**Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento**

**Metodología Valoración Factores por Puntos**



**PODER JUDICIAL**

**Sección de Análisis de Puestos**

**Dirección de Gestión Humana**

**PJ-DGH-SAP-120-2024**

**Resumen contenido del documento**

El propósito del presente documento técnico se elabora con la finalidad de explicar como el Poder Judicial de Costa Rica; atiende lo relativo a la Metodología de Valoración de Puestos; en cumplimiento a la establecido en la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) y su reglamento.

En el primer capítulo se recoge una delimitación conceptual; sobre aspectos relacionados a las nociones generales de la Compensación Salarial, que incorporan tales como la administración de la compensación salarial, las políticas de administración salarial; se aborda también los temas de Clasificación de Puestos, Valoración de Puestos. Asimismo, se revisan los principales y más utilizados métodos de valoración.

En el segundo capítulo se abordan elementos propios del Sistema de Valoración de Puestos del Poder Judicial y los articulados de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento; que refieren a la Metodología de Factores de Trabajo y el Salario Global; ambos presentan la base legal y técnica que respaldan el desarrollo de este documento técnico, y propio del campo de los recursos humanos.

Expuesto el marco anterior; se plasma en el capítulo tercero las implicaciones de la Metodología de Factores por puntos; en la dinámica actual de Valoración de Puestos del Poder Judicial.

En el cuarto capítulo; se hizo necesario presentar datos e información a fin de que el lector del presente del documento técnico comprenda la complejidad y particularidades de la institución desde la estructura organizativa y funcional de los puestos de trabajo.

En el capítulo quinto; se presenta una descripción de las etapas o fases que se realizaron; para establecer los criterios desde el orden técnico; con el propósito de ajustar la Metodología de Valoración de Puestos del Poder Judicial, a la que exige la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.

Finalmente; para el capítulo sexto se reserva para mostrar la dinámica sobre la composición salarial de las distintas clases anchas de puestos en el Poder Judicial; así como algunos elementos sobre la definición del Salario Global para las distintas clases de puestos anchas en la institución.

|  |  |
| --- | --- |
| **Capítulo 1** | **Marco Conceptual** |

En este primer Capítulo; se inicia con una delimitación conceptual; sobre aspectos relacionados a las concepciones generales de la Compensación Salarial, que incorporan tales como la administración de la compensación salarial, las políticas de administración salarial; se aborda también los temas de Clasificación de Puestos, Valoración de Puestos. Asimismo, se revisan los principales y más utilizados métodos de valoración. Para tales efectos; su desarrollo descansará en las diferentes fuentes bibliográficas consultadas; sobre estos tópicos.

**COMPENSACIÓN SALARIAL**

Algunos autores como los son *Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera; en* el libro *Salarios,* Estrategia *y sistema salarial o de compensaciones*; indican que la compensación salarial es un elemento esencial en la posición competitiva de una organización, como en las relaciones de la organización con sus propios empleados. Refieren también, que se emplea el término de compensación ya que se considera que en el medio laboral el significado salario enmarca todo elemento monetario y/o especie recibido por el trabajador como retribución directa de su labor; sin abarcar conceptos como beneficios o prestaciones de servicios (salud, pensiones, tiempo libre), los cuales influyen en el desempeño del trabajador y en el mejoramiento de su nivel de calidad de vida.[[1]](#footnote-2)

Como lo refieren también; en su libro y donde citan textualmente que: *“George Milkovich en su libro Compensation describe cómo la compensación tiene significados distintos para el empleador y el empresario. Para el empleado, la compensación es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y formación. También es la fuente principal de ingreso; por ello se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social.* En esencia se trata de una relación de intercambio.[[2]](#footnote-3) El trabajo se retribuye con compensaciones que pueden ser de carácter financiero o no financiero, las cuales pueden ser a su vez directa e indirecta. En la figura 1 se muestra lo indicado.

**Figura 1. Formas de compensación financiera. Tomado del libro Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones**.

Indican que las compensaciones de carácter financiero son directas cuando el empleado recibe el pago de su trabajo en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones; aguinaldos, etc. e indirectas, llamadas también beneficios, cuando reciben toda clase de recompensas que no están incluidas en las compensaciones directas, como vacaciones y seguros. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.

**Administración de la Compensación Salarial**

Para *Morales Arrieta y Velandia Herrera,* la administración de las compensaciones se define como el proceso de planear los factores a incluir en el sistema salarial, de coordinarlos, organizarlos, comunicarlos, aplicarlos, controlarlos y evaluarlos a nivel de la organización y sus trabajadores. Además, se entiende por “sistema salarial o de compensaciones” el conjunto de políticas, técnicas y objetivos de compensación traducidos en las retribuciones financieras, prestaciones o beneficios tangibles que se otorgan a los empleados como parte de la relación laboral; en tanto que “estructura de salarios” son relaciones salariales entre los diferentes puestos de trabajo dentro una sola organización.[[3]](#footnote-4)

Un autor más que da una definición es *Idalberto Chiavenato; en su libro Gestión del Talento Humano*; *“la administración de salarios se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización. Dado que ésta es un conjunto integral de puestos de diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de actividad, la administración de salarios es un asunto que involucra a la organización como un todo y que repercute en todos sus niveles y sectores. Una estructura salarial es un conjunto de niveles salariales referidos a los distintos puestos que contiene una organización*.” [[4]](#footnote-5)

**Políticas de la Administración de la Compensación Salarial**

Tomando como referencia los autores *Morales Arrieta y Velandia Herrera,* las políticas conforman las bases del sistema, las técnicas traducen las políticas en la práctica, los objetivos son los resultados deseados.[[5]](#footnote-6)

**Políticas**

Las políticas de la Administración de Compensación Salarial deben estar enmarcadas en los conceptos de consistencia interna y competitividad externa.

La *competitividad externa* se refiere a la posición relativa de los salarios de una empresa con relación a los salarios de los competidores. El nivel de salario es el promedio de la serie de tasas salariales que paga una organización. Tres alternativas puras son posibles; superar a la competencia, igualarla, o encontrarse por debajo de ella.

La *consistencia o equidad interna* hace referencia a las comparaciones entre los puestos de trabajo, o los niveles de habilidad o productividad dentro de una sola organización. Tiene como base el contenido del trabajo, las habilidades para hacerlo, la relativa contribución del trabajo a los objetivos generales de la organización; además de refiere al énfasis que se hace en el desempeño de las personas. La equidad interna se centra en las personas que realizan los trabajos y la consistencia en los mismos.

Para Chiavenato el equilibrio interno y el equilibrio externo es:

*“Equilibrio externo. Es la consistencia externa de los salarios en relación con los mismos puestos en organizaciones que actúan en el mismo mercado de trabajo. El equilibrio externo exige una compatibilidad con el mercado.”*

*“El equilibrio interno, la consistencia interna entre los salarios en relación con los puestos de la propia organización. El equilibrio interno exige una estructura salarial justa y bien dosificada”.[[6]](#footnote-7)*

*Chiavenato* amplía las definiciones anteriores indicando que el *equilibrio interno se alcanza con información obtenida de la evaluación y la clasificación de los puestos, las cuales se suelen basar en un programa previo de la descripción y el análisis de los puestos. El equilibrio externo se alcanza con información externa obtenida de investigaciones de los salarios. Con esta información interna y externa, la organización puede trazar su política salarial —como parte de su política de recursos humanos— para normalizar los procedimientos de la remuneración del personal. La política salarial representa un aspecto particular y específico de las políticas de recursos humanos de la organización.*

ESTRATEGIA Y SISTEMA SALARIAL

O DE COMPENSACIONES

DIRECTAS

INDIRECTAS O BENEFICIOS

SALARIO BASE

INCENTIVOS

INCREMENTO

POR MÉRITO

EL MERCADO LABORAL

(ENCUESTA SALARIAL)

SUBSISTEMA BASADO EN EL PUESTO

SUBSISTEMA BASADO EN LAS

CONTRIBUICIONES DEL EMPLEADO

CONSISTENCIA O EQUIDAD INTERNA

COMPETITIVIDAD EXTERNA

**Figura 2. Esquema general del sistema salarial o de compensaciones. Tomado del libro Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones.**

Como se muestra en la Figura 2., lograr el equilibrio deseado entre la competitividad externa y la equidad interna y resolver los conflictos entre las políticas, forman parte de las decisiones gerenciales con respecto a los salarios.

Se puede determinar entonces que la equidad interna queda establecida por el valor que se le asigna a cada puesto, lo cual significa que los puestos deben ser evaluados antes de establecer la relación entre ellos por alguno de los diversos métodos de evaluación. Sin embargo, para evaluar los puestos es imprescindible analizarlos, pues de lo contrario no se tendrá un conocimiento acabado de ellos. Además de la evaluación y análisis de los puestos; hay un paso intermedio; y que constituye un requisito para la evaluación de los puestos. La siguiente e importante área de conocimiento es sobre él o los mercados en que la organización opera. Para obtener este conocimiento es necesario tener acceso a encuestas de remuneraciones, en algunas de sus formas y luego interpretar los valores obtenidos del mercado. La conjunción de ambos conocimientos permite establecer la estructura salarial; el cual constituye la herramienta fundamental para la administración de la remuneración base.

Es así, que retomando lo relacionado a las políticas de la Administración de la Compensación Salarial estas están encaminadas a:

* Definir niveles de remuneración dentro de la organización.
* Planear, coordinar, organizar, controlar, comunicar y evaluar los programas de compensaciones a fin de obtener ganancia entre los empleados y; al mismo tiempo, motivarlos para desempeñarse al máximo de sus posibilidades.

Se han propuesto criterios de eficacia que no puede faltar en una política compensatoria; entre los cuales se mencionan algunos:

* Equidad: Todos los empleados deben ser retribuidos justamente de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados.
* Equilibrio: El salario, beneficios adicionales y otras retribuciones proporcionan un paquete total de compensación razonable.
* Efectividad de costos: La política no puede ser excesiva y debe tener en cuenta lo que la organización puede pagar.

**Objetivos**

Entre los principales objetivos de la compensación salarial se encuentran:

* Conservar la competitividad en el mercado laboral evitando distorsiones costosas.
* Mantener la equidad salarial entre los empleados.
* Atraer empleados nuevos y retenerlos.
* Brindar un trato justo y equitativo a las personas.
* Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales.
* Brindar un ambiente amigable que impulse el trabajo.

Se puede establecer que una estructura salarial que refleje las políticas básicas es decir equidad interna y competitividad externa, permitirá la reducción del índice de rotación del recurso humano, el mejoramiento del desempeño, y entre otros fomentará en los empleados las expectativas de ascenso o hacer carrera en la organización.

**CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

|  |  |
| --- | --- |
| *El objetivo primordial del análisis de puestos es establecer cuáles son las obligaciones del puesto, los requisitos, sus responsabilidades inherentes y las condiciones ambientales en que se desempeña.* |  |

Para el desarrollo del presente apartado y relacionado sobre la Clasificación de Puestos se toma como base las siguientes fuentes bibliográficas. La primera de ellas: *Julio Zelaya Lücke. Clasificación de Puestos. Primera edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 2006*; y la segunda *Alfredo Barquero Corrales. Administración de Recursos Humanos. Primera Parte. Módulos 1-2-3-. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 1987.*

Zelaya en su libro define que el análisis de puestos es el proceso por medio del cual se identifican las tareas, responsa­bilidades, características y condiciones del puesto y las habilidades, destrezas y educa­ción que debe poseer la persona que desempeñe un puesto determinado y, desde luego, todas las relaciones que existen con otros puestos de la empresa o institución.[[7]](#footnote-8)

Barquero señala, que el análisis y la clasificación de los puestos es una técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio.[[8]](#footnote-9)

Además del conocimiento de las tareas que corresponden a un cargo, el análisis de puestos es un medio, para lograr varios fines impor­tantes. La información sobre los requisitos, exigencias del puesto y su contenido sir­ve a varios propósitos. Entre los propósitos más importantes está el relacionado a que proporciona información valiosa y completa para la valoración de puestos, al determinar los requisi­tos exigidos, el grado de dificultad de las tareas, las condiciones ambientales y organizacionales del puesto, la experiencia, las responsabilidades y las destrezas y habilidades que debe tener la persona para desempeñarlo. Lo que, a su vez, permite efectuar comparaciones entre los diferentes factores de valoración de puestos y de esa forma, establecer una base para determinar su valor relativo, es decir, para determinar el salario correspondiente.

Por otra parte, refiere que la clasificación de puestos es un proceso técnico por medio del cual se agrupan los pues­tos de una organización, basándose en la similitud de ciertos factores de trabajo como la compleji­dad de las tareas, las responsabilidades como la custodia de valores y el manejo de infor­mación confidencial; también por las condiciones de trabajo, por la preparación o las habilidades que debe tener la persona para realizar las tareas de uno o varios puestos. Cuando diferentes puestos poseen cierto grado de similitud, pueden constituir una sola clase de puesto y con un mismo título o nombre.

Los factores de clasificación se pueden subdividir en subfactores los cuales vienen a de­finir y a facilitar no sólo el análisis de puestos sino la descripción de las clases de puestos y a desglosar en una forma más puntual las características y condiciones de los puestos.

Es importante señalar la conveniencia de que los factores que se apliquen en el aná­lisis de los puestos sean los mismos que se utilicen en la valoración, con la finalidad de que la clase de puesto quede descrita con los mismos factores, incluyendo los detalles co­rrespondientes, que facilite la comparación de una clase con otra.

En la Tabla 1, se presenta un detalle en cuanto a título, definición, y otros aspectos de orden técnico que son necesarios considerar en el análisis de los factores y subfactores o microfactores de clasificación; según Zelaya y Barquero.

**FACTORES DE CLASIFICACIÓN**

**CONDICIONES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **FACTOR** | **DEFINICIÓN** | **SUBFACTOR O MICROFACTOR** | **DEFINICIÓN** | **OTRAS CONSIDERACIONES** |
| **DIFICULTAD** | Este factor se refiere a las exigencias que presentan las actividades en cuanto a la na­turaleza, tipo y frecuencia de los problemas que se deben atender y resolver, aplican­do principios generales, conocimientos adquiridos académicamente o mediante la práctica y la experiencia.  Valórese si el trabajador debe planear sus actividades y coordinarlas con otras ofici­nas o instituciones; si son rutinarias o imponen cambios frecuentes de condiciones o problemas, para solucionar los cuales no existen precedentes claramente definidos.  Júzguese, así mismo, la magnitud y ámbito de los programas a cargo del servidor, des­de el punto de vista financiero y geográfico, y la posibilidad que las decisiones que to­men puedan causar conflictos con los administrados, clientes y otras organizaciones públicas y privadas. | **Magnitud y ámbito de los programas** | Este factor se aplicará primordialmente a los puestos de jefatura  para determinar:  -Monto de la asignación presupuestaria en los últimos dos años y origen del financiamiento.  -Ámbito geográfico: local, regional o nacional, y si la oficina es desconcen­trada o descentralizada. |  |
| **Dificultad técnica y administrativa** | Determínese la naturaleza del trabajo: ob­jetivos, métodos y procesos para su ejecución, y su índole: técnica, científica, administrativa o de operación. Valórese, además, si exige el análisis de proble­mas de diverso grado de dificultad, planeamiento de actividades y coordinación de éstas con las de otros puestos u oficinas, si las tareas son rutinarias o si, por el contrario, el servidor debe soportar frecuentes cambios en las condiciones o en los problemas, aplicando su juicio y criterio para su resolución con base en precedentes no establecidos con claridad. |
| **Grado de conflictividad** | Considérese si las actuaciones del funcionario pueden originar conflictos de algún tipo con usuarios de los servicios que presta la orga­nización.  Determínese si los conflictos que pudieren producirse tienen implicaciones sus­ceptibles de ser presentadas ante los tribunales de justicia. |
| **SUPERVISIÓN** | Valórese el grado de independencia con que son ejecutadas las labores (supervisión re­cibida), y la responsabilidad del servidor por el trabajo de otros (supervisión ejercida). | **Supervisión recibida** | Mídase el grado de independencia para organizar, ejecu­tar el trabajo y tomar decisiones sobre métodos y procedimientos. Compruébe­se la existencia de métodos, normas y procedimientos establecidos, o bien, si és­tos deben definirse, con base en precedentes, durante la ejecución del trabajo o de acuerdo con los problemas que se presenten. | En este punto también debe determinarse, describirse y analizarse de quién depende jerárquicamente, cómo se le evalúa su labor y cómo se ejecuta esa evaluación, (si es por medio de informes, por resultados obtenidos, por observación de su trabajo, por cumplimiento de metas y expec­tativas, la forma en que se desenvuelve en su trabajo, el grado o cercanía de la supervisión recibida, el compromiso con el trabajo, la aceptación de retos y de innovaciones, la creatividad y habilidad para resolver problemas y asuntos im­previstos). Es importante decidir apropiadamente el grado o tipo de supervi­sión que se ejerce sobre el puesto, pues determina la independencia para la to­ma de decisiones. |
|  |  | **Supervisión ejercida** | Considérese el grado de responsabilidad que se deriva de pla­near, organizar, dirigir y controlar el trabajo de otras personas, así como el entrena­miento que estas requieren. Al evaluarlo, tómese en cuenta la naturaleza de la su­pervisión (técnica y administrativa) y el tipo de puestos que ocupan los subalternos.  Es conveniente determinar si la labor de supervisión se realiza durante una par­te de la jornada laboral o durante la totalidad de ella. | En este punto debe analizarse la forma en que se ejerce la supervisión, si es directa o indirecta, por tareas, por resultados, por medio de informes o con inspección in situ; la forma en se giran las órdenes, verbales, es­critas, de tipo general o en forma precisa. Se debe determinar, analizar y espe­cificar el grado o clase de responsabilidad sobre la supervisión asignada al pues­to y sobre los resultados, métodos y técnicas de trabajo, de producción y de personal que tiene en uso la empresa. |
| **RESPONSABILIDAD** | Téngase en cuenta la obligación del servidor de responder, ante los administrados y la administración, de los actos que realice en el ejercicio del cargo, actos para los cua­les está debidamente autorizado y facultado. | **Por funciones** | Considérese, desde los puntos de vista de la eficacia y la eficien­cia, la responsabilidad directa del funcionario por el cumplimiento adecuado de las tareas propias del cargo y las implicaciones que ellas tienen para la totalidad de los procesos de la unidad o de la organización. Compruébese, además, si las actividades están sujetas a calendario o forman parte de procesos que sufrirían atrasos o problemas si ellas no se ejecutan con la calidad técnica requerida, con precisión y cuidado. | En cuanto a este factor, debe analizarse si el empleado participa en la implantación de políticas, planes y programas que permitan alcanzar los objetivos o metas de la unidad donde se ubica el puesto, si participa directa o in­directamente en la toma de decisiones sobre procedimientos de trabajo, si es responsable por suministrar información veraz y oportuna a los niveles superio­res, si es responsable por el manejo de información altamente confidencial y la interpretación de políticas; si la persona que vaya a ocupar el puesto debe tener liderazgo técnico, lealtad, motivación y compromiso con el trabajo; si está dis­puesto a emprender acciones de articulación, negociación, concertación e inte­gración que se requieren para que su gestión sea exitosa. Dependiendo de estos aspectos el analista podrá darse cuenta del nivel de complejidad y responsabili­dad que el puesto tiene dentro de la estructura ocupacional. |
| **Por relaciones de trabajo** | Valórese el tipo de relaciones (externas, internas o ambas), la frecuencia de estas, la forma en que se desarrollan (directamente, me­diante vía telefónica, en reuniones, etc.) y, fundamentalmente, la calidad y can­tidad de las informaciones que suministran. | Lo que se busca al analizar las relaciones de trabajo es esencialmente, además de determinar el nivel jerárquico de esas relaciones, conocer cuál debe ser el perfil de la persona que ocupará el puesto en lo que se refiere a las características personales, confiabilidad, conocimiento de la empre­sa, aptitud para comprender relaciones y resolver problemas. Dependiendo de la importancia de esas relaciones internas y externas, se podrá determinar el ni­vel ocupacional del puesto. |
| **Por equipo materiales y valores** | Determínese la responsabilidad directa del fun­cionario por la utilización de materiales, equipos y valores (en efectivo o títulos), y el costo de ellos. | Debe especificarse y analizarse cuál es la res­ponsabilidad del funcionario o empleado sobre el equipo, materiales y valores que debe manejar o utilizar en la realización de su trabajo y muy especialmente, de suceder una pérdida, extravío o daño, si el ocupante del puesto debe respon­der con su propio peculio o con la separación o despido. Lo anterior tiene im­portancia tanto en la clasificación como en la valoración, pues representa un ni­vel de responsabilidad importante. |
| **CONDICIONES DE TRABAJO** | Considérense las condiciones físicas o ambientales bajo las que debe ejecutarse el trabajo, sobre las cuales el servidor no puede ejercer control alguno y que podrían afectar su estado físico o mental o exponerlo, inevitablemente, a accidentes, enfermedades y peligros durante la ejecución de las tareas. | **El esfuerzo físico** | Averígüese si el individuo trabaja sentado, de pie, caminan­do, subiendo y bajando escaleras; en posturas incómodas; trasportando objetos, etcétera. | En este punto, el análisis debe basarse en la determinación del grado y frecuencia de las situaciones de trabajo en que existe peligrosidad de producirse accidentes, con­traer enfermedades profesionales, realizar giras, exposición a las inclemencias del tiempo, si tiene que trabajar jornadas extraordinarias, si lo llaman en días u horas no laborables para que se presente a trabajar, si existen disposiciones o normas en la le­gislación costarricense sobre seguridad e higiene del trabajo que regulen las activida­des del puesto y de la empresa o institución en cuestión. También conviene analizar las estadísticas de incidencia de accidentes laborales, enfermedades profesionales, así como las causas principales que las ocasionaron, pues puede deberse en gran par­te a errores humanos por desobediencia de las instrucciones, a no usar los equipos de protección exigidos, etcétera.  También debe considerarse la relación que existe entre el medio ambiente y sus con­diciones con los riesgos de sufrir accidentes o contraer enfermedades profesionales.  Lo indicado anteriormente ha permitido establecer listas de los riesgos que tienen más incidencia en los accidentes y enfermedades laborales y que se indican a conti­nuación:  -Fuego, posibilidades de incendio.  -Exposición a vapores de sustancias tóxicas.  -Caídas (cuando se trabaja en lugares húmedos o altos).  -Objetos que caen (cuando se trabaja en construcciones o de altura).  -Quemaduras (cuando se trabaja con electricidad o con sustancias inflamables). 6. Intoxicaciones (si se trabaja con reactivos químicos).  -Cortes, magulladuras y abrasiones (cuando se realizan trabajos manuales como mecánica, carpintería y otros).  -Daños en los ojos (si se trabaja en soldadura, con esmeriles y otros).  -Ruptura, incluyendo hernias (si trabaja levantando o transportando objetos pe­sados.  Otro aspecto importante y que debe ser objeto de análisis es el estrés laboral producido por la situación o naturaleza del trabajo. Este es diferente del producido por problemas de la personalidad del ocupante del puesto; es decir, que el analista debe sopesar las cir­cunstancias en que se presenta dicho estrés. En muchos casos se debe analizar si la per­sona que ocupa el puesto debe tomar decisiones sobre asuntos importantes en forma si­multánea e inmediata y una mala decisión le puede ocasionar serios problemas o pérdidas a la empresa o si por el contrario, el funcionario o empleado puede meditar e incluso realizar consultas con otras personas antes de tomar la decisión. |
| **El esfuerzo mental** | Establézcase el grado y continuidad del pensamiento exigi­dos para planear y organizar las actividades y ejecutarlas, y la concentración mental necesarias para atender la variedad de tareas o de los problemas: la ca­pacidad de adaptación que exige el puesto para acomodarse a cambios rápidos, o bien para atender varias actividades simultáneamente. |
| **Riesgo por enfermedades profesionales** | Considérese si el trabajador está ex­puesto, a corto plazo, a contraer algún tipo de enfermedad profesional. |
| **Jornada y desplazamiento** | Determínese el tipo de jornada (diurna, nocturna, mixta o sin límites) y si el empleado debe desplazarse con frecuencia a diferen­tes lugares del país. |
| **CONSECUENCIA DEL ERROR** | Evalúese aquí la posibilidad y oportunidad que ofrece el trabajo para cometer erro­res, ya sea por negligencia o por ser éstos imprevisibles dentro del proceso laboral. Considérese si ellos pueden ser detectados y corregidos sin problemas de trascenden­cia o si producen atrasos en los procesos, daños o pérdidas materiales, de tiempo, económicas y su cuantía. Determínese si los errores pueden poner en peligro la inte­gridad física de los compañeros u otras personas. |  |  | Si bien la descripción de este factor es muy clara y resume acertadamente los aspec­tos más importantes, hay que hacer énfasis en dos o tres puntos que son esenciales para la realización de su análisis.  -Cómo y quién detecta el error, y si este puede ser corregido rápidamente dentro de la ejecución de las tareas.  -Qué atrasos puede ocasionar en los diferentes procesos de la empresa y los costos en que se incurría por esos atrasos, si puede ocasionar perjuicios a la credibilidad de la empresa o institución ante los clientes o usuarios de sus productos o servicios.  -El grado o cuantificación de las pérdidas económicas que ocasionaría el error cometido en la ejecución de su trabajo.  Si el error cometido implica la pérdida de la salud o de vidas humanas. La consecuencia del error es uno de los factores que más se ponderan tanto en la cla­sificación de puestos como en su valoración, debido a que representa o manifiesta más claramente la responsabilidad que tiene el puesto y la incidencia física o mate­rial de un descuido o de un error en la aplicación de las técnicas o procedimientos que exige el puesto. |
| **Otras exigencias** | Este factor considera la preparación académica, u otra atinente, la experiencia y la ha­bilidad o conocimientos que debe poseer el trabajador para ejecutar adecuadamente las tareas que configuran el cargo. Verifíquese, asimismo, si la posición exige algún tipo de licencia o la incorporación a un colegio profesional por mandato legal.  . | **Estudios (tipo y grado académico) y experiencia** | Se entiende por esta última el conocimiento que se adquiere con la práctica en el desempeño de un puesto. Los grados de experiencia susceptibles de considerar son:  *Alguna experiencia.* Es el grado de experiencia mínimo para desempeñar satisfactoriamente las tareas del cargo. En términos cronológicos, se ad­quiere en un período que oscila entre tres meses y un año, según la clase de puesto de que se trate.  *Experiencia.* Es el grado de experiencia suficiente para desempeñar satis­factoriamente las tareas de un puesto. En términos de tiempo, se adquiere en un lapso que oscila entre uno y dos años, según el puesto.  *Considerable experiencia.* Es la que se adquiere en un período que oscila entre dos y cuatro años, de acuerdo con la clase de puesto de que se trate. *• Amplia experiencia.* Es la que se adquiere en un período que oscila entre tres y cinco o más años, según el tipo de puestos. | Requisitos académicos. Los requisitos son uno de los aspectos más importantes tanto para la descripción, la clasificación y la valoración de puestos, por lo que debe sopesarse muy bien las diferentes alternativas y tener a mano los progra­mas académicos de las universidades, colegios e institutos técnicos, colegios de segunda enseñanza, títulos que otorgan, los créditos de cada materia y cualquier otra información que se considere necesaria y que le permita evaluar adecuada­mente la situación real del puesto en relación con las oportunidades y posibili­dades de la educación académica general del país.  Otro aspecto importante por analizar son las actividades y tareas de la clase de puestos en relación con la disciplina académica, que por la naturaleza de esas funciones, es la más recomendable. Cuando se opera con clases anchas, se de­be indicar las áreas temáticas o especialidades que son armes o que de acuerdo con sus funciones podrían ser alternativas, teniendo como norte el mejor desem­peño del puesto. También, debe analizarse el nivel académico que debe tener el ocupante del puesto, pues en muchas oportunidades, la información que se brin­da está sesgada o influenciada tanto en su nivel como por la profesión de las per­sonas que ocupan en la actualidad esa clase de puestos y no por la exigencia de las tareas y conocimientos que exige el puesto en cuestión. El analista, debe so­pesar muy bien, en especial en los requisitos académicos y ante cualquier duda sobre la especialidad o profesión que debe ponérsele como requisito, debe con­sultar con los expertos ya sea en la misma empresa o fuera de ella.  Requisitos de Experiencia. Con los requisitos de experiencia también existe una dicotomía pues algunos analistas o clasificadores dicen que debe ponerse esa experiencia en años y meses y otros con calificativos de; alguna, experiencia, considerable experiencia, amplia experiencia. Los criterios que se esgrimen a favor de unos u otros tienen la particularidad de que, ambos, son atendibles. Pa­ra aclarar estos aspectos, veamos algunos ejemplos:  1. Experiencia en labores relacionada con la actividad del puesto.  2. Dos años de experiencia en labores relacionados con la actividad de la clase. |
| **Licencias** | Considérense aquí todas aquellas autorizaciones -legales o técnicas­ e incorporaciones -debidamente certificadas- necesarias para ejercer la profe­sión o realizar el trabajo. | Requisitos Legales. Son todas aquellas certificaciones, licencias, título o atesta­dos que deben poseer los candidatos(as) para ocupar un puesto cuyo desempe­ño, por su índole, resultaría ilegal sin los documentos específicos mencionados. El análisis de puestos es sumamente delicado por las consecuencias que puede traer para la empresa donde se realiza el estudio, para los empleados, para el prestigio de la empresa consultora y para al analista de clasificación de puestos, y desde luego, acarrea también consecuencias económicas para unos y otros. |
|  | Ténganse en cuenta aquí otras habilidades y condiciones per­sonales requeridas por el puesto, por ejemplo: visión estereoscópica, condicio­nes físicas, habilidades sociales, ingenio, juicio y criterio, habilidades manuales, capacidad analítica y creadora, adaptabilidad, discreción, presentación perso­nal, expresión oral o escrita, etcétera. |
| **CAPACITACIÓN** |  |  |  | Se debe determinar las materias o campos del conocimiento que tiene que domi­nar la persona que vaya a desempeñar el puesto, los que generalmente no forman parte de los currículos académicos, sino que corresponden a cursos impartidos o que se reco­miendan que se impartan, pues son aspectos que se deben conocer para un desempeño adecuado de las funciones. Tradicionalmente estos cursos están relacionados con la ac­tividad específica de los diferentes puestos que integran la clase correspondiente. |
| **Fuente: Julio Zelaya Lücke. Clasificación de Puestos. Primera edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 2006. Alfredo Barquero Corrales. Administración de Recursos Humanos. Primera Parte. Módulos 1-2-3-. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 1987.** | | | | |

**VALORACIÓN DE PUESTOS**

**Concepto de Valoración de puestos de trabajo**

Existe una gran variedad de denominaciones y definiciones del término: Valoración de Puestos. En la bibliografía sobre el tema, se encuentran distintas acepciones terminológicas para la Valoración de Puestos tales como: “valuación de puestos”, “valoración de tareas”, “calificación del trabajo”, “evaluación de puestos”, “valoración de cargos”, “clasificación de puestos” etc., que, a pesar de que algunos autores traten de indicar que se refieren a temas diferentes, cuando se analizan las distintas definiciones, en general, puede considerarse que se está hablando de lo mismo, utilizando términos diferentes.

A continuación, se presentan algunas de las definiciones; sobre la Valoración de puestos de Trabajo; que será el término que utilizaremos en el presente documento técnico:

*Ricardo A. Varela Juárez, en su libro Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios y Prestaciones* se refiera a la *valuación de puestos como “un sistema metodológico para determinar la importancia que reviste cada puesto en relación con los demás dentro de la organización. A la vez, esa ordenación tiene importancia relativa respecto a los objetivos finales de la organización y mantiene una relación directa con ellos. La valuación de puestos tiene como principal finalidad lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores.”* [[9]](#footnote-10)

*Ramón de Lucas Ortueta*, considera que la evaluación de tareas es *“un método sistemático de valorar en forma comparativa las dificultades que se presentan en una tarea con respecto a las que tienen otras actividades dentro de la misma organización. Imponiendo dicho método definimos un procedimiento consecuente de establecer y mantener una jerarquía de tareas, la cual permite adjudicar a cada una un pago justo y proporcional a su nivel e importancia para la empresa”[[10]](#footnote-11)*

Por su parte, *Uribe López* señala la define como *“La valoración de los puestos se define como el procedimiento que analiza, formula y fija el valor de un puesto, en relación con los puestos de la empresa y de otras organizaciones. El análisis del valor relativo de un cargo se centra, exclusivamente, en el estudio de sus funciones y tareas, sin considerar el conocimiento, experiencia y comportamiento de su ocupante.”.[[11]](#footnote-12)*

*“Un procedimiento sistemático utilizado para el estudio de los trabajos y la determinación de la importancia de cada uno de ellos; y su mérito en relación con los demás trabajos de la empresa”.* Así, lo refieren *Arrieta y Velandia”.[[12]](#footnote-13)*

Más que una definición; *Jaime Maristany,* en su libro Evaluación de tareas y administración de remuneraciones afirma: “*La evaluación de tareas es una técnica de la cual se ordenan los puestos de una organización por su importancia. También se le define como un método sistemático para analizar las dificultades de un puesto con relación a otros. El objetivo de la evaluación de tareas es pues estructurar una comparación interna coherente como base para remunerar al personal.” [[13]](#footnote-14)*

Podemos establecer entonces que la valoración de puestos es un sistema metodológico para determinar la importancia que revise cada puesto en relación con los demás dentro de la organización. A su vez, esta ordenación tiene importancia relativa con respecto a los objetivos finales de la organización y mantiene una relación directa con ellos.

Las evaluaciones de puestos son procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto.

**MÉTODOS VALORACIÓN DE PUESTOS**

|  |  |
| --- | --- |
| Los expertos en la materia han desarrollado una serie de modelos que permiten efectuar tales mediciones con base en dos vertientes a saber:[[14]](#footnote-15) |  |

* Por la forma de observar el objeto de medición (puesto)
* Por la forma de comparar el objeto de medición (puesto)

De la primera vertiente nacen dos enfoques de medición claramente definidos:

1. El puesto como un todo.
2. El puesto divido en partes o factores.

En cuanto a la forma de comparar el puesto, hay dos posibilidades:

1. Comparar el puesto con otros
2. Comparar el puesto con una escala

Se conocen varios métodos para evaluar puestos, algunos más complejos y utilizados que otros.

* sistemas de jerarquización u ordenamiento;
* sistema de grados o categorías;
* sistema de comparación de factores;
* sistema de puntuación de factores.

Los dos últimos métodos se llaman métodos cuantitativos porque los resultados de la evaluación se presentan en cantidades, generalmente puntos. Los primeros dos son conocidos como métodos no cuantitativos debido a que sus resultados no se presentan en cantidades.

Otra diferencia es que los métodos no cuantitativos hacen la evaluación de todo el puesto en conjunto, en tanto que los cuantitativos los descomponen en factores, llamados factores de medición o factores de remuneración.

Hay otra diferencia más entre los cuatro sistemas de evaluación. Los métodos de gradación predeterminada y de puntos comparan puestos con escalas, en tanto que los de ordenamiento y de comparación de factores comparan puestos con otros puestos. Esta clasificación de los cuatro métodos se resume en la siguiente ilustración 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Métodos cuantitativos** | **Métodos no cuantitativos** |
| Comparación del  puesto con escalas | Puntos | Gradación  predeterminada |
| Comparación del  puesto con otros puestos | Comparación de factores | Ordenamiento o  jerarquización |

**Ilustración. Clasificación de los métodos de evaluación por puntos**

La evaluación de puestos tiene diferentes usos. Entre los principales se pueden mencionar los siguientes:

* Sirve de fundamento para desarrollar la estructura de remuneraciones
* Establece valores monetarios del puesto cuando no hay información de mercado disponible sobre ellos, comparándolos con otros para los cuales esta información si existe
* Determina la remuneración de un puesto en aquellas empresas cuya filosofía es darle prioridad a la equidad interna sobre la competitividad externa

Los distintos autores de esta materia señalan que el fundamento general de los métodos de valoración de puestos radica en identificar los “factores compensables” que contienen los puestos; es decir, aquellos contenidos de resultados y características de estos que realmente, desde el punto de vista de la razón de ser de la empresa las representa. Estos factores varían según el método particular que se estudie. Sin embargo, la mayoría los identifican con la preparación y experiencia laboral que exige el desempeño del puesto; el esfuerzo mental que exige para identificar y solucionar las situaciones que enfrenta; la responsabilidad para actuar, sobre todo en cuanto al manejo de resultados, recursos, proceso y personal. Con frecuencia también se incorporan como factor compensable las condiciones de trabajo especiales, tales como temperaturas extremas, esfuerzo físico intenso, riesgos especiales, polvos y ruidos. Normalmente, los métodos tienen una identificación precisa de cada factor y una escala que permite apreciar los diferentes grados de intensidad del contenido del factor en los puestos y, como consecuencia de estas apreciaciones, determinar el valor o valuación total del contenido de responsabilidad que tiene el puesto para una institución; según el método particular que se utilice.

A continuación, se describe 4 métodos para evaluar los puestos.

**MÉTODO DE ORDENAMIENTO O DE JERARQUIZACIÓN[[15]](#footnote-16)**

|  |  |
| --- | --- |
| Este es el procedimiento para evaluar puestos más sencillos que se conoce, pues consiste sólo en ordenar los puestos desde el más importante hasta el menos importante o viceversa. El procedimiento consiste en seleccionar primero el puesto más importante del grupo, con el cual se inicia la clasificación |  |

Como su nombre sugiere, este método da como resultado la ordenación jerárquica de los puestos de trabajo, sin entrar a identificar y analizar en qué radican las diferencias entre los mismos, ni a cuantificar dichas diferencias.

Consiste en la comparación y en la clasificación de los cargos, según su importancia, ya sea en orden creciente o decreciente, *“desde el punto de vista administrativo, el método de jerarquización de cargos es probablemente el más simple para aplicar, ya que no existen muchos detalles del análisis de cargos y puede ejecutarse con relativa rapidez y con un mínimo de costo de tiempo, energía y recurso. El método proporciona una base aceptable para la discusión y negociación. Es un método no analítico, en el que los cargos no son detallados en sus elementos, componentes y requisitos, para una cuidadosa evaluación y comparación. Es un método no cuantitativo, porque no da ninguna indicación de grado de diferencia entre los cargos, sino que simplemente indica si un cargo requiere, más o menos, de un individuo, tal como su nombre indica, este método produce un orden de jerarquización de cargos”.*

El método se basa en la utilización de un criterio (el trabajo completo) o de varios (grado de dificultad del puesto, responsabilidad, exigencias de formación, experiencia, etc.). Aunque se empleen varios criterios en la comparación, éstos se aplican simultáneamente de forma global al puesto, con el fin de ordenar y clasificar los puestos según su importancia para la organización, tras compararlos entre sí.

Para facilitar su puesta en práctica se han desarrollado diversas técnicas o procedimientos entre los cuales destacan: ordenamiento ascendente-descendente; columnas alternas; utilización de tarjetas; utilización de puestos-clave o comparación por pares.

Una de las técnicas más utilizadas es la comparación por pares, en ella cada puesto se compara de forma global con el resto de los puestos incluidos en la valoración. Aunque esta forma de aplicar el método simplifica la tarea de valoración, en el sentido de que los evaluadores solamente tienen que determinar para cada par de puestos cuál es más importante para la organización, el número de comparaciones a realizar aumenta sustancialmente cuando aumenta el número de puestos a valorar.

A continuación, se identifica el puesto más importante, luego el tercero y así sucesivamente hasta haber ordenado todos los puestos.

La mejor manera de ilustrar el método es con un ejemplo de método de ordenamiento o de jerarquización.

Supongamos que se trata de una pequeña empresa manufacturera de productos de consumo donde existen los siguientes doce puestos:

* *Contador General*, a cargo de las finanzas, contabilidad e impuestos.
* *Auxiliar de Contabilidad,* que se encarga de los archivos y de los asientos contables.
* *Gerente de ventas,* responsable del mercadeo y ventas
* *Gerente de planta,* a cargo del proceso de manufactura y supervisor de todo el personal de operarios.
* *Supervisor de almacén,* responsable de los productos terminado, materias primas y repuestos o refacciones.
* *Jefe del taller mecánico,* responsable del mantenimiento y reparaciones.
* *Ingeniero de manufactura,* responsable de definir los procesos y secuencia de fabricación, herramientas y utilajes.
* *Secretaria,* a cargo del trabajo general de la oficina.
* *Auxiliar de oficina,* encargado de archivos y trabajos rutinarios de oficina.
* *Auxiliar de almacén,* ayudante del supervisor de almacén.
* *Comprador,* única persona encargada de compras para toda la compañía.
* *Mecánico de mantenimiento,* reporta al jefe de taller mecánico y encargado de mantenimiento mecánico y eléctrico.

Desde luego que el puesto más alto del grupo es el gerente de ventas o el de gerente de planta, seguido del contador general. Por tratarse de una empresa de productos de consumo, el problema crítico de la empresa es la venta. En la parte baja de la escala están los auxiliares, de contabilidad, de oficina y de almacén. Supondremos que el de contabilidad es mayor, seguido del de oficina y luego el de almacén. De los puestos restantes, el más alto parece ser el ingeniero de manufactura, seguido del jefe del taller mecánico y supervisor de almacén, y de los últimos tres puestos por ordenar probablemente el orden es secretaria, comprador y mecánico de mantenimiento.

