de ahí que la propuesta sería ampliar este punto 9 del acuerdo que dispone la publicación del presente acuerdo a dos de los documentos que nos habían remitido, que sería la matriz, déjenme nada más para estar seguros de la de la denominación del documento, de la metodología de valoración de factores por puntos ¿por qué? porque ahí es donde se dice cómo se van a repartir los puntos.

Y, finalmente, el otro documento, que lo digo coloquialmente, la tabla de Excel, que es la matriz de puntajes totales, porque ahí es donde se ponen cada una de las columnas que nos mostraba doña Roxana y se ve cómo se va repartiendo a cada categoría. Esto permitiría que cualquier persona que considere que hay



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

un error aritmético en su cálculo de puntos que lleva a al establecimiento de sus salarios globales pueda revisarlo.

Igual nos permitiría que el día de mañana si alguien en ejercicios de su derecho constitucional de acceso a la tutela judicial quiere que esto sea revisado por una autoridad judicial, pues la autoridad judicial también puede hacer la revisión del trabajo técnico que hizo el Poder Judicial.

Entonces, la propuesta sería ampliar, sí, la publicación de esto junto con el trabajo técnico que hicieron los compañeros de GH, particularmente en esos dos documentos, no sé si alguien entenderá necesario, yo pues revisé varios de los documentos, el documento de GH, el 120, que también se nos remitió por parte de Secretaría, es muy útil, pero básicamente es una remisión de esto. Yo no sé don Rodrigo o algún otro ...

Eso sería, señor presidente. Muchas gracias".

Refiere el Presidente, magistrado Aguirre: "Doña Roxana, ya para concluir".

Manifiesta la magistrada Chacón: "Es solamente para justificar el voto, que efectivamente yo también revisé los documentos que hizo la Dirección de Gestión Humana y sé que es un trabajo sumamente complicado, que es muy técnico, yo lo votaría porque es una necesidad y es una obligación de la ley votarlo, pero con una salvedad que quiero decirlo para que quede claramente establecida, y es con relación al rubro de la dedicación exclusiva, en el nuevo modelo salario global y de acuerdo a la ley Marco de Empleo Público, esta dedicación exclusiva no se puede meter en la masa salarial, para mí solamente se puede incluir el ejercicio de la prohibición, porque es un requisito para el Poder Judicial que las personas que están acá no ejerzan fuera de la institución, porque así lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial. Pero el rubro de dedicación exclusiva para contenerlo en una masa global, ese para mí no sería posible. Eso se reguló en la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas para ordenar el modelo salario base más pluses y ahí se dijo cómo se iba a seguir pagando esa dedicación hasta por uno o cinco años máximo y mediante la suscripción de un contrato. Pero no sería para mí legalmente posible incluirla en una mesa salarial, en un salario global como un rubro para todos los nuevos profesionales a contratar, más el ejercicio profesional de la de la profesión.

Entonces, en ese sentido, yo estaría votando el resto del proyecto como tal, pero no ese rubro y haciendo mención de que ese rubro a futuro debe de revisarse, porque no es correcto porque la dedicación exclusiva, por el espíritu del legislador, más bien tendería a desaparecer en el futuro y solamente se sostiene en el modelo base más pluses, con ciertas reglas claras, pero no así en el modelo de salario global.

En ese sentido es que estaría emitiendo el voto. Muchas gracias. Solamente eso".

Indica la licenciada Navarro: "Le solicito a las señoras magistradas y a los señores magistrados que no se han conectado al sistema de votación ...".

Interviene el Presidente, magistrado Aguirre: "Vamos a darle un minuto, pero nada más, y cerramos para poder votar esto".

Agrega la magistrada Rojas: "Gracias. Me dice doña Roxana que no es posible salvar el voto, pero yo estimo que sí lo es porque técnicamente hay unos rubros salariales que tienen incorporada la dedicación exclusiva. A mí me parece que la dedicación exclusiva, sin cumplir con las reglas que fijó la ley de las



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

finanzas públicas, no se puede incorporar automáticamente al salario global tal y como se está haciendo. En ese tanto, estimo que esta incorporación de la dedicación exclusiva, manteniéndolo en la misma clase profesional, no solo a profesionales, sino a todos los que dice la lista actual que los paga y se mantiene en la misma categoría sin ninguna justa justificación, yo no lo estaría aprobando porque no tiene sustento técnico ni jurídico adecuado según ...".

Indica el Presidente, magistrado Aguirre: "Vamos a ponerlo a votación".

