



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 12 de mayo de 2023
N° 4074-2023
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 el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 19-2023 celebrada el **08 de mayo de 2023**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXXIV

Expresa el Presidente, magistrado Aguirre: “El artículo siguiente salen los magistrados Castillo, Rueda, Salazar Alvarado, Araya, la magistrada Garro y el suplente Garita Navarro.

Entran Alexandra Alvarado Paniagua, Ileana Sánchez Navarro y los suplentes Fernando Lara Gamboa, Alejandro Delgado Faith, Ronald Salazar Murillo y Hubert Fernández Argüello. Bueno, Hubert nos está acompañando hoy y doña Alexandra también. Hay que incorporar también a doña Roxana”.

SALEN LOS MAGISTRADOS CASTILLO, SALAZAR ALVARADO, ARAYA, LA MAGISTRADA GARRO Y EL SUPLENTE GARITA NAVARRO DE LA SESIÓN.

ENTRA LA MAGISTRADA CHACÓN A LA SESIÓN.

ENTRAN LOS MAGISTRADOS SUPLENTE Y LA MAGISTRADA SUPLENTE, ILEANA SÁNCHEZ NAVARRO, FERNANDO LARA GAMBOA Y ALEJANDRO DELGADO FAITH A LA SESIÓN, POR INHIBITORIA DE LOS MAGISTRADOS RUEDA, SALAZAR ALVARADO Y ARAYA, RESPECTIVAMENTE.

Documento N° 2820-2023, 4729-2023.

El máster Rodrigo Campos Hidalgo, director jurídico interino, en oficio N°DJ-437-2023 del 16 de marzo del 2023, remitió el siguiente informe:



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

“Esta unidad asesora se permite hacer de conocimiento del Consejo Superior, la publicación de la siguiente directriz:

- Directriz Ministerial N°001-2023-PLAN denominada: “Aplicación de Columna Salarial Global Transitoria.” Publicada en el Alcance N°43 Gaceta N° 47 del 14 de marzo del 2023 y rige a partir de los 10 días del mes de marzo de dos mil veintitrés.

La directriz instruye a todas las entidades y órganos bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para que a todas las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso o en el caso de lo reingresos, posteriores a un rompimiento de la continuidad laboral, luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado, que se efectúen de previo a la emisión formal de la nueva columna salarial global, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, de previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, se encuentren en el esquema de salario compuesto, se les remunere según los montos globales establecidos en la columna salarial global transitoria.[...]

Para efectos de conocimiento del órgano administrativo, se adjunta el documento en mención.

DIRECTRIZ MINISTERIAL N° 001-2023-PLAN
LA MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA

Con fundamento en las atribuciones que le confieren el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre del 2018; los artículos 6, 7 incisos c) y l), 13 y 30 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159 del 08 de marzo de 2022; los artículos 2, 3, 5 incisos 10 y 28, 6, 13, 14, 33, 34 y Transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN de 28 de febrero de 2023.

CONSIDERANDO:

I.- Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el Título III de la Ley de



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre del 2018, publicada en el Alcance N° 202 a la Gaceta N°225 del 04 de diciembre de 2018, establece que toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del Ministro o la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales así como definir los lineamientos y las normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando para que las instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

II.- Que el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159 del 08 de marzo de 2022, publicada en el Alcance N°50 a la Gaceta N°46 del 09 de marzo de 2022, establece que dicha ley aplica para los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) así como para el sector público descentralizado institucional conformado por las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social, las instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, las empresas públicas estatales; y el sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas. Siendo las únicas exclusiones los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

III.- Que a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, toda nueva contratación de personal en el sector público, que se encuentra bajo su ámbito de cobertura, deberá efectuarse con una remuneración bajo el esquema de salario global, quedando la administración pública inhabilitada para realizar contrataciones bajo el esquema de salario compuesto.

IV.- Que el Transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN de 28 de febrero de 2023, publicado en el Alcance N°39 a la Gaceta N°45 del 10 de marzo de 2023, establece que las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, se remunerarán con una columna salarial global transitoria, la cual definirá remuneraciones globales sin pluses salariales y será dispuesta por medio de directriz emitida por MIDEPLAN.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

V.- Que la columna salarial global transitoria preparada por la Dirección General de Servicio Civil, con fundamento en el esquema de puntos de clasificación y valoración que históricamente se ha utilizado en los salarios base del régimen de Servicio Civil, mediante el Informe Técnico AOTC-UCOM-INF-001-2023 de 9 de marzo de 2023, establece una distribución de clases y salarios de ingreso según las familias contempladas en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Por tanto, emite la siguiente directriz:

APLICACIÓN DE COLUMNA SALARIAL GLOBAL TRANSITORIA

Artículo 1°. – Se instruye a todas las entidades y órganos bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para que a todas las contrataciones de personas servidoras públicas de nuevo ingreso o en el caso de lo reingresos, posteriores a un rompimiento de la continuidad laboral, luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado, que se efectúen de previo a la emisión formal de la nueva columna salarial global, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, de previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, se encuentren en el esquema de salario compuesto, se les remunere según los montos globales establecidos en la columna salarial global transitoria.

Una vez que entre en vigor la nueva columna salarial global definitiva, las personas bajo este supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a esta.

Artículo 2°. - La columna salarial global transitoria que establece una distribución de clases y salarios de ingreso según las familias contempladas en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público, está disponible en la dirección electrónica del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (<http://www.mideplan.go.cr>).

Artículo 3°. - Las instituciones, bajo el ámbito de cobertura de la Ley Marco de Empleo Público y la Rectoría del Sistema General de Empleo Público, que ya disponen de salario único o global, podrán continuar aplicando dicho esquema y los montos salariales globales que tienen, hasta tanto se defina la escala de salarios globales definitiva.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Artículo 4°.- En los casos de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes, para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución, se les insta a aplicar la columna salarial global transitoria de forma análoga, en tanto definan sus propias columnas salariales globales transitorias o definitivas.

Artículo 5°. - Los montos establecidos en la columna salarial global transitoria, no se tendrán como referentes para efectos de aplicación de lo dispuesto en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y demás reglas de transición establecidas vía reglamento.

Artículo 6°. - La presente Directriz rige a partir de los 10 días del mes de marzo de dos mil veintitrés.

Dada en el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, a los 10 días del mes de marzo de dos mil veintitrés.

Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.—

1 vez.—Solicitud N° 416715.—(IN2023728096)”.

- 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 Sesión de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-SAP-168-2023 de 5 de mayo de 2023, rindió el siguiente informe:

“La Dirección de Gestión Humana ha venido trabajando en diferentes productos relacionados con la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, uno de estos es lo relativo a la definición de la columna de salario global para la familia judicial.