De tal forma, el ordenamiento de los doce puestos sería:

* *Gerente de ventas*
* *Gerente de planta*
* *Contador general*
* *Ingeniero de manufactura*
* *Jefe del taller mecánico*
* *Supervisor del almacén*
* *Secretaria*
* *Comprador*
* *Mecánico de mantenimiento*
* *Auxiliar de contabilidad*
* *Auxiliar de oficina*
* *Auxiliar de almacén*

Las principales ventajas de utilizar este método son

* Es relativamente fácil porque no exige un análisis muy detallado y rápido de emplear por lo tanto es fácilmente comprendido por los empleados.
* Es poco costoso.
* Es útil en empresas pequeñas.

Las principales desventajas de este método son:

* Al tomar el puesto como un todo no analiza, en detalle los elementos que lo conforman.
* Poco confiable por ser empírico.
* No se tienen normas definidas o concretas, contra las cuales determinar la gradación.
* El método considera distancias iguales entre un puesto y el siguiente, lo cual puede ocasionar que los salarios mantengan distancias iguales.
* Es difícil implementar en empresas medianas y grandes, debido a la dificultad de utilizarlo cuando el número de puestos es elevado, al multiplicarse los pares de comparación.
* Es difícil de emplear cuando los cometidos y responsabilidades de los puestos son similares, por la imposibilidad de establecer una diferencia en su orden de importancia.

El método de ordenamiento o jerarquización, a menudo se aplica y combina con el de grados predeterminados, que se expondrá a continuación:

**MÉTODO DE GRADOS O CATEGORÍAS[[16]](#footnote-17)**

|  |  |
| --- | --- |
| EL enfoque consiste en hacer comparaciones de dos puestos a la vez e indicar cuál de ellos es más importante. Naturalmente que, para realizar esta tarea, es necesario hacer cierto número de comparaciones. El proceso continúa hasta que todas las parejas se han comparado. |  |

El principio básico sobre el que se apoya este sistema considera que *“dentro de una categoría de puestos dada, existen diferencias en los niveles de responsabilidad, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto. Cuando estas diferencias son identificadas, pueden ser expresadas en términos de grados definidos, ordenados a partir de los requisitos mínimos dentro de la categoría que se califica y aumentando hacia los requisitos máximos. No se intenta identificar los detalles específicos de los diferentes elementos de los puestos, la definición de cada grado toma la forma de una descripción general de los niveles de requisitos que representa; en esta forma, la escala puede medir una cierta categoría de puestos con una variedad de funciones relativamente amplia”.*

Por tanto, el método de la clasificación consiste, básicamente, en agrupar los distintos puestos, considerando globalmente cada uno de ellos, en una serie de grados, previamente definidos y clasificados en una escala de importancia. La escala está formada por una serie de grados que se definen en función del tipo de puestos a valorar y redactadas de tal forma que permitan establecer las diferencias en cuanto a funciones, requerimientos y entorno en que se desempeñan.

El método de la clasificación es similar al de jerarquización, ya que para su aplicación se consideran los puestos como un todo, la diferencia estriba en que en este caso el puesto no se compara con respecto a otros, sino con respecto a una escala, con el fin de determinar su posición relativa dentro del grupo que se está valorando.

El número exacto de comparaciones que deben hacerse está dado por la fórmula C (12/2), que significa la comparación de 12 elementos tomando dos a la vez, y se calcula así:

N(N-1)

2

En la N es el número total de elementos. En este caso N es 12, de tal forma que el número de comparaciones por hacer será de 12 por 11 dividido entre 2, es decir 66.

Esta fórmula nos permite saber anticipadamente cuantas comparaciones de pares serán necesarias, y nos proporciona por lo tanto un elemento del control del proceso.

En procedimiento consiste en los siguientes pasos:

1. Se hace una lista de los puestos, en cualquier orden.
2. Se compara el primer puesto con el segundo y se hace una marca al lado del más importante.
3. Luego se compara el primer puesto con el tercero y se marca el más importante de los dos.
4. Luego se compara el primer puesto con el cuarto, y se marca el más importante; y así sucesivamente hasta que el primer puesto ha sido comparado con todos.
5. El paso siguiente es comparar el segundo puesto con el tercero, luego de lo cual se marca el más importante, después el segundo con el cuarto, con el quinto y así sucesivamente hasta compararlos con todos.
6. A continuación, se compara el tercer puesto con el cuarto, con el quinto, con el sexto y así hasta el final.
7. El proceso termina cuando el penúltimo puesto se ha comparado con el último.
8. Terminadas las comparaciones se cuentan las marcas de cada uno de los puestos. El puesto más importante es el que tiene más marcas, en tanto por el menos importante es el que no tiene marcas,

Ejemplo de método grados o categorías.

A continuación, se desarrolla un ejercicio completo; estos son los puestos:

* *Contador General*
* *Auxiliar de Contabilidad*
* *Gerente de ventas*
* *Gerente de planta*
* *Supervisor de almacén*
* *Jefe del taller mecánico*
* *Ingeniero de manufactura*
* *Secretaria,*
* *Auxiliar de oficina,*
* *Auxiliar de almacén*
* *Comprador*
* *Mecánico de mantenimiento*

Primero se compara el contador general con el auxiliar de contabilidad, luego con el gerente de ventas con el gerente de planta y así hasta que se ha comparado con los restantes once puestos. Luego hacemos la comparación del auxiliar de contabilidad con el gerente de ventas, gerente de ventas etc.

1. Contador general con auxiliar de contabilidad
2. Contador general con gerente de ventas
3. (…)
4. Auxiliar de contabilidad con gerente de ventas
5. Auxiliar de contabilidad con gerente de plantas
6. (…)

22. Gerente de ventas con gerente de planta

23. Gerente de ventas con supervisor de almacén

(…)

41. Supervisor de almacén con auxiliar de almacén

(…)

54. Ingeniero de manufactura con auxiliar de oficina

(…)

66. Comprador con mecánico de mantenimiento

Primero se compara el contador general con el auxiliar de contabilidad, luego con el gerente de ventas con el gerente de planta y así hasta que se ha comparado con los restantes once puestos. Luego hacemos la comparación del auxiliar de contabilidad con el gerente de ventas, gerente de ventas etc.

Al término de las 66 comparaciones, y luego de haber establecido el puesto más alto de cada pareja, cada uno de los doce puestos obtuvo las siguientes marcas:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Contador general* | ///////// | 9 |
| *Auxiliar de contabilidad* | // | 2 |
| *Gerente de ventas* | /////////// | 11 |
| *Gerente de planta* | ////////// | 10 |
| *Supervisor del almacén* | ////// | 6 |
| *Jefe del taller mecánico* | /////// | 7 |
| *Ingeniero de manufactura* | //////// | 8 |
| *Secretaria* | //// | 4 |
| *Auxiliar de oficina* |  | 0 |
| *Auxiliar de almacén* | / | 1 |
| *Comprador* | ///// | 5 |
| *Mecánico de mantenimiento* | /// | 3 |

66

El número de marca suma 66, lo que significa que el número de comparaciones ha sido correcto. El orden de los puestos es:

*Gerente de ventas 11 marcas*

*Gerente de planta 10 marcas*

*Contador general 9 marcas*

*Ingeniero de manufactura 8 marcas*

*Jefe del taller mecánico 7 marcas*

*Supervisor del almacén 6 marcas*

*Secretaria 5 marcas*

*Comprador 4 marcas*

*Mecánico de mantenimiento 3 marcas*

*Auxiliar de contabilidad 2 marcas*

*Auxiliar de oficina 1 marca*

*Auxiliar de almacén 0 marca*

Las principales ventajas de utilizar este método son:

* Es muy sencillo de aplicar.
* No requiere descripciones de clases de puestos.
* El método encuentra su mejor aplicación en empresas pequeñas, con pocos puestos.

Las principales desventajas de este método son:

* Los puestos se consideran como un todo, sin analizar los pares o los factores que los integran.
* Se limita su aplicación a empresas pequeñas.
* Si el número de puestos fuera grande, el ordenamiento simple es prácticamente imposible.
* Otra desventaja es que los puestos no pueden separarse por departamentos, áreas, unidades.

**MÉTODO DE COMPARACIÓN DE FACTORES[[17]](#footnote-18)**

|  |  |
| --- | --- |
| El método de comparación de factores es una técnica analítica, ya que se considera al trabajo descompuesto en atributos o detalles.  Fue desarrollado por Eugene J. Benge, en 1926. |  |

Es un método analítico debido a que descompone cada puesto en distintos factores, y no los trata como un todo, como sucede en los sistemas no analíticos, y es cuantitativo, en el sentido de que los resultados de la valoración vienen expresados en términos cuantitativos, en este caso en salarios. Este método incluye aspectos del método de la puntuación y de la jerarquización.

El sistema de comparación de factores se caracteriza por ordenar los puestos de trabajo según las escalas de los distintos factores considerados, mediante la comparación de unos puestos con otros. Es característico del sistema que las escalas utilizadas estén expresadas en valores monetarios y, por tanto, el resultado final de su aplicación sean los salarios de los puestos incluidos en la valoración.

Para describir el proceso de diseño y aplicación pueden establecerse dos grandes etapas: establecimiento de las escalas de comparación y la valoración de los puestos.

Este método construye una escala monetaria para cada uno de los factores compensables. Es menos difundido que el de puntos por factor; en este método los puestos de trabajo se clasifican mediante una comparación analítica de cada uno de ellos con puestos clave, según el grado de importancia de cada uno de los factores de análisis en que éstos han sido preliminarmente descompuestos. La importancia atribuida a cada factor se formula por medio de valores de remuneración o “tarifa salario”, estimados de un porcentaje del total del sueldo básico correspondiente a cada puesto clave.

Las características de este método de comparación son:

* Se fundamenta en la remuneración de los puestos de trabajo denominados “puestos clave”.
* La valoración de cada puesto se efectúa basándose en la importancia y relevancia de cada uno de sus factores con respecto a cada uno de los factores en los que se han descompuesto los puestos clave.
* Los factores en que se descompone los puestos clave son esenciales y comunes a todos ellos.

El método de comparación de factores es una técnica analítica con la cual los puestos se evalúan y comparan en razón de factores evaluativos, los cuales se podrían llamar factores de especificaciones.

1. Información sobre los puestos. El método requiere de un análisis completo y cuidadoso de los puestos a evaluar para elaborar las especificaciones de los puestos en términos de los factores de la evaluación.
2. Elección de los factores de la evaluación. Los factores por evaluar se derivan de las especificaciones de los puestos. En general, este método utiliza cinco factores evaluativos. No obstante, en función de las características de la organización en que se van a valorar los puestos, se pueden utilizar otros factores.
3. Requisitos mentales
4. Requisitos físicos
5. Habilidades requeridas
6. Responsabilidad
7. Condiciones de trabajo
8. Selección de los puestos de referencia. Estos puestos básicos deben ser representativos del cúmulo de puestos de la organización y deben recibir un número de puntos que cubra toda la gama de puestos a evaluar. Los puestos de referencia tienen valores determinados y conocidos para los factores de la evaluación y sirven para facilitar las comparaciones con los demás puestos de la organización. La selección de los puestos clave es crítica y constituye el punto de referencia para la realización de las comparaciones. Este método al igual que el método de la puntuación necesita descripciones completas y precisas.
9. Evaluación de los puestos de referencia. Seleccionados los puestos clave, se comparan unos con otros, factor por factor, y se ordena cada puesto en cada factor, en función de la importancia relativa que el mismo tiene en cada uno de ellos. A este proceso se le denomina ordenación vertical.

.

1. Distribución de los pesos de los salarios entre los factores de la evaluación. El paso siguiente es desglosar el salario de cada puesto entre los distintos factores, en función de la importancia que cada uno de ellos tiene en el trabajo. Esta fase se hace de manera independiente de la anterior. De acuerdo con los resultados obtenidos en el paso anterior, se da un orden a los distintos puestos en cada factor de forma que, se otorga un uno al salario más alto, un dos al segundo y, así sucesivamente. A este tipo de ordenación se la denomina ordenación horizontal.
2. Creación de la escala de comparación de los puestos. Una vez que se identifican y evalúan los puestos de referencia con los factores correspondientes, el paso siguiente es la creación de la escala para comparar los puestos.
3. Aplicación de la escala para comparar los puestos (y factores). Todos los demás puestos pueden ser evaluados, factor por factor, mediante la escala comparativa.

Ejemplo de una distribución de pago por factores[[18]](#footnote-19)

Los puestos clave ubicados en la escala de comparación y sus especificaciones ofrecen parámetros para valor otros puestos. Un ejemplo del uso de una escala es el que se describe a continuación.

Supongamos que el puesto de *Auxiliar de Contabilidad* se valuará usando este sistema. Ver figura 3. Al comparar las especificaciones que cubren el requisito de habilidad para el Auxiliar de Contabilidad con los otros puestos de la tabla, se decidió que la habilidad requerida por el trabajo se encuentra entre la del operador de la máquina y la del supervisor de limpieza.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Puesto | Sueldo | Habilidad | Esfuerzo | Responsa-  bilidad | Condiciones de trabajo |
| Operador de la máquina | 22.00 | 8.80 | 6.40 | 5.10 | 1.70 |
| Supervisor de limpieza | 20.00 | 8.00 | 5.40 | 5.70 | 0.90 |
| Conserje | 18.70 | 7.70 | 4.90 | 3.40 | 2.70 |
| Archivista | 17.00 | 6.80 | 5.80 | 4.20 | 0.20 |
| Mensajero | 16.90 | 6.40 | 4.20 | 4.10 | 2.20 |

**Figura 3. Ejemplo de una distribución de pago por factores.**

El puesto por lo tanto quedó valuado en 8.40 respecto al actor de habilidad. El mismo procedimiento se siguió al evaluar los factores restantes. En la medida en que más puestos se adicionan, las escalas se vuelven más útiles, por lo que permiten hacer comparaciones más sencillas y valuaciones más rápidas.

El sueldo correspondiente al puesto evaluado Auxiliar de Contabilidad se determina sumando los valores monetarios de cada factor. Así el sueldo valuado del Auxiliar de Contabilidad sería de 21.00 diarios, como se indica en la Figura 4.

|  |  |
| --- | --- |
| Factor | Sueldo |
| Habilidad | 8.40 |
| Esfuerzo | 6.00 |
| Responsabilidad | 5.80 |
| Condiciones de trabajo | 0.80 |
| Total | 21.00 |

**Figura 4. Ejemplo de la valuación de un puesto a partir**

**del modelo de comparación de factores**

Las principales ventajas de utilizar este método son:

* Cada proceso de valoración se hace específicamente para cada organización, lo que asegura que el plan esté adaptado a ella.
* Permite establecer, de una forma bastante acertada, los salarios de una organización, respetando la equidad interna de los mismos; esto es, estableciendo unas diferencias salariales entre los puestos que se corresponderán con las existentes en la importancia de los trabajos para la organización.
* Una vez diseñado el sistema, es sencillo de aplicar.

Sin embargo, una dificultad añadida, aunque no es específica del método de la comparación de factores, sino de todos aquellos que utilizan los puestos clave o de referencia para realizar la valoración de los puestos restantes por comparación con ellos, es el problema que se produce cuando desaparece algún puesto clave o cambia de manera significativa su contenido, aspecto que implicaría la revisión de los resultados de al menos aquellos puestos que han sido comparados con él o ellos. Otra de ellas es que las rápidas variaciones que hoy día se producen en los salarios y en el mercado laboral hacen que, en muchos casos, la valoración pueda quedar obsoleta en un breve espacio de tiempo; y finalmente, aunque la aplicación del método es sencilla, la fase de preparación es muy compleja.

**MÉTODO DE EVALUACIÓN POR PUNTOS[[19]](#footnote-20)**



En 1924 Merrill R. Lott desarrolló un método de factores por puntos sobre la base de quince factores como un “plan científico de evaluación de tareas”. Lo da a publicidad en mayo de 1925 e inmediatamente es aceptado por los especialistas. Con algunas reformas es el actual sistema de puntos. Su técnica es analítica, porque los cargos se comparan mediante los factores de la evaluación con los valores en puntos. También es una técnica cuantitativa, porque se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada aspecto del puesto y se suman los valores numéricos obtenidos para alcanzar un valor total para cada puesto.

En el sistema de puntos se seleccionan un número adecuado de factores comunes a todos los trabajos, dándole a cada uno de ellos un peso total que refleje su importancia relativa. El valor total de cada factor se descompone en grados y cada grado se define asignándole un cierto número de puntos.

Los trabajos se consideran factor por factor, tomándose como medida las definiciones de los grados y los puntos asignados. La suma de los puntos atribuidos para todos los factores representa la puntuación total del trabajo, determinado el valor relativo de los distintos trabajos por las puntuaciones relativas de los mismos.

El método de la puntuación presenta tres características: la utilización de factores de valoración, los factores están graduados en una escala numérica y los pesos reflejan la importancia de cada factor.

**Selección de Puestos Clave**

Se debe seleccionar las clases de puestos representativas del conjunto, las cuales establecen un marco de trabajo dentro del cual se evaluarán los demás, permitiendo con ello reducir tiempo para la construcción de un manual de valoración. Los puestos de referencia, que se denominarán “puestos clave” o puestos tipo, debe ser seleccionados de manera cuidadosa tomando en cuenta las siguientes características:

* Que no tengan discusión o controversia en cuanto al salario base asignado; es decir que su salario sea estimado justo.
* Que tengan definidas claramente las tareas, deberes y responsabilidades.
* Que sean estables en cuanto a sus funciones.
* Que sean representativos, de manera que se asimilen en complejidad a los que representan y que permitan entrar en juego todos los niveles de intensidad de los diferentes factores compensables.

Para la selección de los “puestos clave” se puede considerar estos elementos:

* Estratificar la población de puestos en grupos
* De cada uno de los grupos, niveles o categorías se toma una muestra de puestos representativos de puestos seleccionados depende de su heterogeneidad; cuanto más alto sea ésta; mayor será el número de puestos clave.

Para la selección de éstos sirve como guía lo siguiente:

-Tomar como base las descripciones de clases de puestos.

-Incluir las descripciones de clases de puestos, que contengan gran cantidad de puestos.

**Selección y definición de los factores compensables**

La naturaleza de la organización, su función o servicio, es un elemento por tomar en consideración para determinar los factores que permitirán la asignación del puntaje y valor relativo. Los factores son determinantes del contenido de los puestos; son las unidades de medida que deben indicar en forma precisa y diferenciadora las características fundamentales y comunes al conjunto de puestos de trabajo objeto de valoración.

Todos los manuales tienden a moverse en cuatro campos especiales, a saber:

* habilidad
* esfuerzo
* responsabilidad y
* condiciones de trabajo

Los factores que se toman se adoptan para que considere cada uno de ellos una parte de alguno de estos cuatro campos.

La cantidad de factores dependerá en primera instancia con qué sutileza se quieran cubrir los campos mencionados y con qué profundidad cada uno de ellos.

Usualmente los manuales de valoración tienen entre 8 y 16 factores. La naturaleza de estos factores corresponde a los cuatro grandes grupos de exigencias; que aparecen casi en todos los puestos: esfuerzos (mentales o físicos), preparación o capacidad, aptitudes o condiciones y, por último, responsabilidades.

Los cuatro campos enumerados están incluidos prácticamente en todos los manuales de valoración de una u otra forma, con la intensidad para cada uno que se le haya querido dar y como divisiones de ellos aparecen los factores que son siempre más de 8 y que si el manual está bien hecho todos miden partes importantes del universo.

**Definición de los factores que se deben utilizar**

Se ha señalado que hay cuatro campos a considerar.

La pregunta que debe hacerse para definir qué factores se va a utilizar; es cuál es el grado de importancia que se desea dar a cada uno de esos campos en la evaluación.

Es decir, si se considera habilidad el campo más importante además de darle posteriormente mayor peso proporcional se le podrán adjudicar más factores de manera de hacer un análisis más exhaustivo de ese campo.

Si en cambio, por ejemplo; se considera que las condiciones de trabajo son ideales podrá llegarse a no tomar en cuenta este campo y en definitiva no se tomará ningún factor para analizarlo.

Si en cambio se considera que las condiciones de trabajo son ideales podrá llegarse a no tomar en cuenta este campo y en definitiva no se tomará ningún factor para utilizarlo.

Los factores que se elijan deben:

1. OBJETIBIDAD: referirse a características del trabajo y no de la persona;
2. DISCRIMINACIÓN: debe definir un grado distinto de intensidad en todos los puestos
3. TOTALIDAD: que los factores utilizados estén presentes en todos los cargos comprendidos en la valoración
4. NECESIDAD: El número de factores genéricos (universales) debe ser cuatro: habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Como algunos se subdividen en dos o más, lo usual es emplear de 8 a 12 factores. Si se escogen pocos, al evaluar, se cometerán errores, ya que quedarían “zonas en los puestos” sin considerar y si son muchos, se complicaría el proceso de valoración.

Los siguientes son algunos factores en cada uno de los cuatro campos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ejemplo I** | | **Ejemplo II** | |
| **Habilidad:**  instrucción  experiencia  iniciativa  creatividad  toma de decisiones  tiempo de adaptación  independencia  conocimiento de métodos materiales | **Responsabilidad por:**  contactos  confidencialidad  materiales  equipos  dinero  seguridad de otros  trabajo de otros | **Aptitud:**  exigencias educativas  experiencia profesional  Iniciativa | **Responsabilidad por:**  equipo y herramientas  materiales y productos  el trabajo de oros  seguridad de otros |
| **Condiciones de trabajo:**  ambiente  riesgos  de accidentes  de enfermedad  fatiga visual  fatiga | **Esfuerzo:**  mental  físico  memoria  actividad  resistencia  monotonía | **Esfuerzo:**  físico  mental  atención visual | **Condiciones de trabajo:**  condiciones ambientales  riesgos inevitables |

**Fuente: Referencias bibliográficas citadas en este documento.**

Por supuesto pueden señalarse otros muchos que implican total o parcialmente los enunciados o consideran algunos otros aspectos no enumerados.

Finalmente, conviene iniciar con lo general (factores genéricos/universales) a lo específico (microfactores o subfactores propios de la organización)

**Definición de la escala de grados por factor**

Una vez determinados y definidos los factores, el paso siguiente es determinar y definir la escala de grados o niveles en los cuales se puede dividir cada uno de ellos. La definición debe ser clara, amplia y adecuada al universo a evaluar.

Si un factor no pudiera ser definido, claro, amplio y adecuadamente debe ser eliminado.

Teniendo ya elegidos los factores y definidos hay que considerar el desarrollo de cada uno de esos factores. A cada factor se le otorgarán distintos puntos de importancia llamados grados.

Es así, corresponde determinar cuántos grados tendrá cada factor y hay que definir cada grado de manera que sea claro y esté adecuadamente descriptivo respecto del universo a evaluar.

En cuanto al número de grados en que se descompondrá la escala de cada factor podrá variar en función de la naturaleza de éste. Por ello, el número de grados por factor no tiene por qué ser el mismo, sino que puede variar de uno a otro, debiendo ser los suficientes como para que permitan claramente incluir a todos los puestos objeto de la valoración. Por tanto, el número de grados debería ser el necesario como para poder discriminar satisfactoriamente entre los puestos.

Como cada grado significa en definitiva una porción mayor (o menor) de importancia del factor, dividir el concepto de que se trate en muchos grados es difícil si se pretende que el resultado sea claro; o sea que los grados sean bien distintos entre sí.

La definición de los grados puede ser conceptualizada de distintas maneras, según el tipo de factor de que se trate, y debe reunir algunas cualidades. Estas son las calidades y de manera más importantes:

* la descripción se puede hacer de manera cuantitativa o cualitativa;
* la definición debe ser clara: o sea debe estar desarrollada con sencillez y simplicidad;
* debe ser concisa: o sea debe estar expuesta en la menor cantidad de palabras posibles, en función del factor y del universo que se traten;
* los niveles deben abarcar todos los posibles valores que pueda adoptar el factor.

La definición debe estar hecha con palabras que sean habituales para la organización que va a evaluar y cuya comprensión sea semánticamente exacta.

* debe ser lo menos adjetiva posible: términos tales como mucho, poco, grande, deben de evitarse y en ningún caso deben ser toda la definición. Un factor no puede dividirse es grados definidos como poco, regular, normal, bastante y mucho,
* los grados deben definirse de forma que cada uno refleje un nivel de dificultad, importancia o presencia mayor que el anterior, haciendo que el primer grado coincida con la de los puestos de menor nivel en el aspecto descrito y la expresada en el más alto grado con los puestos en que está presentes en mayor medida
* los grados deben corresponder a un intervalo de amplitud constante, o al menos lo más uniforme posible y perfectamente identificable.
* los factores cuantitativos son aquellos cuya diversa intensidad se puede definir con variables como números de años, meses, cantidad de personas a cargo, valores monetarios.
* Los factores cualitativos, los grados se identifican según la intensidad del atributo considerando la diversidad y simultaneidad y frecuencia con la que se presentan.

Ejemplo: Factor de experiencia

|  |  |
| --- | --- |
| GRADO | DESCRIPCIÓN |
| I | Un mes |
| II | Tres meses |
| III | Seis meses |
| IV | Un año |

**Ponderación y puntuación de los factores y grados**

Ponderar significa atribuir una importancia relativa a cada uno de los factores en el proceso de la evaluación. La ponderación sirve para atribuir a cada factor un peso relativo en las comparaciones entre los puestos. En general, la ponderación se hace con porcentajes del valor global.

Los factores pueden recibir una ponderación o peso específico distinto según las características concretas de la organización en la que va a realizar la valoración, dependiendo de la importancia relativa que le otorgue cada una. Por consiguiente, en esta fase se debe atribuir un determinado peso a cada factor según su importancia relativa en el conjunto de los puestos de trabajo a valorar.

La fase de ponderación es tal vez la más comprometida y difícil de todo del programa al no existir ningún método que se pueda considerar totalmente científico u objetivo para hacerlo. Además, los pesos que se pueden considerar adecuados para una organización pueden no serlos para otra. Aunque en principio esto pueda ser un gran inconveniente, a su vez constituye una de las grandes ventajas del método, como es la flexibilidad que permite adaptar el instrumento a las necesidades y características de la organización donde se va a aplicar y la importancia relativa que puede tener cada factor para ella.

En la aplicación práctica de este sistema se han utilizado distintos enfoques a la hora de ponderar los factores en un intento de objetivar su determinación y asegurar que los resultados se ajusten a los objetivos previamente marcados. Se señalan tres tipos generales de ponderación, como son las racionales los pesos iguales, y los pesos obtenidos a través de procedimientos estadísticos.

En este punto nos centraremos sobre la ponderación estimada; esta refleja la importancia que tiene cada factor para la organización. Esta forma de ponderación puede ser beneficiosa debido a que, permite la flexibilidad a la selección de pesos debido a que estos se adaptan a las características específicas de la organización.

Así, la participación de los distintos factores de la evaluación debe sumar un total de 100. Las ponderaciones otorgadas a los factores generales normalmente empleados, éstos se suelen situar entre los siguientes intervalos: habilidades (40%-65%), esfuerzo (10%-25%), responsabilidad (20%-30%) y condiciones de trabajo (5%-20%); es importante tener en cuenta, a la hora de asignar los pesos las características de la organización concreta en la que se está trabajando ya que la importancia relativa puede cambiar de unos factores a otros.

**Asignación de puntaje a los grados**

El siguiente paso después de la ponderación de factores compensables es la asignación de puntos (valores) a los diversos grados de cada factor; el proceso se inicia señalando el número total de puntos para el plano base porcentual que se aplicará al peso porcentual del factor; tal base puntual se aplica tomando en consideración la cantidad de puestos y factores a evaluar. Esta base oscila entre 800 y 3000 puntos. A continuación, se presenta una tabla de guía de referencia:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Número de puestos de trabajo a valorar | Factores | Base puntual |
| Hasta 10 | Hasta 7 | 800 |
| De 11 a 20 | De 8 a 10 | 1.000 |
| De 21 a 40 | De 11 a 13 | 2.000 |
| Más de 40 | Más de 13 | 3.000 |

**Establecimiento del tipo de progresión de los grados de los factores**

Los puntos asignados a los grados de cada factor pueden adoptar distintos tipos de progresión: aritmética, función lineal, progresión geométrica, exponencial, etc. Las más habituales son la progresión aritmética, en la que el tipo de progresión prevé que el intervalo de diferencia de un grado y otro consecutivo de un mismo factor sea fijo, y la progresión geométrica, en el que el valor de cada grado se obtiene multiplicando el grado anterior por una constante denominada razón o factor de la progresión.

La elección de una progresión aritmética es la más habitual en la práctica porque tiene una apariencia de mayor neutralidad y es fácil de entender y de explicar.

**Puntuar los puestos en cada factor y obtener la valoración final de cada puesto**

Los niveles asignados a cada puesto en los factores de valoración se transforman en los puntos correspondientes y la valoración final de cada puesto será la suma de los puntos obtenidos en los distintos factores.

Con el fin de diferenciar el valor de los grados de cada factor se usan los puntos. Se entiende por “punto” una unidad sin valor absoluto que sirve para medir con precisión, la importancia relativa de los puestos.

Dicho de otra manera:

* El punto es una unidad arbitrariamente elegida sin valor absoluto, real ni monetario. Sirve para medir la importancia relativa de los puestos. Si alguno tiene más puntos, esto significa que vale más. Su diseño es propio de cada organización.
* Medición precisa de la importancia relativa de los puestos; cada grupo amplia la escala para medir y, a la vez, permite un mejor juicio para valorar.
* Al definir el número de puntos de cada grado, se puede construir la “tabla de valoración” prorrateando los puntos entre los factores según el valor porcentual asignado; y luego, entre el total de grados por utilizar. Luego de asignar los porcentajes, se confecciona el tipo de tabla que mejor se adapte a la organización. El propósito es ampliar la visión del evaluador, para que defina con mayor precisión, el valor de los factores en los puestos.

**Manual de Valoración por puntos**

El sistema de clasificación por puntos trabaja sobre la base de un manual de evaluación. Este manual está compuesto por una cantidad de factores, subfactores, definiciones; varios grados de importancia con una definición para cada grado; y un puntaje para cada factor y subfactor que se desarrolla para cada uno de los grados del factor y subfactor.

El Manual de Valoración por puntos describe los principios, las características, los factores, los subfactores o microfactores, las tablas de puntuación y de equivalencias; entre otras.

Los siguientes pasos son necesarios para su elaboración:

* Selección y redacción de factores y microfactores
* Determinación del valor relativo por asignar a cada factor y subfactor
* Construcción de la tabla o escala de valoración

Una de las principales ventajas de utilizar este método es que es flexible, en el sentido de que permite adaptarlo a las características y necesidades concretas de cada organización en la que se aplica, introduciendo aquellos factores que están directamente relacionados con su cultura, valores y objetivos. Sin embargo, es un método costoso en cuanto al tiempo y esfuerzos requeridos para su diseño e implementación; presenta dificultades a la hora de seleccionar los factores a utilizar y los niveles de cada uno de ellos, así como para definirlos de una forma clara, concreta y fácilmente-te comprensible; difícil para determinar los pesos de los factores y la asignación de puntos a cada nivel.

Para comprender, la Metodología de Valoración por Puntos de seguido se presenta un ejemplo.

**Ejemplo 1**

**SELECCIÓN DE PUESTOS CLAVE**

El ejercicio se realiza bajo el supuesto de una empresa pequeña; considerando que tiene cerca de 20 clases de puestos; y luego de la revisión efectuada a las descripciones de clases de puestos; se determina 5 “puestos clave”. Se detallan de seguido:

1. Director Administrativo
2. Jefe de Ventas
3. Jefe de Inventarios
4. Secretaria de Gerencia
5. Asesor de Ventas

**DEFINICIÓN DE LOS FACTORES**

Para este ejercicio se definieron 6 factores:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Factores |
| 1. | Experiencia |
| 2. | Esfuerzo mental |
| 3. | Educación |
| 4 | Supervisión |
| 5. | Responsabilidad por resultados |
| 6. | Iniciativa e Ingenio |

**PONDERACIÓN DE FACTORES**

Uno de los pasos más importantes en este método es la ponderación de los factores, esto es la asignación que se hace a cada uno de ellos, de un determinado valor, que técnicamente se conoce como “peso” a fin de establecer su importancia relativa, y su influjo en el valor de los puestos. Este es el detalle de los pesos para el presente ejemplo:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Factores | Ponderación % |
| 1. | Experiencia | 35% |
| 2. | Esfuerzo mental | 20% |
| 3. | Educación | 15% |
| 4 | Supervisión | 10% |
| 5. | Responsabilidad por resultados | 10% |
| 6. | Iniciativa e Ingenio | 10% |
| TOTAL 100% | | |

**ASIGNACIÓN DE PUNTAJE A GRADOS**

El siguiente paso después de la ponderación de factores compensables es la asignación de puntos (valores) a los diversos grados de cada factor; el proceso se inicia señalando el número total de puntos para el plano base porcentual que se aplicará al peso porcentual del factor; tal base puntual se aplica tomando en consideración la cantidad de puestos y factores a evaluar. La base utilizada para este ejercicio es de 800 y se utilizó la progresión aritmética.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Grados \* factor | Factores | | Ponderación % | Puntaje máximo  800 | Razón Aritmética (Pmá-Pmin) /#G-1 | G1 | G2 | G3 | G4 |
| 4 | F1 | Experiencia | 35(%) | 280(800\*0.35) | (280-35) /4-1=81.7 | 35 | 35+81.7=117 | 117+81.7=199 | 199+81=280 |
| 4 | F2 | Esfuerzo mental | 20(%) | 160(800\*0.20) | (160-20) /4-1=46.7 | 20 | 20+46.7=114 | 67+46.7=114 | 114+46=160 |
| 4 | F3 | Educación | 15(%) | 120(800\*0.15) | (120-15) /4-1=35 | 15 | 15+35=50 | 50+35=85 | 85+35=120 |
| 3 | F4 | Supervisión | 10(%) | 80(800\*0.10) | (80-10) /3-1=35 | 10 | 10+35=45 | 45+35=80 | 80+35=115 |
| 4 | F5 | Responsabilidad por resultados | 10(%) | 80(800\*0.10) | (80-10) /4-1=23.3 | 10 | 33+23.3=56 | 33+23.3+56 | 56+24=80 |
| 4 | F6 | Iniciativa e Ingenio | 10(%) | 80(800\*0.10) | (80-10) /4-1=23.3 | 10 | 33+23.3=56 | 33+23.3+56 | 56+24=80 |
|  |  |  | 100 (%) | 800 |  |  |  |  |  |

**Figura 5. Calculo Manual.**

Tabla

Descripción generada automáticamenteInterfaz de usuario gráfica, Texto

Descripción generada automáticamente

**Figura 5. Calculo Hoja de Excel**

Gráfico, Gráfico de líneas

Descripción generada automáticamente

Para graficar la línea salarial se colocan en el eje de las “x” o abscisas los puntajes y en el eje de las “y” u ordenadas los salarios, para ello será indispensable construir una gráfica de distribución de frecuencias. Ver Figura 6.

**Figura 6. Gráfico Dispersión Lineal**

En los Capítulos siguientes 2 y 3; se presenta la base legal y técnica que se respaldan el desarrollo de los siguientes Capítulos que contiene este documento.

|  |  |
| --- | --- |
| **Capítulo 2** | **Marco Normativo** |

**EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN EN EL PODER JUDICIAL**

El Poder Judicial se encuentra regulado por diversos cuerpos normativos, entre los cuales uno de ellos es el Estatuto de Servicio Judicial, que contempla dentro de sus disposiciones lo referente a la clasificación de puestos; verbigracia el artículo 14 reza: *“El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.”.*

Asimismo, el artículo 8 señala: *“Corresponde al Jefe del Departamento de Personal: a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Judicial comprendidos en esta ley, y asignarles la respectiva categoría dentro de la Escala de Sueldos de la Ley de Salarios, todo sujeto a la posterior aprobación de la Corte Plena…”*.

Al respecto es importante señalar que el Poder Judicial funciona con una estructura salarial de puestos que se sustenta en los referentes teóricos que al efecto señala la materia de Clasificación y Valoración de Puestos como área especializada de los Recursos Humanos. En este sentido las técnicas que se utilizan en este campo del saber buscan uniformar una serie de criterios y de medidas con el fin de garantizar equidad tanto en el desarrollo de funciones y tareas, así como la ubicación justa del estipendio que al efecto deberá de pagarse a las personas cuando ocupan un puesto de trabajo (Constitución Política y Estatuto de Servicio Judicial, Ley de Salarios del Poder Judicial y Ley de Salarios de la Administración Pública).

De esta forma, la identificación de las tareas en los puestos de trabajo se realiza mediante procedimientos administrativos que buscan responder a las siguientes cuestiones fundamentales: ¿Qué hace?; en respuesta a esta pregunta han de quedar comprendidas todas las actividades. ¿Cómo lo hace?, el cómo se ejecuta el trabajo a los métodos empleados por la persona para desempeñar sus actividades. ¿Para qué lo hace?; el por qué el servidor ejecuta su trabajo es la finalidad del trabajo mismo, y es indicativo de las relaciones entre las tareas que comprenden el total de trabajo. El “por qué” delinea el alcance del trabajo y justifica el “qué” y el “cómo” del trabajo ejecutado.

Podemos establecer que la técnica de Clasificación y Valoración de Puestos es el procedimiento mediante el cual los puestos en una Institución se ordenan y valoran considerando una serie de factores de aplicación general, tal y como lo vimos en el Capítulo I, entre los cuales podemos citar: responsabilidades asignadas, consecuencia del error cometidos, supervisión recibida y ejercida (tramo de control), ambiente en que se desarrolla el cargo y conocimientos necesarios; dificultad y complejidad de las tareas; independencia con que se ejecuta la labor, relaciones personales. Así las cosas, una vez que los puestos son analizados de manera individual se agrupan en una clase de puesto, según lo dispone el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo número 16.

Al aplicar estos factores de compensación se tiene la seguridad de que todos los cargos se tratarán en forma equitativa, toda vez que se determinan con claridad las características y responsabilidades más sobresalientes. Al integrar la clasificación y valoración del cargo, se obtendrá una adecuada estructuración de los diferentes puestos, y en consecuencia, la gradación más apropiada, que permita el mejor aprovechamiento de los recursos y una lógica ubicación de los mismos de forma tal que se establezca la correspondencia entre el título del puesto y sus quehaceres.

La técnica en cuestión viene a permitir la correcta retribución al personal mediante los estudios técnicos; y cuyo fin no sólo busca satisfacer las necesidades del empleado; sino la consecución de los objetivos establecidos por el patrono: las cuales en el caso del Poder Judicial constituyen la prestación de un servicio público de calidad; lógicamente; sin abusar o menoscabar la situación de la persona servidora judicial, pero siempre haciendo prevalecer el principio de la “primacía de la realidad”.

Es así, que la responsabilidad de mantener una estructura de salarios recae sobre la Dirección de Gestión Humana y más específicamente sobre la Sección de Análisis de Puestos; pues es el área profesional especializada en dicha materia; cuya labor primordial es analizar los puestos de la institución; mediante estudios, individuales, parciales e integrales de clasificación y valoración de puestos con el fin de clasificarlos y valorarlos adecuadamente conforme a la naturaleza del trabajo, deberes y responsabilidades, condiciones organizacionales y ambientales; con el fin de mantener el equilibrio interno en la estructura de salarios de la institución.

Como se consignó en párrafos anteriores; con base en los abundantes referentes teóricos existentes la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana utiliza una serie de instrumentos técnicos para determinar con detalle, especificidad y objetividad las tareas y funciones que deben ser desarrolladas en un puesto, así como la ubicación salarial que éste tendrá dentro de la estructura ocupacional del Poder Judicial. Lo anterior con fundamento en las competencias y atribuciones conferidas por el legislador ordinario en el Estatuto de Servicio Judicial, en el Capítulo IV, denominado Clasificación de puestos y que comprende los siguientes artículos que se transcriben de seguido:

*Artículo 14.- El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.*

*Artículo 15.- Por puesto se entenderá un conjunto de tareas y responsabilidades que requieran la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.*

*Artículo 16.- Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares.*

*Artículo 17.- Las clases se agruparán en series, y sus grados se determinarán por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.*

**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**

Expuesto lo anterior, la Ley Marco de Empleo Público en el artículo número 31 define una nueva la metodología de valoración; la cual demanda un ajuste técnico al procedimiento que se utiliza para valorar los puestos en el Poder Judicial; ya que como lo analizaremos en los próximos Capítulos: la valoración de los cargos se realiza a través de un análisis cualitativo de los factores; según lo definen los referentes teóricos. La metodología que funge como base para poder establecer la columna salarial global del Poder Judicial; que es precisamente el tema que se abordará en el Capítulo 6 del presente documento; el cual está referido a la implementación del salario global en nuestra institución.

Resulta importante; en primera instancia revisar que es lo que dispone la ley No. 10159 “Ley Marco de Empleo Público” (LMEP) con respecto al establecimiento de un salario global y posteriormente lo que se indica sobre la metodología.

La citada normativa en el artículo No. 4 denominado “Principios Rectores” inciso c dispone lo siguiente:

“Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables y se respete el principio de igual función igual salario.”

Aunado a lo anterior, en el artículo No. 5 “Definiciones”, conceptualiza lo que se debe entender por salario global, veamos:

“v) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.”

En virtud de lo expuesto, al revisar los postulados rectores, se logra obtener que estos se encuentran establecidos en el artículo No. 30 “Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación”, mismos que se transcriben de seguido:

1. El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.
2. El salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
3. La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
4. Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.
5. En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
6. Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa construirán las respectivas columnas salariales globales 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.”