**SALEN DE LA SESIÓN LA MÁSTER ARRIETA MELÉNDEZ Y EL MÁSTER CAMPOS HIDALGO.**

Dice el magistrado Cruz: "Don Orlando".

Agrega el Presidente, magistrado Aguirre: "Sí, don Fernando".

Señala el magistrado Cruz: "Perdone, nada más unas tres frases que quería decir, nada más. Creía que lo íbamos a votar en la tarde, pero me parece bien.

Yo estoy de acuerdo con la propuesta, es muy complejo el tema salarial y lo viví con el fortalecimiento y esta Ley de Empleo Público. Solo quería sugerirle que tal vez en una nota que yo les envié y le envié a la presidencia, me parece que en ese voto que yo he mencionado de la Sala cuando reinterpreta y corrige la Ley de Fortalecimiento a mí me parece que debíamos hacer un estudio porque sí hay alguna, puede haber alguna interferencia entre este acuerdo y la Ley de Fortalecimiento en el que la Sala, en voto reciente, señala muy claramente que todo el tema salarial sigue vigente para el Poder Judicial. Yo creo que eso hay que evaluarlo, pero no sería eso un óbice para que nosotros podamos resolverlo ahora. Muy amable don Orlando, muy gentil".

Responde el Presidente, magistrado Aguirre: "Don Fernando, se está incluyendo un punto en el acuerdo en el sentido de que esta fijación puede ser revisada a futuro de acuerdo con los cambios de circunstancias que puedan apreciarse".

Agrega el magistrado Cruz: "Muchas gracias, don Orlando, era una observación, pero me parece que es impostergable que lo resolvamos. Lo entiendo, muchas gracias, don Orlando".

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: "Doña Patricia Vargas".

Manifiesta la magistrada Vargas González: "Puntualmente, es que escuchando la posición de doña Roxana y de doña Iris, quisiera yo aclarar y que no se vaya digamos a malentender la posición que por lo menos asumo yo en mi caso; yo entiendo el criterio que expone la Dirección Jurídica y Gestión Humana y entiendo que ahí no se están incorporando como tales el tema de la disponibilidad y dedicación exclusiva porque este es un nuevo modelo salarial con criterios y elementos diversos. Es desde esa óptica que, por lo menos entendería yo, que avalo la propuesta que ellos hacen y lo quiero aclarar para que no se vaya a entender que es que el resto, o por lo menos en mi caso, de alguna manera estamos cohonstando la introducción de componentes en un salario que por su naturaleza no los tiene, eso es lo primero y lo segundo, secundar la posición que plantea, el punto que plantea don Jorge, a mí sí me parece importantísimo que el acuerdo contenga la información necesaria para que las personas que tengan interés puedan hacer una revisión exhaustiva de estos temas.



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

Hemos detectado algunas cuestiones que nos interesan, que aquí doña Patricia ya mencionó, también don Gerardo lo plantea, pero es evidente que probablemente aparezcan más, y es lógico, es un modelo nuevo que hay que implementar y por eso es que es tan importante abrir el espacio para revisiones y eventualmente también considerar quién va a revisar eso, porque evidentemente que no será Corte, supongo yo, quien entre en el detalle de cuántos puntos corresponde dar o no en un determinado contexto.

Entonces, creo que también esa es una cuestión que ahí se la dejó planteada y no sé si será también necesario que lo aclaremos. Esta revisión ¿quién procederá a efectuarla? y sobre todo los casos puntuales de las personas que tengan interés en que se reexamine su posición, porque insisto, supongo que no será Corte Plena quien lo haga”.

Dice el Presidente, magistrado Aguirre: “Creo que como parte de todo acuerdo se le pone la coletilla de que este puede ser o puede ser objeto de revisión porque la Ley Orgánica establece que ... Sí, eso es el acuerdo que ya viene incluido. La idea es que sí, que se pueda.

Póngale aprobar, improbar y aprobar con reserva, dice que le ponga uno porque ella le pone una reserva”.

Prosigue la licenciada Navarro: “Entonces, las opciones de votación serían, uno, aprobar la propuesta de columnas salarial definitiva de la Dirección de Gestión Humana.

Dos, ah bueno, aprobar con reserva la propuesta.

Y tres, no aprobar la propuesta. Nada más voy a hacer un cambio de ... permítame un momentito nada más.

Sí, entonces, aprobar la propuesta de columna salarial. Dos, aprobar con reservas la propuesta y tres, no aprobar la propuesta. Voy a iniciar la votación, permítame un momentito. Hay 20 señoras y señores magistrados votando”.