Para tales efectos desde la Sección Análisis de Puestos, de la Dirección de Gestión Humana se han rendido diversos informes técnicos a fin de dar cumplimiento a la Ley Marco de Empleo Público que define una nueva la



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

metodología de valoración de puestos; y la construcción de una columna salarial global. Es dable mencionar; que la propuesta de salario global es el resultado de las distintas sesiones de trabajo que sostuvo la Dirección de Gestión Humana, con la Comisión Ampliada designada para la implementación de la Ley, los Directores y Directoras de los Ámbitos Auxiliar de Justicia y Administrativo, Despacho de la Presidencia, y con las señoras y señores Magistrados.

Aunado a lo expuesto, es importante dejar claro, que la elaboración de la escala de salario global para el Poder Judicial, se efectúa con la finalidad de cumplir con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público, por tal razón, la misma no tiene como efecto la realización de reasignaciones ni revaloraciones para ninguna clase de puesto, sector o grupos de manera particular, es así, *que una vez aprobada dicha escala salarial por parte de la Corte Plena, la Dirección de Gestión Humana no atenderá requerimientos relacionados con estudios individuales, grupales ni por población, entre otros; para que se analice o apliquen reasignaciones o revaloraciones producto del establecimiento del salario global, pues se reitera que el mismo se elaboró para cumplir con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.*

Finalmente, para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público se requiere la aprobación por parte de la Corte Plena de lo siguiente:

- 1. Manual de Valoración de Puestos por puntos*
- 2. Escala de Salario Global Transitoria*
- 3. Creación de un Índice Salarial para salario global*
- 4. Guía práctica para la aplicación del salario global, propuesta por la Dirección Jurídica.*
- 5. El pago de salario global inmediato para el personal de nuevo ingreso y reingresos conforme a la Guía práctica para la aplicación del salario global*



MANUAL DE VALORACIÓN

El Manual de Valoración de Puestos es un instrumento técnico que permite establecer de forma justa y objetiva la posición salarial de un puesto. Se puede decir además, que este instrumento es una especie de guía o estándar de comparación entre los diversos grados de cada factor y sus respectivos valores en puntos. Con el manual de evaluación se procede a evaluar los cargos, se toma cada factor y se compara con todas las clases de puestos de la institución.

Es dable mencionar que de conformidad con lo que dictan los referentes teóricos, el Manual de Valoración de ser redactado de forma general, tomar aquellos puestos donde haya una mayor concentración de estos, valorar, la visión y misión de la institución, de tal manera que en la redacción de cada uno de sus factores, subfactores y grados, se vean representadas las diferentes clases de puestos del Poder Judicial, es decir, todos los componentes anteriores, deben estar definidos en el Manual de Valoración y además, deben estar presentes en todas las descripciones de clases de puestos y en todos los cargos del Poder Judicial.

El método establecido por la Ley Marco de Empleo Público es como se ha venido mencionando el de valoración de puntos por factor, método que permite analizar los puestos desde una perspectiva de factores y subfactores, relacionados con un valor numérico, lo que permite analizar los puestos de acuerdo a la importancia de los diferentes factores y subfactores, reflejados en una escala de puntos, la cual se podrá observar más adelante.

DEFINICIONES ESPECÍFICAS DE FACTORES, SUBFACTORES Y GRADOS

FACTOR: RESPONSABILIDAD

SU	Po	Grado	Puntos	Descripción del grado
----	----	-------	--------	-----------------------



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

I	103	Responsable que las actividades que se le encomiendan se cumplan con eficiencia y puntualidad. La responsabilidad está limitada por revisiones periódicas del trabajo. El rol del cargo tiene un mínimo efecto sobre el resultado de las metas estratégicas institucionales. La labor se encuentra sujeto a plazos establecidos.
II	206	Responsable por realizar su labor técnica eficaz y eficientemente. El trabajo demanda responsabilidad para la calidad, precisión y cantidad de los resultados; así como por la exactitud de los procesos y la información que se suministra. De desarrollar las actividades de acuerdo con las fechas y plazos establecidos; y llevar los controles requeridos para el cumplimiento de los objetivos planteados; ya que el trabajo tiene un aporte moderado sobre la calidad y cantidad de resultados y a las metas estratégicas institucionales.
III	309	Responsable por realizar su labor profesional eficaz y eficientemente. Demanda trabajar bajo presión, estar sujeto al cumplimiento de plazos establecidos en los asuntos asignados. Responsable por suministrar a sus superiores, información veraz y oportuna para la toma de decisiones El trabajo que realiza incide en los objetivos del área de trabajo, por lo que existe un aporte de importancia a la calidad y cantidad de los resultados y a las metas estratégicas institucionales.
IV	411	Responsabilidad que se enmarca en dirigir o participar en los procesos de los programas sustantivos institucionales; según el rol que le corresponde asumir. Trabajo que exige poner en práctica las políticas, planes y programas que permiten alcanzar los objetivos institucionales.
V	514	Responsabilidad que se enmarca en dirigir programas de trascendencia institucional. Responsable por la formulación y aplicación planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel, mismos que deben estar alineados bajo el marco del Plan Estratégico.
VI	617	Responsabilidad que se enmarca en dirigir programas de gran importancia y trascendencia institucional. Responsable por la formulación y aplicación de políticas, planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel mismas que deben estar alineados bajo el marco del Plan Estratégico. Las decisiones que adopte inciden en el correcto desarrollo de las acciones institucionales, tanto a nivel estratégico como operacional; dentro



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

			de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución. Trabajo que impone un amplio margen de discrecionalidad para la toma de decisiones. Conoce y maneja amplia información confidencial.
	VII	720	Responsabilidad que se enmarca en ejercer actividades de gobierno judicial del más alto nivel y funciones jurisdiccionales; según las disposiciones señaladas en la normativa vigente; con el fin de orientar hacia donde debe ser dirigida la institución. Responsable de la definición y aprobación de las políticas planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel alineados bajo el marco del Plan Estratégico (Visión, Misión y Valores). Tiene la completa y última responsabilidad por la toma de decisiones, por cuanto éstas inciden a nivel institucional. Conoce y maneja amplia información confidencial.

SUBFACTOR	Por manejo de Equipos, Materiales y Recursos	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	24	Responsable por el uso racional de los recursos, equipos, materiales y tecnológicos asignados para el cumplimiento de sus actividades.
		II	48	Responsable por el adecuado uso del equipo especializado, herramientas, instrumental y materiales asignados para el cumplimiento de las actividades. Puede custodiar equipo, suministros y otros; según corresponda.
		III	72	Responsable por el uso racional de equipos, materiales y recursos públicos que utiliza o son utilizados por quienes ocupan los cargos bajo su responsabilidad. Puede custodiar y manejar dinero en efectivo, títulos valores, u otros; lo que conlleva al correcto uso de los recursos institucionales.
		IV	96	Responsable por el uso óptimo, racional y de la correcta administración de equipo, materiales y recursos públicos que le son asignados para el desarrollo de las actividades del programa a su cargo.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

	V	120	Responsable por el uso óptimo y racional y de la correcta administración de equipo, materiales y recursos públicos asignados a la institución.