De lo anterior, se determina que nuestra institución debe construir una columna salarial global para los puestos exclusivos y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial; además, señala la normativa que la elaboración de la citada columna salarial deberá hacerse a partir de una metodología de valoración de trabajo, la cual la ley la establece de la siguiente forma en el numeral No. 31:

**“ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo**

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

a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.

b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.

c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.

d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.

e) Complejidad del trabajo.

f) Disponibilidad.

g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.

h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.

i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.

j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.

k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.

l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.

m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

**A cada uno de los factores se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos**. **A su vez, Ios factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo …”.** (el resaltado no es del original)

El numeral 32 determina que:

“ARTÍCULO 32- Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará, conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.

El Poder Legislativo, **el Poder Judicial**, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa **definirán los grados dentro de su familia laboral, según la determinación que realice la respectiva institución.**

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración, cuya progresión, dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). Se excluye de lo anterior lo relativo a 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 (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

La progresión salarial dentro un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.”. (el resaltado no es del original)

En virtud de lo expuesto, es dable traer a colación lo que estipula la “Ley Marco de Empleo Público” en su artículo 34 con respecto a la columna salarial global, pues la citada normativa establece que la misma se debe de construir a partir de la metodología de valoración del trabajo, veamos:

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

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje. . (el resaltado no pertenece al original)

Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a: el resaltado no pertenece al original)

1. La valoración de los factores del trabajo.
2. Las necesidades profesionales de cada familia laboral

c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo.”

Además de lo anterior, en el artículo 35, con respecto a un régimen salarial unificado, la ley dispuso lo siguiente:

ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público. Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales. (el resaltado no pertenece al original)

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.”

Por otra parte, la “Ley Marco de Empleo Público”, estableció una política de remuneración, la cual se regirá por lo que estipula el artículo 36:

“ARTÍCULO 36- Política de remuneración. La Dirección General de Servicio Civil, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración, que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

a) El estado de los fondos públicos disponibles.

b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.

c) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.

d) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.

La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.”

Aunado a lo anterior, la ley en el artículo 37 con respecto al salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas, estableció lo que a continuación se transcribe:

“ARTÍCULO 37- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas. El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

1. Presidencia de la República.
2. Vicepresidencias de la República.
3. Ministros y ministras, y presidencias ejecutivas, con excepción de aquellas pertenecientes a instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.
4. Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República.

e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.”

De todo lo expuesto se puede decir que la Ley Marco de Empleo Público, establece los parámetros bajo los cuales debe construirse la columna salarial global, es así como la misma debe surgir a partir de una metodología de valoración del trabajo a través del esquema de factor por puntos, de conformidad con las factores de trabajo relevantes definidos por la ley; asimismo la normativa dispone que dicha columna salarial iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje; así como que la política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial global, aunado a ello, establece el tope máximo en cuanto a salario que ella puede tener, pues se señala que el salario más alto del sector público será el del Presidente de la República.

En cuanto al tope máximo salarial que fija la “Ley Marco de Empleo Público”, es dable traer a colación lo que establece la ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, pues en ella también se consideró esa condición, es así, que en el “Capítulo V: Remuneraciones para quienes conforman el nivel Superior Jerárquico del Sector Público, Titulares, Subordinados y Miembros de Juntas Directivas”, estableció lo siguiente:

“Artículo 41- Remuneración del presidente. La remuneración mensual bruta del presidente de la República no podrá superar por mes el equivalente a veinticinco salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Esta remuneración estará sujeta a las deducciones de ley. Se prohíbe el pago de gastos de representación y gastos confidenciales.

Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jerarcas, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.” (el resaltado no pertenece al original)

Es claro de lo dispuesto tanto por la “Ley Marco de Empleo Público” como por la “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, que el tope salarial superior de la columna salarial global que se construya, no pue sobrepasar los límites que en ellas se establecen, dado lo anterior, al revisar el salario base mensual más bajo de la escala de sueldos de la Administración Pública, se determina que el mismo es el del "Misceláneo de Servicio Civil 1” el cual tiene asignado un salario base mensual de ₡287.000 (según índice salarial al 01-01-2020), monto que al multiplicarlo por lo que dispone la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (20 salarios base mensual), se obtiene que el límite superior de la columna salarial global no puede exceder la suma de ₡5.740.000 por mes.

Por otra parte, es importante mencionar, que la “Ley Marco de Empleo Público”, en el transitorio No. XI, estableció las reglas de cómo las personas que devenguen un salario compuesto a la entrada en vigencia de la ley migrarán al sistema de salario único, veamos:

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

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018. (el resaltado no pertenece al original)

TRANSITORIO XII- Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.” (el resaltado no pertenece al original)

En el siguiente Capítulo nos referiremos a las exigencias contempladas, según los numerales 31 y 32; y que demanda un ajuste de orden técnico a la Metodología de Valoración por factores, establecida hasta el día de hoy en el Poder Judicial. veamos:

|  |  |
| --- | --- |
| **Capítulo 3** | **Metodología vigente Valoración de Puestos**  **Poder Judicial y la incidencia de la LMEP** |

La Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana utiliza para lograr la uniformidad, consistencia y equidad retributiva, la metodología de valoración por factores que permite, analizar, ordenar y valorar los cargos existentes en la institución considerando una serie de factores generales y factores específicos que se muestran en la siguiente figura y entre los cuales se distinguen:

Por funciones

Por equipo y materiales

Por relaciones de trabajo

Consecuencias del error

**FACTORES ESPECÍFICOS**

**FACTORES GENERALES**

Ejercida

Recibida

**Figura 7. Factores y subfactores de valoración Poder Judicial**

Los factores generales mostrados en la Figura 7; como lo son Responsabilidad, Condiciones de Trabajo, Supervisión, Requisitos y otras exigencias; de aplicación general o específica son empleados para determinar las características sobresalientes de cada puesto del Poder Judicial; tales como: deberes inherentes y complejidad de las responsabilidades.

Ahora bien, para que el lector del presente documento comprenda como la Sección de Análisis de Puestos partiendo del concepto teórico de los factores y subfactor descompone un puesto; en el siguiente ejemplo se puede observar la aplicabilidad. Tomamos como ejemplo un cargo cuya naturaleza del trabajo es propia del campo de la investigación criminal:

|  |  |
| --- | --- |
| **NATURALEZA DEL PUESTO** | Ejecutar labores de investigación en materia de delincuencia organizada con el propósito de identificar e individualizar a sus integrantes, su accionar dentro de la organización y desarticular organizaciones criminales de manera integral. |
| **FACTORES DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS** | |
|  | |
|  | |
| **Responsabilidad por funciones**  Es responsable de investigar delitos relacionados con la delincuencia organizada, haciendo uso de diferentes disciplinas científicas como son la técnica policial, medicina forense, criminalística, entre otros. De determinar el modo de operar, identificar e individualizar a sus miembros y funciones; reuniendo los elementos de prueba útiles para desarticular estructuras de organizaciones criminales.  De analizar y relacionar los diferentes delitos que se derivan del accionar de las organizaciones criminales para determinar las actividades conexas. Estar en constante actualización del modo en que opera, el argot y lenguaje cifrado según zonas geográficas y cultura.  De desarrollar la parte investigativa del perfil socioeconómico, logrando identificar bienes de interés adquiridos y utilizados por la organización, para el decomiso y posible comiso por parte del estado, con la finalidad de afectar las actividades financieras de la organización.  De participar en investigaciones especiales y actividades policiales operativas cuando las instancias superiores lo consideren conveniente.  De mantener al día y en buen estado los documentos que conforman el legajo o expediente policial, además de mantener actualizada la bitácora de trabajo sea física o digital.  De acatar y cumplir con las directrices que emitan los superiores para el adecuado cumplimiento de las funciones.  De mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas propias del campo de la delincuencia organizada. De actuar con decoro en el desempeño de su cargo y la forma de cómo se comporta en su vida privada; conservar una buena condición física y mental, para cumplir con las exigencias que su trabajo demanda.  Debe guardar confidencialidad, discreción, prudencia, saber compartimentar la información durante el desarrollo de una investigación, actuar bajo los principios de probidad y transparencia.  Realizar labores de caracterización para no ser descubierto e identificarse como investigador cuando sea estrictamente necesario.  Debe velar porque se respeten los derechos y garantías de las personas involucradas; de mantener una actitud o posición crítica y analítica sobre la problemática criminal que se presenta en el país, sacando provecho de las capacitaciones que brinda la institución o entes externos, convirtiéndose en un agente multiplicador del conocimiento.  **Por relaciones de trabajo**  Le corresponde mantener relaciones de trabajo y coordinar actividades con personas internas y externas a la institución. Por la función ejerce debe relacionarse con testigos, ofendidos, imputados, fuentes humanas, entre otros.    **Consecuencia del error**  Si no se trabaja con cautela o siguiendo las normas y procedimientos definidos se pone en riesgo la investigación de meses e incluso años (mal manejo de la prueba) que se ha desarrollado para lograr identificar las estructuras criminales, generando la imposibilidad de desarticular estas organizaciones. Un error puede ser considerado como una “actividad procesal defectuosa” y por lo tanto no poder utilizar algún indicio como prueba, provocaría dejar en libertad a algún integrante de la organización criminal e incluso la impunidad.  Los errores que se cometan también pueden causar daños o atrasos en los procesos judiciales, lo que genera un perjuicio al estado y a la sociedad, con la correspondiente responsabilidad administrativa, civil o penal por la falta cometida; pérdidas económicas, un deterioro en la imagen de la institución frente a la ciudadanía.  Existe la posibilidad de que un error cometido al momento de actuar pueda afectar la integridad física de las personas generando como consecuencia lesiones propias, de compañeros o terceros inclusive.  A pesar de que se tomen las medidas de seguridad y se respeten los protocolos, cabe la posibilidad de que pueda morir un Investigador, un sospechoso o delincuente, así como un civil inocente.  **Supervisión ejercida**  No ejerce supervisión sobre otros puestos.  **Fuente: Manual Descriptivo de clases de puestos vigente, Poder Judicial.** | Mantener una conducta apegada a la legalidad y ética de su actividad. No deberá insultar, agredir o causar daños dolosos e injustificados al detenido al momento de la reducción a la impotencia, ni a su propiedad o a terceras personas.  Es responsable de todas aquellas funciones que le asigna la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y el Código Procesal Penal, de actuar en el momento que se considera conveniente; de evitar que se ejecuten hechos delictivos, acatar y aplicar la normativa legal existente en el campo de su competencia.  Al momento del traslado de una persona debe velar por la integridad física de este, así como por el cumplimiento de las medidas de seguridad requeridas para el transporte de personas, además de velar por el entorno en el que se desenvuelve el traslado.  Debe velar por el adecuado cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional; de mantener vigente y en buen estado los documentos de identidad, licencia de conducir, carné de portación de armas, carné de identificación de investigador.  **Equipo y Materiales**  Es responsable de portar el equipo policial que le ha sido asignado por la Institución, para el efectivo desempeño de sus funciones.  Del adecuado uso del vehículo, mobiliario y equipo policial asignado y de reportar cualquier daño ocasionado o faltante.  **Condiciones de trabajo**  La actividad le demanda laborar en turnos rotativos y desplazarse a cualquier parte del país e ingresar a lugares marginales, conflictivos y de alta peligrosidad; extender su jornada laboral en caso de que se requiera y estar disponible cuando corresponda.  Realizar su trabajo en posiciones incómodas, en lugares cerrados, terrenos irregulares *(zona montañosa, predios, fincas de café u otra clase de vegetación)*, condiciones climáticas, que conlleva altas y bajas temperaturas, lluvias; así como el acecho de peligros, tales como animales u otros. Actividad que puede extenderse en horas de labor continúa y según la necesidad.  Mantener altos niveles de concentración ya que debe retener información, así como recordar acontecimientos *(rostros, descripciones, lugares, etc.)*. Además, debe conducir y observar fijamente el objeto investigado.  Mantener relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control y requiere de una adecuada administración de fuentes humanas. Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas, existiendo situaciones de alto riesgo y fuera de control.  Dada la naturaleza del cargo y por la complejidad de las estructuras criminales con las que se trabaja debe tener la capacidad para tomar decisiones de forma inmediata, precisa y efectiva.  **Supervisión recibida**  Trabaja con independencia, siguiendo las políticas y directrices institucionales, las normas y procedimientos técnicos, administrativos y legales que se dicten al efecto. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, los aportes originales al trabajo que realiza, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados.  **REQUISITOS ACADÉMICOS**  Bachiller en Educación Media.  **REQUISITOS DE CONOCIMIENTOS EXIGIDOS POR EL PUESTO DE TRABAJO**  Haber aprobado el curso básico de investigación criminal.  **OTROS REQUERIMIENTOS OBLIGATORIOS:**  Carné de portación de armas de fuego debidamente registradas por el Organismo de Investigación Judicial, vigente.  Licencia de conducir B-1 al día.  **EXPERIENCIA**  Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en labores de investigación criminológica.  Un grupo de personas en frente de una computadora  Descripción generada automáticamente |

|  |  |
| --- | --- |
| Tal y como se observa; para la descripción de clase de puesto anterior; y cuya naturaleza del trabajo es: “*Ejecutar labores de investigación en materia de delincuencia organizada con el propósito de identificar e individualizar a sus integrantes, su accionar dentro de la organización y desarticular organizaciones criminales de manera integral”;* el detalle consignado está sustentado en ese análisis pormenorizado de los principales factores organizaciones y ambientales presentes para esa clase de puesto; en apego a como lo dicta la técnica en materia clasificación y valoración de puestos, entre los cuales se encuentran, la dificultad y complejidad que demanda el cargo, supervisión ejercida y recibida, responsabilidad, consecuencia del error y los requisitos académicos; factores que al ser analizados inciden en la actividad laboral, es decir, en el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades de los ocupantes del puesto; y para este ejemplo de naturaleza investigativa. | Determinación y definición de factores compensables utilizados  Selección de los puestos  Análisis y comparación de los factores compensables  Valoración a cada puesto según el peso de los factores  **Figura 8. Resúmenes pasos AP** |

Es necesario indicar que dichos factores, además de otra serie de elementos, son analizados de forma integral, pues el conjunto de ellos permite establecer diferencias y similitudes con respecto a los factores que identifican las clases de puestos de la institución y así poder determinar el nivel remunerativo; es decir el salario base correspondientes a cada uno de los cargos de forma equitativa y en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional de cada uno de los mismos. Lo anterior; es reflejado en lo que denominamos en la estructura salarial donde se establece que no todos los cargos de una institución tienen un valor remunerativo igual: por cuanto no presentan las mismas funciones, dificultades, complejidad, importancia; condiciones de trabajo; requisitos; entre otros elementos.

Como se ha presentado desde la Sección de Análisis de Puestos; la base técnica utilizada hasta el día de hoy; ha estado sustentada en el análisis cualitativo de los factores y subfactores definidos desde el orden teórico por los distintos autores en la materia de clasificación y valoración de Puestos. No está de más reiterar, que para lograr este cometido; la Sección de Análisis de Puestos recurre a las técnicas e instrumentos científicos que regulan la administración de Recursos Humanos. Este proceso consta de una serie de etapas como la recolección de la información de los puestos en estudio, el análisis de la información, la agrupación de factores similares, la descripción de las tareas, las condiciones organizacionales y ambientales, la consecuencia del error y los requerimientos mínimos académicos, de experiencia y legales; tal y como ha mencionado en párrafos anteriores.

Se tiene entonces, que la metodología de valoración de puestos del Poder Judicial; comprendida como la comparación de factores compensables; tiene su asidero desde la ciencia y la técnica de la compensación salarial. Para tales efectos, diferentes autores han establecido los factores y microfactores compensables; así como la respectiva conceptualización; para realizar el análisis de los puestos en una organización; y de la cual el Poder Judicial no escapa. Estos factores compensables; se constituyen en elementos fundamentales cuando se define la valoración de un cargo, el peso de ese análisis es el que permite determinar donde tiene que ubicarse el puesto en la estructura salarial.

Dado que se ha indicado que se consideran factores y subfactores para efectuar el análisis integral de un cargo, en la siguiente Tabla 2, se muestra lo que para diferentes autores se debe de comprender desde el orden conceptual estos elementos; veamos:

**Conceptos teóricos sobre los Factores y subfactores de Valoración; desde la óptica de diferentes referentes**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ALFREDO BARQUERO CORRALES. PRIMERA PARTE MÓDULOS 1-2-3** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **FACTOR** | **DIFICULTAD** | | | **SUPERVISIÓN** | | **RESPONSABILIDAD** | | | **CONDICIONES DE TRABAJO** | | | | **CONSECUENCIAS DEL ERROR** | **REQUISITOS Y OTRAS EXIGENCIAS** | | |
| **DESCRIPCIÓN** | Este factor se refiere a las exigencias que presentan las actividades en cuanto a la naturaleza, tipo y frecuencia de los problemas que se deben atender y resolver, aplicando principios generales, conocimientos adquiridos académicamente o mediante la práctica y la experiencia. Valórese si el trabajador debe planear sus actividades y coordinarlas con las de otras oficinas o instituciones; si son rutinarias o imponen cambios frecuentes de condiciones y problemas, para solucionar los cuales no existen precedentes claramente definidos. Júzguese, asimismo, la magnitud y ámbito de los programas a cargo del servidor, desde los puntos de vista financiero y geográfico, y la posibilidad de que las decisiones que se tomen puedan causar conflictos con los administrados, clientes y otras organizaciones públicas y privadas. | | | Valórese el grado de independencia con que son ejecutadas las labores (supervisión recibida), y la responsabilidad del servidor por el trabajo de otros (supervisión ejercida) | | Téngase en cuenta la obligación que tiene el servidor de responder, ante los administrados y la administración, de los actos que realice en el ejercicio del cargo, actos para los cuales está debidamente autorizado y facultado. | | | Considérense las condiciones físicas o ambientales bajo las que debe ejecutarse el trabajo, sobre las cuales el servidor no puede ejercer el control alguno y que podrían afectar su estado físico o mental o exponerlo, inevitablemente, a accidentes, enfermedades o peligros durante la ejecución de las tareas. | | | | Evalúese aquí la posibilidad y oportunidad que ofrece el trabajo para cometer errores, ya sea por negligencia o por ser éstos imprevisibles dentro del proceso laboral. Considérese si ellos pueden ser detectados y corregidos sin problemas de trascendencia o si producen atrasos en los procesos, confusión. daños o pérdidas materiales, de tiempo, económicas, y su cuantía. Determínese si los errores pueden poner en peligro la integridad física de compañeros u otras personas. | Este factor considera la preparación académica, u otra atinente, la experiencia y las habilidades o conocimientos que debe poseer el trabajador para ejecutar adecuadamente las tareas que configuran el cargo. Verifíquese, asimismo, si la posición exige algún tipo de licencia o la incorporación a un Colegio Profesional por mandato legal. | | |
| **SUBFACTORES** | **MAGNITUD Y ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS** | **DIFICULTAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA DE LAS TAREAS** | **GRADO DE CONFLICTIVIDAD** | **SUPERVISIÓN RECIBIDA** | **SUPERVISIÓN EJERCIDA** | **POR FUNCIONES** | **POR RELACIONES DE TRABAJO** | **POR EQUIPO, MATERIALES Y VALORES** | **ESFUERZO FÍSICO** | **ESFUERZO MENTAL** | **RIESGO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES** | **JORNADA Y DESPLAZAMIENTO** |  | **ESTUDIOS** | **EXPERIENCIA** | **LICENCIAS** |
| **DESCRIPCIÓN** | Este subfactor se aplicará primordialmente a los puestos de jefatura, a fin de determinar: a) Monto de la asignación presupuestaria en los últimos dos años y origen del financiamiento. b) Ámbito geográfico: local, regional o nacional, y si la oficina es desconcentrada o descentralizada. | Determínese la naturaleza del trabajo: objetivos, métodos y procesos para su ejecución, y su índole: técnica, científica, administrativa o de operación. Valórese, además, si exige el análisis de problemas de diverso grado de dificultad, planeamiento de actividades y coordinación de éstas con las de otros puestos u oficinas, si las tareas son rutinarias o sí, por el contrario, el servidor debe soportar frecuentes cambios en las condiciones y los problemas, debiendo aplicar su juicio y criterio para su resolución con base en precedentes no establecidos con claridad. | Considérese si las actuaciones del funcionario pueden originar conflictos de algún tipo con los usuarios de los servicios que presta la organización. Determínese si los conflictos que pudieren producirse tienen implicaciones susceptibles de ser presentadas ante los tribunales de justicia. | Mídase el grado de independencia para organizar, ejecutar el trabajo y tomar decisiones sobre métodos y procedimientos. Compruébese la existencia o no de métodos, normas y procedimientos establecidos, o bien, si éstos deben definirse, con base en precedentes, durante la ejecución del trabajo o de acuerdo con los problemas que se le presenten. | Considérese el grado de responsabilidad que se deriva de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de otras personas, así como el entrenamiento que estas requieren. Al evaluarlo, tómese en cuenta la naturaleza de la supervisión (técnica y administrativa) y el tipo de los puestos que ocupan los subalternos. | Considérese, desde los puntos de vista de la eficacia y la eficiencia, la responsabilidad directa del funcionario por el cumplimiento adecuado de las tareas propias del cargo y las implicaciones que ellas tienen para la totalidad de los procesos de la unidad o de la organización. Compruébese, además, si las actividades están sujetas a calendarios o forman parte de procesos que sufrirían atrasos o problemas si ellas no se ejecutan con la calidad técnica requerida, con precisión y cuidado. | Valórese el tipo de relaciones (externas, internas o ambas), la frecuencia de estas, la forma en que se desarrollan (directamente, mediante la vía telefónica, en reuniones, etc.) y, fundamentalmente, la calidad y la cantidad de las informaciones que se suministran. | Determínese la responsabilidad directa del funcionario por la utilización de materiales, equipos y valores (en efectivo o títulos), y el costo de ellos. | Averígüese si el individuo trabaja sentado, de pie, caminando, subiendo y bajando escaleras; en posturas incómodas; transportando objetos; etc. | Establezca el grado y continuidad de pensamiento exigidos para planear y organizar las actividades y ejecutaras, y la concentración mental necesaria para atender la variedad de las tareas o de los problemas; la capacidad de adaptación que exige el puesto para acomodarse a cambios rápidos, o bien, para atender varias actividades simultáneamente. | Considérese si el trabajador está expuesto, a corto o largo plazo, a contraer algún tipo de enfermedad profesional. | Determínese el tipo de jornada (diurna, nocturna, mixta o sin límites) y si el empleado debe desplazarse con frecuencia a diferentes lugares del país. | Tipo y Grado Académico | Es el conocimiento que se adquiere con la práctica en el desempeño de un puesto. | Considérese aquí todas aquellas autorizaciones- legales o técnicas- e incorporaciones- debidamente certificaciones- necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, JULIO ZELAYA LÜCKE** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **FACTOR** | **DIFICULTAD** | | | **SUPERVISIÓN** | | **RESPONSABILIDAD** | | | **CONDICIONES DE TRABAJO** | | | | **CONSECUENCIAS DEL ERROR** | **REQUISITOS Y OTRAS EXIGENCIAS** | | |
| **DESCRIPCIÓN** | Este factor se refiere a las exigencias que presentan las actividades en cuanto a la naturaleza, tipo y frecuencia de los problemas que se deben atender y resolver, aplicando principios generales, conocimientos adquiridos académicamente o mediante la práctica y la experiencia. Valórese si el trabajador debe planear sus actividades y coordinarlas con las de otras oficinas o instituciones; si son rutinarias o imponen cambios frecuentes de condiciones y problemas, para solucionar los cuales no existen precedentes claramente definidos. Júzguese, asimismo, la magnitud y ámbito de los programas a cargo del servidor, desde los puntos de vista financiero y geográfico, y la posibilidad de que las decisiones que se tomen puedan causar conflictos con los administrados, clientes y otras organizaciones públicas y privadas. | | | Valórese el grado de independencia con que son ejecutadas las labores (supervisión recibida), y la responsabilidad del servidor por el trabajo de otros (supervisión ejercida) | | Téngase en cuenta la obligación que tiene el servidor de responder, ante los administrados y la administración, de los actos que realice en el ejercicio del cargo, actos para los cuales está debidamente autorizado y facultado. | | | Considérense las condiciones físicas o ambientales bajo las que debe ejecutarse el trabajo, sobre las cuales el servidor no puede ejercer el control alguno y que podrían afectar su estado físico o mental o exponerlo, inevitablemente, a accidentes, enfermedades o peligros durante la ejecución de las tareas. | | | | Evalúese aquí la posibilidad y oportunidad que ofrece el trabajo para cometer errores, ya sea por negligencia o por ser éstos imprevisibles dentro del proceso laboral. Considérese si ellos pueden ser detectados y corregidos sin problemas de trascendencia o si producen atrasos en los procesos, confusión. daños o pérdidas materiales, de tiempo, económicas, y su cuantía. Determínese si los errores pueden poner en peligro la integridad física de compañeros u otras personas. | Este factor considera la preparación académica, u otra atinente, la experiencia y las habilidades o conocimientos que debe poseer el trabajador para ejecutar adecuadamente las tareas que configuran el cargo. Verifíquese, asimismo, si la posición exige algún tipo de licencia o la incorporación a un Colegio Profesional por mandato legal. | | |
| **SUBFACTORES** | **MAGNITUD Y ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS** | **DIFICULTAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA DE LAS TAREAS** | **GRADO DE CONFLICTIVIDAD** | **SUPERVISIÓN RECIBIDA** | **SUPERVISIÓN EJERCIDA** | **POR FUNCIONES** | **POR RELACIONES DE TRABAJO** | **POR EQUIPO, MATERIALES Y VALORES** | **ESFUERZO FÍSICO** | **ESFUERZO MENTAL** | **RIESGO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES** | **JORNADA Y DESPLAZAMIENTO** |  | **ESTUDIOS** | **EXPERIENCIA** | **LICENCIAS** |
| **DESCRIPCIÓN** | Este subfactor se aplicará primordialmente a los puestos de jefatura, a fin de determinar: a) Monto de la asignación presupuestaria en los últimos dos años y origen del financiamiento. b) Ámbito geográfico: local, regional o nacional, y si la oficina es desconcentrada o descentralizada. | Determínese la naturaleza del trabajo: objetivos, métodos y procesos para su ejecución, y su índole: técnica, científica, administrativa o de operación. Valórese, además, si exige el análisis de problemas de diverso grado de dificultad, planeamiento de actividades y coordinación de éstas con las de otros puestos u oficinas, si las tareas son rutinarias o sí, por el contrario, el servidor debe soportar frecuentes cambios en las condiciones o en los problemas, aplicando su juicio y criterio para su resolución con base en precedentes no establecidos con claridad. | Considérese si las actuaciones del funcionario pueden originar conflictos de algún tipo con los usuarios de los servicios que presta la organización. Determínese si los conflictos que pudieren producirse tienen implicaciones susceptibles de ser presentadas ante los tribunales de justicia. | Mídase el grado de independencia para organizar, ejecutar el trabajo y tomar decisiones sobre métodos y procedimientos. Compruébese la existencia o no de métodos, normas y procedimientos establecidos, o bien, si éstos deben definirse, con base en precedentes, durante la ejecución del trabajo o de acuerdo con los problemas que se le presenten. | Considérese el grado de responsabilidad que se deriva de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de otras personas, así como el entrenamiento que estas requieren. Al evaluarlo, tómese en cuenta la naturaleza de la supervisión (técnica y administrativa) y el tipo de los puestos que ocupan los subalternos. Es conveniente determinar si la labor de supervisión se realiza durante una parte de la jornada laboral o durante la totalidad de ella. | Considérese, desde los puntos de vista de la eficacia y la eficiencia, la responsabilidad directa del funcionario por el cumplimiento adecuado de las tareas propias del cargo y las implicaciones que ellas tienen para la totalidad de los procesos de la unidad o de la organización. Compruébese, además, si las actividades están sujetas a calendarios o forman parte de procesos que sufrirían atrasos o problemas si ellas no se ejecutan con la calidad técnica requerida, con precisión y cuidado. | Valórese el tipo de relaciones (externas, internas o ambas), la frecuencia de estas, la forma en que se desarrollan (directamente, mediante la vía telefónica, en reuniones, etc.) y, fundamentalmente, la calidad y la cantidad de las informaciones que se suministran. | Determínese la responsabilidad directa del funcionario por la utilización de materiales, equipos y valores (en efectivo o títulos), y el costo de ellos. | Averígüese si el individuo trabaja sentado, de pie, caminando, subiendo y bajando escaleras; en posturas incómodas; transportando objetos; etcétera. | Establezca el grado y continuidad de pensamiento exigidos para planear y organizar las actividades y ejecutaras, y la concentración mental necesaria para atender la variedad de las tareas o de los problemas; la capacidad de adaptación que exige el puesto para acomodarse a cambios rápidos, o bien, para atender varias actividades simultáneamente. | Considérese si el trabajador está expuesto, a corto plazo, a contraer algún tipo de enfermedad profesional. | Determínese el tipo de jornada (diurna, nocturna, mixta o sin límites) y si el empleado debe desplazarse con frecuencia a diferentes lugares del país. | Tipo y Grado Académico | Es el conocimiento que se adquiere con la práctica en el desempeño de un puesto. | Considérese aquí todas aquellas autorizaciones- legales o técnicas- e incorporaciones- debidamente certificaciones- necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **ADMINISTRACIÓN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL, TOLO M. RIMSKY** | | | | | | | | |
| **FACTOR** | **EDUCACIÓN FORMAL** | **EXPERIENCIA** | **HABILIDAD MENTAL** | **HABILIDAD MANUAL** | **RESPONSABILIDAD PARA PREVENIR PÉRDIDAS** | **RESPONSABILIDAD POR OPERACIONES** | **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS** | **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN** | **CONDICIONES DE TRABAJO INCLUYENDO RIESGOS** |
| **DESCRIPCIÓN** | Este factor mide el mínimo de años de educación formal que se requieren como requisito para desempeñar el puesto satisfactoriamente. | Este factor mide la experiencia práctica, medida en números de años que son requisito para desempeñar adecuadamente el puesto. | Este factor mide los requisitos intelectuales necesarios para solucionar problemas en el desempeño normal del trabajo. | Este factor mide el grado de habilidad y destreza que se requiere para llevar a cabo diferentes tareas que demandan actividad manual. | Este factor mide el efecto que tienen las actividades desempeñadas en el puesto para prevenir pérdidas potenciales para la empresa. | Este factor mide el efecto que tiene el puesto para alcanzar los objetivos de la empresa. | Este factor mide el efecto que tienen los contactos dentro y fuera de la empresa en la marcha de sus operaciones. | Responsabilidad medida por el número de personas supervisadas directa e indirectamente. | Este factor mide la influencia adversa que puede ejercer un lugar desagradable de trabajo y los peligros que puede involucrar. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN. SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES. RICARDO A. VARELA JUÁREZ** | | | |
| **FACTOR** | **HABILIDAD** | **RESPONSABILIDAD** | **ESFUERZO** | **CONDICIONES LABORALES** |
| **DESCRIPCIÓN** | Es el conjunto de conocimientos generales y/o especializados que son indispensable para el desarrollo del trabajo, independientemente de cómo se hayan adquirido. | Se refiere al efecto que tiene el puesto sobre los resultados totales de la empresa o dependencia. | Se refiere al uso enérgico de la fuerza corporal o mental que se requiere para desempeñar el puesto eficientemente. | Se refiere el grado de adversidad del ambiente de trabajo a que se está expuesto normalmente, así como a los riesgos de accidentes o enfermedades. |
| **SUBFACTORES** | Este factor se divide en tres subfactores: - Nivel de preparación- Experiencia (años)- Toma de decisiones- | Está determinado por tres factores: - Valores- Relación con otros- Supervisión a subalternos- | Esfuerzo físico, se combinan dos subfactores que miden el esfuerzo físico la precisión y el patrón de movimientos, así como la fuerza y velocidad de los movimientos.  Esfuerzo mental o solución de problemas. Se refiere al grado de utilización mental requerido para resolver los tipos de problemas inherentes al puesto. | Riesgo de accidente  Ambiente |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **SALARIOS. ESTRATEGIA Y SISTEMA SALARIAL O DE COMPENSACIONES. JUAN ANTONIO MORALES ARRIETA. NÉSTOR FERNANDO VELANDÍA HERRERA.** | | | | | | | | | | | |
|  | **GRUPO DE REQUISITOS O HABILIDADES** | | | **GRUPO DE RESPONSABILIDAD** | | | | | | | **GRUPO DE ESFUERZO** | |
| **FACTOR** | **ESCOLARIDAD** | **EXPERIENCIA** | **CAPACIDAD (MENTAL Y FÍSICA)** | **SUPERVISIÓN PERSONAL** | **EQUIPOS, MATERIALES Y HERRAMIENTAS** | **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL** | **CONTACTO CON EL PÚBLICO O CON LOS CLIENTES** | **CALIDAD DEL PRODUCTO O SERVICIO** | **MANEJO DE DINERO O VALORES** | **SEGURIDAD DE OTRAS PERSONAS** | **ESFUERZO FÍSICO** | **ESFUERZO MENTAL** |
| **DESCRIPCIÓN** | Preparación académica básica o profesional mínima exigida para cumplir con las funciones del puesto. | Cantidad de tiempo mínimo de desempeño eficaz de tareas que permite inferir el dominio del puesto de trabajo (técnicas, procesos de producción, funciones y cometidos del puesto, herramientas, materiales y equipos). | El grado de aptitud mental o intelectual referida a iniciativa, análisis, agilidad mental, síntesis, creatividad, comprensión mecánica y juicio independiente. La aptitud física, que bien se puede referir a habilidad o destreza manual determinada por variables como coordinación, velocidad y precisión; o capacidad física relacionada con factores como edad, peso, agudeza visual, etc. La capacidad de integración a equipos de trabajo, liderazgo, etc. | Responsabilidad por supervisión, liderazgo o conducción del personal: Incluye capacidad y esfuerzo para organizar, integrar, entrenar, dirigir y controlar la acción de los subordinados. Se mide tomando en consideración variables como cantidad de personas, su nivel de calificación profesional, complejidad de las funciones a realzar por este personal, supervisión de tipo directo o indirecto, general o detallada. | Responsabilidad por equipos, materiales y herramientas: Determinada por variables como costo, complejidad tecnológica y riesgo de daños en aspectos como utilización, conservación o mantenimiento. | Responsabilidad por información confidencial: Determina el nivel de exigencia respecto a discrecionalidad y reserva de datos e informes y la significación de tal información. También existe la responsabilidad por información así ésta no sea confidencial; es el caso de registros, ficheros, archivos o reportes. | Responsabilidad por contactos con el público o con los clientes: Toma en cuenta el nivel de compromiso para mantener buenas relaciones con los clientes o público en general; la cantidad y calidad de personas con los que se actúa y la intensidad o periodicidad de dichos contratos. | Responsabilidad por la calidad del producto o servicio: Apreciada en términos de sus efectos en el nivel de pérdidas o utilidades, satisfacción o descontento de los clientes y, en general, resultados dentro del área de interés, o impacto en resultados finales y de magnitud. | Responsabilidad por manejo de dinero o valores: Implica el riesgo por pérdida de dinero o valores que están bajo custodia. | Responsabilidad por la seguridad de otras personas: Medida de acuerdo con los peligros que pueden significar las desatenciones u omisiones en el cumplimiento de las tareas. | El esfuerzo físico incluye la energía física o despliegue muscular exigido por actividades como caminar, levantar (variable de peso), transportar y sujetar y su continuidad (ocasional o esporádico, intermitente o permanente), lo cual origina un determinado nivel de cansancio. | El esfuerzo mental está señalado por la intensidad de atención o concentración y la frecuencia de la exigencia (esporádico, intermitente o permanente); también el grado de monotonía de las tareas ejecutadas. En ocasiones se incluye en este concepto el nivel de atención de aplicación de los sentidos: por ejemplo, agudeza visual. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFERENTE TEÓRICO** | **MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS, DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL (1987)** | | | | | | |
| **FACTOR** | **SUPERVISIÓN RECIBIDA** | **SUPERVISIÓN EJERCIDA** | **RESPONSABILIDAD POR FUNCIONES** | **RESPONSABILIDAD POR RELACIONES DE TRABAJO** | **RESPONSABILIDAD POR EQUIPO Y MATERIALES** | **CONDICIONES DE TRABAJO** | **CONSECUENCIAS DEL ERROR** |
| **DESCRIPCIÓN** | La supervisión recibida valora la responsabilidad que la tarea reviste en cuanto a la supervisión que recibe el servidor, la cual puede ser directa, con poca independencia en cuanto a la toma de decisiones, o bien con independencia. La calidad de trabajo es comprobada en el quehacer del mismo, en forma sucesiva o bien apreciada a través de los resultados obtenidos. | La supervisión ejercida valora la responsabilidad que la tarea reviste en cuanto a la dirección o supervisión del trabajo de otras personas. Se entiende dicha dirección como especificación de las funciones típicas de un jefe: guía, asistencia, adiestramiento, programación, asignación de tareas, coordinación, disciplina, evaluación y control. Al valorar esta responsabilidad directiva, se considera normalmente tanto el tipo y nivel de la supervisión - desde el punto de vista de la naturaleza del trabajo de los subordinados y, por tanto, de la dificultad de la actividad de la supervisión- como el número de puesto de trabajo jerárquicamente dependientes (directos o indirectos). La supervisión es la tarea que ejerce un servidor que ocupa una posición de mando, y que consiste básicamente en impartir directivas de ejecución al personal a su cargo y controlar el cumplimiento de tales directivas. | Este factor se refiere al eficiente cumplimiento de los servicios y actividades asignadas al servidor, lo mismo que el correcto empleo de los datos, informaciones y noticias reservadas que llegan a su conocimiento en el desenvolvimiento de las obligaciones asignadas y cuya divulgación podría, directa o indirectamente, ocasionar daños a la institución. | Este factor valora una típica responsabilidad del trabajo de los servidores, es decir, la responsabilidad requerida para dirigir, mantener y desarrollar dentro o fuera de la institución relaciones con otras personas, relaciones que son necesarias para el desarrollo de los cometidos confiados. | Este factor valora la naturaleza del daño que pueden ocasionar a los materiales, a los instrumentos, a la maquinaria, a las instalaciones, al proceso de trabajo, a los productos, los errores de ejecución y la falta de cuidado y de atención por parte del servidor que desempeña la tarea. | Las condiciones de trabajo son las condiciones ambientales en que debe desarrollarse el trabajo, prestando particular atención a la eventual presencia de elementos desagradables o nocivos. Para la valoración se consideran: La intensidad de los elementos desagradables o nocivos (exposición al calor, frío, intemperie, humo, vapores, ruidos, vibraciones, humedad, etc.), eventualmente presentes en el ambiente, y sus posibles y diversas combinaciones. La duración de la exposición a tales elementos. El riesgo de contraer enfermedades profesionales. La existencia y la aplicación de eventuales sistemas de protección. Jornadas de trabajo de acuerdo con los reglamentos existentes. Traslado a diferentes lugares del país. | Este factor se refiere a la probabilidad de cometer errores y su trascendencia. En la evaluación de este factor, se debe tomar en cuenta el grado de posible error y la frecuencia con que el trabajo es realizado. Según el nivel de dificultad y la naturaleza del puesto los errores podrán ser corregidos con suma rapidez y facilidad en el curso natural del trabajo y sin trastornos apreciables; podrán corregirse en la ejecución del trabajo, pero podrán ocasionar trastornos; podrán causar grandes daños o retrasos mientras el error es corregido; o podrá ser difícil apreciar los errores que se cometen y que ocasionan gran pérdida de tiempo y recursos mientras sean corregidos. |

**Fuente: Referentes teóricos**

Como se observa de la información mostrada diferentes autores que abordan el tema de compensación salarial coinciden en la intención de la definición de los factores y subfactores para valorar cargos; entre los comúnmente utilizados se encuentran como la dificultad y complejidad, supervisión ejercida y recibida, responsabilidad, condiciones de trabajo, consecuencia del error y requisitos, entre otros.

Tal y como lo hemos visto el método de comparación de factores es una técnica analítica y descriptiva, que considera al trabajo descompuesto en atributos o detalles; obteniendo como resultado que no todos los puestos de la organización presentan el mismo grado/intensidad/peso; lo que permite determinar la posición que debe ocupar el cargo en la escala salarial y con ello la asignación de la valoración correspondiente, **es decir el salario base.**

Ahora bien; se considera oportuno consignar lo que reza el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público; relacionado a la Metodología de valoración de trabajo.

En el citado numeral se consigna que el Poder Judicial especificará la metodología de factores de trabajo relevantes bajo un esquema de factor por puntos; dentro de los cuales se considerarán los que seguidamente se transcriben:

a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.

b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.

c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.

d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.

e) Complejidad del trabajo.

f) Disponibilidad.

g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.

h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.

i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.

j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.

k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.

l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.

m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

Sin embargo; conforme lo establece el numeral 31 de la Ley Marco de Empleo Público; si bien la metodología de análisis de cada puesto de trabajo será bajo el esquema de factores por puntos; la base es cualitativa (analítica); porque los cargos se comparan mediante los factores de la evaluación con los valores en puntos; y también es una técnica cuantitativa, porque se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada factor del puesto y se suman los valores numéricos obtenidos para alcanzar un valor total para cada puesto.