Señala el Presidente, magistrado Aguirre: “Estos son de los que hay que publicar, ¿ah? Sí, con lo que usted dijo que había que agregar”.

Interviene la licenciada Navarro: “Voy a iniciar la votación. Ya pueden votar.

Voy a cerrar la votación: Dieciocho votos por aprobar la propuesta de columna salarial definitiva de la Dirección de Gestión Humana. Dos votos por aprobar con reserva la propuesta”.

Una vez analizadas las gestiones y discutido el asunto, se procede a resolver,

**CONSIDERANDO**

**1.** Que de conformidad con los artículos 152 y 156 de la Constitución Política, corresponde a esta Corte Suprema de Justicia, ser el órgano de gobierno del Poder Judicial, dependiendo de ella los empleados y funcionarios judiciales.

**2.** Que de conformidad con el artículo 47 de la Ley Orgánica del Poder Judicial son empleados del Poder Judicial todos aquellos que realicen labores remuneradas en dicho Poder.



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

**3.** Que de conformidad con el artículo 2. a) de la Ley Marco de Empleo Público, el Poder Judicial se encuentra dentro del ámbito de cobertura de dicho cuerpo normativo, con las excepciones que se contemplan en el mismo, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.

**4.** Que mediante acuerdo 022-2022 de 16 de mayo de 2022, artículo XXXII, esta Corte Suprema de Justicia dispuso crear una Comisión para la Implementación de la Ley Marco de Empleo Público, a fin de dar debido cumplimiento a sus disposiciones.

**5.** Que mediante acuerdo de esta Corte de sesión N° 65-2022 celebrada el 19 de diciembre de 2022, artículo XV, se dispuso que todas las funciones y labores administrativas jurisdiccionales, para jurisdiccionales, profesionales o técnicas en el Poder Judicial se encuentran sujetas exclusivamente a las potestades de dirección y jerarquía de esta Corte, del Consejo Superior y demás jefaturas contempladas en la normativa aplicable y que se desprenden de los artículos 152 y 156 de la Constitución Política, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Salarios de este Poder, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley de Creación de la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada, para cada caso en particular, normas que están plenamente vigentes y no han sido derogadas ni modificadas, conforme los votos de la Sala Constitucional 19511-2018 de las 9:45 de 23 de Noviembre del 2018, n° 2019-25268 las catorce horas y veinte minutos del dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve y N° 2021-017098 de las veintitrés horas quince minutos del treinta y uno de julio del dos mil veintiuno, entre otros.

**6.** Que mediante acuerdo de esta Corte de sesión N° 65-2022 celebrada el 19 de diciembre de 2022, artículo XV, se dispuso adicionalmente que, para efectos del pleno cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público, la Dirección de Gestión Humana se mantiene bajo la dirección y jerarquía del Consejo Superior y esta Corte Suprema de Justicia para las diferentes relaciones de empleo del Poder Judicial, conforme lo dispone el artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**7.** Que en el indicado acuerdo se dispuso que la Dirección de Gestión Humana, bajo la coordinación de la Comisión creada por esta Corte Suprema de Justicia para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, debía realizar los estudios técnicos y acciones necesarias a fin de construir la columna salarial de este Poder y definir los salarios globales de los diferentes puestos que integran la familia judicial.

**8.** Que mediante oficio PJ-DGH-SAP-168-2023 la Dirección de Gestión Humana comunicó a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia el documento denominado Propuesta de Salario Global, para su aplicación transitoria.

**9.** Que el artículo 35 de la Ley Marco de Empleo Público dispone la inclusión de todas las instituciones del sector público en el régimen salarial unificado basado en una columna salarial global.

**10.** Que el Transitorio III del decreto ejecutivo N° 43952-PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, permite que, a partir de la entrada en vigencia de ese reglamento, las instituciones públicas bajo la cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y fuera del ámbito de rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica puedan definir y aplicar una columna salarial global transitoria para las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso, hasta que se emitan las resoluciones o los actos necesarios para formalizar la columna salarial global definitiva.

**11.** Que en sesión N° 19-2023, celebrada el 8 de mayo de 2023, artículo XXXIV, se dispuso acoger la propuesta de columna salarial global transitoria propuesta por oficio PJ-DGH-SAP-168-2023 de la Dirección de Gestión Humana, de aplicación para los salarios de las personas que hayan ingresado al Poder Judicial por primera vez a partir de la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público o cuando hayan reingresado a este Poder, a partir de esta fecha. Lo anterior, en el caso de que se les haya interrumpido la



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

continuidad en la prestación de servicios a la Administración Pública por más de un mes calendario, y que será aplicada hasta tanto no se apruebe una columna salarial global definitiva.