SUBFACTOR	Por relaciones	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	17	Trabajo que origina pocas relaciones de trabajo; excepto con compañeros y superiores inmediatos.
		II	34	Trabajo que demanda relaciones que deben ser manejadas con la debida discreción y confidencialidad.
		III	51	Trabajo que exige mantener relaciones, las cuales se desarrollan en su mayoría de forma directa; debe dirigirse a ellas con tacto, amabilidad, respeto, discreción y confidencialidad.
		IV	69	Trabajo que exige mantener relaciones de forma frecuente, las cuales se desarrollan en su mayoría de forma directa; debe dirigirse a ellas con tacto, amabilidad, respeto, discreción y confidencialidad.
		V	86	Trabajo que impone relaciones constantes de trabajo las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.
		VI	103	Trabajo que impone relaciones de trascendencia todas las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.
		VII	120	Trabajo que impone relaciones de excepcional trascendencia todas las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.

S	S		
----------	----------	--	--



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Grado	Puntos	Descripción del grado
I	17	Trabaja bajo inmediata supervisión; recibe instrucciones constantes, detalladas y precisas, debe apegarse a los métodos y procedimientos establecidos, las normas y disposiciones administrativas y legales que se dicten al efecto. Se le evalúa por medio de la apreciación de la calidad del trabajo realizado y los resultados obtenidos.
II	34	Trabaja con alguna independencia, siguiendo instrucciones generales, métodos y procedimientos establecidos, las normas y disposiciones técnicas y legales. La labor es evaluada según el grado de cumplimiento de los objetivos asignados; así como por la cantidad, calidad de los trabajos asignados y los informes que presenta.
III	51	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones de carácter general, las normas, los procedimientos técnicos, administrativos y legales que se dicten al efecto. Las decisiones se toman considerando los procedimientos, métodos y normas establecidas. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados y la comprobación de la calidad de los resultados obtenidos.
IV	69	Trabaja con independencia, siguiendo los principios y garantías establecidas, así como lo establecido en las leyes especiales y demás pronunciamientos vinculantes de acuerdo a su competencia. La toma de decisiones está enmarcada en función del rol que ejerce en el proceso.
V	86	Trabaja con independencia, siguiendo las directrices y lineamientos establecidos. Su labor es evaluada por los resultados que logre la dependencia a su cargo, así como, por la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos materiales, equipos, recursos públicos y el logro de los objetivos definidos.
VI	103	Trabajo con amplia independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que define y regula el accionar del programa a cargo. Su labor es supervisada por los resultados obtenidos, tanto tangibles como intangibles, así



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

			como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados, el control del presupuesto y el logro de las metas estratégicas institucionales alcanzados.
	VII	120	Trabaja con absoluta independencia funcional, libertad y discrecionalidad en la toma de decisiones; ya que es el responsable por el logro de las metas estratégicas institucionales, el cumplimiento de la misión y establecimiento de visión.

SUBFACTOR	Supervisión ejercida	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	24	No le corresponde supervisar personal de menor nivel.
		II	48	Trabajo que demanda coordinar, organizar, asignar y supervisar las actividades de puestos de menor nivel.
		III	72	Trabajo que demanda planificar, dirigir, organizar, coordinar, controlar, supervisar y evaluar las actividades del personal de la dependencia que tiene a su cargo.
		IV	96	Trabajo que impone la responsabilidad de coordinar y supervisar lo anterior mediante los resultados obtenidos en los procesos que se realizan y en el cumplimiento de las metas estratégicas institucionales.
		V	120	Trabajo que impone la responsabilidad por velar por el cumplimiento de las políticas y directrices emitidas a nivel institucional tanto en materia jurisdiccional como administrativa. Ejerce supervisión sobre toda la estructura organizacional de la institución; mediante los resultados obtenidos en los procesos que se realizan y en el cumplimiento de las metas estratégicas institucionales.

FACTOR: COMPLEJIDAD DEL CARGO

SUBFACTOR	Dificultad	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	103	Trabajo simple, rutinario, repetitivo. Acata instrucciones verbales o escritas exactas y concretas para ejecutar las tareas en apego a



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

		métodos y procedimientos establecidos, las normas y disposiciones administrativas y legales.
II	206	Trabajo técnico que demanda la aplicación de técnicas o conocimientos específicos. Debe aplicar los procedimientos técnicos, métodos, sistemas, disposiciones administrativas y legales vigentes en el campo de su competencia. De acatar y cumplir las directrices que emitan los superiores para el adecuado cumplimiento de las funciones.
III	309	Trabajo relacionado con la aplicación de los principios teóricos y prácticos de una determinada profesión; en apego a las normas técnicas, legales vigentes y aplicables al campo de su especialidad. De acatar y cumplir las directrices que emitan los superiores para el adecuado cumplimiento de las funciones.
IV	411	Trabajo que le impone ejecutar actividades en procesos sustantivos; según el rol que le corresponde asumir.
V	514	Trabajo que impone gerenciar la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades de un programa de trascendencia institucional. Responsable de establecer las políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos; en apego al marco legal que define y regula el accionar del programa a su cargo.
VI	617	Trabajo que impone gerenciar la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades de un programa sustantivo y de trascendencia nacional. Responsable de establecer las políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos del programa sustantivo; en apego al marco legal que define y regula el accionar del mismo.
VII	720	Trabajo que impone gerenciar la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades al más alto nivel de la institución, correspondiéndole el establecimiento y desarrollo de políticas, planes y programas tendientes a garantizar



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

				el éxito del cumplimiento de las metas estratégicas institucionales.
--	--	--	--	--

SUBFACTOR	Consecuencias del error	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	51	Las posibilidades de cometer errores son mínimos y éstos pueden ser corregidos con suma rapidez y facilidad en el curso natural del trabajo. En la mayoría de los casos, el error es corregido sin que cause trastornos o pérdidas apreciables de materiales, equipos o tiempo.
		II	103	Los errores que eventualmente se cometan pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, dañar equipos, causar pérdidas y retrasos en los procesos con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige; sin embargo, existen mecanismos que permiten detectarlos y corregirlos a tiempo. Los resultados pueden verse afectados en los aspectos de calidad y exactitud.
		Grado	Puntos	Descripción del grado
		III	154	Los errores que eventualmente se cometan en el ejercicio de su función tienen su impacto en la atención y continuidad de los servicios que se le brinda a las personas usuarias, implicaría información equivocada que repercute directamente en el servicio prestado o en los registros que se manejan, pérdidas económicas y retrasos con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige. Sus actuaciones le pueden generar responsabilidades administrativas, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, razón por la cual sus funciones se deben realizar acatando correctamente las políticas, directrices, protocolos de actuación y la ley.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