Ahora bien; el mismo artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público sugiere 13 factores de trabajo; que se podrán considerar para el análisis de los puestos; según la metodología de factores por puntos. Sin embargo; de la revisión integral y el análisis particular de cada uno de los factores de trabajo establecidos en la Ley Marco de Empleo Público se establece que algunos de ellos no son coincidentes respecto a los que han sido la base para establecer la remuneración salarial; **es decir el salario base puesto de trabajo en el Poder Judicial.**

Por otra parte, se establece también que los factores de trabajo a considerar únicamente fueron enunciados; es decir tenemos un vacío en cuanto a la definición, descripción o conceptualización que nos oriente sobre lo que se debe comprender para cada uno de los 13 factores de trabajo sugeridos; y así poder valorar con propiedad si bajo el espíritu de la concepción de los mismos en ellos está representando las exigencias de trabajo de los cargos del Poder Judicial. Esta ausencia de la definición de cada factor; la podemos considerar con un elemento frágil y que se extraña para la implementación de la metodología de factores por puntos; a la luz de la redacción del articulado 31 de la Ley Marco de Empleo Púbico.

Otra consideración que se debe de rescatar; y que está dispuesta en la normativa; es que la metodología propuesta es cuantitativa; es decir donde los resultados de las evaluaciones de los puestos corresponde presentarlos en <puntos>; por consiguiente, al método cualitativo que hasta hoy se aplica en la institución; se le debe adicionar un paso de más, pues debemos de asignarle pesos a los factores y subfactores.

Ahora bien, una vez analizado lo que señala cada uno de los distintos referentes teóricos en materia de clasificar y valorar cargos; así como los factores y subfactores que se utilizan para analizar cada uno de los puestos en nuestra institución, versus, los factores sugeridos según el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, se concluye que algunos de ellos no son congruentes con los factores remunerativos que la institución utiliza para establecer el salario base a los distintos cargos del Poder Judicial.

Se sostiene que del análisis a los 13 factores de trabajo sugeridos en la norma; 2 tal es el caso de los factores **f) e i),** denominados **Disponibilidad y La restricción al ejercicio *liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración***, respectivamente; están orientados a componentes salariales ya existentes. Por ejemplo; para el caso del Poder Judicial se puede indicar que existe un componente salarial denominado *Disponibilidad*, cuyo fin es reconocer la actitud expectante y permanente y de carácter obligatorio que tiene una persona servidora judicial fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles; por interés de la institución; en función del cargo que ocupa.

En cuanto a la restricción al ejercicio liberal de la profesión; la institución reconoce mediante una compensación económica denominada *Prohibición* de aplicación directa a la clase de puesto donde esta exija un grado universitario sea bachiller o licenciatura; así como las características del cargo; según la normativa especial vigente (artículo No. 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

No obstante lo anterior, con la metodología de factor por puntos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, lo relativo a ”**La restricción al ejercicio *liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración”***, tal y como se podrá observar más adelante; se considera en la metodología como un subfactor a puntuar para aquellas clases de puestos de naturaleza profesional de la institución, sin dejar de lado que este subfactor está estrechamente relacionado con otros subfactores como la *Responsabilidad por funciones, la Dificultad técnica y administrativa, Consecuencias del error.*

Adicional a lo anterior, se tiene los siguientes 2 factores de trabajo de los 13 que se enuncian:

**j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora,**

***k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino;***

Se puede interpretar que el factor de trabajo j) está dirigido a un grupo de puestos cuyas actividades están concentradas en la producción científica, técnica y académica; dado el giro ordinario de la institución donde se encuentran destacadas; función que se aleja a la definida constitucionalmente para el Poder Judicial, como es la Administración de Justicia.

El factor de trabajo k) encauzado; al reconocimiento económico de las diferencias por paridad del poder adquisitivo de cargos destacados en el extranjero; y según el país de destino donde se encuentre el funcionario público. Este factor no podría considerarse ya que la prestación del servicio; que se realiza en el Ámbito Nacional.

### Sobre el factor de trabajo “***m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.”,*** podemos mencionar que el Poder Judicial, tiene un reconocimiento similar, cuando una persona servidora judicial debe desplazarse a una zona lejana de su domicilio real para que desarrolle funciones de interés; denominado Zonaje. También mediante el Incentivo por Regionalización y de carácter excepcional, para un grupo de puestos; orientado mejorar el servicio brindado en las zonas más alejadas del país y de mayor conflicto social.

Los 2 factores de trabajo enunciados **j), k);** se confirma que no son aplicables a nuestra institución ya que se escapan al quehacer y la dinámica de trabajo de los puestos del Poder Judicial.

También, se logran identificar otros factores como es **b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales;** que con facilidad se puede establecer que está enmarcados a elemento que no caracteriza a un puesto, sino que podemos deducir que están ligados a temas que se ha buscado implementar como lo son: rendición de cuentas, métricas e indicadores, cumplimiento de los objetivos definidos en los planes estratégicos institucionales, evaluación del desempeño, que están más ligados a la evaluación y seguimiento directo de la persona sobre los resultados obtenidos; y que recordemos la metodología de factores por puntos; analiza los factores referidos al trabajo y no a la persona que ocupa el cargo. Se obtiene otro factor que podríamos deducir que está encausado a principios básicos de la administración como lo son la planificación, organización, ejecución y control; nos referimos al definido como: **d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.**

Finalmente, sobre los factores de trabajo: **a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia; c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones, e) Complejidad del trabajo; g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones, h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos; i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo;** producto del análisis efectuado se consideraron para la definición de los factores compensables del Poder Judicial.

Por consiguiente; se determina que los factores citados en los párrafos anteriores, y definidos en la Ley Marco de Empleo Público, algunos no tienen una anidación con las dimensiones de los factores remunerativos de la metodología de factores por puntos; y la cual se propone en la norma de cita; sino más bien, se logra deducir que están determinados para algunas poblaciones del sector público o bien, para lograr implementar mecanismos de control; sin embargo; no se considera que sean a través de los factores remunerativos; y más bien se podrían analizar y valorar otros mecanismos; propios del sistema de la administración de recursos humanos; como por ejemplo; contar con lineamientos claros de la carrera administrativa; planes de sucesión; una adecuada evaluación de desempeño; entre otros.

En síntesis, lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público en el capítulo VIII Gestión de la Compensación; y tal como se ha indicado en líneas atrás incide la forma de trabajo para clasificar y valorar los puestos en nuestra institución y lo sugiere bajo la implementación de otros elementos que no son los que caracterizan a un cargo ya que un puesto está asociado a factores remunerativos como la responsabilidad, condiciones de trabajo y requisitos; entre otros; y que el numeral 31 de la normativa no considera como por ejemplo consecuencias del error, condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el puesto (esfuerzo físico, esfuerzo mental, riesgo por enfermedades profesionales, jornada y desplazamiento).

Precisamente ante la ausencia de no contar con una definición de los factores compensables que pueden considerarse; según lo estipulado en el artículo 31 de la citada ley y que impacta directamente el quehacer de nuestra institución pues lo que busca es la estandarización de la forma para realizar la valoración de un puesto, mediante la metodología de factor de puntos.

Es así; luego del análisis efectuado a los factores de trabajo sugeridos en la norma enunciada; lo señalado por los referentes de las distintas fuentes bibliográficas en materia de clasificación y valoración de puestos; la experiencia adquirida durante todos estos años en cuanto al análisis de los cargos; asociada a variables como la variedad, diversidad y particularidad de la institución; y sin dejar de lado el conocimiento que se tiene sobre la complejidad organizativa y funcional de este Poder Judicial; sumado al resultado del esfuerzo; de ensamblar los factores de trabajo establecidos en el artículo 31; con los que caracterizan las 464 descripciones de clases de puestos del Poder Judicial; de seguido se establecen los factores y subfactores; así como la definición de cada uno de ellos; que sustentarán como uno de los elementos para la Metodología de Valoración de Puestos en el Poder Judicial. Es dable aclarar que estos factores y subfactores, se distinguen más adelante en el Capítulo 5 denominado: Metodología Valoración de factores por puntos, Poder Judicial; a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.

Antes de entrar al Capítulo relacionado en cuanto al ajuste de la metodología actual de valoración de cargos; hacia el modelo de valoración de factores por puntos; se considera necesario retomar o bien delimitar con claridad una serie de términos; y conceptos relacionados a la materia de remuneraciones, clasificación de puestos, y valoración de puestos; así como elementos de orden técnico y que se enmarcan en el tema de la estructura salarial de la institución.

|  |  |
| --- | --- |
| **Capítulo 4** | **GENERALIDADES DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**  **Poder Judicial** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Previo a establecer algunas consideraciones de orden técnico y relacionado con la clasificación de puestos en la institución. Podemos señalar que el Poder Judicial cuenta con un total de 13,440[[20]](#footnote-21). Esta información es obtenida del instrumento técnico denominado relación de puestos; y que contiene información como códigos de los programas presupuestarios, nombres y ubicación física; según circuito judicial de la oficinas o despachos judiciales, características de los puestos como código y título de la clase de puesto, número de puestos, condición vacante o propiedad, ordinaria o extraordinaria; ente otros datos; entre otras fuentes de información. |

El Poder Judicial para la adecuada administración de los recursos presupuestarios; y que son asignados para la atención de los servicios que se prestan; tiene un presupuesto judicial estructurado internamente por 7 programas presupuestarios: 926, 927, 928, 929, 930, 950 y 951. En el siguiente cuadro podemos observar el total de puestos (ordinarios y extraordinarios); según la estructura programática definida al 2024 para la institución:

**Cuadro N° 1**

**Distribución programa presupuestario**

Interfaz de usuario gráfica, Texto, Aplicación, Correo electrónico

Descripción generada automáticamente

**Fuente: Según Relación de Puestos, SIGA- GH.**

**Gráfico N° 1**

**Distribución programa presupuestario**

Gráfico, Gráfico circular

Descripción generada automáticamente

**Fuente: Según Relación de Puestos, SIGA- GH.**

De la información presentada en el cuadro anterior, se logra obtener que la mayor cantidad de puestos se concentra en el programa presupuestario 927 que corresponde al Jurisdiccional; se destaca el 34% del total de cargos; decir 4.620 puestos, seguida del programa 928 que corresponde al O.I.J., en el cual se ubica el 28% de los puestos, que corresponde a 3.787 puestos; el tercer lugar en cantidad de plazas lo ocupa el código presupuestario 926 del ámbito administrativo con un 18,% (2.405 puestos). Se puede establecer que los programas presupuestarios 926, 927 y 928 se concentra la mayor cantidad de puestos de la institución, pues en dichos ámbitos se destaca el 80% del total; lo cual representa 10.809 cargos, mientras que en los siguientes programas presupuestarios 929, 930, 950 y 951 se encuentra el 20%, es decir 2,631 cargos.

**CONSIDERACIONES DE ORDEN TÉCNICO**

A la luz del detalle efectuado en los Capítulos anteriores; y previo exponer el tema relacionado a la Metodología de Valoración de puntos para el Poder Judicial; amparado a la Ley Marco de Empleo Público; es de relevancia en este punto del documento informe repasar los siguientes conceptos aceptados en materia de clasificación de puestos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Un ***puesto o cargo,*** es la unidad administrativa de las organizaciones (instituciones). Está constituida por las funciones, los deberes y las responsabilidades que una instancia competente ha asignado para ser atendidas por una persona dentro de una jornada laboral o parte de ella; a cambio de una remuneración salarial (salario base). Por ejemplo: chofer, guarda de seguridad, jardinero. |  | - Vigilar y brindar seguridad a personas, instalaciones y bienes de la Institución.  - Realizar revisiones a personas, vehículos, paquetes o cualquier accesorio que pueda permitir el ingreso de objetos o materiales considerados riesgosos para la seguridad de la institución.  - Reportar en forma inmediata cualquier irregularidad sobre la cual tenga conocimiento.  **Ejemplo: Puesto o cargo: Guarda de seguridad** |

Una ***descripción de clase de puesto***; conocida como una ***clase angosta,*** es una redacción sintetizada, no exhaustiva ni excluyente de las funciones y tareas de un puesto o un grupo de puestos. Incluye también; la naturaleza del trabajo, responsabilidades, condiciones de trabajo, requisitos y otras exigencias. El **Manual Descriptivo de Clases de puestos**, es la agrupación de todas las descripciones de clases de puestos (clases angostas).

|  |  |
| --- | --- |
| Nos referimos a una ***clase ancha de puesto***; a el conjunto de clases angostas similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases angostas comprendidas en la clase ancha. Nótese, que la palabra que se utiliza es “similar”, lo cual no refiere a que los puestos que se encuentren dentro de una clase ancha deban ser iguales para todas las clases angostas que agrupa la misma. Por ejemplo: Auxiliar de Servicios Generales 1, Auxiliar de Servicios Generales 2. | **Clase ancha**  Auxiliar de Servicios Generales 1  **Clase angosta**  Conserje  Jardinero  **Ejemplo: Clase ancha de puesto** |

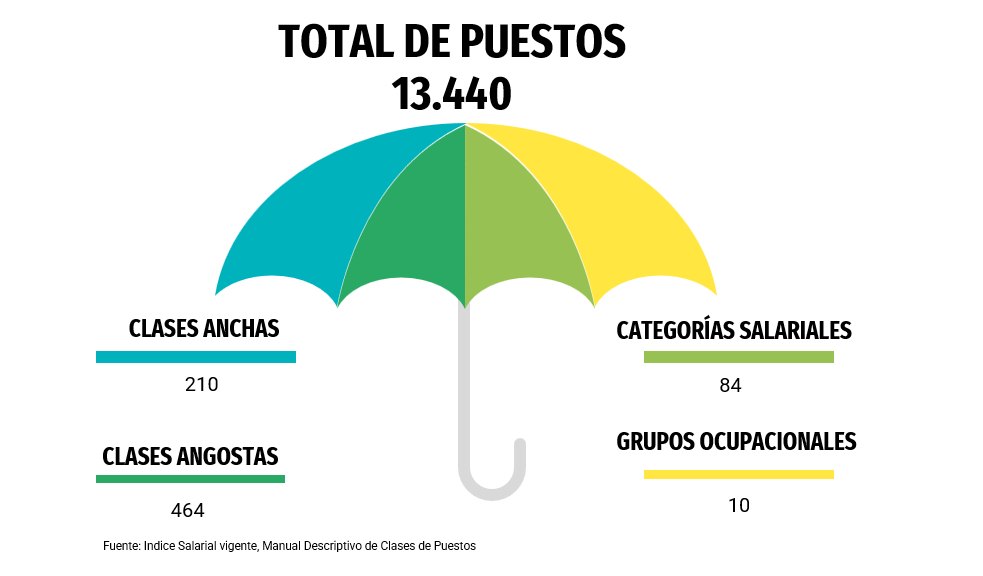
Una ***serie de clases de puestos***, cuyo título es igual; y se diferencian por los números consecutivos que acompañan al nombre; ya que cada uno conlleva distintos niveles de dificultad, de responsabilidad y de requisitos para la ejecución del trabajo. Las clases comprendidas en una serie tienen salarios distintos. Por ejemplo: Auxiliar de Servicios Generales 1, Auxiliar de Servicios Generales 2, Auxiliar de Servicios Generales 3, Auxiliar de Servicios Generales 4. Es así, que el **grado,** es cada una de las gradaciones o números que incorpora una serie de clases de puestos y se ordena de menor a mayor. Entre más alto el grado; la remuneración salarial es mayor y la responsabilidad; lo cual está determinado por la diferencia en importancia, dificultad, complejidad, valor relativo del trabajo. Por ejemplo, Auxiliar de Servicios Generales **1, 2,3,4.**

Un ***Grupo Ocupacional (Estrato Ocupacional),*** lo podemos comprender como el agrupamiento de clases de puestos, según que presentan similitudes en cuanto a un campo de actividad. Los grupos ocupacionales facilitan realizar subdivisiones ocupacionales; orientados a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales: y factores remunerativos.

La ***Escala Salarial,*** es el conjunto de categorías salariales diferenciadas por el salario base correspondiente, según cada clase ancha de puesto. El ***Índice Salarial*** es un instrumento que contiene la relación de las clases anchas de puestos; la categoría salarial, código de la clase y salario base.

Y finalmente, la **Categoría Salarial,** es cada una de las divisiones o niveles de la Escala Salarial y relacionado al salario base.

Para aclarar y ejemplificar los elementos citados; de seguido se presenta la siguiente infografía.



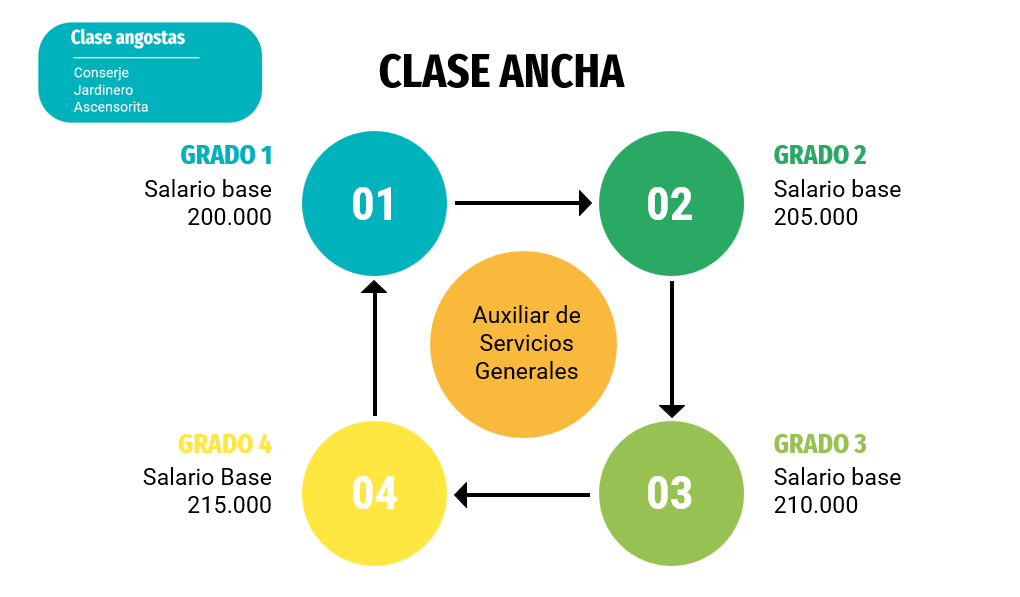


Gráfico de rectángulos

Descripción generada automáticamente con confianza media

**Infografía 1. Características Poder Judicial**

**DISTRIBUCION Y CANTIDAD DE PUESTOS SEGÚN, GRUPO OCUPACIONAL**

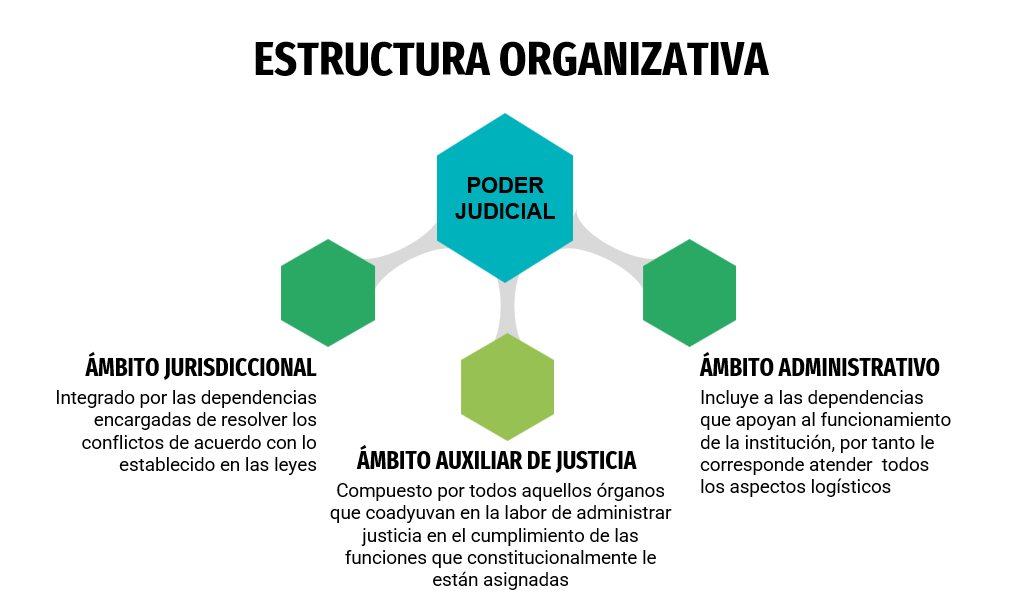
Previo a mostrar la información relacionada a la composición de cada uno de los 10 grupos ocupacionales que conforman la institución; vamos a retomar los siguientes elementos.

El artículo 156 de nuestra Constitución Política el cual indica que: *“… la Corte Suprema de Justicia es el tribunal superior del Poder Judicial, y de ella dependen los tribunales, funcionarios y empleados en el ramo judicial, sin perjuicio de lo que dispone esta Constitución sobre servicio civil.”*

En ese sentido también expresa que *"… ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacérseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes."*

De esta manera se le asigna una misión al Poder Judicial que comprende la solución de los conflictos que se le plantean de una manera pronta y cumplida, una tutela judicial que se espera se vea garantizada de forma efectiva por medio de una sentencia definitiva o la resolución de los asuntos mediante alguna forma alternativa de solución de los conflictos todo ello en consonancia con el ordinal No. 41 de la Constitución Política.

En cuanto a la forma de alcanzar los objetivos plasmados el Poder Judicial ha conformado una estructura dividida y organizada en tres ámbitos diferentes, que dependen de la Corte Suprema de Justicia; a saber: Ámbito Jurisdiccional, Ámbito Auxiliar de Justicia y Ámbito Administrativo.



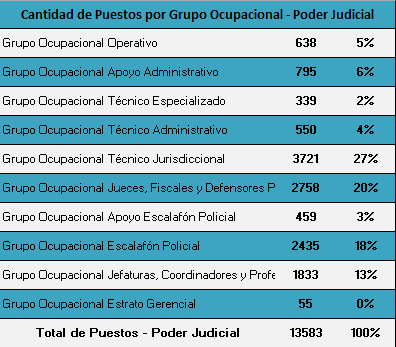
**Infografía 2. Estructura organizativa, según Ámbito**

De la infografía podemos considerar que la institución está organizada por 3 ámbitos; y que cada ámbito está constituido por oficinas o despachos judiciales, y que cada uno de ellos tienen una estructura ocupacional y según la naturaleza de la oficina o el despacho judicial; se destacan cargos

profesionales, técnicos, asistentes, auxiliares y operativos.

Precisamente retomando la intención de este apartado; la estructura ocupacional de toda la institución está organizada por 10 grupos ocupacionales, constituidos por cada una de las descripciones de clases de puestos contenidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos; y que detallan la naturaleza del trabajo; los niveles de dificultad y responsabilidad, y otros elementos de orden técnico. Es así, que de seguido se detalla la conformación de cada grupo ocupacional; y su relación entre las clases anchas de puestos estas determinadas en la Escala Salarial; así como la relación de las 464 descripciones de clases angostas; que actualmente conforman el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial; y algunas características.

**Cuadro N° 2**



**Fuente: Índice Salarial vigente, Manual Descriptivo de Clases de Puestos**

**Gráfico N° 2**

La información consignada en el Cuadro; así como en los gráficos permite determinar que los grupos ocupacionales que presentan una mayor concentración de puestos corresponde al Técnico Jurisdiccional con un 27%, seguido por el de Jueces, Ficales y Defensores Públicos con un 20% y el Escalafón Policial con un 18%.

Gráfico, Gráfico circular

Descripción generada automáticamente

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cantidad de Puestos por Grupo Ocupacional - Poder Judicial** | | |
| Grupo Ocupacional Operativo | **647** | **5%** |
| Grupo Ocupacional Apoyo Administrativo | **786** | **6%** |
| Grupo Ocupacional Técnico Especializado | **337** | **3%** |
| Grupo Ocupacional Técnico Administrativo | **544** | **4%** |
| Grupo Ocupacional Técnico Jurisdiccional | **3681** | **28%** |
| Grupo Ocupacional Jueces, Fiscales y Defensores Públicos | **2641** | **20%** |
| Grupo Ocupacional Apoyo Escalafón Policial | **459** | **3%** |
| Grupo Ocupacional Escalafón Policial | **2136** | **16%** |
| Grupo Ocupacional Jefaturas, Coordinadores y Profesionales | **1855** | **14%** |
| Grupo Ocupacional Estrato Gerencial | **55** | **0%** |
| **Total de Puestos - Poder Judicial** | **13141** | **100%** |

Veamos la conformación de cada grupo ocupacional:

**GRUPO OCUPACIONAL OPERATIVO:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Comprende las clases anchas de puestos que se ubican en la base de la estructura ocupacional y salarial de la institución. Clases de puestos que por su naturaleza tienen asignadas tareas sencillas, rutinarias y repetitivas que requieren el empleo del esfuerzo físico, destreza muscular y coordinación motora entre otras condiciones. Las clases de puesto de este grupo demandan estudios que oscilan entre la Conclusión en Educación Primaria y el título de Bachiller en Educación Media. Para el ejercicio de algunas de las ocupaciones contenidas en este grupo se requiere licencia de conducir al día; y para otras se exige carné de portación de armas de fuego vigente. |

Esta es la constitución de este grupo ocupacional:



**GRUPO OCUPACIONAL APOYO ADMINISTRATIVO:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | En este grupo ocupacional se destacan las clases anchas de puestos que realizan actividades de naturaleza de trabajo auxiliar y asistencial. Las clases de puestos que ubican dentro del nivel auxiliar se distinguen por realizar tareas sencillas y de poca variedad; mientras que las del nivel asistencial por ejecutar tareas de mayor variedad. La formación académica requerida puede ser satisfecha al poseer el título de Bachiller en Educación Media y conocimientos o experiencia en labores propias de la oficina o despacho judicial el cual se ubique la clase de puesto. |

Forman parte de este grupo; las clases anchas y angostas:



**GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Dentro de este grupo ocupacional se ubican las clases anchas de puestos que realizan actividades de carácter técnico administrativo en las diferentes oficinas y despachos judiciales de la institución; son clases que implican desarrollar procesos que requieren ejecutar análisis de nivel técnico en una disciplina específica, con el fin de producir insumos necesarios para que procesos que exigen actividades profesionales de la institución cumplan con los objetivos. Los puestos asignados a este grupo requieren de una preparación teórico-práctica, adquirida en un centro de enseñanza técnica; puede también incluir clases de puestos que demande estudios de los primeros años de una carrera universitaria. |

Este grupo ocupacional refiere a las siguientes clases anchas y angostas:



**GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | En este grupo ocupacional se ubican las clases anchas de puestos que realizan actividades de carácter técnico especializado en diferentes áreas del conocimiento; según la oficina o despacho judicial. La actividad les exige el manejo de un determinado tipo de instrumentos, máquinas o equipos especializados; o bien de una amplia variedad de instrumentos que utilizan desde el inicio hasta el fin de un procedimiento. Para la ejecución de las tareas se requiere conocimientos específicos en una técnica que se obtiene a través de la experiencia o de formación adquirida en un centro de enseñanza técnica; puede también incluir clases de puestos que demande estudios de los primeros años de una carrera universitaria. |

Se destacan para este grupo ocupacional lo siguiente:



**GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO JURISDICCIONAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Dentro de este grupo ocupacional se ubican las clases anchas de puestos que realizan actividades de carácter técnico en apoyo a la función jurisdiccional de la institución; y para lo cual la exigencia académica es de Bachiller en Educación Media y conocimientos específicos según la oficina o despacho judicial donde se encuentre ubicado el puesto; o en los casos que se requiera estudios de una carrera universitaria. |

Incorpora en este grupo ocupacional estos datos:



**GRUPO OCUPACIONAL APOYO AL ESCALAFÓN POLICIAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | En este grupo ocupacional está definido para la clase ancha de puesto que efectúa actividades de apoyo al escalafón policial; en el traslado y custodia de personas detenidas para el cumplimiento de diligencias judiciales. Para llevar a cabo las actividades se tiene definido el título de Bachiller en Educación Media, licencia de conducir al día; y carné de portación de armas de fuego vigente. |

Incorpora en este grupo ocupacional estas clases de puestos:



**GRUPO OCUPACIONAL ESCALAFÓN POLICIAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Constituido por las clases anchas de puestos que representan un sector específico de la institución, en la cual se agrupan los puestos que conforman la estructura policial, en los que se hace indispensable poseer experiencia policial para su desempeño, con inclusión de jefaturas. La exigencia académica para los cargos aquí contenidos comprende el Bachiller en Educación Media; además se exige capacitación en investigación criminal; licencia de conducir al día; y carné de portación de armas de fuego oficial. Según corresponda la clase de puestos se exige el grado académico de bachiller universitario o grado de licenciatura y la incorporación al Colegio profesional respectivo. |

Incorpora en este grupo ocupacional estas clases de puestos:





**GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONALES, COORDINADORES Y JEFATURAS**

Incorpora en este grupo ocupacional estas clases de puestos:

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Se identifican en este grupo tres segmentos: profesionales, coordinadores y jefaturas.  Agrupa clases de puestos de ocupaciones que requieren para su ejercicio instrucción académica universitaria, la cual se traduce, como requisito mínimo, según la clase de puesto el grado de bachiller universitario o de licenciatura y la incorporación al Colegio profesional respectivo.  Las actividades se orientan al análisis e investigación, formulación y desarrollo de conceptos, teorías y métodos, asesoramiento o aplicación de los conocimientos; también se caracterizan por la aplicación de las teorías y principios propios de un área.  En este grupo ocupacional también se destacan las clases de puestos de Peritos Judiciales a quienes les corresponde ejecutar labores profesionales en un área especializada, se caracterizan puestos que ilustran al juzgador y a las partes dentro de un proceso, sobre determinados aspectos de interés, para lo cual deben poseer determinados conocimientos técnicos, profesionales y/o científicos que lo califican para rendir un dictamen pericial.  Por otra parte, en el nivel de coordinación se encuentran clases anchas de puestos donde la naturaleza del trabajo es coordinar, asignar, controlar y ejecutar las actividades profesionales, técnicas y administrativas que se realizan en una unidad dentro de la estructura.  También están las clases anchas de puestos que se ubican dentro del rango de jefaturas y donde les corresponde planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades profesionales, técnicas y administrativas, en una estructura organizativa formalmente establecida. |

Estas son las relaciones entre las clases anchas y angostas de puestos de este grupo ocupacional: 







**GRUPO OCUPACIONAL JUECES, FISCALES Y DEFENSORES PÚBLICOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Dentro de este grupo ocupacional se encuentran las clases anchas de puestos de Jueces cuyo objetivo es dirimir los conflictos presentados ante su competencia, para encontrarles solución conforme a un Estado Social y Democrático de Derecho. Su ámbito de acción está establecido al despacho judicial; y la jurisdicción a la que pertenece; así como a los procedimientos que deben seguir según la competencia territorial, y otros elementos particularmente definidos en la normativa vigente. Se encuentran las clases de puestos de Fiscales que les corresponde la ejecución de la acción penal y civil; actuando en representación del Ministerio Público en todas las fases del Proceso Penal. Se tiene también a los Defensores Públicos que son responsables de ejercer la defensa de la persona usuaria, ejecutando las acciones necesarias para asegurar la tutela efectiva del debido proceso y demás derechos reconocidos en su favor, por la Constitución Política e instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Para el ejercicio de las actividades requieren una amplia instrucción académica de nivel superior lo cual se traduce, como requisito mínimo, en la posesión del grado de licenciatura y la incorporación al Colegio profesional respectivo. |

A continuación, se presenta las respectivas clases anchas y angostas para el Grupo Ocupacional de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos:





**GRUPO OCUPACIONAL ESTRATO GERENCIAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Conceptualización y otras características** | Grupo ocupacional en el que se encuentran las clases anchas de puestos inmersas en el proceso de definición y formulación de las políticas institucionales, así como la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la institución. Les corresponde la adopción de procesos que requieren características de liderazgo, visión futurista, amplitud de criterios, originalidad para el desarrollo de políticas, identificación con las normas y programas del gobierno judicial. |

Se destacan para este grupo ocupacional lo siguiente:



Finalmente, para el Estrato Gerencial del Poder Judicial:

En el capítulo quinto; se presenta una descripción de las etapas o fases que se realizaron; para establecer los criterios desde el orden técnico; con el propósito de ajustar la Metodología de Valoración de Puestos del Poder Judicial, a la que exige la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.

|  |  |
| --- | --- |
| **Capítulo 5** | **Metodología Valoración de factores por puntos** |



Previo a iniciar con el detalle; sobre la descripción de cada una de las etapas o fases que se realizaron; para establecer los criterios desde el orden técnico, con el propósito de ajustar la Metodología de Valoración de Puestos del Poder Judicial a la que exige la Ley Marco de Empleo Público. Podemos establecer con claridad que la metodología de valoración de puntos; requiere de la construcción y definición de una serie nuevos elementos técnicos, siendo uno de ellos el peso o valor relativo para cada clase de puesto, mediante el establecimiento de factores y subfactores por puntos.

El ajuste de la metodología se construye a fin de que esta pueda ser aplicada de forma integral para todas las clases anchas de puestos de la escala salarial del Poder Judicial y no de manera individual o aislada ya que la definición de los factores y microfactores están definidos bajo el esquema del Poder Judicial como un todo y no desintegrada pues tal y como lo analizamos y presentamos en el Capítulo anterior; está conformado por cargos de naturaleza gerencial, profesional, técnica, asistencial, auxiliar y operativa representadas en 464 descripciones de clases angostas de puestos, que permiten conocer la naturaleza del trabajo, funciones, condiciones de trabajo, requisitos; entre otros elementos que son analizados para establecer lo que conocemos como salario base y que se observa en el instrumento denominado Índice Salarial constituido por 210 clases anchas de puestos.

Anticipándonos; sobre lo que vamos a detallar de seguido; la aplicación de la metodología establece que es necesario efectuar una revisión integral al contenido de cada una de las descripciones de clases angostas de puestos. También corresponde definir como se indicó en líneas atrás, los factores y microfactores compensables; los grados para cada uno de ellos, la definición de los niveles y posteriormente para cada clase angosta de puesto realizar la puntuación por cada factor y microfactor. La definición y aplicabilidad de esta metodología fue altamente compleja para el caso de nuestra institución; toda vez que la estructura ocupacional y salarial de puestos del Poder Judicial involucra una serie de elementos particulares, exigencias, dificultades y diversidad de cargos irrepetibles en el sector público; es decir, la naturaleza del Poder Judicial es única y como ya se indicó en párrafos anteriores, está constituida por 210 clases anchas de puestos para efectos de pago y en ellas incorporadas 464 clases angostas.

La secuencia propuesta por la herramienta de valoración implicó una serie de etapas sucesivas, que de manera general se enuncian:

1. Parte de los salarios base que se encuentran establecidos en el instrumento denominado Índice Salarial vigente, y que está referida a cada una de las anchas de puestos.

2. Análisis y revisión al contenido de cada una de las descripciones de clases angostas de puestos; que conforman cada clase ancha.

2.Definición de los factores de valoración claves; así como de los subfactores.

3. Operacionalización de los factores compensables; esto es, desagregarlos en sus subfactores.

4. Ponderación de los factores, subfactores. Esto es asignarles un peso porcentual que indique su participación en una escala de 1 a 100 %.

5.Aplicación de una fórmula progresiva para la escala de valoración. (factores y subfactores).

6.Elaboración de un Manual de Valoración con grados para los factores y subfactores que mida la amplitud e intensidad de su presencia en las clases de puestos.

7. Evaluar las clases de puestos a través de la metodología por puntos, a fin de asignar a cada clase angosta de puesto el puntaje que corresponda; según el Manual de Valoración de Puntos.

9.Valoración y análisis de los puntajes obtenidos en cada clase de puesto angosta, para obtener un puntaje de referencia para la clase ancha.

**La base de la aplicación de la Metodología de Factores por puntos; son las descripciones de clases de puestos.**

El punto de partida para la aplicación de la Metodología de Factores por Puntos en la institución es la información contenida en cada una de las 464 descripciones de clases de puestos existentes ya que sobre el análisis del contenido a la información que se consigna en cada una de ellas, se establecen los factores y subfactores de valoración.

En la siguiente figura se muestran los componentes que contienen actualmente las distintas descripciones de clases angostas de puestos del Poder Judicial.

Diagrama

Descripción generada automáticamente

Recordemos que una descripción de clase de puesto es un instrumento de orden técnico que consigna de manera resumida y concisa información objetiva que identifica las tareas típicas, las responsabilidades, condiciones de trabajo, consecuencias del error y los requisitos que cualquier ocupante de un puesto debe reunir para cumplir con el trabajo y el ámbito de ejecución.

**¿Cuáles son los grandes factores de valoración para la institución?**

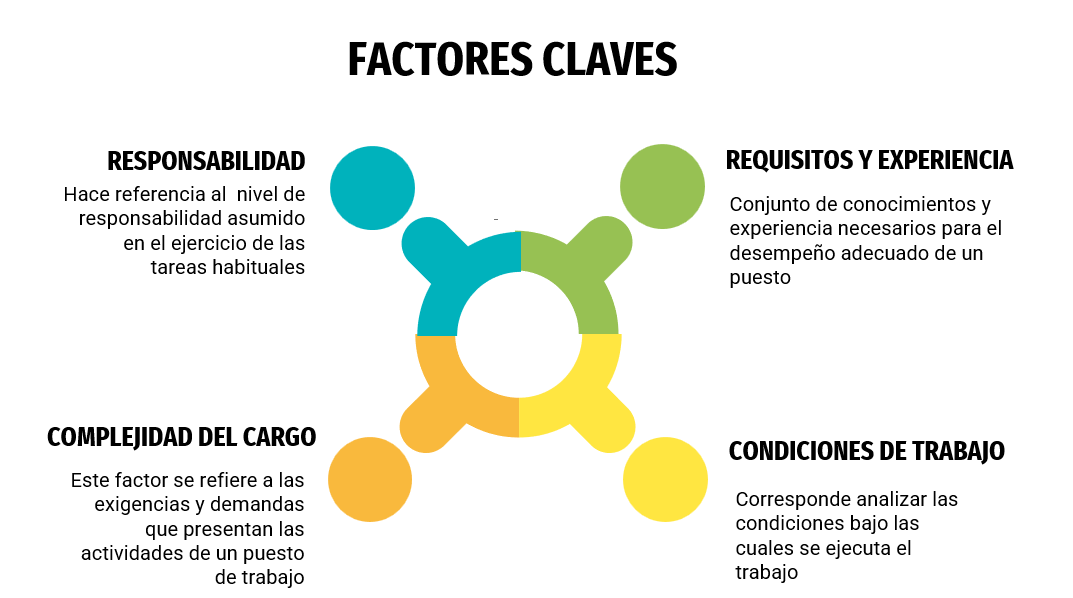
Si bien, existen un sin número de factores que se han utilizado para la aplicación de la metodología de valoración de factores por puntos; se han determinado cuatro grandes áreas o dimensiones que se aceptan de manera casi universal, siendo estos: Cualificaciones requeridas y dificultad técnica; Responsabilidades, Esfuerzos requeridos y Condiciones en las que se desenvuelve el trabajo.

Estos factores se definen para clasificar y valorar los puestos de trabajo y se reitera constituyen el conjunto de aptitudes, responsabilidades y condiciones que pueden estar presentes en ellos y son elementos para valorar en cada cargo en función de la ponderación e intensidad en la que se presenten.

También, como ya lo vimos en líneas anteriores, estos factores se pueden dividir cada uno de ellos en subfactores o microfactores. La definición e interpretación de los factores y subfactores, está sujeta a cada organización, asimismo, también se debe adaptar el contenido del método de clasificación, a las características de la organización, garantizando que la selección, formulación y redacción de cada subfactor, refleje las características particulares de las funciones que se desarrollan y realizan en la organización donde se va a implementar este sistema.

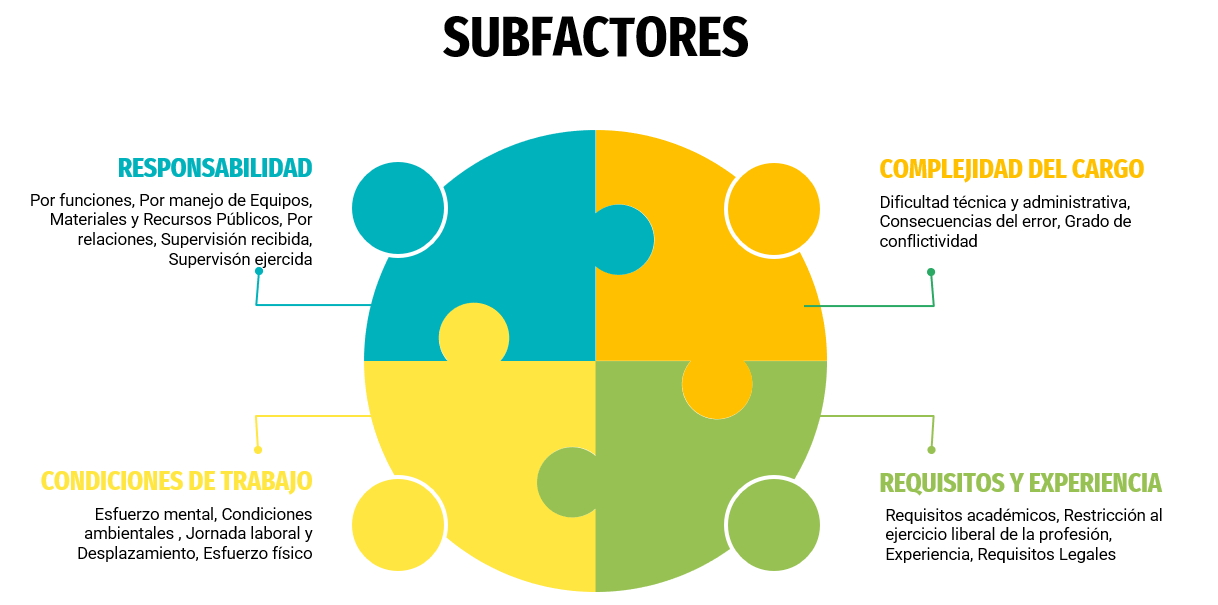
Es así, que los criterios que se toman para la selección de los factores universales o claves para el Poder Judicial fueron definidos en función del análisis efectuado al contenido de cada una de las descripciones de clases de puestos angostas de la institución, la naturaleza de la institución y la estructura ocupacional de puestos y sin dejar de lado el conocimiento sobre el accionar de los distintos puestos de trabajo.