**12.** Que el transitorio VII al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-MIDEPLAN del 28 de febrero del 2023, contempla la posibilidad de que los entes públicos que aún no tuvieran listas las condiciones para la fijación de una escala salarial definitiva podrán solicitar una prórroga al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, siendo así que en el caso del Poder Judicial, se estimó que no se requería solicitar autorización al indicado Ministerio por tener la condición de que las personas servidoras no están sujetas a su rectoría, más en virtud de las relaciones de coordinación y cooperación armoniosa entre Poderes, se consideró oportuno hacer de su conocimiento esta decisión, toda vez que el motivo de la misma en el sentido de prorrogar la respectiva decisión se funda ante todo en la indicada modificación sobrevenida que el Poder Ejecutivo realizó en los supuestos de transición al salario global, que como se han indicado, modifican sustancialmente la inteligencia del sistema de pagos a las personas servidoras judiciales, deviniendo en la necesidad de realizar los ajustes a la indicada modificación del artículo 36 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público.

**13.** Que esta Corte Suprema de Justicia mediante acuerdo N° 43-2023 celebrada el 18 de setiembre de 2023, artículo XII, dispuso prorrogar el plazo para la aprobación del salario global definitivo por parte de Corte Plena, hasta tanto se realizaran los ajustes al sistema de pagos, conforme a las nuevas disposiciones, y de esta manera fuera posible aplicar las reglas de transición. Lo anterior, dadas las modificaciones sobrevenidas e introducidas por el Poder Ejecutivo al artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público, que cambia los supuestos de transición de los salarios compuestos a globales definitivos. Para tal efecto se fija como plazo máximo para implementar el salario global definitivo en el Poder Judicial a la primera quincena del mes de enero de 2024. Asimismo se dispuso mantener la escala salarial global transitoria para las personas de primer ingreso o reingreso con ruptura laboral igual o superior a un mes calendario, hasta el 31 de diciembre del 2023, plazo en el que se estima finalizar los ajustes, siendo así que a partir de enero de 2024 con el salario global definitivo aprobado y el sistema automatizado de pagos ajustado; se podrá aplicar las reglas de migración al salario global, al personal que ingresó previo a que entrara en vigor la Ley Marco de Empleo Público.

**14.** Que mediante oficio PJ-DGH-SAP-120-2024 de la Dirección de Gestión Humana, se somete a consideración de esta Corte una propuesta de columna salarial definitiva, de aplicación para los salarios de las personas servidoras del Poder Judicial, conforme los supuestos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo número N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

**15.** Que conforme lo indicado por la Dirección de Gestión Humana ante esta Corte, para la formulación de la propuesta de oficio PJ-DGH-SAP-120-2024 se valoró las observaciones que se hicieron de conocimiento de este órgano por diversos órganos, incorporándose los supuestos que técnicamente y financieramente se consideraron precedentes, tomando en consideración una política de remuneración que considere el estado de los fondos públicos disponibles, la competitividad de las remuneraciones, la sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas y la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado, conforme lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Marco de Empleo Público.

**16.** Que conforme las exposiciones realizadas por la Dirección de Gestión Humana y la Dirección Jurídica este día 13 de mayo de 2024, esta Corte Suprema de Justicia estima precedente acoger la propuesta técnica de oficio PJ-DGH-SAP-120-2024 de la Dirección de Gestión Humana, toda vez que la misma se ajusta a los criterios establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo número N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, debiendo entenderse que la misma se aplicará a aquellas personas servidoras cuando se ajusten a las disposiciones de ambos cuerpos



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

normativos y en el entendido que en tanto no se cumplan dichas condiciones continuarán percibiendo un salario compuesto.