	IV	206	Los errores de una inadecuada planificación, dirección, organización, coordinación, control, supervisión y evaluación de las funciones de las dependencias a su cargo, pueden causar confusión, atrasos, pérdidas e incidir en la forma negativa en el desarrollo normal de las actividades; ya que la ejecución del trabajo exige la rendición de informes y el suministro de información a los niveles superiores para la toma de decisiones Podría generar responsabilidades administrativas, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, razón por la cual sus funciones se deben realizar acatando correctamente las políticas, directrices, protocolos de actuación y la ley.
	V	257	Los errores que eventualmente se cometan podrían causar daños o atrasos en los procesos en los cuales se encuentra inmerso el cargo, lo que genera un perjuicio a los usuarios del sistema judicial; asimismo, la revelación de información confidencial puede causar perjuicios a la organización y hasta daños morales a terceras personas. Los errores cometidos en el ejercicio del cargo podrían generar responsabilidades administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, así como nulidad de las actuaciones, por lo cual las actividades deben desarrollarse con sumo cuidado y precisión.
	VI	309	Los errores que puedan cometerse en el ejercicio del cargo pueden ser de alto impacto. La incorrecta ejecución de sus labores puede inducir a una toma de decisiones equivocada y afectar la consecución de la visión, misión, objetivos y proyectos de la institución, pudiendo ocasionar daños, atrasos, pérdidas económicas o confusiones en el desarrollo de las actividades o de proyectos estratégicos, la calidad del servicio y el desenvolvimiento organizacional, creando una mala imagen para la Dirección que representa y para el Poder Judicial. Un error en sus funciones puede obstaculizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, ocasionando demoras en el proceso de administración de justicia y pérdidas de consideración si no se establecen los controles y procedimientos adecuados en su campo de acción. Asimismo, un error puede originar responsabilidad administrativa, civil,



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

			social y penal, en caso de incurrir en alguna causal que atente contra los objetivos organizacionales y el interés público, de conformidad con el marco jurídico vigente.
	VII	360	Los errores que puedan cometerse en el ejercicio del cargo pueden ser de gran magnitud y consideración, y en algunos casos, de difícil reparación. La incorrecta ejecución de sus labores puede inducir a una toma de decisiones equivocada y afectar la consecución de la visión, misión, objetivos y proyectos del Poder Judicial, pudiendo ocasionar daños, atrasos, pérdidas económicas o confusiones en el desarrollo de las actividades o de proyectos estratégicos, la calidad del servicio y el desenvolvimiento organizacional, creando una mala imagen para el Poder Judicial. Un error en sus funciones puede obstaculizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, ocasionando demoras en el proceso de administración de justicia y pérdidas de consideración si no se establecen los controles y procedimientos adecuados en su campo de acción. La revelación de información confidencial puede causar perjuicios a la organización y hasta daños morales a terceras personas. La corrección de los errores que se pudieren cometer representa para la institución una gran pérdida de tiempo, de valores, materiales o de recursos públicos y puede producir grandes trastornos técnicos y administrativos. En algunos casos, los errores podrían generar responsabilidades administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, así como nulidad de las actuaciones a su cargo, por lo cual las actividades deben desarrollarse con sumo cuidado y precisión.

SUBFACTOR	Grado de	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	17	El trabajo demanda atender problemas o situaciones idénticas en las que la solución requiere una simple elección entre cosas aprendidas.
		II	34	El trabajo demanda resolver problemas o situaciones de cierta complejidad que generalmente tienen precedentes y



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

		procedimientos técnicos definidos; en las que la solución está en seleccionar entre una o más opciones de acción.
III	51	Por la naturaleza del trabajo presenta cambios de condiciones y problemas variados y complejos. Exige la aplicación del juicio y el criterio para lograr, con base en la experiencia y en principios fundamentales (técnicos, científicos, administrativos).
IV	69	Por la naturaleza del trabajo genera problemas o situaciones de considerable complejidad que requieren un pensamiento analítico, interpretativo, evaluativo y/o constructivo para desarrollar nuevas soluciones. Exige la aplicación del juicio y el criterio para lograr, con base en la experiencia y en principios fundamentales (técnicos, científicos, administrativos) nuevos métodos y técnicas para la solución de situaciones imprevistas que surjan durante el desarrollo del trabajo.
V	86	Trabajo que comprende el análisis de problemas complicados. Por la naturaleza de su función requiere la solución de considerables problemas y la ejecución de tareas en donde los principios generales reconocidos puedan ser insuficientes para determinar el procedimiento o las decisiones que deban tomarse. Estos pueden generar conflictos interna o externamente.
VI	103	Trabajo que impone el análisis y la solución de problemas o situaciones, irregularidades y conflictos de alta complejidad relacionados con en el ámbito de su competencia y especialidad técnica; para los cuales es frecuente que no existan precedentes claramente definidos. La toma de decisiones requiere de análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con alta incidencia de la gestión institucional.
VII	120	Trabajo que impone el análisis y la solución de problemas o situaciones, irregularidades y conflictos de gran complejidad que se presenten en el accionar de la institución, relacionados con en



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

				el ámbito de su competencia; relacionados con la dirección de programas sustantivos de la institución para los cuales es frecuente que no existan precedentes claramente definidos. La toma de decisiones requiere de análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con gran incidencia de la gestión institucional.
--	--	--	--	--

FACTOR: REQUISITOS Y EXPERIENCIA

SUBFACTOR	Requisitos académicos	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	40	Conclusión de I y II ciclo de la Enseñanza General Básica
		II	80	Bachiller en Educación Media
		III	120	Técnico Medio
		IV	160	Primer, segundo, o tercer año de una carrera universitaria
		V	200	Bachiller universitario
		VI	240	Grado de Licenciatura

SUBFACTOR	Experiencia	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	8	De 0 a 1 año de experiencia
		II	15	Más de 1 año a 3 años de experiencia
		III	23	Más de 3 años a 5 años de experiencia
		IV	30	Más de 5 años de experiencia

SUBFACTOR	Requisitos legales	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	15	Trabajo que no exige un requisito legal.
		II	30	Trabajo que exige alguna licencia legal (permiso de portación de armas de fuego vigente, licencia de conducir vigente, incorporación al Colegio Profesional respectivo, otros).

FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO

SU	Es	Grado	Puntos	Descripción del grado
-----------	-----------	--------------	---------------	------------------------------



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

	I	43	El trabajo exige poco esfuerzo mental.
	II	85	El trabajo demanda de cierto esfuerzo mental para coordinar ideas, aplicar el juicio, y atender varias actividades simultáneas.
	III	128	El trabajo exige frecuente esfuerzo mental para coordinar ideas, analizar información, aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea y resolver problemas.
	IV	170	El trabajo exige actividad continua de pensamiento para planificar, dirigir, organizar y ejecutar las actividades de la dependencia a su cargo; así como la concentración mental necesaria para atender la variedad de tareas.
	V	213	El trabajo exige un alto esfuerzo mental para atender y resolver asuntos de diversa naturaleza, así como decidir sobre las acciones más convenientes, según los intereses institucionales. Debe aplicar con frecuencia, el juicio y el criterio para definir y establecer métodos y procedimientos de trabajo.
	VI	255	El trabajo exige un gran esfuerzo mental; debido a la necesidad de tomar decisiones sobre asuntos sustantivos de relevancia institucional.

SUBFACTOR	Condiciones ambientales	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	4	Trabaja en condiciones ambientales controladas dentro de una oficina o despacho judicial.
		II	8	Trabaja en un entorno con exposición a condiciones ambientales ligeramente desagradables o incómodas que presenta algún factor ambiental; por ejemplo, temperaturas variables (calor, frío, lluvia); ruidosos, aceitosos, corrosivos, húmedos; con polvo, poca ventilación, malos olores; gases y humo emanados por los vehículos, entre otros; con una probabilidad remota de riesgo de accidente o peligros para la salud.
		III	11	Trabaja en un entorno con exposición considerable en las condiciones ambientales que incluye la presencia del factor desagradable como sustancias químicas (factor de riesgo químico); o factor molesto como los agentes portadores de virus



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

			o bacterias (factor de riesgo biológico); radiaciones ionizantes; con una probabilidad de peligros para la salud.
	IV	15	Trabaja en un entorno con exposición continua y permanente a condiciones desagradables o incómodas; por ejemplo, condiciones extremas de polvo, suciedad, humos, calor, frío, temperaturas extremas, exposición física de violencia y/o exposición habitual a peligros para la salud o a accidentes graves, que pueden dar lugar a discapacidad parcial / permanente, o lesiones graves.

SUBFACTOR	Esfuerzo físico	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	5	Trabajo que demanda mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral.
		II	10	La actividad demanda esfuerzo físico y mantener una misma posición la mayor parte de la jornada; o adoptar diferentes posturas; como caminar, mantenerse de pie o sentado; realizar recorridos en espacios físicos; levantar, cargar y descargar diversos artículos, objetos y herramientas; entre otros.
		III	15	Las actividades requieren períodos prolongados y frecuentes de esfuerzo físico pesado; por ejemplo, mantenerse sentado en un único lugar, permanecer de pie, caminar, trabajar en posiciones físicas incómodas o forzadas, o permanecer en espacios confinados, restringidos; levantar y transportar con regularidad equipo y herramientas pesadas.

SUBFACTOR	Jornada laboral y Desplazamiento	Grado	Puntos	Descripción del grado
		I	3	El trabajo no demanda extender su jornada laboral ni el desplazamiento fuera de la oficina o despacho judicial.
		II	6	Trabajo que le puede corresponder extender su jornada laboral en caso de que se requiera, trabajar bajo presión, estar sujeto al cumplimiento de plazos establecidos en los asuntos asignados. Además, le puede corresponder trasladarse a distintos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

	III	9	Trabajo que impone laborar sin límite de jornada, y trasladarse a distintos lugares del país o fuera de él en los casos que corresponda, adaptándose a circunstancias cambiantes en forma permanente.
	IV	12	El trabajo demanda trasladarse a oficinas o despachos judiciales; o bien a diversos lugares del país; lo que implica, en algunos casos, la extensión de su jornada laboral. Según la naturaleza del puesto le corresponde trabajar en turnos de acuerdo con los roles definidos o en jornadas labores diurnas, mixtas o nocturnas en forma alterna.
	V	15	La actividad le demanda laborar en turnos rotativos, laborar en jornadas diurnas, mixtas o nocturnas en turnos alternos y prestar los servicios cuando sean requeridos, lo que implica, en algunos casos, la extensión de su jornada laboral. Le corresponde trasladarse a diversos lugares del país.

Escala de Salario Global para el Poder Judicial por Agrupaciones

AGRUPACIÓN OPERATIVA AUXILIAR	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN ASISTENCIAL Y TÉCNICA	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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 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	891.017
ASISTENTE DEL ÁREA DE COORDINACIÓN Y MEJORAMIENTO	891 107
TÉCNICO ESPECIALIZADO 2	613 505
TÉCNICO ESPECIALIZADO 3	630 133
TÉCNICO ESPECIALIZADO 4	666 094
TÉCNICO ESPECIALIZADO 5	723 151
TÉCNICO ESPECIALIZADO 6	817 610



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN TÉCNICA JURISDICCIONAL	
CLASE ANCHA PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
COORDINADOR JUDICIAL 1	891 107
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

AGRUPACIÓN JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES	
CLASE ANCHA PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES	
CLASE ANCHA PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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
COORDINADOR DE UNIDAD 3	1 725 323
COORDINADOR DE UNIDAD 4	1 758 859
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 UNIDAD ACCESO A LA JUSTICIA	2 035 862
ENCARGADO DE LA REVISTA JUDICIAL	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 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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES	
CLASE ANCHA PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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
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	1 638 471
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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN JEFATURAS, COORDINADORES Y PROFESIONALES	
CLASE ANCHA PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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 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	1 337 979
PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 672 629
PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	1 738 070
PROSECRETARIO	1 337 979
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
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

AGRUPACIÓN APOYO AL ESCALAFÓN POLICIAL	
CLASE DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
CUSTODIO DE DETENIDOS	926 486



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN ESCALAFÓN POLICIAL	
CLASE DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
AGENTE DE PROTECCION 1	891 107
AGENTE DE PROTECCION 2	1 062 792
ANALISTA EN CRIMINOLOGIA	1 672 629
ASESOR OPERATIVO	1 869 861
AUDITOR SUPERVISOR	2 132 354
GUÍA CANINO	1 062 792
INSTRUCTOR CANINO	1 082 088
INVESTIGADOR 1	891 107
INVESTIGADOR 2	990 459
INVESTIGADOR DE LOCALIZACION Y PRESENTACION	891 107
INVESTIGADOR DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO	1 062 792
JEFE DE ADIESTRAMIENTO, INSTRUCCIÓN Y GUÍA CANINO	1 979 545
JEFE DE INVESTIGACION 1	1 480 046
JEFE DE INVESTIGACION 2	1 672 629
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	1 082 088
PERITO JUDICIAL 2	1 725 323
SUBJEFE DE PLANES Y OPERACIONES DEL OIJ	2 343 724
SUBJEFE DEPARTAMENTO INVESTIGACIONES CRIMINALES	2 343 724
SUPERVISOR DE SERVICIO O.I.J.	1 672 629

AGRUPACIÓN DEFENSORES PÚBLICOS	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL	2 470 526
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL COORDINADOR 1	2 573 005
ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL SUPERVISOR	2 656 416



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN DEFENSORES PÚBLICOS	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
DEFENSOR PÚBLICO	2 470 526
DEFENSOR PÚBLICO SUPERVISOR	2 656 416

AGRUPACIÓN FISCALES	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
FISCAL	2 656 416
FISCAL ADJUNTO 1	2 916 507
FISCAL ADJUNTO 2	3 218 611
FISCAL AUXILIAR	2 588 506

AGRUPACIÓN JUECES	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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

AGRUPACIÓN ESTRATO GERENCIAL	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
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



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

AGRUPACIÓN ESTRATO GERENCIAL	
CLASE ANCHA DE PUESTO	MONTO SALARIO GLOBAL
INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	4 412 330
JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS	3 737 661
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	3 329 799

”.