En la siguiente imagen observamos el detalle de los cuatro grandes factores de valoración necesarios y suficientes para valorar los puestos de trabajo del Poder Judicial.



Se tiene que para la institución los factores claves *Responsabilidad y Complejidad del Cargo*; son muy apreciados; sobre todo para aquellos puestos que están directamente relacionados con el precepto que constitucionalmente se le ha otorgado al Poder Judicial, es decir la administración de justicia. También podemos establecer que se suman a estos dos factores, el de *Requisitos y Experiencia*; así como *Condiciones de trabajo*. Es importante señalar, que los cuatro grandes factores; además de que son de relevancia en la institución; también son aplicables para todos los puestos de la institución.

Ahora bien, los cuatro grandes factores de base se deben de descomponer en subfactores que permitan tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes puestos de la institución. En la siguiente figura se muestra la descomposición de los factores en subfactores, veamos:



Tal y como podemos observar el factor Responsabilidad; se divide en subfactores *Por funciones, Por manejo de equipos, materiales y recursos públicos, Por relaciones, Supervisión ejercida y Supervisión recibida* y así sucesivamente con el resto de los grandes factores claves. Es así como se han definido un total de 16 subfactores de valoración.

**¿Qué debemos comprender por cada factor y subfactor?**

Resulta indispensable para seguir adelante con el proceso de operacionalización definir cuáles son y qué comprenden los grandes factores, lo cual implica la elaboración de una propuesta técnica.

Para la identificación de los factores, estos deben de cumplir con ciertos requisitos. El primer requisito es la especificad, es decir, lo que define al factor o al subfactor y lo diferencia de los otros; por ejemplo, el subfactor educación debe tener una definición y se va a diferenciar del subfactor de experiencia. La segunda es la discriminación; esto nos dice que los factores y subfactores deben de presentarse en distintos grados de intensidad para diferenciar su valor entre los puestos. Otro elemento es la objetividad; es decir que los factores y subfactores se refieran al puesto y no a la persona, los factores y subfactores deben ser estructurales y no personales. Recordemos que el puesto es una unidad de trabajo que está conformada por tareas y que tiene como característica ser impersonal y específico; tiene una especificidad y una ubicación dentro de la organización, debemos comprender que el puesto se debe de diferenciar de la persona que lo ocupa, el puesto tiene una razón de ser, una misión dentro de la organización fue creado para cumplir cierto rol y tareas.

Es así, que a continuación se muestran las definiciones de los factores y subfactores compensables del Poder Judicial y que cumplen con los requisitos de especificidad, discriminación, y objetividad, descritas desde un marco técnico conceptual para el Poder Judicial.

**FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN DE PUESTOS PODER JUDICIAL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FACTOR** | **RESPONSABILIDAD** | | | | |
| **Descripción:** | Este factor evalúa el nivel de responsabilidad asumido en el ejercicio de las tareas habituales, es decir, el relacionado con el grado de autonomía y la libertad para tomar decisiones, las consecuencias de las decisiones, errores y acciones tomadas, la complejidad de las relaciones internas y externas que debe asumir el puesto. También mide el nivel de supervisión y dirección ejercida sobre el trabajo de otros, la responsabilidad ejercida en la dirección de personas. | | | | |
| **SUBFACTOR** | **POR FUNCIONES** | **POR MANEJO EQUIPOS, MATERIALES Y RECURSOS PÚBLICOS** | **POR RELACIONES** | **SUPERVISIÓN** | |
| **Descripción:** | Corresponde analizar desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia, la responsabilidad del cargo por el cumplimiento adecuado de las labores, y las implicaciones que ellas tienen para los procesos**;** de la oficina o despacho judicial; o bien, para la institución. Si las actividades están sujetas a plazos o tiempos definidos, y el impacto en cuanto a posibles atrasos o problemas si estas no se ejecutan con calidad, precisión, y cuidado. En cuanto a este factor, debe analizarse el impacto del puesto en la participación de implantación de políticas, planes y programas que permitan alcanzar los objetivos de la oficina o despacho judicial donde se ubica y que se ven reflejadas en las metas estratégicas institucionales. Además, se debe revisar el margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la toma de decisiones. Si es responsable por suministrar información veraz y oportuna a los niveles superiores, si es responsable por el manejo de información altamente confidencial y la interpretación de políticas. | Implica la responsabilidad directa que tiene el puesto por el manejo o utilización sobre equipos, herramientas, materiales, valores (títulos valores o dinero en efectivo), presupuestos; y el costo de ellos; para el debido cumplimiento de las labores asignadas. | Se debe establecer el tipo de relaciones que tiene el puesto con las personas servidoras usuarias (internas, externas o ambas); la frecuencia de estas, la forma en que se desarrollan (personal, virtual, vía telefónica y otro medio); y fundamentalmente, la calidad y la cantidad de los datos o información que se brinda. | Se refiere al grado de independencia con que planifica y organiza su trabajo; y da cumplimiento a las obligaciones del cargo que ocupa (supervisión recibida), y sobre la responsabilidad al seguimiento y cumplimiento de los objetivos asignados a las personas servidoras judiciales a su cargo (supervisión ejercida); y que se ven reflejadas en las metas estratégicas institucionales. Debe de analizarse de quién depende jerárquicamente el puesto, cómo se le evalúa su labor y cómo se ejecuta esa evaluación. Es importante decidir apropiadamente el grado o tipo de supervisión que se ejerce sobre el puesto, pues determina la libertad para actuar en relación a las obligaciones y responsabilidades del cargo. | |
| **SUPERVISÓN**  **RECIBIDA** | **SUPERVISIÓN**  **EJERCIDA** |
| Se refiere al grado de independencia que tiene el puesto (libertad para actuar) para planificar, organizar y ejecutar las labores; a fin de cumplir con las obligaciones del cargo. Se debe revisar si existen procedimientos, métodos y normas definidas, o bien, si estos se deben de establecer con base en precedentes; durante la ejecución del trabajo o de acuerdo con los problemas o situaciones que se presenten. | La responsabilidad que se deriva de orientar, asignar y de realizar el seguimiento respectivo a las metas u objetivos definidos de los puestos que tiene a cargo. Es necesario analizar la naturaleza de la supervisión, (técnica, especializada, administrativa) , el tipo de naturaleza del trabajo sobre los que tiene la responsabilidad de supervisar (operativa, asistencial, técnico, profesional, científica, otros) ; la forma en que ejerce la supervisión (si es directa o indirecta; por tareas, objetivos, informes), la manera en que se giran las órdenes (verbales, escritas), y el tipo de instrucción (general o precisa). |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FACTOR** | **COMPLEJIDAD DEL TRABAJO** | | |
| **Descripción:** | Este factor se refiere a las exigencias y demandas que presentan las actividades de un puesto de trabajo en función de la importancia relativa del puesto que ocupa, tipo y frecuencia de los problemas que debe atender y resolver, aplicando principios generales, conocimientos formales o informales, la práctica y la experiencia laboral.  Se debe analizar si por la naturaleza del trabajo le corresponde la planificación y coordinación de las actividades; con otras oficinas o despachos judiciales; o bien, con dependencias externas (públicas o privadas); si las tareas son rutinarias o variadas; es decir si le imponen cambios frecuentes de condiciones y problemas para solucionar, para los cuales no existen precedentes claramente definidos.  Posibilidad de que las decisiones que se tomen puedan causar conflictos con personas usuarias de los servicios que se prestan, organizaciones públicas y privadas.  Se debe revisar la magnitud y ámbito de los programas; desde la óptica presupuestaria, y su alcance sea por Área, Unidad, Oficina Judicial, Despacho Judicial, Departamento, Dirección o Institucional.  Se debe revisar los errores que eventualmente se comentan y puedan repercutir sobre procesos, equipos, materiales, económicos o de imagen a causa de la realización habitual de las actividades del puesto. | | |
| **SUBFACTOR** | **DIFICULTAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA** | **CONSECUENCIAS DEL ERROR** | **GRADO DE CONFLICTIVIDAD** |
| **Descripción:** | Corresponde establecer la naturaleza del trabajo, propósito, métodos y procedimientos para su ejecución, en función de la importancia relativa del puesto (operativa, auxiliar, asistencial, técnica, profesional, científica, gerencial). Es necesario establecer si las actividades del puesto exigen análisis de problemas de diversos grados de dificultad, planificación de actividades y coordinación de éstas con las de otros puestos destacados en las oficinas o despachos judiciales; y si las tareas son rutinarias, variadas; o bien, si se le imponen cambios frecuentes en condiciones y problemas, debiendo aplicar su juicio y criterio para su resolución con base en precedentes no establecidos con claridad. | La valoración del factor se debe revisar en función de los posibles errores que eventualmente se comentan en el puesto y pueden generar repercusiones sobre procesos, equipos, materiales, económicos o de imagen a causa de la realización habitual de las actividades del cargo. Se debe determinar si pueden ser detectados y corregidos sin problemas de trascendencia o si producen atrasos, daños o pérdidas. También si los errores pueden poner en peligro la integridad física de los compañeros o de terceras personas. En los casos que corresponda, pueden tener consecuencias administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles. | Por la naturaleza del puesto, deberes y responsabilidades se pueden originar conflictos, problemas o situaciones de algún tipo con las personas servidoras usuarias, de los servicios que presta la institución y las posibles implicaciones que puedan producirse. |

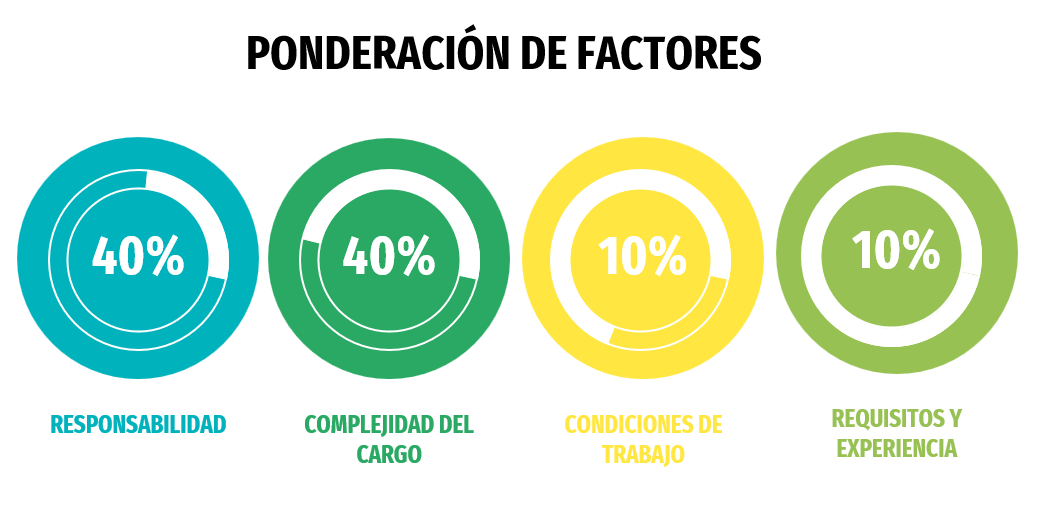
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **FACTOR** | **CONDICIONES DE TRABAJO:** | | | |
| **Descripción:** | Corresponde analizar las condiciones bajo las cuales se ejecuta el trabajo, para los distintos subfactores sobre los que el puesto no puede ejercer control alguno y se asume que se han tomado todas las medidas de seguridad e higiene ocupacional apropiadas para eliminar o minimizar las condiciones de trabajo no deseadas; las que permanecen son inevitables.  Así como las exigencias del puesto; jornadas laborales (diurnas, nocturnas, mixtas), horarios, roles de trabajo, prestar los servicios cuando sean requeridos y desplazamiento. | | | |
| **SUBFACTOR** | **ESFUERZO MENTAL** | **CONDICIONES AMBIENTALES** | **JORNADA LABORAL Y DESPLAZAMIENTO** | **ESFUERZO FÍSICO** |
| **Descripción:** | Corresponde establecer el grado y la continuidad de pensamiento exigidos en el puesto para planear, organizar y ejecutar las actividades; además de la concentración mental necesaria para atender la variedad de las tareas y de los problemas que se presenten en el desempeño del cargo; así como, la capacidad de adaptación que exige el puesto para acomodarse a cambios rápidos; o bien, para atender varias actividades simultáneamente. | Los puestos pueden incluir grados progresivos de exposición a intensidades variantes de factores inevitables físicos y ambientales, que aumentan el riesgo de accidente, enfermedad o incomodidad física. Ejemplos de estas actividades incluyen: humos tóxicos o desagradables, temperaturas extremas, ruido elevado, vibraciones, suciedad, polvo, y exposición inevitable a sustancias peligrosas, equipos y/o situaciones de peligro para su salud que conlleva el ejercicio de las funciones. | Revisar qué tipo de jornada laboral, horarios o roles de trabajo, tiene el puesto, así como, si debe extender su jornada laboral a fin de prestar los servicios cuando sean necesarios; y si debe desplazarse a diversos lugares del país o fuera en los casos que corresponda. | Se contempla si las actividades del puesto demandan actividad física, que varían en intensidad, duración o frecuencia; o cualquier combinación de estos factores, que producen estrés o fatiga físicos. Ejemplos de estas actividades incluyen: levantar, cargar, descargar equipo, objetos, materiales, psicotrópicos, manipular cadáveres, tirar, empujar, escalar, caminar, cargar, estar sentado, permanecer y/o trabajar en posiciones incómodas, u otras circunstancias inusuales. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **FACTOR** | **REQUISITOS Y EXPERIENCIA** | | | |
| **Descripción:** | Determina el grado de estudios académicos requeridos, la experiencia; y las autorizaciones legales o técnicas; necesarias para el adecuado desempeño de las actividades incluidas en el puesto. | | | |
| **SUBFACTOR** | **REQUISITOS ACADÉMICOS** | **RESTRICCCIÓN AL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN** | **EXPERIENCIA** | **REQUISITOS LEGALES** |
| **Descripción:** | Nivel de estudios académicos requeridos para poder desempeñar adecuadamente las actividades incluidas en el puesto. | Consiste en la incompatibilidad o imposibilidad de ejercer fuera de la institución, cualquier otra actividad laboral pública o privada; según las normas vigentes establecidas. | Grado de experiencia requerido para desempeñar satisfactoriamente el puesto. | Todas aquellas autorizaciones legales o técnicas, e incorporaciones debidamente certificadas; necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo. Tales como como licencias, incorporaciones a colegios profesionales, permisos de portación de armas, entre otros. |

**La ponderación de los factores y subfactores de evaluación ¿En qué consiste la ponderación de los factores y subfactores?**

La ponderación de los factores y subfactores de evaluación consiste en determinar su importancia relativa y asignar a cada uno de ellos un valor numérico. Esta fase de la metodología es sumamente relevante ya que tiene repercusiones en las etapas siguientes. Para la asignación de los pesos a cada factor y subfactores, se realizó un análisis exhaustivo de las descripciones de clases angostas de puestos, la razón de ser de la institución y la cantidad de puestos según cada descripción de clase de puesto. Todas estas variables permitieron establecer en primer lugar la importancia de cada gran factor y posteriormente el peso relativo para cada subfactor.

De acuerdo con la importancia relativa se asigna un porcentaje cuya suma constituye el 100%. La ponderación de los factores es el siguiente detalle:



Como se observa, en la ponderación de los cuatro factores, se asignó a Responsabilidad y Complejidad del Cargo, un peso del 40% respectivamente, para los factores de Requisitos y Experiencia y a Condiciones de Trabajo, un 10%, mismo valor para ambos.

Una vez ponderados los Factores, se realizó el mismo ejercicio con los subfactores, distribuyendo entre estos los porcentajes asignados al factor correspondiente. Veamos en detalle la distribución.

**Tabla de Ponderación**

| **Factores** | **Ponderación** | **Número de Puntos** |
| --- | --- | --- |
| **Responsabilidad** | **40%** | **1200** |
| Por funciones | 60% | 720 |
| Por manejo de Equipos, Materiales y Recursos Públicos | 10% | 120 |
| Por relaciones | 10% | 120 |
| Supervisión recibida | 10% | 120 |
| Supervisión ejercida | 10% | 120 |
| **Complejidad del Cargo** | **40%** | **1200** |
| Dificultad técnica y administrativa | 60% | 720 |
| Consecuencias del error | 30% | 360 |
| Grado de conflictividad | 10% | 120 |
| **Condiciones de Trabajo** | **10%** | **300** |
| Esfuerzo mental | 50% | 150 |
| Condiciones ambientales | 20% | 60 |
| Jornada laboral y Desplazamiento | 20% | 30 |
| Esfuerzo físico | 10% | 30 |
| **Requisitos y Experiencia** | **10%** | **300** |
| Requisitos académicos | 50% | 150 |
| Restricción al ejercicio liberal de la profesión | 20% | 60 |
| Experiencia | 20% | 60 |
| Requisitos legales | 10% | 30 |
| **TOTAL** | **100%** | **3000** |

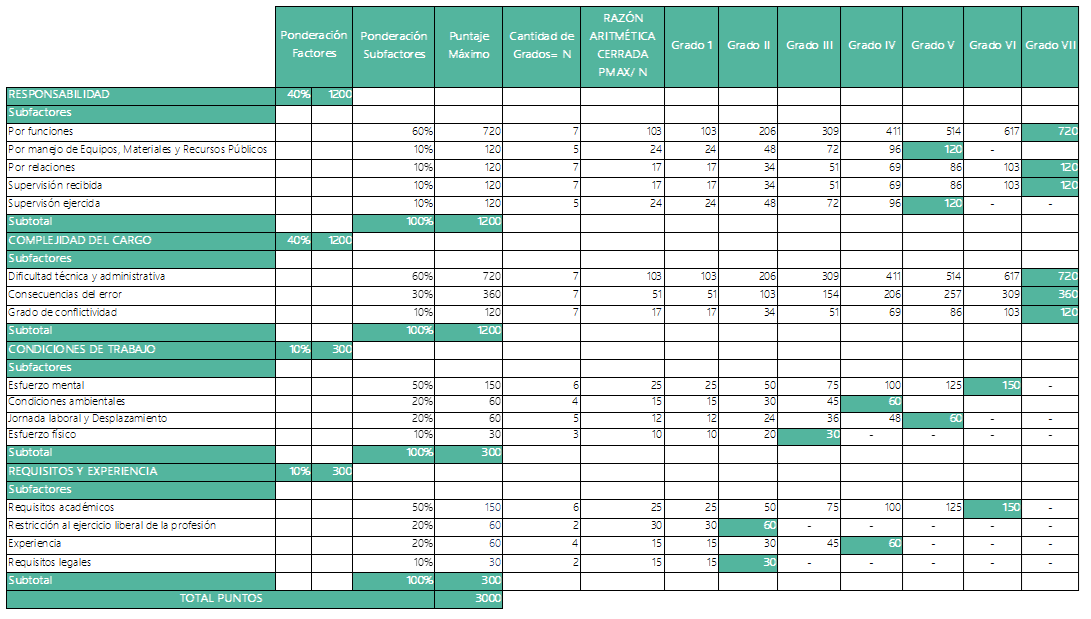
**Fuente: Construcción propia**

El primer factor, que se ha denominado *Responsabilidad,* está formado por cinco subfactores, el segundo llamado *Complejidad del Cargo,* por tres subfactores; el tercero que se ha denominado *Condiciones de Trabajo*; cuenta con cuatro subfactores y el cuarto *Requisitos y experiencia*; con cuatro subfactores, todos alineados con las particularidades de los cargos de la institución.

**La Tabla de Ponderación**

En la siguiente tabla de ponderación se indica la importancia relativa de cada factor y subfactor para la institución. La tabla de ponderación será utilizada para evaluar para todas las clases angostas de puestos. Tal y como se explicó anteriormente; en primera instancia se clasificaron los factores y subfactores; posteriormente se les asignó el peso relativo.

**TABLA DE PONDERACIÓN DE FACTORES Y SUBFACTORES**



**Fuente: Construcción propia**

Para obtener el puntaje máximo de cada factor y subfactor se determinó una escala de 3000 puntos y se utilizó para asignar el peso de los factores y subfactores una progresión aritmética debido a que es una de las más habituales para este tipo de valoraciones.

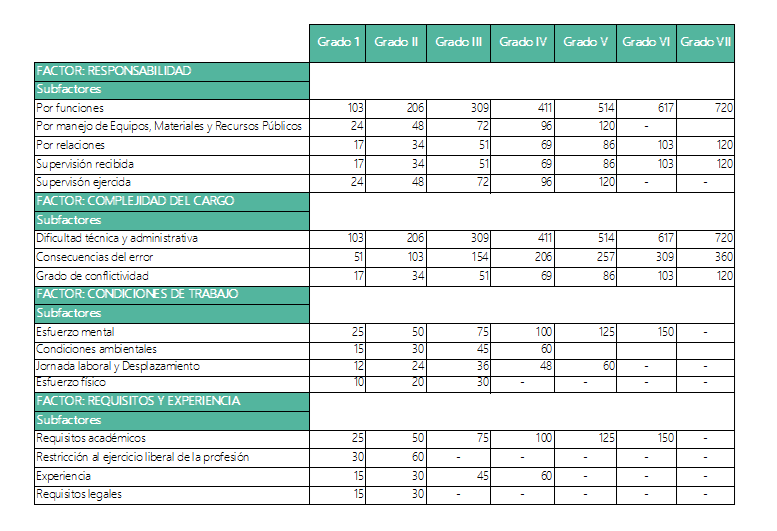
La lógica de dicho procedimiento radica en que el peso propio de cada subfactor, depende de la dispersión existente en la distribución de frecuencias de los grados de los subfactores, de tal modo que en la medida que los subfactores tengan un mayor número de niveles, tendrán un recorrido más amplio, produciendo de esta manera una diferenciación mayor entre el valor de los casos en ambos extremos. De este modo, en la medida que exista un mayor número de niveles en el subfactor, éste tendrá un peso más discriminante, siendo su peso, por tanto, más grande.

Los niveles o grados en los que se dividió cada uno de los subfactores son visibles en la Tabla de Ponderación; el número de niveles varía de unos factores y subfactores a otros. Por ejemplo, el subfactor de responsabilidad por funciones; se subdivide en siete grados, mientras que el subfactor de manejo de Equipos, Materiales y Recursos Públicos, cuenta con cinco grados; los subfactores relaciones y supervisión recibida; ambos tienen siete grados; y supervisión ejercida cinco.

Es así, que el número de grados en los que está subdividido cada factor, oscila en un rango que va desde 1 hasta 7, teniendo más grados aquellos subfactores que tienen mayor peso relativo. La graduación depende principalmente de la intensidad y de la frecuencia de cada uno de los subfactores. Lo anterior, se puede observar en la siguiente tabla:

**INTEGRACIÓN DE PUNTOS A LOS GRADOS DEL FACTOR Y SUBFACTOR**

**A EVALUAR A TRAVÉS DE LA PROGRESIÓN ARITMÉTICA**



**Fuente: Construcción propia**

El cuadro siguiente muestra un ejemplo de ponderación de los grados en un subfactor:

**Ejemplo de Ponderación para los grados de un subfactor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Experiencia** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **15** | De 0 a 1 año de experiencia |
| **II** | **30** | Más de 1 año a 3 años de experiencia |
| **III** | **45** | Más de 3 años a 5 años de experiencia |
| **IV** | **60** | Más de 5 años de experiencia |

1. 15 es el puntaje asignado al subfactor de Experiencia (base puntual)
2. 30 es el resultado del grado I **+** la base puntual
3. y (IV) 45 y 60 respectivamente se obtuvieron de manera progresiva

**EL Manual de Valuación de Puestos por puntos**

El Manual de Valoración de Puestos se ha elaborado sobre la base de la Metodología de Factor por Puntos, este recopila con precisión las definiciones de cada factor y grado/nivel, así como las puntuaciones correspondientes al valor de los mismos. Tal y como lo hemos visto se han establecido 16 subfactores, divididos en los distintos niveles o grados que oscilan entre 1 y 7; que se aplican a la totalidad de las descripciones de clases angostas de puestos, comprendiendo que existen características comunes en el universo de puestos; pero cada uno de ellos en los subfactores tienen distinta intensidad. Veamos el detalle:

**DESCRIPCIÓN ESPECÍFICAS DE FACTORES, SUBFACTORES Y GRADOS**

**FACTOR: RESPONSABILIDAD.** Este factor evalúa el nivel de responsabilidad asumido en el ejercicio de las tareas habituales, es decir, el relacionado con el grado de autonomía y la libertad para tomar decisiones, las consecuencias de las decisiones, errores y acciones tomadas, la complejidad de las relaciones internas y externas que debe asumir el puesto. También mide el nivel de supervisión y dirección ejercida sobre el trabajo de otros, la responsabilidad ejercida en la dirección de personas.

**SUBFACTOR: POR FUNCIONES.** Corresponde analizar desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia, la responsabilidad del cargo por el cumplimiento adecuado de las labores, y las implicaciones que ellas tienen para los procesos**;** de la oficina o despacho judicial; o bien, para la institución. Si las actividades están sujetas a plazos o tiempos definidos, y el impacto en cuanto a posibles atrasos o problemas si estas no se ejecutan con calidad, precisión, y cuidado. En cuanto a este factor, debe analizarse el impacto del puesto en la participación de implantación de políticas, planes y programas que permitan alcanzar los objetivos de la oficina o despacho judicial donde se ubica y que se ven reflejadas en las metas estratégicas institucionales. Además, se debe revisar el margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la toma de decisiones. Si es responsable por suministrar información veraz y oportuna a los niveles superiores, si es responsable por el manejo de información altamente confidencial y la interpretación de políticas.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Por funciones** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **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 su ministra. 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 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 EQUIPOS, MATERIALES Y RECURSOS PÚBLICOS.** Implica la responsabilidad directa que tiene el puesto por el manejo o utilización sobre equipos, herramientas, materiales, valores (títulos valores o dinero en efectivo), presupuestos; y el costo de ellos; para el debido cumplimiento de las labores asignadas.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Por manejo de Equipos, Materiales y**  **Recursos Públicos** | **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. |
| **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.** Se debe establecer el tipo de relaciones que tiene el puesto con las personas servidoras usuarias (internas, externas o ambas); la frecuencia de estas, la forma en que se desarrollan (personal, virtual, vía telefónica y otro medio); y fundamentalmente, la calidad y la cantidad de los datos o información que se brinda.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. |

**SUBFACTOR: SUPERVISIÓN.** Se refiere al grado de independencia con que planifica y organiza su trabajo; y da cumplimiento a las obligaciones del cargo que ocupa (supervisión recibida), y sobre la responsabilidad al seguimiento y cumplimiento de los objetivos asignados a las personas servidoras judiciales a su cargo (supervisión ejercida); y que se ven reflejadas en las metas estratégicas institucionales. Debe de analizarse de quién depende jerárquicamente el puesto, cómo se le evalúa su labor y cómo se ejecuta esa evaluación. Es importante decidir apropiadamente el grado o tipo de supervisión que se ejerce sobre el puesto, pues determina la libertad para actuar en relación a las obligaciones y responsabilidades del cargo.

**SUPERVISÓN RECIBIDA.** Se refiere al grado de independencia que tiene el puesto (libertad para actuar) para planificar, organizar y ejecutar las labores; a fin de cumplir con las obligaciones del cargo. Se debe revisar si existen procedimientos, métodos y normas definidas, o bien, si ~~se~~ estos se deben de establecer con base en precedentes; durante la ejecución del trabajo o de acuerdo con los problemas o situaciones que se presenten.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Supervisión recibida** | **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 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 decisiones; ya que es el responsable por el logro de las metas estratégicas institucionales, el cumplimiento de la misión y establecimiento de visión. |

**SUPERVISÓN EJERCIDA.** La responsabilidad que se deriva de orientar, asignar y de realizar el seguimiento respectivo a las metas u objetivos definidos de los puestos que tiene a cargo. Es necesario analizar la naturaleza de la supervisión, (técnica, especializada, administrativa), el tipo de naturaleza del trabajo sobre los que tiene la responsabilidad de supervisar (operativa, asistencial, técnico, profesional, científica, otros); la forma en que ejerce la supervisión (si es directa o indirecta; por tareas, objetivos, informes), la manera en que se giran las órdenes (verbales, escritas), y el tipo de instrucción (general o precisa).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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.** Este factor se refiere a las exigencias y demandas que presentan las actividades de un puesto de trabajo en función de la importancia relativa del puesto que ocupa, tipo y frecuencia de los problemas que debe atender y resolver, aplicando principios generales, conocimientos formales o informales, la práctica y la experiencia laboral.

Se debe analizar si por la naturaleza del trabajo le corresponde la planificación y coordinación de las actividades; con otras oficinas o despachos judiciales; o bien, con dependencias externas (públicas o privadas); si las tareas son rutinarias o variadas; es decir si le imponen cambios frecuentes de condiciones y problemas para solucionar, para los cuales no existen precedentes claramente definidos.

Posibilidad de que las decisiones que se tomen puedan causar conflictos con personas usuarias de los servicios que se prestan, organizaciones públicas y privadas.

Se debe revisar la magnitud y ámbito de los programas; desde la óptica presupuestaria, y su alcance sea por Área, Unidad, Oficina Judicial, Despacho Judicial, Departamento, Dirección o Institucional.

Se debe revisar los errores que eventualmente se comentan y puedan repercutir sobre procesos, equipos, materiales, económicos o de imagen a causa de la realización habitual de las actividades del puesto.

**SUBFACTOR: DIFICULTAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA:** Corresponde establecer la naturaleza del trabajo, propósito, métodos y procedimientos para su ejecución, en función de la importancia relativa del puesto (operativa, auxiliar, asistencial, técnica, profesional, científica, gerencial). Es necesario establecer si las actividades del puesto exigen análisis de problemas de diversos grados de dificultad, planificación de actividades y coordinación de éstas con las de otros puestos destacados en las oficinas o despachos judiciales; y si las tareas son rutinarias, variadas; o bien, si se le imponen cambios frecuentes en condiciones y problemas, debiendo aplicar su juicio y criterio para su resolución con base en precedentes no establecidos con claridad.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Dificultad técnica y administrativa** | **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 métodos y procedimientos establecidos, las normas y disposiciones administrativas y legales vigentes. |
| **II** | **206** | Trabajo técnico que demanda la aplicación de técnicas o conocimientos específicos. Debe aplicar los procedimientos técnicos, métodos, sistemas, disposiciones administrativas y le gales 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 el éxito del cumplimiento de las metas estratégicas institucionales. |

**SUBFACTOR: CONSECUENCIAS DEL ERROR.** La valoración del factor se debe revisar en función de los posibles errores que eventualmente se comentan en el puesto y pueden generar repercusiones sobre procesos, equipos, materiales, económicos o de imagen a causa de la realización habitual de las actividades del cargo. Se debe determinar si pueden ser detectados y corregidos sin problemas de trascendencia o si producen atrasos, daños o pérdidas. También si los errores pueden poner en peligro la integridad física de los compañeros o de terceras personas. En los casos que corresponda, pueden tener consecuencias administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 perdidas 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. |
| **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 equivoca 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. |
| **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, 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 CONFLICTIVIDAD.** Por la naturaleza del puesto, deberes y responsabilidades se pueden originar conflictos, problemas o situaciones de algún tipo con las personas servidoras usuarias, de los servicios que presta la institución y las posibles implicaciones que puedan producirse.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Grado de conflictividad** | **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 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. Exig e 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 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: CONDICIONES DE TRABAJO.** Corresponde analizar las condiciones bajo las cuales se ejecuta el trabajo, para los distintos subfactores sobre los que el puesto no puede ejercer control alguno y se asume que se han tomado todas las medidas de seguridad e higiene ocupacional apropiadas para eliminar o minimizar las condiciones de trabajo no deseadas; las que permanecen son inevitables. Así como las exigencias del puesto; jornadas laborales (diurnas, nocturnas, mixtas), horarios, roles de trabajo, prestar los servicios cuando sean requeridos y desplazamiento.

**SUBFACTOR: ESFUERZO MENTAL.** Corresponde establecer el grado y la continuidad de pensamiento exigidos en el puesto para planear, organizar y ejecutar las actividades; además de la concentración mental necesaria para atender la variedad de las tareas y de los problemas que se presenten en el desempeño del cargo; así como, la capacidad de adaptación que exige el puesto para acomodarse a cambios rápidos; o bien, para atender varias actividades simultáneamente.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Esfuerzo mental** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **25** | El trabajo exige poco esfuerzo mental. |
| **II** | **50** | El trabajo demanda de cierto esfuerzo mental para coordinar ideas, aplicar el juicio, y atender varias actividades simultáneas. |
| **III** | **75** | 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** | **100** | 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** | **125** | 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** | **150** | El trabajo exige un gran esfuerzo mental; debido a la necesidad de tomar decisiones sobre asuntos sustantivos de relevancia institucional. |

**SUBFACTOR: CONDICIONES AMBIENTALES.** Los puestos pueden incluir grados progresivos de exposición a intensidades variantes de factores inevitables físicos y ambientales, que aumentan el riesgo de accidente, enfermedad o incomodidad física. Ejemplos de estas actividades incluyen: humos tóxicos o desagradables, temperaturas extremas, ruido elevado, vibraciones, suciedad, polvo, y exposición inevitable a sustancias peligrosas, equipos y/o situaciones de peligro para su salud que conlleva el ejercicio de las funciones.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Condiciones ambientales** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **15** | Trabaja en condiciones ambientales controladas dentro de una oficina o despacho judicial. |
| **II** | **30** | 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** | **45** | 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 o bacterias (factor de riesgo biológico); radiaciones ionizantes; con una probabilidad de peligros para la salud. |
| **IV** | **60** | 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: JORNADA LABORAL Y DESPLAZAMIENTO.** Revisar qué tipo de jornada laboral, horarios o roles de trabajo, tiene el puesto, así como, si debe extender su jornada laboral a fin de prestar los servicios cuando sean necesarios; y si debe desplazarse a diversos lugares del país o fuera en los casos que corresponda.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Jornada laboral y Desplazamiento** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **12** | El trabajo no demanda extender su jornada laboral ni el desplazamiento fuera de la oficina o despacho judicial. Además, le puede corresponder trasladarse a distintos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos. |
| **II** | **24** | 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. |
| **III** | **36** | 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 y prestar los servicios cuando sean requeridos. |
| **IV** | **48** | 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; y prestar los servicios cuando sean requeridos. |
| **V** | **60** | 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. |

**SUBFACTOR: ESFUERZO FÍSICO.** Se contempla si las actividades del puesto demandan actividad física, que varían en intensidad, duración o frecuencia; o cualquier combinación de estos factores, que producen estrés o fatiga físicos. Ejemplos de estas actividades incluyen: levantar, cargar, descargar equipo, objetos, materiales, psicotrópicos, manipular cadáveres, tirar, empujar, escalar, caminar, cargar, estar sentado, permanecer y/o trabajar en posiciones incómodas, u otras circunstancias inusuales.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Esfuerzo físico** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **10** | Trabajo que demanda mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral. |
| **II** | **20** | 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** | **30** | 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. |

**FACTOR: FACTOR: REQUISITOS Y EXPERIENCIA.** Determina el grado de estudios académicos requeridos, la experiencia; y las autorizaciones legales o técnicas; necesarias para el adecuado desempeño de las actividades incluidas en el puesto.

**SUBFACTOR: REQUISITOS ACADÉMICOS.** Nivel de estudios académicos requeridos para poder desempeñar adecuadamente las actividades incluidas en el puesto.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Requisitos académicos** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **25** | Segundo Ciclo de Enseñanza General Básica (sexto grado primaria). |
| **II** | **50** | Conclusión de Estudios de Educación Diversificada (Bachiller en secundaria). |
| **III** | **75** | Técnico Medio |
| **IV** | **100** | Estudios de una carrera universitaria (créditos universitarios) |
| **V** | **125** | Grado universitario Bachiller |
| **VI** | **150** | Grado universitario Licenciatura |

**SUBFACTOR: RESTRICCCIÓN AL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN.** Consiste en la incompatibilidad o imposibilidad de ejercer fuera de la institución, cualquier otra actividad laboral pública o privada; según las normas vigentes establecidas.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Restricción al ejercicio liberal de la profesión** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **30** | El trabajo no tiene restricciones al ejercicio profesional. |
| **II** | **60** | El trabajo tiene restricciones al ejercicio profesional. |

**SUBFACTOR: EXPERIENCIA.** Grado de experiencia requerido para desempeñar satisfactoriamente el puesto.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUBFACTOR** | **Experiencia** | **Grado** | **Puntos** | **Descripción del grado** |
| **I** | **15** | De 0 a 1 año de experiencia |
| **II** | **30** | Más de 1 año a 3 años de experiencia |
| **III** | **45** | Más de 3 años a 5 años de experiencia |
| **IV** | **60** | Más de 5 años de experiencia |

**SUBFACTOR: REQUISITOS LEGALES.** Todas aquellas autorizaciones legales o técnicas, e incorporaciones debidamente certificadas; necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo. Tales como como licencias, incorporaciones a colegios profesionales, permisos de portación de armas, entre otros.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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). |

**Puntuación de las clases de puestos**

Para establecer la puntuación, primero ordenamos de forma ascendente las clases anchas de puestos, en función de los salarios base; según información que está consignada en el Índice Salarial vigente a la fecha. Se tomó cada una de las descripciones de clases angostas de puestos, las que fueron revisadas y analizadas con detalle. Para tales efectos, se consideró la descripción establecida para el factor y cada uno de los grados del subfactor. Luego se elaboró una hoja de trabajo de valoración que permitió asignarle a cada clase angosta de puesto el puntaje que correspondía a la descripción de cada factor y subfactor; con el propósito de encontrar un puntaje total de referencia para la clase ancha.

Tal y como se indicó, se preparó hoja de valoración (herramienta excel), en esta hoja de trabajo además de incluir todos los factores y subfactores, se ordenó del salario base menor al salario base mayor, información sustraída del Índice Salarial (vigente a la fecha); según cada clase ancha de puesto (considerando las clases angostas que la conforman), a fin de asignarle a cada una de estas los puntos correspondientes de acuerdo con lo que establece el Manual de Valoración por Puntos.

Recordemos que el Índice Salarial tiene una distribución jerárquica y que cada salario base asignado a cada clase ancha de puesto, es el resultado de las recomendaciones técnicas, sin dejar de lado que, para algunas de ellas, ha predominado la política administrativa de las instancias superiores.

Para cada clase angosta de puesto y por cada factor y subfactor se seleccionó el grado y el nivel aplicable que refleja la intensidad, que se deriva del análisis de los elementos constitutivos de las funciones y de las tareas de cada cargo.

**Resultados de la herramienta de trabajo**

Una vez completa la matriz (hoja de excel) tras realizar la valoración de cada una de las clases de puestos y debido a que una clase ancha contiene varias clases angostas, fue necesario seleccionar del grupo de clases angostas un puntaje de referencia, para la clase ancha.

Recordemos que la clase ancha es aquella que agrupa un conjunto de clases angostas similares en cuanto a tareas, responsabilidades, complejidad, consecuencia del error, requisitos y experiencia; con una remuneración salarial idéntica. Esta similitud permite asignarle un mismo título a este grupo de clases que lo conforman. Nótese, que la palabra que se utiliza es “similar”, lo cual no refiere a que los puestos que se encuentren dentro de una clase ancha deban ser iguales para todas las clases angostas que agrupa la misma.

Para la determinación del puntaje total de referencia para la clase ancha se utilizaron los siguientes criterios:

1. Siempre que fue posible se escogió el mayor puntaje de referencia dentro del grupo de clases angostas por considerarse que cobija los factores y subfactores relevantes de ese grupo.
2. Debido a que se tiene que mantener la consistencia interna; para algunas clases de puestos no fue posible utilizar el puntaje de referencia mayor; por lo que se tuvo que escoger un puntaje de referencia menor.

Es importante mencionar, que los puntos, son unidades de valor que se asignan a cada factor y se distribuyen entre los grados que los conforman. El punto no tiene valor absoluto o real alguno, por cuanto lo que se busca es medir y expresar con mejor precisión la importancia relativa de las clases de puestos. La cantidad de puntos que corresponde a cada factor depende del valor porcentual que se le ha asignado en  
la ponderación de factores y del número total de puntos que se distribuyen en el sistema, según  
lo definido en la Tabla de Valoración.