**17.** Que la magistrada Rojas en oficio N° OMRM-06-2024 de 15 de mayo de 2024, señaló:

“Con respecto al acuerdo tomado le manifiesto que me aparto del criterio de mayoría con base en las siguientes consideraciones: la ley 9635 reguló de manera novedosa la dedicación exclusiva, imponiendo a la jerarquía superior de las Administraciones Públicas el deber de dictar un acto administrativo debidamente fundamentado a efecto de señalar a cuáles puestos se les concederá el pago de este extremo. No estimo que se hayan dictado – como lo exigió la ley- en cada caso concreto, actos administrativos valorando la necesidad de mantener este pago a quienes ya gozan de contrato de dedicación exclusiva, en consecuencia, ese extremo no puede incorporarse al salario global de esos servidores como factores de trabajo relevante, pues en mi opinión falta el acto administrativo individualizado que dispuso la ley 9635, sin que lo dispuesto por el Consejo Personal sobre el tema cumpla -desde mi valoración- con ese cometido. El ordenamiento jurídico diferencia claramente la dedicación exclusiva de la prohibición y **no apoyo con mi voto** la incorporación, de manera automática, de ese primer extremo al salario global de las personas en este momento devengan dedicación exclusiva. Para que se incorpore la misma al salario global -lo que estimo posible- debió, de previo, el órgano competente haber emitido individualmente un acto administrativo sustentando su necesidad. La lista de personas que reciben pago de dedicación exclusiva, que he tenido a mi disposición, muestra que es necesario revisar en cuáles casos el interés público requiere mantener este pago como factor relevante y en cuales casos ello no es posible. Dada la premura con la que la que se me ha urgido que entregue esta nota, no me es posible ahondar en las situaciones concretas que reciben pago de la dedicación exclusiva; sin embargo, remito a la información que tiene el Departamento de Gestión Humana al respecto y la entenderé incorporada a este pronunciamiento.”

**18.** Que la magistrada Chacón, en nota recibida en la Secretaría General de la Corte el 14 de mayo de 2024, manifestó:

“He concurrido con el Voto de mayoría en “Escala Definitiva del Salario Global o Salario Único,” en razón de que es una obligación de Ley. Sin embargo, he alertado a la Corte Plena que no estoy de acuerdo en que en esta escala definitiva se haya incluido unos puntos otorgados para la Dedicación Exclusiva y para la Prohibición del Ejercicio de la Profesión, siendo que por Ley Orgánica del Poder Judicial, si corresponde el pago de la Prohibición NO así puntos para el pago de dedicación exclusiva.

A mi Juicio debe de revisarse lo relativo a incluir la Dedicación Exclusiva con un puntaje en la masa global del salario único, por cuanto dejar estos puntos ahí considerados para todos los puestos profesionales, significa que a una persona profesional se le cancelara la *Prohibición y la Dedicación Exclusiva* en forma simultánea siendo que la Ley lo prohíbe como tal y estaríamos violentando las disposiciones contenidas en el artículo 38 inciso 1 de la Ley 9635.



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

Si bien no se contempla el nuevo rubro con este nombre, se ha tomado en consideración por la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial para otorgar puntaje y han sido incluidos en la masa global de esta nueva escala salarial. Esta Dedicación Exclusiva en el Nuevo Sistema de Remuneraciones Salario Global no se encuentra considerada y además se prohíbe el pago de prohibición y dedicación exclusiva en forma simultánea. Fundamento mi posición en los artículos 28, 29 y 38 inciso 1) de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”

**POR TANTO**

Por mayoría de dieciocho votos, **se acordó:**

1. Acoger la propuesta de columna salarial definitiva propuesta por oficio PJ-DGH-SAP-120-2024 de la Dirección de Gestión Humana, de aplicación para los salarios de las personas servidoras del Poder Judicial, conforme los supuestos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo número N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.
2. Disponer que las personas servidoras que actualmente devengan un salario por componentes continuarán recibiendo dicha remuneración bajo esa modalidad, hasta tanto no se cumpla en cada caso en particular los supuestos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo número N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.
3. Disponer que las personas servidoras que actualmente devengan un salario global transitorio deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a la columna salarial global definitiva aprobada mediante el presente acuerdo. En consecuencia, a partir de que se materialice el presente acuerdo en dichas personas, cesan los efectos hacia futuro del acuerdo de sesión N° 19-2023, celebrada el 8 de mayo de 2023, artículo XXXIV.
4. Disponer que corresponderá a la Dirección de Gestión Humana determinar y concretar cuales factores de trabajo relevantes sujetos a condición o término, se deben reconocer en cada acto de aplicación individual del presente acuerdo, conforme a la naturaleza y funciones de los respectivos cargos que podría generar un salario global diferenciado en los casos que proceda, conforme su criterio técnico, las circunstancias objetivas de cada caso y la normativa de la Contraloría General de la República y las regulaciones propias del Poder Judicial que les resulten aplicables.
5. Girar instrucciones a la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Tecnología de la información, para que de manera prioritaria y coordinada implementen los cambios en los sistemas que sean necesarios, a fin de que se proceda a ejecutar y aplicar este acuerdo en los casos que proceda, a partir del pago de la primera quincena del mes de junio del año 2024.
6. Disponer la continuidad en los estudios técnicos que sean necesarios a fin de que se avance con la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y el decreto ejecutivo número N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, conforme los criterios que al efecto emita la Dirección Jurídica, cuando corresponda dentro del ámbito de sus competencias.
7. Reiterar a los diferentes órganos administrativos, técnicos y auxiliares de justicia que deben dar carácter prioritario a la colaboración que se les requiera para dar pleno cumplimiento a la Ley Marco de Empleo Público.
8. Disponer la publicación del presente acuerdo, así como el informe PJ-DGH-SAP-120-2024 “Salario global definitivo PJ Escala”, el “Manual de Valoración de Puestos por Puntos”, el “Marco Metodológico Valoración factores por Puntos”, la “Actualización Lineamientos C y V Poder Judicial” y la “Matriz Puntaje Totales de Referencia por Clase Ancha”, presentados por la Dirección de Gestión Humana ante esta Corte Suprema de Justicia en el Boletín Judicial e instruir al Departamento de Prensa y