- 0 -

ENTRAN LA MÁSTER ROXANA ARRIETA MELÉNDEZ, DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA Y EL MÁSTER RODRIGO CAMPOS HIDALGO, DIRECTOR JURÍDICO, A LA SESIÓN.

Interviene el magistrado suplente Lara Gamboa: “Muy buenas tardes a todos”.

Responde el Presidente, magistrado Aguirre: “Buenas tardes”.

Manifiesta el señor Presidente, magistrado Aguirre: " Vamos a continuar entonces, artículo XXVIII. Esto tiene que ver con la necesidad de fijar un salario global, o sea, el salario correspondiente a las personas que van a iniciar sus labores con nosotros, esto con motivo de la promulgación de la Ley de Empleo Público y su correspondiente reglamento.

Hemos invitado al señor director jurídico y también a la directora de recursos humanos, para que nos hagan el planteamiento que corresponda. Me parece que, tal vez don... ¿no se sí usted primero don Rodrigo?, sí, para hacer una introducción desde el punto de vista legal, después para que doña Roxana nos haga el planteamiento, que ya muchos de nosotros conocemos porque lo hemos discutido en sesiones de trabajo. Así es que le vamos a dar la palabra a don Rodrigo Campos”.

Señala el máster Rodrigo Campos Hidalgo, director jurídico: "Buenas tardes, señores



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

magistrados y señoras magistradas. Esta Corte el año anterior, no perdón, este año, fue en diciembre del año anterior, dispuso la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público en el Poder Judicial, solamente se hizo la salvedad en cuanto que la rectoría, propiamente en las decisiones atinentes a la aplicación de Ley Marco de Empleo Público en el Poder Judicial, le iba a corresponder a esta Corte, para todas personas servidoras judiciales en el concepto de la familia judicial, pero en el resto de aplicación de esta ley la Corte dispuso su aplicación integral.

Uno de los pilares medulares de la Ley Marco de Empleo Público es lo que se llama el salario o global o la columna salarial global.

Esta columna salarial global lo que implica es que, bajo criterios técnicos, bajo criterios de factores de trabajos relevantes, se iba a definir una forma de pago, en principio, como vamos a explicar, para las nuevas contrataciones, que no fuera establecida bajo el concepto de componentes salariales.

En este sentido, la Corte, cuando en el mes de diciembre dispone entonces la aplicación integral de la Ley Marco de Empleo Público, entre las disposiciones que adopta en el respectivo acuerdo, fue girar instrucciones a las personas servidoras de la Dirección de Gestión Humana para que, con base en los criterios técnicos que estimaran convenientes y aplicando los parámetros de la Ley Marco de Empleo Público, pudiera elaborar una columna salarial global para el Poder Judicial.

Lo anterior hay que verlo complementado con el hecho de que el 10 de marzo del presente año fue publicado el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, y en este reglamento a la Ley Marco de Empleo Público se viene a desarrollar y complementar una serie de elementos que no habían sido precisados en la propia ley.

El reglamento a la ley viene entonces a contemplar que los nombramientos a partir del 10 de marzo tenían que basarse en una serie de reglas, y en este sentido establece una serie de supuestos según el tipo de movimiento interno que se diera en el Poder Judicial cuando se aprobara la columna salarial definitiva.

Sin embargo, el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público prevé el supuesto de una columna salarial transitoria, mientras se aprueba la definitiva, de aplicación para las personas de primer ingreso, en este caso del Poder Judicial, o aquellas personas que habiendo laborado tuvieron una interrupción en la relación laboral superior a un mes.

Conforme lo que indica ese transitorio tercero, conforme inclusive una directriz del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, donde insta a las instancias excluidas de definir una columna salarial transitoria, la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

las diferentes instancias, desarrollan entonces una propuesta de columna salarial global transitoria de aplicación, y aquí la aclaración es fundamental, para las personas de primer ingreso en el Poder Judicial, a efecto de que estas personas que ingresen por primera vez al Poder Judicial ya no ganaran un salario por componentes, sino que será un salario global.

Ahora bien, tiene como varias consecuencias esto. Bueno, la primera, importante indicarlo, no aplica a las personas que ya están dentro del Poder Judicial, no aplica a las personas que tengan interrupciones menores de un mes con su relación de empleo con el Poder Judicial y tercero, esta columna salarial global es transitoria. Inclusive el reglamento a la ley indica que esta va a regir en tanto no se defina una columna salarial definitiva, como así lo pide el reglamento.

La idea, en su momento, de las personas que emiten el reglamento, es poder paliar la imposibilidad de poder emitir una columna salarial definitiva el 10 de marzo, toda vez que, el legislador no previó ese período de transición de la vigencia de la ley con la formulación de la columna salarial definitiva.

Así las cosas, lo que se viene a traer el día de hoy por parte de las personas servidoras de la Dirección de Gestión Humana es el resultado de una labor técnica en la cual ellos formulan una propuesta ante los señores y las señoras magistradas de una columna salarial global transitoria, reiterando, para las personas de nuevo ingreso o aquellas personas que se les haya interrumpido su relación de empleo con el Poder Judicial por más de un mes. Con base en eso es el planteamiento que la compañera directora de la Dirección de Gestión Humana haría a esta Corte, don Orlando".

MIENTRAS ESTABA EN EL USO DE LA PALABRA EL MÁSTER CAMPOS HIDALGO SE CONECTA A LA SESIÓN EL MAGISTRADO SUPLENTE RONALD SALAZAR MURILLO POR INHIBITORIA DE LA MAGISTRADA GARRO.

Interviene el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Muchas gracias, don Rodrigo. Ahora le vamos a dar la palabra a doña Roxana".

Refiere la máster Roxana Arrieta Meléndez, directora de Gestión Humana: "Muchas gracias, don Orlando. Voy a permitirme darles la exposición.

Como bien se indica y producto de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, pues, técnicamente para la definición de la misma sí se hace la valoración por factores a través de la metodología por puntos y a través de ella definimos una escala global transitoria.