En la siguiente matriz, se muestra los puntajes totales de referencia para las clases anchas, ordenadas de manera descendente de acuerdo a la puntuación obtenida como se indica en la siguiente matriz. Es importante aclarar que el ejercicio se realizó con la finalidad de poder establecer un puntaje para cada clase ancha respetando la jerarquización del índice salarial, sin que esto signifique la determinación del salario global, porque el establecimiento del salario global definitivo responde a la política que establezca el gobierno judicial.

| MATRIZ  PUNTAJES TOTALES DE REFERENICA POR CLASE ANCHA | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TITULO DEL PUESTO | RESPONSABILIDAD | COMPLEJIDAD DEL CARGO | CONDICIONES DE TRABAJO | REQUISITOS Y EXPERIENCIA | TOTAL PUNTOS DE REFERENCIA | JUSTIFICACION |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1 | 127 | 89 | 87 | 85 | 388 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2 | 147 | 109 | 138 | 110 | 504 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3 | 168 | 130 | 123 | 110 | 531 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4 | 188 | 150 | 123 | 125 | 586 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL | 188 | 150 | 123 | 125 | 586 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD | 188 | 150 | 123 | 125 | 586 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 243 | 171 | 87 | 110 | 611 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS | 243 | 171 | 87 | 110 | 611 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 1 | 243 | 171 | 87 | 110 | 611 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1 | 250 | 247 | 148 | 110 | 755 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SECRETARIA 1 | 250 | 247 | 148 | 110 | 755 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 2 | 250 | 247 | 148 | 110 | 755 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO 2 | 257 | 254 | 112 | 135 | 758 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ASISTENTE DE RECEPCION DE INDICIOS | 257 | 254 | 112 | 135 | 758 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 3 | 257 | 254 | 112 | 135 | 758 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SECRETARIA 2 | 257 | 254 | 112 | 135 | 758 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| TÉCNICO JUDICIAL 1 | 257 | 254 | 112 | 135 | 758 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3 | 263 | 260 | 124 | 125 | 772 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO EN COMUNICACIONES JUDICIALES | 263 | 260 | 124 | 125 | 772 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 4 | 263 | 260 | 124 | 125 | 772 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO JUDICIAL 2 | 263 | 260 | 124 | 125 | 772 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE DE MORGUE | 270 | 267 | 163 | 110 | 810 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARGADO BODEGA DE PATOLOGÌA | 270 | 267 | 163 | 110 | 810 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SECRETARIA EJECUTIVA 1 | 270 | 267 | 163 | 110 | 810 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO CJIJ | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO EN NORMALIZACIÓN DE FORMATOS JURÍDICOS | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO JUDICIAL 3 | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO SUPERNUMERARIO | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO 1 | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 5 | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SUPERVISOR DE SEGURIDAD | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SECRETARIA EJECUTIVA 2 | 301 | 274 | 148 | 140 | 863 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO 6 | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE DE PROSECRETARIO | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2 | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE DENTAL | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SECRETARIA EJECUTIVA 3 | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO SALA DE LA CORTE | 284 | 281 | 163 | 175 | 903 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARGADO UNIDAD DE RADIOLOGÍA | 315 | 288 | 129 | 175 | 907 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3 | 315 | 288 | 129 | 175 | 907 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO JURÍDICO | 315 | 288 | 129 | 175 | 907 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SECRETARIA EJECUTIVA 4 | 315 | 288 | 129 | 175 | 907 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| COORDINADOR JUDICIAL 1 | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO 4 | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASISTENTE DEL ÁREA DE COORDINACIÓN Y MEJORAMIENTO | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| INVESTIGADOR DE LA DEFENSA PUBLICA | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| OFICIAL DE INSPECCIÓN JUDICIAL | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARGADO DE CAMPO DE TIRO | 305 | 302 | 149 | 175 | 931 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| CUSTODIO DE DETENIDOS | 311 | 325 | 185 | 125 | 946 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| COORDINADOR JUDICIAL 2 | 311 | 325 | 185 | 125 | 946 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| COORDINADOR JUDICIAL 3 | 349 | 322 | 154 | 175 | 1000 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| COORDINADOR OFICINA DE APOYO JURISDICCIONAL | 349 | 322 | 154 | 175 | 1000 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 1 | 349 | 322 | 154 | 175 | 1000 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| AGENTE DE PROTECCION 1 | 353 | 383 | 225 | 125 | 1086 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| INVESTIGADOR 1 | 353 | 383 | 225 | 125 | 1086 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| INVESTIGADOR DE LOCALIZACION Y PRESENTACION | 353 | 383 | 225 | 125 | 1086 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| INVESTIGADOR 2 | 367 | 397 | 225 | 125 | 1114 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| AGENTE DE PROTECCION 2 | 374 | 404 | 225 | 140 | 1143 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| GUÍA CANINO | 374 | 404 | 225 | 140 | 1143 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INVESTIGADOR DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO | 374 | 404 | 225 | 140 | 1143 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INSTRUCTOR CANINO | 381 | 411 | 225 | 140 | 1157 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| OFICIAL INTERVENCIÓN TÁCTICA | 381 | 411 | 225 | 140 | 1157 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| PROFESIONAL 1 | 410 | 416 | 124 | 230 | 1180 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| GESTOR DE CAPACITACIÓN 1 | 410 | 416 | 124 | 230 | 1180 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PROSECRETARIO | 410 | 416 | 124 | 230 | 1180 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 2 | 391 | 422 | 154 | 245 | 1212 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PERITO JUDICIAL 1 | 391 | 422 | 154 | 245 | 1212 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 | 391 | 422 | 154 | 245 | 1212 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| COORDINADOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN LA DEFENSA PÚBLICA | 420 | 427 | 139 | 245 | 1231 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| OFICIAL DE INVESTIGACION | 420 | 427 | 139 | 245 | 1231 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR UNIDAD TÉCNICA ESPECIALIZADA | 420 | 427 | 139 | 245 | 1231 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL 2 | 388 | 443 | 148 | 270 | 1249 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| GESTOR DE CAPACITACIÓN 2 | 388 | 443 | 148 | 270 | 1249 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS | 388 | 443 | 148 | 270 | 1249 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD 1 | 388 | 443 | 148 | 270 | 1249 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE INVESTIGACION 1 | 388 | 443 | 148 | 270 | 1249 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD 2 | 418 | 449 | 139 | 255 | 1261 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SUPERVISOR DE SERVICIO O.I.J. | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ANALISTA EN CRIMINOLOGIA | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE INVESTIGACION 2 | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PERITO EN INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PERITO JUDICIAL 2 | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN INFORMATICA 2 | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD 3 | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ODONTOLOGO | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO DE APOYO AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO DE EMPRESA | 399 | 454 | 154 | 270 | 1277 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD 4 | 428 | 459 | 124 | 270 | 1281 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| PROFESIONAL EN INFORMATICA 3 | 428 | 459 | 124 | 270 | 1281 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvieron las clases angostas que conforman esta clase ancha de puesto. |
| MEDICO RESIDENTE | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO CELDAS OIJ | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD 4 (COORDINADOR DE UNIDAD DTI) | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD DE PSICOLOGIA FORENSE | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 3 | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE GESTION PROGRAMA PARTICIPACION CIUDADANA | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECC. ANAL. ESCR. DOC. DUD. | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECC. FOTOG. Y AUDIOVISUALES | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ADMINISTRADOR DEL JUZGADO DE TRANSITO | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ADMINISTRADOR CENTRO INFANTIL DEL PODER JUDICIAL | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO DE EMPRESA ESPECIALISTA | 434 | 483 | 154 | 255 | 1326 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| GESTOR DE CAPACITACIÓN 3 | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO 1 | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ASESOR OPERATIVO | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO CENTRO ELECTRÓNICO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO 1 | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL | 439 | 488 | 154 | 255 | 1336 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ADMINISTRADOR DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE | 469 | 476 | 124 | 270 | 1339 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SUPERVISOR DE APOYO EN EL AREA DE PSICOLOGIA O TRABAJO SOCIAL | 469 | 476 | 124 | 270 | 1339 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ADMINISTRADOR SALA CONSTITUCIONAL | 469 | 476 | 124 | 270 | 1339 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ADMINISTRADOR REGIONAL 1 | 509 | 533 | 149 | 270 | 1461 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE COMPRAS DIRECTAS | 509 | 533 | 149 | 270 | 1461 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MEDICO 2B | 509 | 533 | 149 | 270 | 1461 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE ADIESTRAMIENTO, INSTRUCCIÓN Y GUÍA CANINO | 509 | 533 | 149 | 270 | 1461 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MEDICO JEFE UNIDAD 1 | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASESOR JURIDICO | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ASESOR CONSEJO SUPERIOR | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PROFESIONAL EN DERECHO 2 | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARGADO DE LA REVISTA JUDICIAL | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARGADO UNIDAD ACCESO A LA JUSTICIA | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ENCARG. OBSERVAT. VIOLENCIA GÉNERO CONTRA LA MUJER | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ABOGADO DEFENSA CIVIL DE LA VÍCTIMA | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO | 581 | 557 | 154 | 270 | 1562 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 4 | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ADMINISTRADOR REGIONAL 2 | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| AUDITOR SUPERVISOR | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MEDICO JEFE UNIDAD 2 | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE INVESTIGACION 3 | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE OFICINA ESPECIALIZADA OPO | 586 | 562 | 149 | 270 | 1567 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE ASESORÍA JURÍDICA | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 4 (JEFE SECCCION ADMINISTRATIVA DTI) | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE ADMINISTRATIVO 4 (JEFE SECCCION ADMINISTRATIVA TI OIJ) | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBJEFE DE LA SECRETARIA DEL OIJ | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INTEGRANTE DEL CONSEJO MÉDICO | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| MÉDICO 3 | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INSPECTOR ASEGURAMIENTO CALIDAD | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECC. LABORATORIO CIENC. FOR. | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECC. DEL. ECONÓMICOS Y FIN. | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECC. LEGITIMACIÓN DE CAPITALES | 591 | 567 | 149 | 270 | 1577 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ADMINISTRADOR REGIONAL 3 | 597 | 573 | 149 | 270 | 1589 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPARTAMENTO 1 | 597 | 573 | 149 | 270 | 1589 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE PROFESIONAL DE INVESTIGACION 2 | 597 | 573 | 149 | 270 | 1589 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SECRETARIO GENERAL O.I.J. | 597 | 573 | 149 | 270 | 1589 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECCION COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES | 597 | 573 | 149 | 270 | 1589 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO 3 | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR DE UNIDAD ACADÉMICA | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO PRENSA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBCONTRALOR DE SERVICIO | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBJEFE DEPARTAMENTO INVESTIGACIONES CRIMINALES | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBJEFE DE PLANES Y OPERACIONES DEL OIJ | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE PROCESO | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBJEFE DEPARTAMENTO 2 | 602 | 595 | 149 | 270 | 1616 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPARTAMENTO PRENSA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL | 625 | 584 | 149 | 270 | 1628 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBDIRECTOR GENERAL 1 | 625 | 584 | 149 | 270 | 1628 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL | 596 | 664 | 124 | 270 | 1654 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| DEFENSOR PÚBLICO | 596 | 664 | 124 | 270 | 1654 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| PROFESIONAL EN DERECHO SECRETARIA TECNICA DE GENERO Y ACCESO A LA JUSTICIA | 596 | 664 | 124 | 270 | 1654 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL COORDINADOR 1 | 609 | 677 | 124 | 255 | 1665 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| FISCAL AUXILIAR | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SECRETARIO DE SALA | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPARTAMENTO INVESTIGACIONES CRIMINALES | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DE PLANES Y OPERACIONES DEL OIJ | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPTO. MEDICINA LEGAL | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPTO.LABORATORIO CIENC. FOR. | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE DEPARTAMENTO 2 | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECRETARÍA TÉCNICA DE ÉTICA Y VALORES | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE CENTRO ELECTRÓNICO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE SECRETARIA TECNICA DE GENERO | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JEFE GESTIÓN DE LA CALIDAD | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SECRETARIO EJEC. CONAMAJ | 598 | 690 | 124 | 270 | 1682 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| ABOGADO DE ASISTENCIA SOCIAL SUPERVISOR | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| DEFENSOR PÚBLICO SUPERVISOR | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| FISCAL | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INSPECTOR ASISTENTE | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROFESIONAL EN DERECHO 3B | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| COORDINADOR JUSTICIA RESTAURATIVA | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBJEFE DE LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JUEZ 1 | 659 | 703 | 149 | 255 | 1766 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JUEZ 2 | 713 | 665 | 149 | 270 | 1797 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JUEZ SUPERNUMERARIO | 713 | 665 | 149 | 270 | 1797 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| CONTRALOR DE SERVICIOS | 713 | 665 | 149 | 270 | 1797 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE CENTRO APOYO, COORD. Y MEJORAMIENTO FUNCIÓN JURISCCIONAL | 713 | 665 | 149 | 270 | 1797 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE OFICINA JUSTICIA RESTAURATIVA | 713 | 665 | 149 | 270 | 1797 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| DIRECTOR GENERAL 1 | 685 | 729 | 149 | 285 | 1848 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| PROVEEDOR JUDICIAL | 685 | 729 | 149 | 285 | 1848 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INSPECTOR GENERAL 1 | 685 | 729 | 149 | 285 | 1848 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| FISCAL ADJUNTO 1 | 685 | 729 | 149 | 285 | 1848 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| JUEZ 3 | 698 | 742 | 164 | 285 | 1889 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| SUBDIRECTOR GENERAL 2 | 698 | 742 | 164 | 285 | 1889 | Dada la conformación de esta clase ancha de puesto; no fue posible considerar el puntaje máximo de referencia obtenido de las clases angostas, por lo que se tuvo que utilizar un puntaje de referencia menor. Aunado lo anterior, se debe mantener la consistencia de los puntajes de referencia totales entre las clases anchas de puestos. |
| INSPECTOR GENERAL 2 | 710 | 771 | 149 | 300 | 1930 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| FISCAL ADJUNTO 2 | 710 | 771 | 149 | 300 | 1930 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JUEZ 4 | 710 | 771 | 149 | 300 | 1930 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| DIRECTOR GENERAL 2 | 912 | 926 | 186 | 285 | 2309 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JUEZ 5 | 912 | 926 | 186 | 285 | 2309 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J. | 972 | 1 020 | 235 | 285 | 2488 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| SUBJEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | 972 | 1 020 | 235 | 285 | 2488 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| FISCAL ADJUNTO 3 | 998 | 1 046 | 211 | 285 | 2540 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J. | 1023 | 1 071 | 211 | 285 | 2590 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR | 1023 | 1 071 | 211 | 285 | 2590 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | 1023 | 1 071 | 211 | 285 | 2590 | Se escogió el mayor puntaje de referencia del grupo de clases angostas por considerar que esa cobija todos los factores relevantes de ese grupo. |
| FISCAL GENERAL | 1049 | 1 097 | 211 | 300 | 2657 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| MAGISTRADO | 1123 | 1 123 | 211 | 300 | 2757 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| MAGISTRADO SUPLENTE | 1123 | 1 123 | 211 | 300 | 2757 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA SALA | 1149 | 1 149 | 211 | 300 | 2809 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| MAGISTRADO VICEPRESIDENTE | 1174 | 1 174 | 211 | 300 | 2859 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |
| MAGISTRADO PRESIDENTE | 1200 | 1 200 | 211 | 300 | 2911 | Se escogió el puntaje de referencia que obtuvo la clase angosta que conforma esta clase ancha de puesto. |

**Fuente: Construcción propia**

El siguiente Capítulo final, se reserva para conocer la dinámica sobre la composición salarial de las distintas clases de puestos en el Poder Judicial y la definición del Salario Global del Poder Judicial

.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Capítulo 6** | **Implementación del Salario Global en el Poder Judicial** | |

Antes de entrar con el análisis de cómo debe el Poder Judicial, establecer la columna salarial global para los puestos exclusivos y excluyentes, de conformidad con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, se hace necesario revisar algunos aspectos relacionados con los incentivos y la composición salarial de las clases de puestos de la institución.

# 

**Componentes salariales Poder Judicial**

En el siguiente apartado se presenta un cuadro resumen con los componentes salariales que reconoce el Poder Judicial, a los puestos de la institución, bajo el esquema de salario base más pluses. (Anexo contiene un mayor detalle de los citados componentes.)

Es importante mencionar que todos aquellos componentes salariales que se cancelaban de manera porcentual fueron nominalizados a partir del 4 de diciembre del 2018, fecha en la que entró en vigencia la ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, la cual en su artículo No. 54 dispuso lo siguiente: “Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.” (el cálculo sobre el salario base fue variado mediante el reglamento de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el artículo 17, que indica que deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018.)

**Componentes salariales reconocidos en el Poder Judicial**

| **Componente** | **Definición** | **Razón de origen** | **Clases a las que se les paga** | **Cálculo** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Reconocimiento por el Ejercicio de la Función Judicial (R.E.F.J.) | Reconocimiento que ha tutelado la institución a la población judicial; por la función judicial que ejerce cada persona judicial en su puesto de trabajo. | Incentivo creado para aumentar la competitividad salarial y estímulo por laborar en el Poder Judicial, además de utilizarlo como elemento de retención para el talento humano. | Aplica para todas las clases de puestos del Poder Judicial. | Es un porcentaje que se reconoce sobre el salario base, según la clase ancha de puesto. Este factor considera 6 grados: 10%, 14%, 18%, 22%, 26% y 30%. |
| Índice de Competitividad Salarial (I.C.S.) | Incentivo que busca que los salarios del Poder judicial no pierdan valor adquisitivo. | Componente salarial creado para que los salarios del Poder Judicial no pierdan valor adquisitivo a lo largo del tiempo. | Aplica para todas las clases de puestos del Poder Judicial. | Porcentaje establecido para la clase de puesto se multiplica por el Salario Base. |
| Anualidad | Incentivo laboral de carácter económico que recibe el trabajador por cada año de labores efectuadas, cuando exista convenio o ley que así lo estipule”.([[21]](#footnote-22)) | Este incentivo surge al amparo del artículo 4 de la ley número 6801, de 24 de agosto de 1982, y sus reformas (Ley de Salarios del Poder Judicial, que modificó totalmente la ley número 2422, de 11 de agosto de 1959). | Se paga a todas las clases de puestos del Poder Judicial. | Se calcula mediante la multiplicación del Salario Base con un porcentaje establecido para cada clase de puesto del Poder Judicial. |
| Prohibición | Incentivo salarial irrenunciable y obligatorio para compensar la inhibitoria de los trabajadores de desarrollar su profesión fuera del Poder Judicial. Es un componente salarial que se cancela sin solicitud previa, es decir, se paga de oficio. | Componente salarial creado para compensar la inhibición obligatoria e irrenunciable del desarrollo de su profesión fuera de la institución para la cual labora. | Clases de puestos, según normativa vigente. | Porcentaje sobre el Salario Base: 65% por Licenciatura en Derecho. Para puestos de Informática, se estipuló 25% sin requisito académico, 30% con título de Bachiller Universitario y 65% para Licenciatura; esto para personas que hayan ingresado a la institución antes del 4 de diciembre del 2018, fecha en que entró en vigencia de la Ley No. 9635, “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, después de dicha fecha, se aplican los siguientes porcentajes: un quince por ciento (15%) bachilleres y un treinta por ciento (30%) licenciados. |
| Dedicación Exclusiva | Obligación que adquiere el profesional con el Poder Judicial, de no ejercer en forma particular ninguna profesión que ostente, con las excepciones que se establezcan en el reglamento y el compromiso del Poder Judicial de retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base. | Compensación salarial que recibe el servidor judicial para que no ejerza la profesión que ostente de manera particular, es decir, fuera del Poder Judicial | Clases de puestos, según normativa vigente. | 20% sobre el salario base (Dedicación Bachiller Universitario) y 65% sobre salario base (Dedicación Licenciatura Universitaria), esto para personas que hayan ingresado antes del 4 de diciembre del 2018, ya que después de esa fecha entró en vigencia la ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, la cual estableció nuevos porcentajes: un diez por ciento (10%) bachilleres y un veinticinco por ciento (25%) licenciados. |
| Carrera Profesional | Incentivo económico, con base en el grado académico, cursos de capacitación, la experiencia profesional, las publicaciones, la labor docente en la Escuela Judicial, experiencia en organismos internacionales y la responsabilidad por el ejercicio de la función judicial, para los funcionarios y empleados que presten sus servicios en puestos que exijan como mínimo el bachillerato universitario.”([[22]](#footnote-23)). | Incentivo económico que se paga de acuerdo al grado académico, para promover la actualización constante de las personas que ocupen clases de puestos profesionales | Clases de puestos de nivel profesional que exijan como mínimo un requisito de bachiller universitario. | Se pagarán Puntos de Carrera Profesional por Grado Académico: Bachiller (10), Licenciatura (20), esto hasta antes del 4 de diciembre del 2018, después de esa fecha entró en vigencia la ley No. 9635, “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, la cual en su artículo No. 53 dispuso: “*El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.”* |
| Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad | Compensación salarial que se le otorga al Chofer de Magistrado por las características especiales que desarrolla esa clase de puesto y su relación directa con los señores Magistrados. | Se crea el componente salarial Particularidad Chofer Magistrado debido a las labores tan específicas y variadas que genera su relación tan cercana con los Magistrados. | Auxiliar de Servicios Generales 4 (Chofer de Magistrado y Chofer de Integrante del Consejo Superior) | 10% sobre el salario base. |
| Disponibilidad | “…Se entenderá por disponibilidad laboral la actitud expectante y permanente, de carácter obligatoria del servidor que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines …”([[23]](#footnote-24)). | Incentivo salarial creado para que el Poder Judicial garantice en días y jornadas inhábiles el buen servicio. | Clases de puestos, según Reglamento.  No es un derecho adquirido, es una compensación mientras la persona cumpla con el Rol de Disponibilidad del despacho. | Porcentaje aplicado al Salario Base. |
| Riesgo | Se entenderá como “Riesgo” todos aquellos factores, actividades, situaciones o acciones propias del trabajo que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son impredecibles para el servidor.[[24]](#footnote-25) | Incentivo creado para compensar labores de ciertas clases de puestos por considerar que realizan funciones de mayor peligrosidad que el resto de puestos de la institución. | Clases de puestos, según disposiciones administrativas. | Porcentaje aplicado sobre el Salario Base. 10% otorgado a puestos del O.I.J. 5% aplicado a Jueces (materia penal) 5% a Defensores Públicos y Fiscales y 5% a vinculados a manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales. |
| Zonaje | Incentivo que se otorga para compensar al beneficiario por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional, se presten servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real, de acuerdo con las zonas.[[25]](#footnote-26) | Incentivo salarial que compensa el desplazamiento de un empleado judicial a una zona lejana de su domicilio real para que desarrolle funciones de interés para el Poder Judicial | Una persona servidora judicial puede solicitar el pago del Zonaje si se desplaza a trabajar a zonas fueras del Gran Área Metropolitana (G.A.M.) | Se aplica un 15% o 20% sobre el Salario Base. |
| Coordinación Jueces | Reconocimiento de carácter temporal que se reconoce por un período de 4 años, según lo dispuesto en el artículo No. 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a aquellos jueces que desarrollan labores de coordinación en los Juzgados y Tribunales. La asignación de dicho porcentaje se realiza de conformidad con el tramo de control de Jueces que asuma quien se nombre coordinador en el despacho. | El plus por “Coordinación de Jueces” tiene su fundamento en lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo No. 101, que señala que en los Tribunales conformados por más de un Juez se debe elegir a uno que se desempeñe como coordinador del despacho para que ejerza su función por un período de 4 años. | Jueces que desarrollan labores de coordinación en los Juzgados y Tribunales | 5% o 7.5% o 10% sobre el salario base según la cantidad de Jueces que se tenga a cargo. |
| Coordinación Peritos Judiciales | Incentivo salarial que se le reconoce a un Perito Judicial de Trabajo Social o Psicología para que asuma labores de coordinación en oficinas regionales, por un período temporal de dos años. | Reconocer la labor de coordinación en una oficina regional del Departamento de Trabajo Social y Psicología. | Peritos Judiciales en Psicología o Trabajo Social | 5% o 7.5% o 10% sobre el salario base según la cantidad de Peritos Judiciales que se tenga a cargo. |
| Coordinación Defensa Pública | Incentivo que se le reconoce a un Defensor Público por la coordinación de una Defensa Pública por un período de dos años. Jefatura de la Defensa Pública elige al Defensor que gana el componente. | Necesidad de que los puestos de coordinación de las Defensas Púbicas no fueran permanentes sino sujetos a plazo, el cual se estableció por 2 años. | Defensores Públicos que desarrollan labores de coordinación dentro de una oficina de Defensa Pública | 5% o 7.5% o 10% sobre el salario base según la cantidad de Defensores Públicos que se tenga a cargo. |
| Responsabilidad de la Protección Radiológica | Incentivo que se reconoce para proteger a la persona que en el Departamento de Medicina Legal se encargue de mantener el programa de protección radiológica operacional. | Según el Reglamento sobre Protección contra las Radiaciones Ionizantes debía de existir en la institución un puesto que velara por el buen desempeño de la protección radiológica operacional. | Encargado de Unidad de Radiología. | 5% sobre el salario base. |
| Incentivo por regionalización | Incentivo salarial adicional de carácter excepcional, para los puestos de la judicatura a los que el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia. | Mejorar el servicio brindado en las zonas más alejadas del país y de mayor conflicto social | Puestos de la judicatura a los que el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia | 25% sobre el salario base. |
| Bonificación por Exclusividad Policial | Retribución percibida por el Policía Judicial encargado de realizar investigaciones criminales, para compensar la obligada y exclusiva prestación de labores a la que se encuentra sujeto dentro del Organismo de Investigación Judicial, por la naturaleza de sus actividades y en función del buen servicio público. | Compensar las labores policiales de investigación criminal, a puestos no profesionales del escalafón policial. | Investigador 1 y 2, Investigador de Localización y Presentación, Oficial de Intervención Táctica, Agente de Protección a Funcionarios Judiciales y Agente de Protección a víctimas, testigos, u otras personas | 15% del Salario Base |
| Reconocimiento de Capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional de investigación (pasos OIJ) | Incentivo económico que reconoce la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional, con labores de investigación criminal dentro del Organismo de Investigación Judicial. | Reconocer la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional, con labores de investigación criminal dentro del Organismo de Investigación Judicial. | Investigador 1 y 2, Investigador de Localización y Presentación, Oficial de Intervención Táctica, Agente de Protección a Funcionarios Judiciales y Agente de Protección a víctimas, testigos, u otras personas | El Artículo No. 10 consigna que se concederán uno o dos pasos (anuales) de la Escala de Salarios, a los investigadores del O.I.J. que obtengan certificados por la capacitación recibida; y el artículo No. 11 determina la ponderación según el siguiente detalle:    “UN PASO:  a) Por el Curso Básico de Investigación Criminal impartido por la Escuela Judicial y  b) Por 300 horas de capacitación efectiva en cursos.”  El artículo No. 9 que el beneficio salarial se otorgará únicamente cuando los cursos sean atinentes y necesarios en la labor de la investigación criminal. |
| Incremento de sueldos por los cursos de capacitación judicial (pasos por capacitación) | Incentivo que se reconoce por la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional del O.I.J y de los Técnicos Judiciales. | Reconocer la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional, con labores de investigación criminal dentro del O.I.J. y de los Técnicos Judiciales. | Personal no profesional, con labores de investigación criminal del O.I.J. y a Técnicos Judiciales. | “UN PASO:  a. Certificados adquiridos en un plan de estudios, que incluye dos cursos lectivos; igual o superior a los seis meses cada uno de ellos, en la Escuela Judicial.  b. Certificados obtenidos por los miembros del Organismo de Investigación Judicial, con un sistema de estudio en el exterior, igual o superior a los seis meses.  DOS PASOS:   1. Para los servidores judiciales que adquieren un título en la Escuela Judicial, correspondiente a un plan de instrucción de tres cursos lectivos, iguales o superiores a los seis meses cada uno de ellos.   b. Los servidores del Organismo de Investigación Judicial que aprueben cursos superiores en el extranjero, con sistema de estudio igual o superior a un año académico.”  Cada paso corresponde al monto de una anualidad del puesto que ocupe el empleado. |
| Índice Gerencial | Incentivo salarial otorgado a las clases de puestos gerenciales del Poder Judicial. | De acuerdo al estudio realizado por Sección de Análisis de Puestos y con base en artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual señala que: "Los miembros del Consejo, con excepción de los Magistrados que lo integren, tendrán el mismo salario base de los jueces superiores de casación", se concluye que es necesaria la realización de ajustes salariales a los puestos de Integrantes del Consejo Superior debido a las diferencias en las remuneraciones que reciben los niveles gerenciales según competitividad salarial, funciones y retención del talento humano. | Integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial | Se calcula un 97.277% sobre el Salario Base. |
| Dieta | Compensación salarial que se le otorga a personas que no son funcionarios judiciales y deben asistir a terminar procesos pendientes. | Se le cancela a la persona que no es funcionaria judicial y debe cubrir la ausencia de un Magistrado. | Personas externas al Poder Judicial que deben sustituir a Magistrados. | Sumatoria del Salario Base + REFJ + ICS + Laudo. Se le suma el Sobresueldo por Magistratura (en el caso de Magistrados) y la Prohibición (para casos específicos) Resultado de la sumatoria se divide entre 30 para reflejar el monto de una dieta. |
| Sobresueldo por Magistratura | Componente salarial creado para mantener el salario de los Magistrados, al eliminarse los "Gastos por representación" | Componente salarial creado con la finalidad de compensar la eliminación de los Gastos de Representación que se le cancelaba a los Magistrados. Se formuló la idea de la creación de este Sobresueldo por el criterio del entonces Ministro de Hacienda, Jorge Walter Bolaños Rojas. | Magistrados del Poder Judicial | Monto establecido al cual también se le aplica el aumento por costo de vida que decrete el gobierno. |
| Disponibilidad-Riesgo y Variación de Jornada 40% O.I.J. | Incentivo salarial que reconoce las particularidades que enfrentan los puestos del escalafón policial producto de la actividad laboral que llevaban a cabo. | En el año 1992 producto de una negociación de la Corte Plena con los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, se otorga un sobresueldo a esos puestos con el fin de reconocer las particularidades que debían enfrentar producto de la actividad laboral que llevaban a cabo, es así entonces que se aprueba un 20% sobre el salario base, el cual estaba enfocado a reconocer lo correspondiente a: riesgo, disponibilidad y variación de jornada; el porcentaje asignado a cada uno de los rubros era el siguiente: 5% por disponibilidad, 10% por riesgo y 5% por variación de jornada; no obstante lo anterior en el año 2001, la Corte Plena en sesión No. 18-01, artículo XX, dispuso aumentar el porcentaje de un 20% a un 40%, de forma tal, que actualmente la distribución del citado porcentaje es el siguiente: 10% por riesgo, 10% por disponibilidad y 20% por variación de jornada. | Para las clases anchas de puestos del Escalafón Policial. | 40% sobre el salario base. |
| 20% variación de jornada | Incentivo salarial que busca compensar la labor por roles de los puestos que se ubican en el grupo ocupacional de apoyo al escalafón policial. | Compensación por la labor -por roles- que les corresponde desempeñar a las y los custodios de detenidos de personas detenidas de las ocho y hasta las doce horas laborales. | Custodio Policial de Detenidos. | 20% sobre el salario base. |
| 20% Disponibilidad, Riesgo y Variación de Jornada | Incentivo que busca reconocer las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los Investigadores de la Defensa Pública. | El Consejo Superior en la sesión No. 103-12, celebrada el 27 de noviembre del 2012, artículo XLIII, acuerda el reconocimiento de un 20% sobre el salario base para los para los puestos de la clase ancha de puesto de Investigador de la Defensa Pública por concepto de riesgo, variación de jornada y disponibilidad, desglosado de la siguiente forma: riesgo (5%), variación de jornada (5%) y disponibilidad (10%). | Investigadores de la Defensa Pública. | 20% sobre el salario base |
| Ley de Incentivos Médicos | Incentivo salarial que compensa la labor que llevan a cabo los médicos de la institución | Incentivo salarial que responde a lo que estipula la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, según lo estipula la ley, se debe pagar un 5.5% por anualidades, 16% Salario Base, 16% Riesgo, Carrera Administrativa Médicos, 16% Carrera Administrativa Médicos (15%), 16% Calc. Monto Anual, 16% Carrera Profesional, 16% Art. 12, L.I.M. Art.12. | Clases de puestos de Médicos y de Microbiólogos Químicos Clínicos. | Porcentajes aplicados sobre el Salario Base, según lo que dispone la Ley de Incentivos Médicos. |
| Laudo | Componente salarial resultado de un laudo arbitral. | Componente salarial creado por conflicto de los profesionales en derecho contra el Estado. | Según clases de puestos. | Monto fijo (no se le aplican los aumentos por costo de vida) |
| Incentivo J.E.D.O (Incentivo para la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada)) | Componente salarial que resultado de una ley. |  | Según clases de puestos. | Fijar en un 10% el incentivo salarial “J.E.D.O.” establecido en el artículo 101 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial (adicionado por el artículo 18 de la Ley N° 9481), el cual se calculará conforme lo establece la Ley 9635 denominada “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” y el “Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, es decir, sobre el salario base del II semestre de 2018, mismo que se cancelará como un monto nominal fijo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 9481 |
| Incentivo al ejercicio de la Medicina Forense | En un porcentaje que se paga a los médicos forenses (incluidos patólogos), psiquiatras forenses y psicólogos clínicos para incentivar el ejercicio de la Medicina Forense. | Aprobado por Corte Plena en sesión Nº 014 - 1997 el 12 de mayo de 1997, artículo III en el cual se acordó: “Acoger la revisión y conceder un incentivo de un 10% a los médicos forenses (incluidos patólogos), psiquiatras forenses y psicólogos clínicos.” | Patólogos, Psiquiatras Forenses y Psicólogos Clínicos | 10% del salario base. |
| Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido | Incentivo salarial que busca que los servicios médicos forenses que brindan la Sección de Patología Forense y la Clínica Médico Forense no se vean interrumpidos, fuera de horas laborales. | Incentivo aprobado por Corte Plena, en la sesión No. 31-95, artículo XCII, celebrada el 24 de abril de 1995, con el propósito de que el personal Médico de la Sección de Patología Forense y de la Clínica Médico Forense, cubrieran el servicio médico forense en horas no laborales, con el fin de que el servicio que brindan no se viera interrumpido. | Personal Médico de la Sección de Patología Forense así como de la Clínica Médico Forense. | 35% sobre el salario base |

Tal y como se desprende de la información anterior, el Poder Judicial reconoce 29 tipos de componentes salariales, dado lo anterior, en el siguiente apartado, se presenta una clasificación de ellos.

**Clasificación de los componentes salariales asignados a las clases anchas del Poder Judicial**

Antes de iniciar con el desarrollo de este apartado, resulta importante recordar que nuestra institución cuenta con un total de 464 clases angostas (grupo de puestos similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad); y 210 clases de puestos anchas (grupo de clases angostas con características similares con respecto a deberes, responsabilidad y autoridad) las cuales se utilizan únicamente para efectos remunerativos, es así como, el presente apartado se refiere a los diferentes componentes salariales que se asignan a las clases anchas de puestos, esto de conformidad con la estructura salarial que cada una de ellas.

**Componente permanente fijo**

Incentivo salarial que tiene asignado de manera permanente una clase ancha de puesto que cobija a todos los puestos que conforman la misma o bien, es aquel incentivo que se ha establecido para toda la población judicial; dentro de la citada condición se encuentran los siguientes:

**Componentes salariales que cobijan a toda la población judicial**

Estos son componentes salariales que están asociados a todas las clases de puestos, que posee el Poder Judicial, tales como:

* Salario Base
* Responsabilidad por el ejercicio de la función judicial (REFJ),
* Índice de competitividad laboral (ICS)

**Componentes salariales que compensan el no poder ejercer la profesión fuera del Poder Judicial**

Son componentes salariales que se reconocen a las clases de puestos anchas de nivel profesional, los cuales buscan compensar la inhibición obligatoria e irrenunciable del desarrollo de la profesión fuera del del Poder Judicial en el caso de la prohibición y con respecto a la dedicación con el fin de compensar al servidor judicial para que no ejerza la profesional que ostenta de manera particular fuera de la institución. Los citados componentes son los siguientes:

* Prohibición
* Dedicación Exclusiva
* Carrera Profesional

Es importante mencionar que en nuestra institución existen clases angostas que tienen doble requisito académico, tal y como sucede con las clases del escalafón policial, donde se establece una Licenciatura en Ciencias Criminológicas, o, una Licenciatura en Derecho, la situación anterior provoca que personas nombradas en una misma clase puesto, una pueda ganar pueda ganar dedicación exclusiva y otra prohibición, lo cual cobra relevancia con la entrada en vigencia de la ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” pues antes del 4 de diciembre del 2018, el porcentaje de reconocimiento por concepto de prohibición y dedicación para efectos de una Licenciatura Universitaria era el mismo para ambas y estaba estipulado en un 65%, sin embargo, a la entrada en rigor de la citada normativa, el porcentaje varió de un 65% a un 30% en el caso de la prohibición y para la dedicación exclusiva ese porcentaje se modificó de un 65% a un 25%.

Igualmente, para el grado académico de Bachiller Universitario el porcentaje tanto de Prohibición como de Dedicación Exclusiva se vio afectado, pues antes de la vigencia de la Ley No. 9635, para efectos de prohibición era de un 30% y posterior a la entrada de la ley se estableció en un 15%; en el caso de la Dedicación Exclusiva, antes de la ley correspondía a un 20% y después de esta se estipuló en un 10%.

Una situación similar ocurre con el reconocimiento de la carrera profesional, pues antes de la ley No. 9635, a los puestos profesionales se les reconocía 10 puntos por un bachiller universitario y 20 puntos por una licenciatura; no obstante, lo anterior, al entrar en vigencia la citada ley, esta dispuso que la carrera profesional no será reconocida para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

**Componente salarial que compensa la obligada y exclusiva prestación de labores en puestos no profesionales dentro del O.I.J.**

Esta es una retribución que busca compensar la obligada y exclusiva prestación de labores del policía judicial en un puesto no profesional, debido a la naturaleza de sus actividades y en función del buen servicio público, dicho componente salarial se denomina:

* Bonificación por Exclusividad Policial

**Componente salarial producto de una ley**

Este componente salarial se refiere a la ley de incentivos médicos que la institución reconoce a todas las clases de Médicos de la institución en respuesta a los que dispone la “*Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas*”.

* Ley de Incentivos Médicos

**Componentes salarial producto de un laudo arbitral**

Este componente se reconoce específicamente a los profesionales en derecho que se determinó en su momento (el detalle se puede observar en el cuadro resumen del apartado anterior), es un monto fijo que no recibe aumentos por costo de vida, el mismo recibe el nombre de: Laudo

**Componentes salariales por condiciones particulares y permanente en los puestos**

Estos componentes salariales se reconocen a ciertas clases de puestos, por las condiciones en las que se desenvuelven permanentemente los mismos, estos son:

* Disponibilidad-Riesgo y Variación de Jornada 40%
* 20% Variación de jornada
* 20% Disponibilidad, Riesgo y Variación de Jornada
* Índice Gerencial
* Sobresueldo por Magistratura

### 

**Componente permanente variable**

Incentivo salarial que, por su naturaleza u origen, es asignado de manera temporal a algunas clases anchas dadas las características del puesto, a plazo determinado y de forma anual por los méritos o capacitación de una persona judicial; dentro de la caracterización anterior encontramos lo siguiente:

**Componente salarial por antigüedad laboral en el Poder Judicial:**

Este plus salarial reconoce a todas las clases de puestos de la institución, siempre y cuando la persona haya laborado durante 360 días para el Poder Judicial; el mismo se continúa reconociendo por cada año de trabajo. A este estipendio salarial se le conoce como:

* Anualidad

Con respecto a este componente salarial se debe indicar que en el año 2020, se eliminó el pago de las anualidades 2021 y 2022, para los empleados del sector público, como  parte de las propuestas de contención del gasto público impulsadas por el Gobierno de Carlos Alvarado, a lo cual también se acogió el Poder Judicial, lo anterior se dio en la “*Reforma Ley de Salarios de la Administración Pública Nº 9908*” emitida el 21 de octubre del 2020, la cual estableció, lo que a continuación se transcribe:

*“ARTÍCULO ÚNICO- Se adiciona un transitorio único a la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:*

*Transitorio Único-* ***A las personas servidoras públicas de las instituciones públicas, cubiertas por el artículo 26 de la presente ley, no se les girará el pago por concepto del monto incremental de las anualidades, correspondiente a los períodos 2020-2021 y 2021-2022****.” (el resaltado no pertenece al original)*

**Componentes salariales para garantizar el buen servicio público**

Son componentes salariales que se reconocen a algunas clases de puestos de manera temporal con el fin de que el Poder Judicial pueda garantizar el buen servicio público.

* Disponibilidad
* Zonaje
* Incentivo por regionalización

**Componente salarial por asumir como un recargo una coordinación administrativa**

El componente salarial de este tipo se reconoce a ciertas clases de puesto por asumir además de la labor propia de la naturaleza del cargo, la coordinación administrativa de la oficina.

* Coordinación Jueces
* Coordinación Peritos Judiciales
* Coordinación Defensa Pública

**Componentes salariales por condiciones particulares de los puestos**

Estos componentes salariales se reconocen a ciertas clases de puestos, por las condiciones en las que se desenvuelven los mismos, estos son:

* Riesgo
* Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad
* Responsabilidad de la Protección Radiológica
* Dieta

**Componentes salariales por méritos**

Estos buscan reconocer la capacitación y actualización de conocimientos en el personal policial no profesional del O.I.J. y en los Técnicos Judiciales, estos son:

* Reconocimiento de capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional de investigación (pasos OIJ)
* Incremento de sueldos por los cursos de capacitación judicial (pasos por capacitación Técnicos Judiciales)

**Componente salarial Cobertura del Servicio Médico Ininterrumpido.**

Componente que busca reconocer al personal Médico de la Sección de Patología Forense y de la Clínica Médico Forense, el cubrir el servicio médico forense en horas no laborales, con el fin de ese servicio no se vea interrumpido.