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

Comunicación Organizacional para que realice las publicaciones que sean necesarias para hacer de conocimiento del colectivo judicial los alcances del presente acuerdo.



PJ-DGH-SAP-120-20



Manual de



Marco



Actualización



Matríz Puntajes

24 Salario Global De Valoración de Puest Metodológico Valor Lineamientos C y V FTotales de Referenci

**9.** Tener los criterios técnicos y jurídicos mencionados en el presente acuerdo como parte integral del mismo, para efectos de su motivación.

**10.** Disponer que la fijación de salarios globales que en este acto se acoge, podrá ser revisada de manera parcial o general en el término de un año o cuando las circunstancias objetivas así lo ameriten.

**11.** Disponer la comunicación del presente acuerdo al Ministerio de Planificación Nacional.

**12.** El presente acuerdo rige a partir de su publicación.

Así votaron las magistradas y los magistrados Aguirre, Rivas, Leiva, Zamora, Sánchez, Varela, Olasso, Solano, Ramírez, Alfaro, Zúñiga, Vargas González, Cruz, las magistradas y los magistrados suplentes Monge Dobles, Alvarado Paniagua, Delgado Faith, Salazar Murillo y Jara Velásquez.

Las magistradas Rojas y Chacón emitieron su voto por aprobar con reservas la propuesta de la columna salarial definitiva de salarios globales del Poder Judicial.

- 0 -

Agrega el Presidente, magistrado Aguirre: “Entonces, lo tenemos por aprobado en esa forma y las magistradas que van a hacer el voto con reserva nos enviarán eso por escrito. Pediría que lo declaremos firme para poder publicarlo antes de la ejecución de este acuerdo ¿les parece? ¿Ah? Sí, sí, los efectos obviamente tienen que ser a partir de la publicación y no desde ya.

Bueno, entonces queda así. Vamos a dar por concluida la sesión. Regresamos a las dos treinta”. **Se declara acuerdo firme.”**

**Atentamente,**

**Licda. Silvia Navarro Romanini**  
**Secretaria General**  
**Corte Suprema de Justicia**

Cc: Fiscalía General de la República  
Dirección General del Organismo de Investigación Judicial  
Defensa Pública  
Dirección Ejecutiva  
Despacho de la Presidencia  
Dirección de Planificación

Teléfonos: 2295-3008 // 2295-3711 Correo: [secrecorte@poder-judicial.go.cr](mailto:secrecorte@poder-judicial.go.cr) Fax: (506) 2295-3706 Apdo: 1-1003 San José



*Corte Suprema de Justicia*  
*Secretaría General*

Dirección Jurídica

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones

Auditoría

Máster. Siria Carmona Castro, Integrante del Consejo Superior

Dra. Ana Isabel Orozco Álvarez, Integrante del Consejo Superior

Licda. Sandra Pizarro Gutiérrez, Integrante del Consejo Superior

Licda. Ana Catalina Fernández Badilla, Administradora Interina del Consejo Superior

M.Sc. Gary Bonilla Garro, Integrante del Consejo Superior

Lic. Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General Interino de la Corte Suprema de Justicia

Diligencias / Refs: **(7076-2019 / 2775, 2820, 4729-2023 / 4738, 4739-2024)**

iquesadac