¿Qué entregables tenemos para esta primera etapa? Pues, el manual de valoración de puntos, que es un instrumento técnico para el proceso de valoración de los puestos que tienen como finalidad el constituirse en un sistema de parámetros de aplicación general de valoración que a



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

través del establecimiento de ponderación de los factores, subfactores y grados, para establecer la escala de salario global.

Eso nos permite hacer una propuesta de la escala de salario global transitoria, que es el conjunto de las clases anchas diferenciadas por el salario global correspondiente según la valoración de los puestos realizada, conforme a la metodología desarrollada y que será aplicada temporalmente hasta que se apruebe de manera definitiva.

¿Qué vemos en la valoración del método de valoración por puntos? Bueno, esta metodología de valoración por puntos es una actividad técnica que parte del análisis de las descripciones de las clases de puestos, define factores y subfactores claves, asigna un peso a cada factor, precisa escalas de valoración para los subfactores, parte de una selección de clases de referencia, se asignan los puntajes por clase, se ordenan de forma ascendente y existe un tope máximo dado por ley, en este caso en la 9635 y la Ley Marco de Empleo Público.

¿Qué factores relevantes son los que estamos ponderando? La responsabilidad, que hace referencia al nivel de responsabilidad asumido en el ejercicio de las tareas habituales; los requisitos y experiencia, que es el conjunto de conocimientos y experiencias necesarias para el desempeño adecuado de un puesto; la complejidad del cargo, este factor se refiere a las exigencias y demandas que presentan las actividades de un puesto de trabajo, y las condiciones de trabajo, que corresponde analizar las condiciones bajo las cuales se ejecutan los trabajos, de ahí se derivan los subfactores.

La lectura de esta gráfica es a través de colores, por ejemplo, en el subfactor de las condiciones de trabajo vemos el esfuerzo mental, la jornada laboral y el desplazamiento, el esfuerzo físico, las condiciones ambientales; en los requisitos y experiencia, vemos los requisitos académicos, requisitos legales y experiencia; en la complejidad del cargo, vemos las consecuencias del error, el grado de conflictividad, la dificultad técnica y administrativa; y en la responsabilidad, se valora por funciones, por el manejo de equipo material y recursos públicos, por relaciones supervisión ejercida y supervisión recibida.

Todos estos factores de responsabilidad, complejidad, requisitos y condiciones de trabajo los ponderamos y su distribución porcentual es lo que ustedes pueden visualizar en la pantalla, un cuarenta por ciento de responsabilidad, un cuarenta por ciento de complejidad del cargo, un diez por ciento requisitos y experiencia, un diez por ciento de condiciones de trabajo.

A partir de todos estos valores se establece una escala salarial global transitoria para el Poder Judicial por agrupaciones. Estas son las agrupaciones que desde la técnica pudimos delimitar, como son: la operatividad auxiliar, asistencial y técnica, técnica jurisdiccional, jefaturas, coordinadores y profesionales, apoyo al escalafón policial, el escalafón policial, defensores públicos, fiscales, jueces y estrato gerencial.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

La propuesta de salario global transitoria, vamos a visualizarla acá, en el informe, en el oficio SAP-168, que ustedes tienen en agenda, se puede visualizar la escala -disculpen si los mareo-. Como pueden ver cada agrupación tiene su clasificación, si es operativa auxiliar, si es asistencia técnica y su conformación según las clases anchas de los puestos. En cada una de ellas pueden visualizar como está compuesta cada agrupación y que clases y salario global se está delimitando de forma transitoria, según el análisis realizado preliminarmente.

Están los jefes y coordinadores, las jefaturas, coordinadores y profesionales, es escalafón policial, todo el escalafón policial que está separado, vemos el tema de los defensores públicos, la delimitación de las clases de los fiscales, la judicatura y la agrupación del estrato gerencial. Estos son los montos asignados según la técnica vista hasta este momento como salario global.

¿Que se tomó en cuenta para conformar esta lista además de los factores para delimitar esta escala? Importantísimo retomar cuales son las políticas de remuneración que nos da la Ley Marco de Empleo Público; responsablemente con las finanzas públicas, debe ser competitivo, debe estar conformado conforme al presupuesto que tenemos disponible, debe permitir el atraer el talento, mantener al personal calificado, evitar la fuga del talento y administrar el déficit de personal.

Todos estos aspectos, además de la base técnica para el cálculo de las ponderaciones son los aspectos que se tomaron en cuenta para la conformación de dicha escala.

¿Qué necesitamos en esta etapa para continuar con el proceso? Bueno, uno: que efectivamente el manual de valoración de puestos por puntos, como ya les indiqué, que son las ponderaciones de los factores y subfactores, sea aprobado; la escala salarial global transitoria que ya les mostré y que lo tienen ustedes también en agenda; la creación de un índice salarial transitorio para el salario global; la guía práctica para la aplicación de salario global elaborado por la Dirección Jurídica, que sería para los de primer ingreso y los de reingreso; y el pago de salario global inmediato para el personal de nuevo ingreso y reingreso conforme las alternativas sugeridas por la Dirección Jurídica.

Esos son los aspectos que requieren de aprobación por este órgano para continuar con el proceso de delimitación. Cualquier consulta con mucho gusto".

Agrega la magistrada Varela: "Don Orlando, le estoy pidiendo la palabra".

Expresa el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Tiene la palabra la magistrada Varela".

Señala la magistrada Varela: "¿Don Orlando?".

Indica el señor Presidente, magistrado Aguirre: "¿No me oye?".



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Manifiesta la magistrada Varela: "Sí, don Orlando ¿me escucha?".

Dice el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Tiene la palabra la magistrada Varela".

Interviene la magistrada Varela: "Sí, muchas gracias. Bueno, nuevamente el reconocimiento para el esfuerzo que hicieron en el equipo de trabajo liderado por doña Roxana y don Rodrigo. Me parece que justamente recoge la propuesta, por ejemplo, los mismos principios de la Ley Marco de Empleo Público, aunque después se deshacen con las numeraciones, con los artículos, pero mucho de eso, digamos, creo que aquí se ha recogido, se ha sintetizado lo que se pretende de acuerdo con los principios: mantener el talento, tratar de hacerlo competitivo, buscar personal calificado, en fin, me parece que se ajusta muy bien a esos principios. Es lo que quería señalar".

Refiere el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Muchas gracias, doña Julia. ¿Doña Damaris Vargas, usted pidió la palabra? ¡no! ¿Hubert Fernández? ¡no! Tiene usted la palabra".

Añade la magistrada Rojas: "Sí. Bueno, muchas gracias. Yo quiero hacerle saber al pueblo costarricense y al colectivo judicial que se ha hecho un esfuerzo, desde la técnica, desde la lógica y la razonabilidad, en un estado democrático y un estado social de derecho. Esto implica que hemos debido afrontar situaciones de gran calado que nos vienen desde el pasado como son las recalificaciones que supuso la clase gerencial, que no pueden ser desconocidas por la Corte, porque ya hay derechos subjetivos ahí adquiridos.