**Componente salarial al ejercicio de la Medicina Forense**

Reconocimiento que se hace a los médicos forenses (Patólogos, Psiquíatras y Psicólogos Clínicos Forenses) para incentivar el ejercicio de la Medicina Forense.

**Componente salarial JEDO**

Busca reconocer un incentivo para quienes laboren para la Jurisdicción de Delincuencia Organizada con el fin de brindar un mejor estímulo al personal destacado en esa jurisdicción, la cual presenta características especiales como la gravedad de los delitos que se investigan y la peligrosidad de las personas implicadas. Es un incentivo que se reconoce por un plazo determinado a ciertas clases de puestos.

Tal y como se desprende de lo anterior, en la institución se identifican varias clases de pluses salariales, los cuales se pueden clasificar en: permanentes que son aquellos que tiene asignado de manera permanente una clase ancha, o bien, que están definidos para toda la población judicial y los variables que se reconocen de manera transitoria dadas las características del puesto, además pueden estar otorgados de manera temporal o a un plazo determinado.

**Estructura** **salarial del Poder Judicial**

Como se desprende de la información presentada en el apartado anterior, el Poder Judicial reconoce dentro de la estructura salarial de las clases de puesto anchas una serie de pluses, lo que permite además determinar que la forma de pago a la población judicial es a través de un esquema salarial compuesto: salario base más pluses.

Sobre dicho sistema de pago es dable mencionar que los componentes salariales reconocidos a través de un porcentaje, los es sobre el salario base; sin embargo, a partir del 4 de diciembre del 2018, como ya se ha venido mencionando, con la entrada en vigencia de la ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*” y según lo dispuesto en el artículo No. 54, de la misma, todo incentivo calculado de forma porcentual se tenía que nominalizar, cálculo que debía de efectuarse considerando el salario base del II semestre del 2018, es así como, los componentes porcentuales han quedado nominalizados desde la fecha supracitada en adelante, exceptuando los correspondientes a la prohibición y la dedicación exclusiva que todavía se siguen calculando sobre un porcentaje del salario base vigente a la fecha.

Una vez claro lo anterior, se reitera que las clases anchas con que cuenta el Poder Judicial pueden tener asignados diferentes componentes salariales, sin embargo, es menester señalar que hay componentes comunes a todas ellas, independientemente de las condiciones particulares del cargo, como lo son el “*R.E.F.J*” y el “*I.C.S*”, es decir, ellos están presentes en los diferentes puestos de la institución.

Por otra parte, se debe indicar que la base la estructura salarial inicia con el salario base mensual más bajo, el cual está asociado a la categoría 1101 por ₡433.800,00 asignado a la clase ancha de “*Auxiliar de Servicios Generales 1*” (Conserje 1), mientras que en la parte superior de la misma se identifica el salario base más alto ligado a la categoría 6796, que corresponde a la clase de “*Magistrado Presidente*” por un monto mensual de ₡2.711.800.00.

Interfaz de usuario gráfica

Descripción generada automáticamente con confianza media

Aunado a lo anterior, se debe mencionar que la clase de puesto que conforma la estructura de la base salarial está compuesta por los siguientes estipendios salariales:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clase Ancha** | **Clase Angosta** | **Salario Base Mensual** | **R.E.F.J.** | **I.C.S.** | **Salario de Contratación** |
| Auxiliar de Servicios Generales 1 | Conserje 1 | 433.800.00 | 43.380.00 | 49.854.47 | ₡527.043.47 |

Mientras que la del Magistrado Presidente la conforman los siguientes componentes salariales:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clase Ancha** | **Salario Base Mensual** | **R.E.F.J.** | **I.C.S.** | **Prohibición** | **Carrera Profesional** | **Sobresueldo Magistratura** | **Laudo** | **Salario de Contratación** |
| Magistrado Presidente | 2.711.800.00 | 813.540.00 | 618.331.08 | 813.540.00 | 53.440.00 | 812.173.43 | 21.517.50 | 5.844.342.01 |

Tal y como se desprende de lo anterior, las clases de puestos que conforman la estructura de la base salarial tienen asignados solamente los componentes salarial de R.E.F.J y el I.C.S., sin embargo, conforme se va subiendo de categoría salarial, es probable que las clases de puestos tengan asignados otros componentes salariales, como sucede con la clase de puesto que se ubica en la parte superior de la escala salarial, la cual además de los componentes como el R.E.F.J y el I.C.S, tienen asignados estipendios salariales como lo es la prohibición y carrera profesional, pluses salariales que se conceden a clases de nivel profesional.

La información anterior, permite concluir que la estructura salarial del Poder Judicial va de menor a mayor nivel, encontrándose en el menor nivel el salario base más bajo y en la parte superior de la misma el salario base más alto que se reconoce, importante mencionar que a menor salario base menor complejidad y responsabilidad en las tareas, mientras que a mayor salario base mayor complejidad y responsabilidad en las funciones asignadas al puesto, lo anterior es el comportamiento que se puede observar a través de la estructura salarial del Poder Judicial.

**Comportamiento del salario de contratación del esquema de salario base más pluses,** **con la entrada en vigencia de la Ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Publicas”**

Como se ha venido mencionando en apartados anteriores, en el año 2018, entró a regir la ley No. 9635 *“Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”* publicada en el Diario Oficial La Gaceta, Alcance N° 202 el martes 04 de diciembre del 2018 y que entró a regir a partir de su publicación.

En la supracitada ley se establecieron condiciones que impactaron directamente a los salarios de las personas trabajadoras, a lo cual no escapó el Poder Judicial, entre la normativa que vino a afectar a los estipendios salariales se encuentran las siguientes:

*“Artículo 35- Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva. Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:*

*1. Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*

*2. Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.*

*Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación. Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:*

*1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*

*2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.*

*Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jerarcas, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.*

*Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.*

*Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.*

*Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.*

*Artículo 54- Conversión de incentivos a montos nominales fijos. Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.*

*Artículo 55- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales*

*La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley.*

*Artículo 56- Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones. Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales.”*

Como se desprende del articulado anterior, la ley No. 9635, trajo como consecuencias un cambio a nivel salarial en la institución, pues los salarios de las personas judiciales tuvieron que ajustarse a lo dispuesto en la ley, así por ejemplo, se nominalizaron todos aquellos incentivos que se cancelaban de manera porcentual a excepción de la dedicación exclusiva y la prohibición.

Aunado a lo anterior, a las personas que ingresaran o reingresaran al Poder Judicial, a partir de la vigencia de la ley 9635, se les aplica los términos de la misma para efectos de los porcentajes establecidos para el reconocimiento del pago de dedicación exclusiva o carrera profesional, es decir, con los nuevos porcentajes establecidos en la supracitada ley, los cuales vinieron a la baja, no obstante lo anterior, en el caso de personas con derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas al amparo de un contrato de dedicación exclusiva o prohibición vigente, se les mantuvo los porcentajes establecidos en la legislación existente previa a la vigencia de la ley 9635.

Por otra parte, la normativa es clara en que no pueden crearse nuevos incentivos; solo que sea por medio de una ley, en cuyo caso deberá calcularse sobre un monto fijo.

Así mismo, se establece un tope máximo de la remuneración total de todos los servidores del Poder Judicial, desde las personas que ostenten el cargo de Magistrado hasta cualquier otro nivel de responsabilidad no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública.

Dadas las situaciones anteriores a las que sometió la ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”* a los salarios del Poder Judicial, a continuación, se presentarán una serie de ejercicios que pretenden evidenciar las afectaciones que la misma ha causado en los salarios de contratación de la institución, para lograr lo anterior , los ejercicios mostrarán los salarios de contratación al día de hoy, sin aplicar la ley No. 9635 y aplicando la citada normativa, según clase ancha; además para los cálculos respectivos se toma como referencia el salario base tanto del II semestre del 2018, así como el de la última escala salarial que corresponde al año 2021; pues como lo indica la ley, los incentivos porcentuales deben convertirse a montos nominales, utilizando el salario base del II semestre del 2018, tal es el caso del: REFJ, ICS, 40% del Escalafón Policial y la Bonificación de Exclusividad Policial, asimismo los porcentajes por concepto de Prohibición y Dedicación Exclusiva, se ajustan de conformidad con los dispuesto por la Ley 9635; aunado a lo expuesto, para aquellas clases que cobijan las ciencias médicas, se considera lo que estable la “*Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas” ( Ley No. 6836*).

Una vez claro lo anterior, a continuación se presenta una muestra de las clases de puestos que conforman los diferentes grupos ocupacionales de la institución, con el fin de reflejar el impacto salarial que ha ocasionado la entrada en vigencia de la Ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Publicas*”, veamos:

Clase Ancha: Auxiliar de Servicios Generales 1

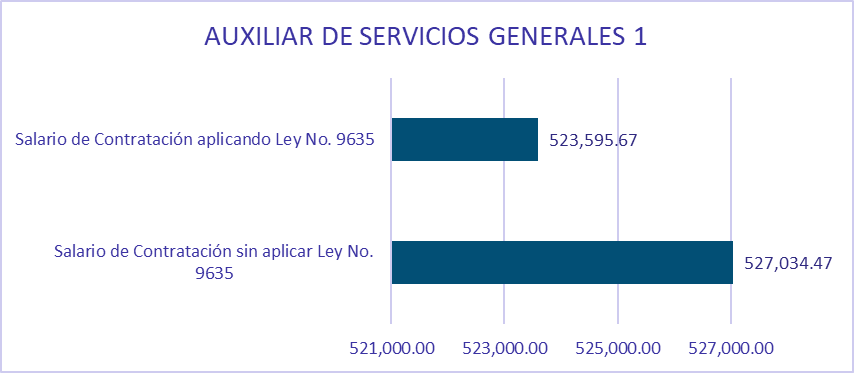
Grupo Ocupacional: Operativo

Salario Base II-2018: ₡417.800.00

I.C.S.: 11,4925%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación |
| 433.800.00 | 43.380.00 | 49.854,47 | 527.034,47 | 433.800 | 41.780.00 | 48.015,67 | 523.595.67 | ₡3.438.80 |

Los datos que se reflejan en el cuadro anterior permiten determinar que con la aplicación de la Ley No. 9635, el salario de contratación actual de un Auxiliar de Servicios Generales 1, se vio disminuido en ₡3.438.80.



Clase Ancha: Auxiliar Administrativo

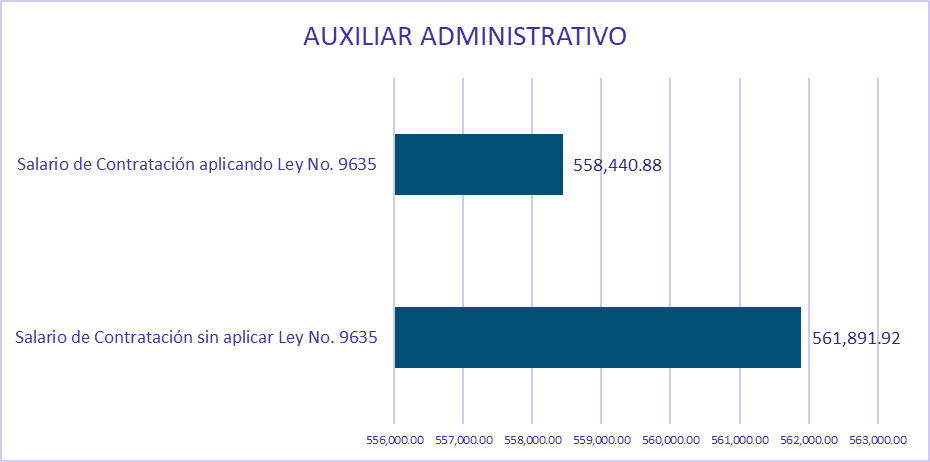
Grupo Ocupacional: Apoyo Administrativo

Salario Base II-2018: ₡446.200.00

ICS: 11,5690%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación |
| 462.200.00 | 46.220.00 | 53.471.92 | 561.891.92 | 462.200.00 | 44.620.00 | 51.620.88 | 558.440.88 | ₡3.451.042 |

En este ejercicio se puede observar que el salario de contratación aplicando la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, también se ve desmejorado, en ₡3.451.042.



Clase Ancha: Técnico Administrativo 1

Grupo Ocupacional: Técnico Administrativo

Salario Base II-2018: ₡526.200

ICS: 11,7682%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación |
| 542.200.00 | 54.220 | 63.807.18 | 660.227,18 | 542.200.00 | 52.620.00 | 61.924.27 | 656.744.27 | ₡3.482.91 |

La disminución del salario de contratación es de ₡3.482.91.

Gráfico

Descripción generada automáticamente

Clase Ancha: Técnico Especializado 4

Grupo Ocupacional: Técnico Especializado

Salario Base II-2018: ₡517.400

ICS: 11,8077%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación |
| 517.400.00 | 51.740.00 | 61.093.04 | 630.233.04 | 517.400 | 50.140.00 | 59.203.00 | 626.743.81 | ₡3.489.23 |

En el ejercicio anterior, se puede observar que el salario de contratación al aplicarle la ley No. 9635, sufre una disminución en ₡3.489.23.

Gráfico, Gráfico de barras

Descripción generada automáticamente

Clase Ancha: Técnico Judicial 1

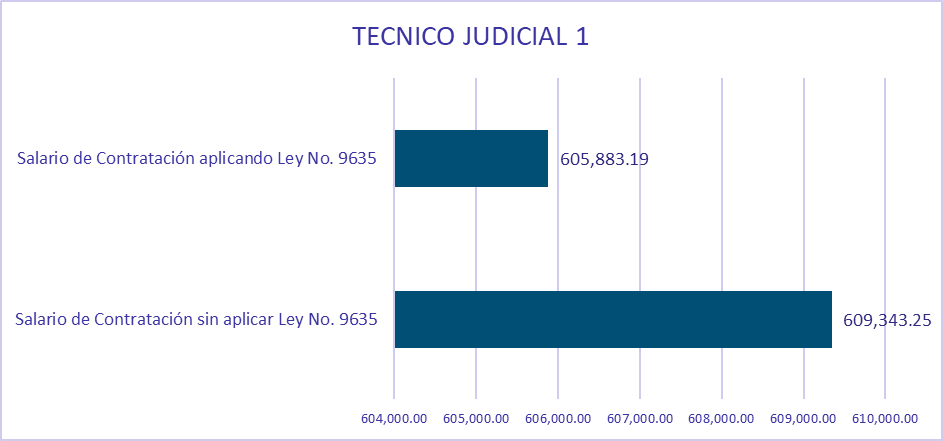
Grupo Ocupacional: Técnico Jurisdiccional

Salario Base II-2018: ₡485.000

ICS: 11,6254%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | Salario Contratación |
| 501.000.00 | 50.100.00 | 58.243.25 | 609.343,25 | 501.000.00 | 48.500.00 | 56.383.19 | 605.883.19 | ₡3.460.00 |

Como se puede observar en este ejercicio la disminución del salario de contratación es en ₡3.460.00.



Clase Ancha: Custodio Policial de Detenidos

Grupo Ocupacional: Apoyo al Escalafón Policial

Salario Base II-2018: ₡526.200

ICS: 11,7682%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | 20% variación de Jornada | 10%  riesgo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F | I.C.S | 20% variación de Jornada | 10%  riesgo | Salario Contratación |
| 542.200 | 54.220 | 63.807.18 | 108.440 | 54.220 | ₡822.887 | 542.200 | 52.620 | 61.924 | 105.240 | 52.620 | ₡814.604.00 | ₡8.283.00 |

La afectación para esta clase de puesto es de ₡8.283.00.

Clase Ancha: Investigador 1

Grupo Ocupacional: Escalafón Policial

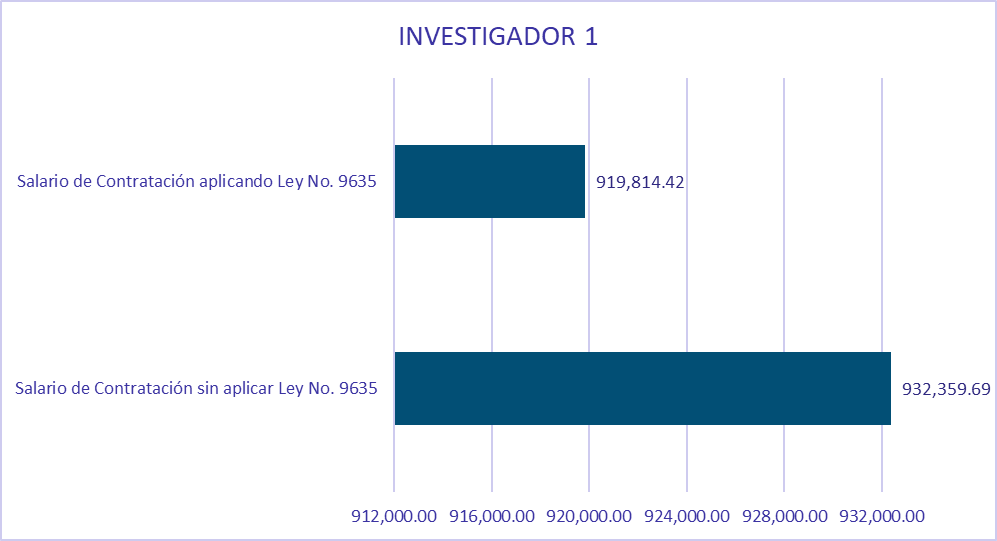
Salario Base II-2018: ₡506.600

ICS: 13,4079%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F. | I.C.S. | 40% \* | 15%  BEP | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F | I.C.S | 40% \* | 15%  BEP | Salario Contratación |
| 522.600 | 52.260 | 70.069.69 | 209.040 | 78.390 | 932.359.69 | 522.600 | 50.660 | 67.924.42 | 202.640 | 75.990 | 919.814.42 | ₡12.545,27 |

\*Corresponde a riesgo-disponibilidad-variación de jornada riesgo, disponibilidad y variación de jornada.

Los datos que muestra el cuadro anterior permiten determinar que el salario de contratación para un puesto de Investigador 1, con la aplicación de la ley No. 9635, se ve afectado con una disminución de ₡12.545,27.



Clase Ancha: Profesional 1

Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

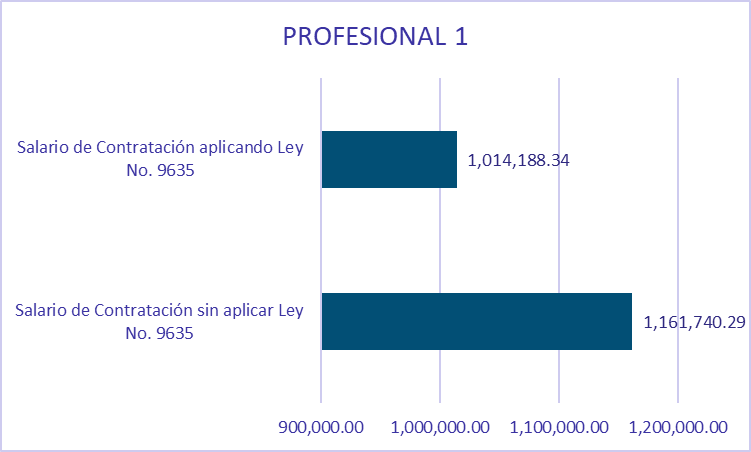
Salario Base II-2018: ₡699.400

ICS: 14,7108%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  14% | I.C.S. | Dedicación  Exclusiva | Carrera Profesional 10 pts. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F | I.C.S | Dedi.  Exclusiva | Carrera Profesional  10 pts. | Salario Contratación |
| 715.150 | 100.121 | 105.204.29 | 214.545 | 26.720 | 1.161.740.29 | 715.150 | 97.916 | 102.887.34 | 71.515 | 26.720 | 1.014.188.34 | 147.551.95 |

El ejercicio realizado en el cuadro anterior permite determinar que el salario de contratación de un Profesional 1 al aplicar la ley No. 9635, ha disminuido en ₡147.551.95.



Clase Ancha: Profesional 2

Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

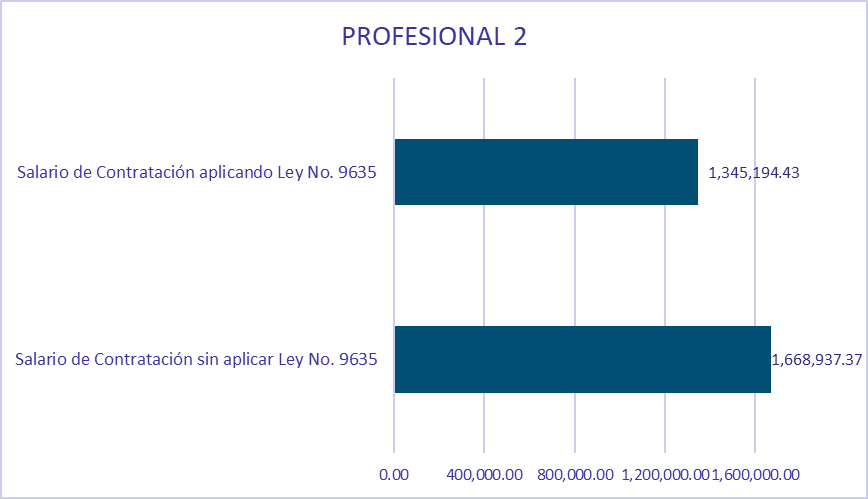
Salario Base II-2018: ₡779.000.00

ICS: 20,3351%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  18% | I.C.S. | Dedicación  Exclusiva  65% | Carrera Profesional 20 pts. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F | I.C.S | Dedicación  Exclusiva  25% | Carrera Profesional 20 pts. | Salario Contratación |
| 794.500 | 143.010 | 161.562.37 | 516.425 | 53.440 | 1.668.937.37 | 794.500 | 140.220 | 158.410.43 | 198.625 | 53.440 | 1.345.195.43 | ₡323.741.94 |

En los datos expuestos, se puede observar que el salario de contratación de un Profesional 2 al aplicarle la ley No. 9635 presenta una reducción en ₡323.741.94



Clase Ancha: Jefe Administrativo 4

Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

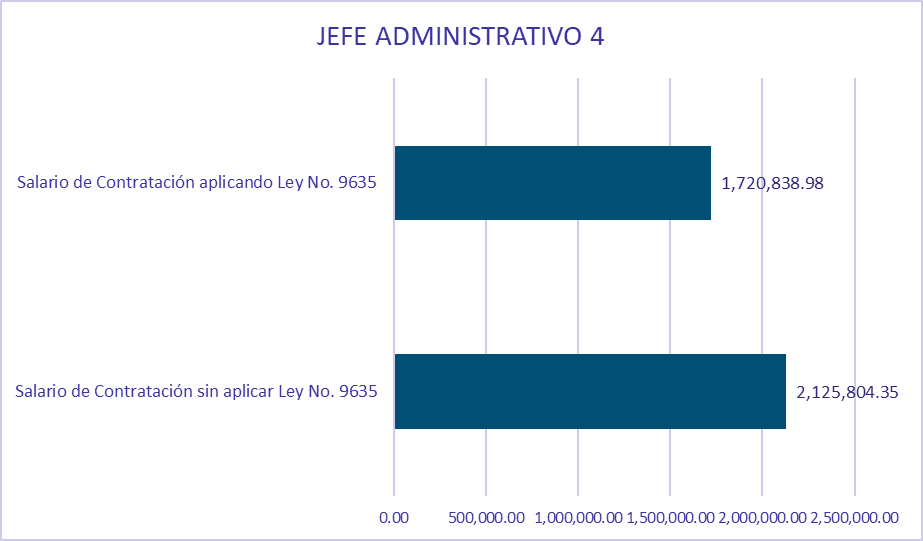
Salario Base II-2018: ₡980.200

ICS: 21,1314%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  22% | I.C.S. | Dedicación  Exclusiva  65% | Carrera Profesional 20 pts. | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  22% | I.C.S | Dedicación  Exclusiva  25% | Carrera Profesional 20 pts. | Salario Contratación |
| 995.700 | 219.054 | 210.405.35 | 647.205 | 53.440 | 2.125.804.35 | 995.700 | 215.644 | 207.129.98 | 248.925 | 53.440 | 1.720.838.98 | 404.965.37 |

Los datos que muestra el cuadro anterior, permite determinar que el salario de contratación de un Jefe Administrativo 4 al aplicar la ley No. 9635, sufre una disminución en ₡404.965.37.



Clase Ancha: Juez 1

Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos

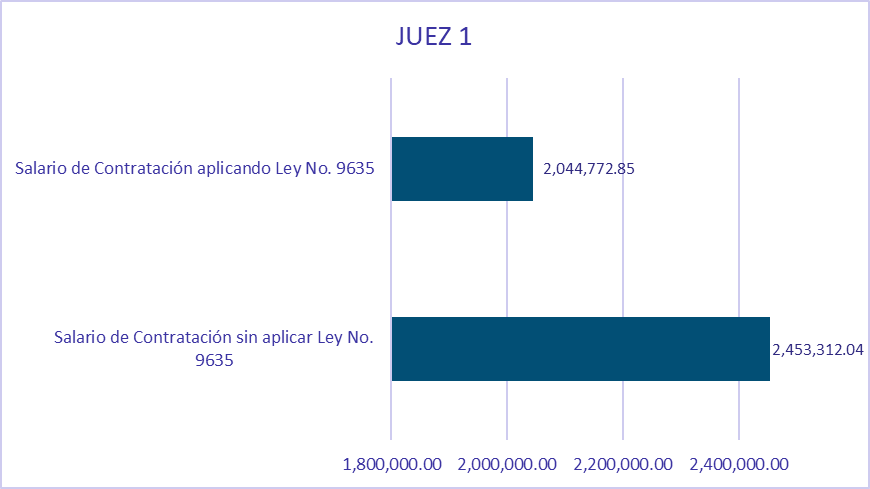
Salario Base II-2018: ₡1.132.600.00

ICS: 21,2529%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  22% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  22% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación |
| 1.148.100 | 252.582 | 244.044.54 | 746.265 | 53.440 | 8.920.50 | 2.453.312.04 | 1.148.100 | 249.172 | 240.710.35 | 344.430 | 53.440 | 8.920.50 | 2.044.772.85 | ₡408.539.19 |

En el ejercicio anterior, se puede concluir que el salario de contratación de un Juez 1, al aplicar la ley 9635, se ve disminuido en ₡408.539.19

****

Clase Ancha: Juez 5

Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos

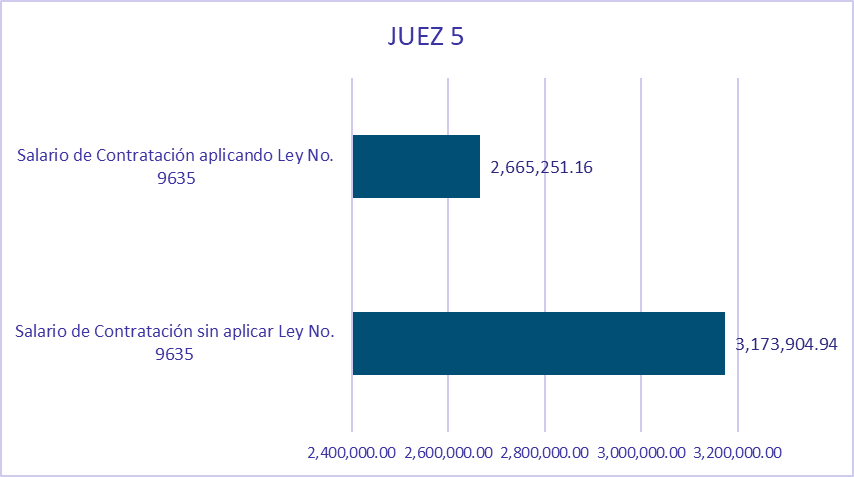
Salario Base II-2018: ₡1.414.600.00

ICS: 22,37925

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  30% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  30% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación |
| 1.430.100 | 429.030 | 320.044.94 | 929.565 | 53.440 | 11.725 | 3.173.904.94 | 1.430.100 | 424.380 | 316.576.16 | 429.030 | 53.440 | 11.725 | 2.665.251.16 | ₡508.653.78 |

La afectación para el salario de contratación del Juez 5, al aplicar la ley No. 9635, se produce una disminución en el salario de contratación en ₡508.653.78.

****

Clase Ancha: Fiscal Auxiliar

Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos

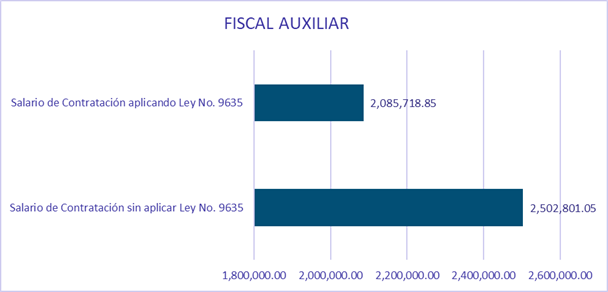
Salario Base II-2018: ₡1.157.000

ICS: 21,27225

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  22% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  22% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación |
| 1.172.500 | 257.950 | 249.416.55 | 762.125 | 53.440 | 7.369.50 | 2.502.801.05 | 1.172.500 | 254.540 | 246.119.35 | 351.750 | 53.440 | 7.369.50 | 2.085.718.85 | ₡417.082.20 |

Al aplicar la ley No. 9635 a la clase de Fiscal Auxiliar, se determina que el salario de contratación se ve desmejorado en ₡417.082.20.



Clase Ancha: Fiscal

Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos

Salario Base II-2018: ₡1.183.800.00

ICS: 21,6676%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  26% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  26% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario  Contratación |
| 1.199.300 | 311.818 | 259.859.53 | 779.545 | 53.440 | 7.369.50 | 2.611.332.03 | 1.199.300 | 307.788 | 256.501.05 | 359.790 | 53.440 | 7.369.50 | 2.184.188.55 | ₡427.143.48 |

Los datos que presenta el cuadro anterior permiten establecer que el salario de contratación de la clase de puesto de Fiscal, al aplicar lo que dispone la ley No. 9635, sufre una reducción en ₡427.143.48.

Clase Ancha: Defensor Público

Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos

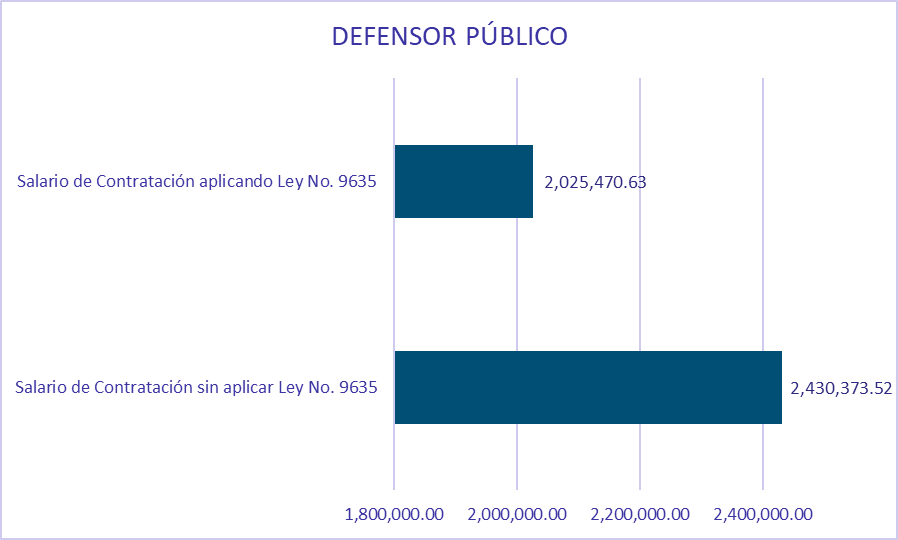
Salario Base II-2018: ₡1.122.200.00

ICS: 21,2767%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  22% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  22% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Laudo | Salario Contratación |
| 1.137.700 | 250.294 | 242.065.02 | 739.505 | 53.440 | 7.369.50 | 2.430.373.52 | 1.137.700 | 246.884 | 238.767.13 | 341.310 | 53.440 | 7.369.50 | 2.025.470.63 | ₡404.902.89 |

El ejercicio expuesto, muestra que el salario de contratación de un Defensor Público con la aplicación de la ley No. 9635, sufre una afectación que se refleja en una disminución de ₡404.902.89.



Clase Ancha: Director 1

Grupo Ocupacional: Estrato Gerencial

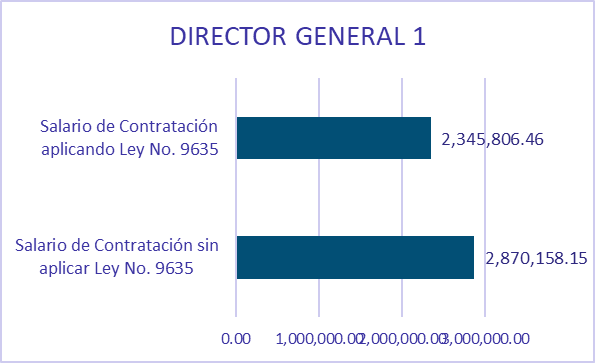
Salario Base II-2018: ₡1.285.000

ICS: 22,2756%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  30% | I.C.S. | Dedicación  Exclusiva 65% | Carrera Prof.  20 pts. | Salario  Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  30% | I.C.S | Dedicación  Exclusiva  25% | Carrera Prof.  20 pts. | Salario Contratación |
| 1.296.500 | 388.950 | 288.803.15 | 842.725 | 53.440 | 2.870.418.15 | 1.296.500 | 385.500 | 286.241.46 | 324.125 | 53.440 | 2.345.806.46 | ₡524.611.69 |

Como se puede observar de los datos anteriores, el salario de contratación de un Director 1 al aplicar la ley No. 9635, se ve disminuido en ₡524.611.69.



Clase Ancha: Director 2

Grupo Ocupacional: Estrato Gerencial

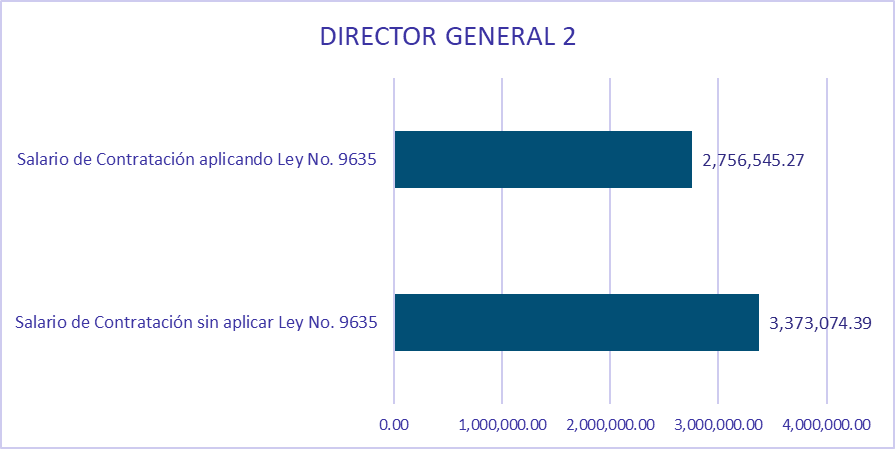
Salario Base II-2018: ₡1.515.400

ICS: 22,4271%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  30% | I.C.S. | Dedicación  Exclusiva 65% | Carrera Prof.  20 pts. | Salario  Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  30% | I.C.S | Dedicación  Exclusiva  25% | Carrera Prof.  20 pts. | Salario Contratación |
| 1.526.900 | 458.070 | 342.439.39 | 992.485 | 53.440 | ₡3.373.334.39 | 1.526.900 | 454.620 | 339.860.27 | 381.725 | 53.440 | ₡2.756.545.27 | ₡616.789.12 |

El ejercicio anterior, permite determinar que el salario de contratación de un Director 2, con la aplicación de la ley No. 9635, presenta una disminución de ₡616.789.12 con respecto al salario de contratación sin aplicar la citada normativa.



Clase Ancha: Magistrado

Grupo Ocupacional: Estrato Gerencial

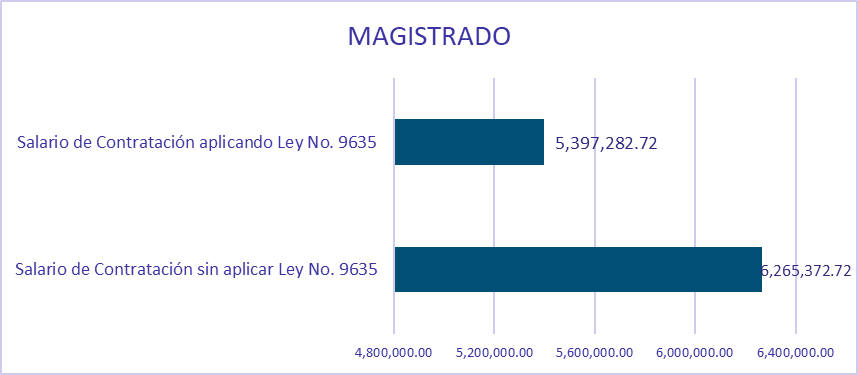
Salario Base II-2018: ₡2.481.000

ICS: 22,7585%

Valor del punto carrera profesional: ₡2.672.00

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Salario de Contratación  sin aplicar Ley No. 9635 | | | | | | | | Salario de Contratación  aplicando Ley No. 9635 | | | | | | | | Diferencia entre un salario de contratación y otro |
| Salario Base  I-2021 | R.E.F.  30% | I.C.S. | Prohibi.  65% | Carrera Prof.  20 pts. | Sobre  sueldo por Magistratu  ra | Laudo | Salario  Contratación | Salario Base  I-2021 | R.E.F  30% | I.C.S | Prohibi.  30% | Carrera Prof.  20 pts. | Sobresueldo por Magistratura | Laudo | Salario Contratación |
| 2.481.000 | 744.300 | 564.638.39 | 1.612.650 | 53.440 | 801.173.43 | 8.430.90 | 6.265.632.72 | 2.481.000 | 744.300 | 564.638.39 | 744.300 | 53.440 | 801.173.43 | 8.430.90 | 5.397.282.72 | ₡868.350.00 |

Los datos obtenidos del ejercicio anterior permiten establecer que con la aplicación de la ley No. 9635, el salario de contratación de un Magistrado presenta una disminución en ₡868.350.00, con respecto al salario de contratación si no se tuviese que emplear la citada normativa.



Los ejercicios presentados buscan ilustrar la afectación que han tenido los salarios de contratación del Poder Judicial al aplicar la ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, datos que permiten concluir que la supracitada normativa impactó los salarios de contratación de las clases de puestos que conforman los diferentes grupos ocupacionales, así por ejemplo, la afectación monetaria para las clases de puestos muestreadas de los grupos ocupacionales: Operativo; Apoyo Administrativo; Técnico Administrativo; Técnico Especializado y Técnico Jurisdiccional, ésta oscila aproximadamente de ₡3.438.00 a ₡3.460.00; mientras que para el grupo ocupacional de: “*Jefaturas, Profesionales y Coordinadores*”, fluctúa entre ₡147.551.95 a ₡404.965.37, para el de Jueces, Fiscales y Defensores, va de ₡408.539,19 a ₡505.653.78 y para el Estrato Gerencial la misma va desde los ₡524.611.69 a los ₡868.350.00.

Los datos expuestos en párrafo anterior, permiten concluir que si bien los salarios de contratación de la gran mayoría de las clases de puestos de la institución se vieron afectadas con la entrada en vigencia de la ley No. 9635, con una disminución; las que se han visto impactadas en demasía son aquellas que se ubican en los grupos ocupacionales de: “*Jefaturas, Profesionales y Coordinadores*”, “*Jueces, Fiscales y Defensores*”; así como las del “*Estrato Gerencial*”, dicho comportamiento obedece a que la ley No. 9635, como se ha venido mencionando, varió los porcentajes de prohibición y dedicación exclusiva reduciendo los mismos aproximadamente a la mitad o más, es así que en caso de la prohibición para la Licenciatura pasó de un 65% a un 30% y para el Bachiller Universitario de 30% a un 15%; mientras que para la Dedicación Exclusiva, el para el nivel de Licenciatura varió de un 65% a un 25% y para el Bachiller Universitario de un 20% a un 10%; situación, que trajo como consecuencia en el corto plazo una disminución considerable en los salarios de contratación de los cargos profesionales del Poder Judicial, lo cual quedó claramente reflejado en los diferentes ejercicios presentados.

Además de lo anterior, es menester mencionar que la afectación en los puestos no profesionales no es tan fuerte, ya que, a pesar de verse afectados con la nominalización de los pluses salariales, estos no fueron disminuidos en grandes cantidades.

**Sobre el establecimiento del Salario Global en el Poder Judicial**

En este apartado resulta necesario reiterar lo que define la “*Ley Marco de Empleo Público*” en su artículo No. 5 con respecto al salario global, veamos:

*“v) Salario global:* ***se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios…****” (el resaltado no pertenece al original)*

Es claro de lo anterior, que las nuevas contrataciones bajo una escala de salario global que tal y como lo define la ley es un monto único que percibirá la persona servidora pública.

Además de lo anterior, se debe considerar lo que establece el transitorio XI de la “*Ley Marco de Empleo Público*”, lo anterior por cuanto, si las personas servidoras judiciales activas poseen un salario compuesto inferior al establecido como salario único, se quedarán bajo el esquema de salario base más pluses hasta que logren alcanzar el salario único, a través del pago de anualidades, así una vez que el salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se deberán de trasladar de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente. Aunado a lo expuesto, aquellas personas servidoras judiciales que devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, estos serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía y en el mes siguiente se deberá trasladar a salario global.