Sin embargo, pese a algunas distorsiones del sistema se logró algo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado y es que la remuneración de los jueces tiene que ser una remuneración competitiva, para tener la mejor calidad, esto buscando básicamente una diferenciación con las otras clases profesionales, que también son de muy alta requirencia técnica; sin embargo, se logró en un esfuerzo importante acercar a los jueces al salario de los magistrados y esto supuso que tengamos o que podamos ofrecer como salario global un salario superior a todas las clases establecidas, sin demeritar a ninguna, sin dejar por fuera, en especial, sin dejar por fuera las valoraciones sociales o de equidad social propias de un estado social de derecho. ¿Por qué? Porque una de las fórmulas y de las propuestas técnicas era descender unos salarios para poder aumentar otros.

Yo quiero que el pueblo de Costa Rica sepa que se logró, pese a las distorsiones que ya un sistema de añeja data tiene, como el del Poder Judicial, se logró mantener el núcleo duro del Poder Judicial, que es la judicatura, con salarios competitivos sin afectar las escalas salariales de los otros puestos y en especial de las personas de más bajos ingresos que colaboran en los diferentes procesos administrativos y de la función jurisdiccional también.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Esta es, en todo caso, una propuesta temporal, porque estará regida por disposiciones que podría imponernos en un futuro cercano el legislador. Lo más importante para nosotros es que se logra la competitividad, porque algo que estaba sucediendo se logró solventar y es que sí haya un estímulo para ir a un puesto en alzada, estableciendo una escala por lo menos entre los juzgadores, de manera que sí les sea atractivo seguir la carrera judicial y acceder al escalafón siguiente.

Esto es además un fortalecimiento de la carrera judicial, de la independencia del juzgador y un reconocimiento a su importancia en el Estado democrático de derecho, que pasa sin duda alguna por su reconocimiento salarial. Pero también tenemos en el Poder Judicial, no por disposición constitucional sino legal, otros puestos muy importantes como la Fiscalía, como los laboratorios forenses, como la policía judicial, a las que también había que darles alguna respuesta de competitividad, porque eso es lo que espera el país de la administración que esta Corte hace de los órganos que tiene a su cargo, creo que eso se ha logrado con éxito.

Sin embargo, sí se hace saber que esta es una escala temporal, en el sentido de que podría sufrir, tanto por el legislador como por disposiciones de toda índole desde el punto de vista presupuestario, algunas restricciones que, bueno... pero las cargas las acomodaremos en ese momento. Sí habrá que enfrentar algunas modificaciones, en este momento estamos muy satisfechos con lo que le estamos ofreciendo a todo el personal judicial. Creo que hay un salario competitivo, un salario digno, estamos equilibrando la balanza y estamos rescatando el núcleo duro del Poder Judicial que es la administración de justicia.

En este sentido entonces, agradecemos a los órganos técnicos por colaborarnos para lograr lo que Corte indicó como mandato y era lograr eso justamente, que fuera atractiva la carrera judicial, que tuviéramos y todavía creemos que con los salarios que se están dando en el Poder Judicial podemos tener a lo mejor de lo mejor, invitar a todos, a los que quieran ser jueces y tengan esa vocación, a que nos acompañen a formar parte de este Poder de la República que debe cada vez fortalecerse más en beneficio de nuestra democracia. Muchas gracias don Orlando".

Expresa el señor Presidente, magistrado Aguirre: "Gracias a usted magistrada. Bueno, si no hay nadie más interesado en el uso de la palabra vamos a poner a votación si se aprueba la propuesta o no se aprueba".

Señala la licenciada Navarro: "Les solicito a las señoras magistradas y a los señores magistrados que no se han conectado al sistema de votación que por favor se conecten. Tengo sin conectar al magistrado Salazar Murillo".

Indica el magistrado Salazar Murillo: "Según mi sistema, estimada licenciada Navarro, sí estoy conectado".



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

SALE EL MÁSTER CAMPOS HIDALGO DE LA SESIÓN.

Manifiesta la licenciada Navarro: "Tal vez sálgase y vuelva a ingresar, para ver sí es posible, porque a veces pasa".

Dice el magistrado Salazar Murillo: "Incluso puedo ver todos los que están conectados, pero voy a hacerlo nuevamente".

Interviene la licenciada Navarro: "Sí señor, por favor.

Don Ronald, ya lo tengo conectado".

Refiere el magistrado Salazar Murillo: "Listo entonces".

Añade la licenciada Navarro: "Voy a iniciar la votación, hay veintiún señoras y señores magistrados votando. Votar uno sería por acoger el informe de la Dirección de Gestión Humana sobre la propuesta de salario global o dos no acoger el informe de la Dirección de Gestión Humana.

Ya casi los pongo a votación.

Ya pueden votar.

Voy a cerrar la votación. Veintiún votos por acoger el informe de la Dirección de Gestión Humana sobre la propuesta de salario global".

Una vez analizadas las diligencias sobre el tema de la columna salarial global transitoria en el Poder Judicial 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.
- 3.** Que de conformidad con el artículo 2. a) la Ley Marco de Empleo Público, el Poder Judicial se encuentra dentro del ámbito de cobertura de dicho cuerpo normativo, con las



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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 la propuesta de la columna salarial global transitoria planteada por la Dirección de Gestión Humana se estima acorde con lo dispuesto en el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público y conforme las reglas de la ciencia y la técnica, en aplicación del artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública.

12. Que corresponde a esta Corte, conforme a los artículos 152 y 156 de la Constitución Política, 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36 de la Ley Marco de Empleo Público y 33, 34, 35, 36, 37 y transitorio III del decreto ejecutivo N° 43952 -PLAN, Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público y el acuerdo adoptado por esta Corte en sesión N° 65-2022, del 19 de diciembre de 2022, artículo XV, como rector de la familia judicial, determinar la columna salarial transitoria para las personas servidoras de nuevo ingreso o cuando se ha interrumpido la continuidad en la prestación de servicios a la Administración Pública por más de un mes calendario.

POR TANTO

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.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

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, Olasso, 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.**"

Atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

Cc:

Fiscalía General de la República
Organismo de Investigación Judicial
Defensa Pública
Dirección Ejecutiva
Despacho de la Presidencia
Dirección de Planificación
Dirección Jurídica

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones
Auditoría

Licda. Sandra Pizarro Gutiérrez, Integrante del Consejo Superior

Máster. Siria Carmona Castro, Integrante del Consejo Superior

Dra. Ana Isabel Orozco Álvarez, Integrante del Consejo Superior

Lic. Gary Bonilla Garro, Integrante del Consejo Superior

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

Lic. Rafael Rodríguez Jiménez, Administrador Interino del Consejo Superior

Diligencias / Refs: (7076-2019 / 2820-2023 / 4729-2023)

pcastros