Por otra parte, se debe considerar el transitorio No. XII de la Ley Marco de Empleo Público, pues el mismo indica que las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global, estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el artículo 11, el inciso d) de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018, el cual dispone que: *(el resaltado no pertenece al original)*

*“ARTÍCULO 11- Rangos de deuda que deben considerarse para determinar el crecimiento del gasto corriente*

*El gasto corriente de los presupuestos de los entes y los órganos del sector público no financiero crecerá según los siguientes parámetros de deuda del Gobierno central: (el resaltado no pertenece al original)*

*a) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario anterior al año de aplicación de la regla fiscal no supere el treinta por ciento (30%) del PIB, o la relación gasto corriente-PIB del Gobierno central sea del diecisiete por ciento (17%), el crecimiento interanual del gasto corriente no sobrepasará el promedio del crecimiento del PIB nominal.*

*b) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al treinta por ciento (30%) del PIB, pero inferior al cuarenta y cinco por ciento (45%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto corriente no sobrepasará el ochenta y cinco por ciento (85%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.*

*c) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al cuarenta y cinco por ciento (45%) del PIB, pero inferior al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto corriente no sobrepasará el setenta y cinco por ciento (75%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.*

*d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.” (el resaltado no pertenece al original)*

Teniendo claro lo antes señalado, así como lo contemplado en los artículos números 5, 30,31,34, 35 y 37 de la “*Ley Marco de Empleo Público”, entre otros aspectos,* es que el Poder Judicial debe construir su columna salarial global.

No obstante lo anterior, es dable mencionar, que si bien, ya fueron analizados en apartados anteriores, los factores relevantes que establece la Ley Marco de Empleo Público en artículo No. 31, de la citada Ley se mencionan otros factores que facultan reconocer características de trabajo que son sujetos a condición y término que requieren retribuirse y que no son atribuibles a una clase de puesto, sino más bien, a condiciones propias de los cargos y a la persona que lo ocupa, a lo cual no escapa el Poder Judicial, dada la particularidad por la prestación del servicio que brinda.

Entre los factores relevantes que presentan la características de estar sujetos a condición y término, está el que compensa al beneficiario por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional, preste servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real; la actitud expectante y permanente de la persona servidora judicial que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines, también; el reconocimiento por laborar para la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada; así como, aquel que se reconoce por coordinación a los Jueces, Perito en Trabajo Social y Psicología y la Defensa Pública.

Los factores relevantes sujetos a condición y término antes indicados, presentan las siguientes condiciones: son temporales, variables, además de que están asociados a una persona servidora judicial y no a un cargo; así por ejemplo, la disponibilidad que se le reconoce a determinadas clases de puestos por el deber de estar atentos a realizar labores propias del cargo fuera del horario normal de trabajo, todo en busca de un servicio público de calidad, por su naturaleza del trabajo esta compensación salarial está condicionada a la cantidad de personas que participan del rol de disponibilidad en una oficina o despacho judicial; el zonaje que compensa el desplazamiento de un empleado judicial a una zona lejana de su domicilio real para que desarrolle funciones de interés para el Poder Judicial; éste es a solicitud de la persona y se reconoce siempre que cumpla con los requisitos establecidos por reglamento; el reconocimiento por laborar en la Jurisdicción Especializada de Delincuencia Organizada, que al ser una jurisdicción donde se llevan casos de crimen organizado busca atraer personal de experiencia que quiera laborar en ella, dicho reconocimiento se hace a un puesto específico y a la persona servidora judicial que se le reconozca por un plazo determinado y finalmente lo relativo a las coordinaciones de los Jueces, Peritos de Trabajo Social y Psicología y los Defensores Públicos, que están dadas dependiendo de la cantidad de personal profesional que tenga la persona bajo su responsabilidad; es a un puesto determinado y por un plazo temporal.

Dadas las características de los factores relevantes sujetos a condición y término, que se explicaron en los párrafos anteriores, su reconocimiento no puede efectuarse a todos los puestos del Poder Judicial, pues estos responden a condiciones particulares de cada cargo.

Por lo anterior, cuando se presente un factor relevante sujeto a condición y término, este se verá reflejado en un nuevo salario global según la Metodología de Valoración por Puntos y conforme al escenario laboral que presente la persona servidora judicial, siempre y cuando cumpla con lo que establece el marco jurídico vigente ([[26]](#footnote-27))y los procedimientos administrativos, correspondientes. Lo anterior, en línea con lo que está aplicando el Poder Ejecutivo.

Corresponderá al área responsable de cálculos y pagos salariales de la Dirección de Gestión Humana, atender la solicitud de la persona servidora judicial, de conformidad con la normativa y procedimientos administrativos vigentes, para los cuales deberán de llevar los controles respectivos.

Finalmente, pero siempre versando sobre el salario global definitivo, se debe indicar que la definición de este no es un tema exclusivo de la técnica de clasificación y valoración, sino más bien, es un asunto en el que interviene la política salarial de parte de la Corte Plena, conforme a sus potestades y normativa vigente.

**ANEXO: Detalle de los componentes salariales que reconoce el Poder Judicial**

Es importante mencionar que todos aquellos componentes salariales que se cancelaban de manera porcentual fueron nominalizados a partir del 4 de diciembre del 2018, fecha en la que entró en vigencia la ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”,* la cual en su artículo No. 54 dispuso o siguiente: “*Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018*.” (el cálculo sobre el salario base fue variado mediante el reglamento de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el artículo 17, que indica que deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018.)

**Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial (R.E.F.J.)**

Este incentivo surge en aras de que los profesionales judiciales no presentaran una posición de desventaja respecto de los profesionales de otras instituciones estatales, por lo que fueron tomadas en su oportunidad en cuenta las fortalezas de los otros sistemas de Carrera Profesional que prevalecían para el año 1998 en el mercado salarial, buscando hacer más competitivo el sistema judicial, evitando con ello que nuestro incentivo de reconocimiento de Carrera Profesional se convierta en un elemento desmotivador a considerar por los beneficiarios del sistema a la hora de tomar decisiones que eventualmente incidieran en los índices de rotación de personal. Es así, que se propuso un nuevo factor, con el cual se cifraran las expectativas de competitividad salarial y reconocer una de las funciones que por excelencia a nivel nacional se han tutelado constitucionalmente, cual es la función judicial. Por tanto, y ante la necesidad de mejorar las condiciones del personal judicial resulta la opción del R.E.FJ.

De forma sintetizada se puede establecer que el componente salarial denominado, Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial (R.E.F.J) es un reconocimiento que ha tutelado la institución a la población judicial; por la función judicial que ejerce cada persona judicial en su puesto de trabajo.

El factor por Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial (R.E.F.J.); es un porcentaje que se reconoce sobre el salario base, según la clase ancha de puesto. Este factor considera 6 grados: 10% , 14%18%, 22%, 26% y 30%.

**Índice de Competitividad Salarial (I.C.S.)**

El Índice de Competitividad Salarial (I.C.S.) es un ajuste técnico que incrementa la capacidad competitiva de los salarios base del Poder Judicial. Este considera la desvalorización real que sufren los salarios base a raíz de la inflación. Es así como, si el índice de inflación es mayor al aumento decretado en los salarios por el costo de vida, este permite ajustar los salarios base para que no pierdan el valor adquisitivo. El componente salarial denominado, Índice de Competitividad Salarial (I.C.S.) es un porcentaje que se reconoce a toda la población judicial sobre el salario base para cada clase ancha de puesto.

**Anualidades**

La Ley de Salarios del Poder Judicial No. 2422, del 11 de agosto de 1959, adicionada y reformada por la No. 4531 de 5 de enero de 1970, modificada por la No. 6801 de 24 de agosto de 1982, y adicionada por el Decreto Legislativo No. 7129 de 16 de junio de 1989, en su artículo No. 3 detalla: “… Se *establece la siguiente escala de salarios, con sus correspondientes categorías, salarios mínimos, aumentos, intermedios o pasos y un salario máximo* …”.

También la norma consigna en el numeral No. 4:

*“De acuerdo con la escala, cada categoría tendrá salarios intermedios o pasos, además de un salario base y de un salario máximo. Este último corresponderá a los aumentos que la Corte Plena considere necesarios, sin que su número pueda ser inferior a treinta.*

*Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría correspondiente, salvo en casos muy calificados en que la Corte Plena disponga, atendidas las circunstancias y por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, conceder pasos en la categoría asignada a la clase.*

*Los aumentos de salarios se otorgarán por méritos cada año, de acuerdo con las normas administrativas que al efecto dicte la Corte Plena y en tal caso se concederá el salario inmediato superior al que se estuviere devengando dentro de la misma categoría, hasta llegar al máximo.”*

En el transitorio III de esta Ley se indica: “… *el reconocimiento de los aumentos intermedios o pasos, a los servidores regulares, mientras éstos se mantengan en las clases que ocupan, se podrá conceder en los aniversarios que correspondan, …”.*

El Estatuto del Servicio Judicial, en el artículo No. 64 dispone: *“… Si se tratare de aumentos por méritos, el Departamento los reconocerá cuando corresponda, con base en la calificación periódica de servicios y en los demás datos que figuren en el expediente personal del servidor, de acuerdo, con lo dispuesto en el artículo 5º, de la Ley de Salarios y las normas que dicte la Corte Plena.”*

La Corte Plena en sesión No. 13-14, celebrada el 31 de marzo de 2014, artículo XVI, aprobó el *“Reglamento para el Reconocimiento de Tiempo Servido en el Poder Judicial, en el Estado y sus Instituciones para efectos del Pago de Anualidades y Jubilación en el Poder Judicial*”, cuyo texto en el Capítulo I, en el artículo No. 2 denominado – Definiciones – define que debemos comprender como la “Anualidad” como el *“… Es el incentivo laboral de carácter económico que recibe el trabajador por cada año de labores efectuadas, cuando exista convenio o ley que así lo estipule”.*

En el Capítulo II de la misma normativa se consigna en los numerales 3 y 4 estos aspectos:

*“Artículo 3º—Derecho al pago de los anuales. Toda persona servidora activa en el Poder Judicial tiene derecho al pago del anual correspondiente en razón del tiempo laborado. En este caso, el reconocimiento procede de oficio y corresponde al Departamento de Personal tramitar las acciones administrativas que sean necesarias para su pago.*

*Artículo 4º—Pago de las anualidades en el Poder Judicial. Se reconocerán aumentos de sueldo anuales a partir del ingreso, cada vez que la persona servidora judicial cumpla con 360 días (año salarial) de prestar sus servicios al Poder Judicial de manera remunerada y continua, con las excepciones contempladas en el presente reglamento.”*

Podemos establecer que el incentivo salarial denominado “anualidad” surge al amparo del artículo No. 4 de la Ley de Salarios del Poder Judicial No. 2422 de 11 de agosto de 1959, adicionada y reformada por la No. 4531 de 5 de enero de 1970, modificada por la Ley No. 6801 de 24 de agosto de 1982, y adicionada por el Decreto Legislativo No. 7129 de 16 de junio de 1989; donde se reconocen pasos o salarios intermedios para personas judiciales, por el transcurso de períodos anuales y el mérito en el desempeño de sus funciones. Luego, con base en el transitorio III de esa misma ley, la Corte Plena dispuso reconocer a las personas judiciales una anualidad por cada año laborado. Así también, el Estatuto de Servicio Judicial previó un régimen particular para el pago de anualidades, según reza la norma No. 64.

**Restricción al ejercicio libre de la profesión (Prohibición)**

Este componente es la restricción obligatoria e irrenunciable para ejercer funciones propias del cargo o de la profesión que se ostenta fuera de la Institución, así como también las actividades relacionadas con el ejercicio liberal de la profesión. Del documento Compensación del Pago por Prohibición en la Municipalidades, se detalla lo siguiente:

*La prohibición se formuló como una manera de retribuirle al trabajador, la imposibilidad que le dicta la ley, de ejercer su profesión, fuera del puesto desempeñado, por eso opera automáticamente y no está dentro de las facultades del empleado o funcionario solicitarla, ni el patrono tiene discrecionalidad para pagarla, la aceptación del puesto en propiedad o interina implica su pago. (p 80)*

Entre la normativa a mencionar que autoriza este tipo de compensación se encuentra la siguiente:

*“La Ley No. 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual regula en el artículo No. 9 lo atinente a la “prohibición” de todas las personas que laboran en el Poder Judicial, y señala:*

*Artículo 9: Se prohíbe a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial:*

*1.- Ejercer, fuera del Poder Judicial, la profesión por la que fueron nombrados, con derecho a recibir por ello, en los casos en que legalmente corresponda, pago por dedicación exclusiva o prohibición, aunque estén con licencia, salvo en los casos de excepción que esta Ley indica.*

*La prohibición a que se refiere este inciso no será aplicable a los profesionales que la Corte autorice, siempre que no haya superposición horaria y no se desempeñen como administradores de justicia o sus asesores, fiscales o defensores públicos, jefes de oficina, ni en otros cargos en que la Corte lo considere inconveniente. Los profesionales autorizados no percibirán sobresueldo por dedicación exclusiva ni por prohibición; tampoco podrán reingresar a ninguno de estos regímenes.*

*2.- Facilitar o coadyuvar, en cualquier forma, para que personas no autorizadas por la ley ejerzan la abogacía, o suministrarles a estas datos o consejos, mostrarles expedientes, documentos u otras piezas.*

*Será destituido de su cargo, el funcionario o empleado que incumpla lo establecido en los incisos*

*1) y 2) de este artículo.*

*3.- Desempeñar cualquier otro empleo público. Esta prohibición no comprende los casos exceptuados en la ley ni el cargo de profesor en escuelas universitarias, siempre que el Consejo Superior del Poder Judicial así lo autorice y las horas lectivas que deba impartir, en horas laborales, no excedan de cinco por semana.*

*4.- Dirigir felicitaciones o censura por actos públicos, a funcionarios y corporaciones oficiales. Se exceptúan los asuntos en que intervengan, en defensa de intereses legítimos y derechos subjetivos y en los casos en que la ley lo permita.*

*5.- Cualquier participación en procesos políticos electorales, salvo la emisión de su voto en elecciones generales.*

*6.- Tomar parte activa en reuniones, manifestaciones y otros actos de carácter político electoral o partidista, aunque sean permitidos a los demás ciudadanos.*

*7.- Interesarse indebidamente y de cualquier modo, en asuntos pendientes ante los tribunales, o externar su parecer sobre ellos.*

*8.- Servir como peritos en asuntos sometidos a los tribunales, salvo si han sido nombrados de común acuerdo por todas las partes o en causas penales, o si deben cumplir esa función por imperativo legal. En ningún caso, podrán recibir pago por el peritaje rendido.*

*9.- Recibir cualquier tipo de remuneración de los interesados en un proceso, por actividades relacionadas con el ejercicio del cargo.*

*Los servidores que incurran en los hechos señalados en este artículo serán corregidos disciplinariamente, según la gravedad de la acción, con una de las sanciones establecidas en el artículo 195 de la presente Ley.”*

Las prohibiciones a las que se refieren los incisos 1) y 3) no son aplicables a los servidores que no se desempeñen a tiempo completo.

En el artículo 244 se indica al respecto:

*Artículo 244: Aunque sean abogados, no podrán ejercer la profesión los servidores propietarios de los Poderes Ejecutivo y Judicial, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República, de la Procuraduría General de la República y de las municipalidades, salvo en sus propios negocios y en los de sus cónyuges, ascendientes o descendientes, hermanos, suegros, yernos y cuñados.*

*Se exceptúan de la prohibición anterior los servidores del Poder Ejecutivo que presten servicios en los establecimientos oficiales de enseñanza y que no tengan ninguna otra incompatibilidad; lo mismo que los servidores judiciales interinos o suplentes, siempre que ese interinato no exceda de tres meses; los fiscales específicos; los munícipes y apoderados municipales; el Director de la Revista Judicial; los defensores públicos de medio tiempo y los que sean retribuidos por el sistema de honorarios y, en general, todos los servidores que no devenguen sueldo sino dietas.*

Además, el Título XII, en su artículo 7, señala textualmente:

*“Artículo 7°- La Corte Suprema de Justicia reconocerá los beneficios establecidos en la Ley N° 5867, del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas, al personal técnico del Departamento de Auditoría Judicial y a los Auditores investigadores del Organismo de Investigación Judicial.”*

Por su parte, la Ley No. 5867 del 15 de diciembre de 1975, Ley de Compensación por pago de Prohibición establece en los numerales 1 y 5 que:

*Artículo 1°- Se establece la siguiente compensación económica sobre el salario base de la Escala de Sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, para el personal de la Administración Tributaria que se encuentre sujeto; en razón de sus cargos, a la prohibición contenida en el artículo 113 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios; con excepción de los miembros del Tribunal Fiscal Administrativo.*

*(…)*

*Artículo 5°- Los beneficios que establecen los incisos a) y b) del artículo 1° de esta ley son aplicables a los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo a que se refiere el artículo 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y a los egresados de la Facultad de Derecho”.*

Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 03 de diciembre de 2018, reforma los artículos 1 y 5 de la Ley de Compensación Económica por concepto de Prohibición, veamos:

*h) Se reforma el inciso b) del artículo 1 de la Ley N.°5867, Ley de Compensación por Pago de Prohibición, de 15 de diciembre de 1975. El texto es el siguiente:*

*Artículo 1-*

*[.]*

*b) Un quince por ciento (15%) para quienes sean bachilleres universitarios.*

*i) Se reforma el artículo 5 de la Ley N° 5867, Ley de Compensación por Pago de Prohibición, de 15 de diciembre de 1975. El texto es el siguiente:*

*Artículo 5- Salvo que exista un régimen especial de remuneración para el funcionario público, los beneficios dispuestos en los incisos a) y b) del artículo 1 de esta ley se aplican a los empleados del Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la República y municipalidades, referidos en el artículo 244 de la Ley N° 8, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 29 de noviembre de 1937. Tal compensación se calculará sobre el salario más bajo indicado en la escala de sueldos de la Administración Pública que emite la Dirección General del Servicio Civil.*

*Artículo 58- Derogatorias. Se derogan las siguientes disposiciones:*

*a) Los incisos c) y d) del artículo 1 de la Ley N.°5867, Ley de Compensación por Pago de Prohibición, de 15 de diciembre de 1975.*

*Ley No. 6451del 01 de agosto de 1980, Ley que autoriza al Poder Judicial a reconocer beneficios. La Ley, define en los artículos Nos. 1 y 2 lo que reza a continuación:*

*Artículo 1°- Autorizase a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial- profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria –, reconozca los beneficios que establecen los incisos a) y b) del artículo 1° de la ley número 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal beneficio se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado impide ejercer la profesión o que el puesto requiere dedicación exclusiva.*

*Artículo 2°- El funcionario al que se le otorgue el beneficio, que establece el artículo anterior, quedará impedido para ejercer la profesión en forma particular, para desempeñar cargos en la empresa privada, la Administración Pública, instituciones autónomas o semiautónomas.*

Ley de Salarios de la Administración Pública No. 2166, del 09 de octubre de 1957. Modificada mediante la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Reforma Fiscal), 2018.

La Ley No. 9635 adiciona los Capítulos y disposiciones transitorias a la Ley No. 2166. Por consiguiente, los textos que son de interés para la presente investigación se transcriben:

*Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación. Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:*

*1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*

*2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.*

*Ley 8292. Ley General de Control Interno, del 31 de julio de 2002, en su artículo 34 se establece la prohibición en cuanto al ejercicio de funciones por parte de funcionarios de las Auditorías Internas, a saber:*

*Artículo 34. —Prohibiciones. El auditor interno, el Subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna, tendrán las siguientes prohibiciones:*

*a) Realizar funciones y actuaciones de administración activa, salvo las necesarias para cumplir su competencia.*

*b) Formar parte de un órgano director de un procedimiento administrativo.*

*c) Ejercer profesiones liberales fuera del cargo, salvo en asuntos estrictamente personales, en los de su cónyuge, sus ascendientes, descendientes y colaterales por consanguinidad y afinidad hasta tercer grado, o bien, cuando la jornada no sea de tiempo completo, excepto que exista impedimento por la existencia de un interés directo o indirecto del propio ente u órgano. De esta prohibición se exceptúa la docencia, siempre que sea fuera de la jornada laboral.*

*d) Participar en actividades político-electorales, salvo la emisión del voto en las elecciones nacionales y municipales.*

*e) Revelar información sobre las auditorías o los estudios especiales de auditoría que se estén realizando y sobre aquello que determine una posible responsabilidad civil, administrativa o eventualmente penal de los funcionarios de los entes y órganos sujetos a esta Ley.*

*Por las prohibiciones contempladas en esta Ley se les pagará un sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario base.”*

La Ley 8422, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, del 06 de octubre del 2004, en los numerales 14 y 15 refiere a la prohibición para el ejercicio de funciones de determinados profesionales, tal y como se indica:

*“Artículo 14.-Prohibición para ejercer profesiones liberales. No podrán ejercer profesiones liberales, el presidente de la República, los vicepresidentes, los magistrados del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, los ministros, el contralor y el subcontralor generales de la República, el defensor y el defensor adjunto de los habitantes, el procurador general y el procurador general adjunto de la República, el regulador general de la República, el fiscal general de la República, los viceministros, los oficiales mayores, los presidentes ejecutivos, los gerentes y los directores administrativos de entidades descentralizadas, instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas, los superintendentes de entidades financieras, de valores y de pensiones, sus respectivos intendentes, así como los alcaldes municipales y los subgerentes y los subdirectores administrativos, los contralores y los subcontralores internos, los auditores y los subauditores internos de la Administración Pública, así como los directores y subdirectores de departamento y los titulares de proveeduría del Sector Público. Dentro del presente Artículo quedan comprendidas las otras profesiones que el funcionario posea, aunque no constituyan requisito para ocupar el respectivo cargo público. (…).*

*Artículo 15.-Retribución económica por la prohibición de ejercer profesiones liberales. Salvo que exista un régimen especial de remuneración para el funcionario público, la compensación económica por la aplicación del Artículo anterior será equivalente a un sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario base fijado para la categoría del puesto respectivo.*

De acuerdo con la información presentada a los puestos que se les paga el monto de prohibición son: Jueces, Defensores, Fiscales, Profesionales en Derecho, Magistrados, Integrantes del Consejo Superior, Inspector General, Auditores -Auditores Investigadores, Profesionales en Informática, Técnicos en Informática. (Se les paga un 25%. Ley Nº 7097 del 1º de setiembre de 1988 y Corte Plena en sesión Nº 54-93 del 29 de noviembre de 1993, artículo LXXIV, numeral 3). Este pago corresponde a un porcentaje que se aplica al salario base del puesto:

1. Se cancela un 65% sobre el salario base para puesto con requisito Licenciatura.

2. Corresponde a un 20% sobre el salario base para puestos con requisito bachillerato, solo en el caso de los Técnicos en Informática en razón de la ley 7097 y acuerdo de Corte Plena en sesión Nº 54-93 del 29 de noviembre de 1993, artículo LXXIV, numeral 3 se les paga un 25%.

En cuanto al monto señalado en la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se reforma el artículo 15 de la Ley 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, 2005 de la siguiente forma:

*… g) Se reforma el artículo 15 de la Ley N.º 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de 6 de octubre de 2004. El texto es el siguiente:*

Artículo 15- Retribución económica por la prohibición de ejercer profesiones liberales. La compensación económica por la aplicación del artículo anterior será equivalente a un pago de un quince por ciento (15%) bachilleres y un treinta por ciento (30%) licenciados o posgrados sobre el salario base fijado para la categoría del puesto respectivo.

De esta manera se disminuye el monto a cancelar por el componente de prohibición, situación que afecta a los servidores judiciales que no han ganado ese incentivo antes de la entrada en vigor de dicha ley el 4 de diciembre del 2018.

**Restricción al ejercicio libre de la profesión (Dedicación Exclusiva)**

Según el Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva, aprobado en sesión de Corte Plena, celebrada el primero de junio de mil novecientos ochenta y siete, artículo XXXVI, se entiende como: *la obligación que adquiere el profesional con el Poder Judicial, de no ejercer en forma particular ninguna profesión que ostente, con las excepciones que se establezcan en el reglamento y el compromiso del Poder Judicial de retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base*.

En referencia a este componente salarial, la Ley Nº 6451 autoriza al Poder Judicial a reconocer beneficios de los incisos a) y b) del artículo 1º de la ley 5867. El Reglamento de Dedicación Exclusiva se aprobó en sesión celebrada por la Corte Plena, el primero de junio de mil novecientos ochenta y siete, artículo XXXVI. Se aplica a los puestos que no se les debe pagar prohibición y se les exija el grado de licenciatura o bachillerato universitario, como se detalla a continuación:

Es un porcentaje que se aplica al salario base del puesto.

-Corresponde a un 65% si el puesto requiere el título de Licenciatura.

-Corresponde a un 20% si el puesto requiere el título de Bachillerato Universitario.

Sobre este tema, la Corte Plena en sesión celebrada el 1 de junio de 1987, artículo XXXVI, aprueba el Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva el cual establece lo siguiente:

*Artículo 1. - Se entenderá por «dedicación exclusiva», para los efectos del presente reglamento, la obligación que adquiere el profesional con el Poder Judicial, de no ejercer en forma particular ninguna profesión que ostente, con las excepciones que se establezcan en este reglamento y el compromiso de este Poder de retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base.*

*Artículo 2.- La Ley Nº 6451 del 1 de agosto de 1980 autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial-profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria- reconozca los beneficios que establecen los incisos a) o b) del artículo 1° de la Ley Nº 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal compensación se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado requiere de la «dedicación exclusiva».*

Al respecto el artículo 7 del reglamento supra indica: “*Para que se conceda los beneficios de la «dedicación exclusiva» se requiere que la naturaleza del trabajo que desempeña el beneficiario esté acorde con el título profesional”*

En referencia a la dedicación exclusiva, cabe indicar que mediante el oficio DGH-021-2019 de fecha 21 de enero del 2019 emitido por la Dirección de Gestión Humana con motivo del acuerdo adoptado por el Consejo Superior en la sesión N°111-18 celebrada el 20 de diciembre de 2018, artículo XVII, se señala:

*“2.3. La aplicación de la “Prohibición” y “Dedicación Exclusiva” para las personas de “Reingreso” a partir del 04 de diciembre del 2018.*

*Se tiene que para aquellas personas de “Reingreso” al Poder Judicial*

*2.3.1. que comenzaron sus labores en este Poder de la República antes de la entrada en vigencia de la norma en cuestión y cesaron su trabajo por diversas razones como renuncia, jubilación, revocatoria de nombramiento, etc., y reingresan a la institución después del 04 de diciembre del 2018, se les aplicará los porcentajes derivados de la reforma jurídica: “Dedicación Exclusiva” 10%, 25% y “Prohibición” 15%, 30%.”*

Además de todo lo anterior, se debe indicar que la dedicación exclusiva se reconocer a partir de las clases de puestos de nivel profesional.

**Carrera Profesional**

El Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial en su artículo No. 1, establece: “… *se entiende por Carrera Profesional el reconocimiento de un incentivo económico, con base en el grado académico, cursos de capacitación, la experiencia profesional, las publicaciones, la labor docente en la Escuela Judicial, experiencia en organismos internacionales y la responsabilidad por el ejercicio de la función judicial, para los funcionarios y empleados que presten sus servicios en puestos que exijan como mínimo el bachillerato universitario*.”.

Se reconoce los siguientes factores: grado académico, cursos de capacitación (participación y aprovechamiento), experiencia profesional, publicaciones, la labor docente en la Escuela Judicial, experiencia en organismos internacionales, todos deben estar relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución, se cancela como se detalla a continuación:

| **Factor** | **Puntos** |
| --- | --- |
| a. Grados académicos Art. 11 inciso a)   1. Bachillerato. 2. 2.Licenciatura 3. Especialidad. 4. Maestría 5. Doctorado 6. Licenciatura adicional 7. Especialidad adicional 8. Maestría adicional 9. 9. Doctorado adicional | 10  20  30  40  50  5  8  11  14 |
| b. Cursos de Capacitación Art. 11 inciso b)   1. Aprovechamiento. 2. Participación | 1 punto x c/d 40 horas hasta máx, 5 pts. Tope 20 pts.  1 punto x c/d 80 horas hasta máx. 5 pts. Tope 20 pts. |
| c. Participación como Inst. curso  Art. 11 inciso c) | 1 punto x c/d 24 horas tope 20 pts. |
| d. Publicaciones Art. 11 inciso d) | 5 puntos x c/d libro, hasta un máx. de 40 pts.  1 punto x c/d ensayo, hasta máx. de 20 pts. |
| e. Experiencia profesional Art. 11 inciso e) | 1 punto x año hasta quinto, sexta anualidad y subsiguientes 1.5 medio cada una(\*). |
| f. Experiencia docente Art. 11 inciso f)   1. Experiencia docente 2. Coordinación de actividades de capacitación. | 1 punto c/d año lectivo (9 meses) labor docente máx. 20 pts. Se incluye tutorías.  1 punto c/d año x colaborar coordinador en cursos de capacitación Promovidas Escuela Judicial Máx. 20.  (Los roles de tutoría, coordinación, instructor y docencia interna solo Escuela Judicial) |
| g. Experiencia en organismos internacionales  Art. 11 inciso g) | 1 punto cada semestre máx. 20 pts. |

Se les otorga a las personas judiciales que ocupen un puesto con una jornada no inferior a medio tiempo y que se desempeñen en un cargo que exija como mínimo el grado académico de bachillerato universitario, además deben ser miembro activo del Colegio Profesional correspondiente, salvo aquellos casos en que tal entidad no exista o surjan impedimentos justificados para lograr la incorporación.

La Carrera Profesional es un incentivo económico que se paga con base en el grado académico, cursos de capacitación, la experiencia profesional, las publicaciones, la labor docente en la Escuela Judicial, experiencia en organismos internacionales y la responsabilidad por el ejercicio de la función judicial, para las personas judiciales que presten sus servicios en puestos que exijan como mínimo el bachillerato universitario; el reconocimiento salarial se efectúa mediante la cancelación de puntos.

Lo anterior, para aquellas personas que ingresaron a la institución antes del 4 de diciembre del 2018, ya que después de esa fecha entró en vigencia la ley No. 9336 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, la cual con respecto a la carrera profesional dispuso lo siguiente:

*“Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.*

*Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.*

*Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.”*

**Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad**

Para el año 2008 mediante informe técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que las tareas efectuadas por los Choferes de Magistrados (as) presentaban marcadas diferencias entre las funciones que realizaban los ocupantes de estos cargos y otros choferes de la institución. Se establece que desarrollan un conjunto de tareas (85% de su actividad), que no son ejecutadas por cargos similares a nivel institucional. Del análisis de los factores se determina que estos puestos también tienen acceso a información que se puede catalogar como confidencial, por lo cual se requiere un alto sentido de discreción en el manejo de la información que escuchan cuando ejercen sus funciones, su labor implica desplazarse a cualquier lugar del país y a pesar de que existen mecanismos oficiales para reconocer el tiempo adicional que implica su labor, no son suficientes para reconocer el estado de “disponibilidad” que demandan los cargos de choferes de Magistrado(a), que como se ha señalado son únicos a nivel institucional.

De acuerdo con lo anterior se concluye la necesidad de reconocer esa “disponibilidad”, “variabilidad” y “particularidad” que existen en esos cargos, ya que esa situación aumenta el nivel de riesgo y exposición no solo del conductor sino también de las personas judiciales a las cuales les corresponde brindar el servicio. Por lo que se recomendó la asignación de un plus de un 10% sobre el salario base, por concepto de “*Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad*”; para los cargos de Chofer de Magistrado(a); posteriormente el Consejo Superior para el año 2010 estableció este reconocimiento también para los choferes de los Integrantes del Consejo Superior.

De lo expuesto, se establece que se creó un incentivo denominado “*Reconocimiento por disponibilidad, variabilidad y particularidad*” presentes en los cargos de Chofer de Magistrado(a)” e Integrantes del Consejo Superior y corresponde al reconocimiento de un 10% sobre el salario base de la clase ancha de puesto de Auxiliar de Servicios Generales 4.

**Disponibilidad**

La Corte Plena, en sesión No. 29-09, celebrada el 17 de agosto del 2009, artículo XI, aprobó el "*Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial*"; en el artículo No. 1 define “Disponibilidad” como:

*“…Se entenderá por disponibilidad laboral la actitud expectante y permanente, de carácter obligatoria del servidor que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines …”.*

En el artículo No. 7 establece en cuanto a la compensación económica que: *“… los servidores judiciales sujetos a este régimen les será reconocido un porcentaje sobre el salario base que será fijado por el Consejo Superior del Poder Judicial, con base en los lineamientos que indiquen las leyes laborales.”*

En línea con lo anterior, es importante destacar que Corte Plena en sesión No. 28-02, celebrada el 24 de junio del 2002, artículo XX, aprobó la Tabla de Compensación para el cálculo de la disponibilidad, en la cual se estableció un porcentaje máximo de un 5% y un mínimo de un 1%; que depende directamente de la cantidad de personas judiciales que participen en el rol de disponibilidad por oficina, conforme el siguiente detalle:

|  |  |
| --- | --- |
| **Número de personas judiciales sujetas al rol de disponibilidad por oficina** | **Porcentaje mensual de disponibilidad sobre salario base, según clase de puesto** |
| 1 | 5% |
| 2 | 3% |
| 3 | 2% |
| 4 o más | 1% |

Nota: reconocimiento por concepto de disponibilidad antes del 4 de diciembre del 2018 se calcula sobre el salario base de la clase ancha de puesto en la que se encuentra nombrada la persona judicial, pues posterior a esa fecha entró en vigencia la Ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, la cual dispuso en su artículo No. 54 que: “*Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.”* ([[27]](#footnote-28))

Se tiene que existe un reglamento vigente que indica que la disponibilidad debe de comprenderse como la actitud expectante y permanente, de carácter obligatoria de la persona judicial que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines.

La disponibilidad se reconoce a clases de puestos como: Fiscales (Fiscal y Fiscal Auxiliar), Defensores Públicos, Jueces (Penal Juvenil) Jueces de Violencia Doméstica, Familia y Penales que estén fuera de San José. Corresponde a la Corte determinar las clases de puestos en los cuales quienes los ocupen están sometidos al régimen de disponibilidad. (Art. 7 Reglamento)

Es dable mencionar que dicho incentivo no es un derecho adquirido, es una compensación mientras la persona cumpla con el Rol de Disponibilidad del despacho. Si no cumple con el rol de disponibilidad el incentivo no se reconoce.

**Riesgo**

La institución tiene debidamente reglamentado la concesión del plus salarial por riesgo, es así que para que un puesto pueda hacerse acreedor al porcentaje correspondiente, debe de cumplir con los “actos y condiciones; actividades/campos de acción” que se estipulan en el “instrumento regulador del plus”.

Además es importante mencionar, que este incentivo fue creado para compensar labores de ciertas clases de puestos por considerar que realizan funciones de mayor peligrosidad que el resto de puestos de la institución, dado lo anterior el Poder Judicial ha querido tutelar el riesgo físico que se origina producto de la detención, custodia y requisa de delincuentes; el riesgo por contagio producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales; además del riesgo que surge por participar en alguna de las etapas del proceso penal producto del rol que se asume dentro del mismo de juzgador, acusador y defensor de personas que han cometido hechos ilícitos,; siempre y cuando esos riesgos se originen por la actividad sustantiva del cargo y que el hecho generador del mismo se encuentre presente en un 75% o más de la jornada laboral.

El reconocimiento del plus salarial de riesgo cuenta con un instrumento técnico y con la normativa que regula este incentivo.

Las “*Normas técnicas para el reconocimiento del plus salarial por Riesgo*”[[28]](#footnote-29), tienen como fin regular la concesión del plus y para lo cual se establece cuatro grados; antes de entrar a conocer el detalle de los cuatro grados; es oportuno dejar plasmada que “Riesgo” son todos aquellos factores, actividades, situaciones o acciones propias del trabajo que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son impredecibles para el servidor.

Ahora bien, el grado A en el cual se otorga el porcentaje más alto por riesgo (10%) y en él califican aquellos cargos con mayor exposición al riesgo por las tareas que ejecutan y son en las que existe una relación física directa y continua con sospechosos o delincuentes, o el desplazamiento a lugares donde pueden formarse grupos delictivos, existiendo situaciones de riesgo fuera de control. Grados B y C se definió un 5% para aquellos cargos que el trabajo les demanda la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales; o bien para quienes ejercen un rol dentro del proceso penal. El Grado D, se encuentran los puestos que no les corresponde reconocimiento por este rubro, por no presentar los puestos los actos, condiciones y actividades tipificadas en los grados A, B y C de este instrumento, o bien porque con las medidas y equipo de seguridad apropiados se controla el riesgo. Los actos, condiciones derivadas de las distintas funciones se indican de seguido:

|  |  |
| --- | --- |
| **GRADO A** | |
| **Porcentaje 10%** | |
| **ACTOS Y CONDICIONES** | **ACTIVIDADES /**  **CAMPOS DE ACCIÓN** |
| 1. Labores riesgosas de inteligencia, las cuales implican un trabajo directo, continuo y frecuente con sospechosos o delincuentes, o el desplazamiento a lugares donde pueden formarse grupos delictivos, existiendo situaciones de riesgo fuera de control. | a) Incursionar en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos.  b) Ingresar en ambientes incontrolados, donde normalmente el motivo para entrar es de orden represivo, lo cual genera mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes.  c) Realizar infiltraciones y seguimientos. |
| 2. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control. | a) Custodiar y trasladar detenidos desde y hacia los centros penitenciarios, celdas o despachos judiciales.  b) Revisión corporal.  c) Utilización del arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación, cuando sea estrictamente necesario en el cumplimiento del deber. |
| **GRADO B** | |
| **Porcentaje 5%** | |
| **ACTOS Y CONDICIONES** | **ACTIVIDADES /**  **CAMPOS DE ACCIÓN** |
| 1. Participar en una o varias etapas del proceso penal (preparatoria, intermedia, juicio, impugnación o ejecución) desempeñando un rol de acusador, juzgador o defensor de personas que han cometido delitos. | a) Realizar la investigación preliminar.  b) Ejercer la dirección funcional de la Policía Judicial.  c) Fungir como ente acusador.  d) Resolver conflictos derivados de los delitos tipificados en el Código Penal.  e) Dictar sentencias en las cuales se impone una pena a un individuo que se ha comprobado que ha cometido un delito.  f) Ordenar la ejecución de diferentes actos procesales y procedimientos necesarios para el efectivo desarrollo del proceso penal.  e) Llevar a cabo la defensa técnica de individuos acusados de haber cometido un hecho delictivo. |
| 2. Labores riesgosas de citación, notificación y cualquier comunicación judicial. | a) Entrega de citaciones, notificaciones y cualquier comunicación judicial. |
| **GRADO C** | |
| **Porcentaje 5%** | |
| **ACTOS Y CONDICIONES** | **ACTIVIDADES /**  **CAMPOS DE ACCIÓN** |
| 1. Trabajo continuo y frecuente con sustancias químicas lo cual provoca una mayor probabilidad de que éstas sean absorbidas por la piel, el aparato respiratorio y el digestivo, produciendo enfermedades profesionales. (factor de riesgo químico) | Manipulación continúa y frecuente de sustancias químicas. |
| 2. Labores continuas y frecuentes con agentes portadores de virus o bacterias con mayor probabilidad de contraer enfermedades contagiosas. (factor de riesgo biológico). | Manipulación continua y frecuente de fluidos biológicos y la utilización de instrumental quirúrgico y punzocortante. |
| 3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia. | Toma de huellas dactiloscópicas. |
| 4. Trabajo continuo y frecuente en vigilar y brindar seguridad a personas, instalaciones y bienes de la Institución. Así como la custodia de edificios, equipo de trabajo, materiales y otras pertenencias del Poder Judicial o bajo su custodia. | Vigilar y brindar seguridad. |
| 5. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos. |  |
| **GRADO D** | |
| **No corresponde el porcentaje de riesgo por no presentar los puestos los actos, condiciones y actividades tipificadas en los grados A, B y C**  **de este instrumento, o bien porque con las medidas y equipo de seguridad apropiados se controla el riesgo.** | |
| **ACTOS Y CONDICIONES** | **ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN** |
| 1. Ausencia de relación física directa con delincuentes. | a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes. |
| 2. Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados. | a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad.  b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral. |
| 3. Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas. | a. Las actividades sustantivas del puesto son de carácter administrativo y no hay posibilidad de contraer daños ocupacionales por la manipulación continua de sustancias químicas, fluidos biológicos, instrumental quirúrgico punzo cortante y por la relación directa y continua con delincuentes o sospechosos. |
| 4. Puestos considerados dentro de los estratos superiores de carácter administrativo, ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo. | a. Las actividades sustantivas del puesto son de carácter administrativo, ejecutivo y gerencial y no hay posibilidad de contraer daños ocupacionales por la manipulación continua de sustancias químicas, fluidos biológicos, instrumental quirúrgico punzo cortante y por la relación directa y continua con delincuentes o sospechosos. |

Finalmente se debe mencionar que el derecho al pago del incentivo por riesgo cesará en el momento en que las actividades consideradas como riesgosas dejen de ser ejecutadas por el servidor o bien desaparezcan; de ahí que este incentivo no se constituirá en un derecho adquirido para el servidor.

**Zonaje**

La Corte Plena, en sesiones números 19-10 y 26-10, celebradas el 28 de junio y 20 de setiembre del año 2010, artículos XXI y XVI respectivamente, derogó el anterior “*Reglamento de Zonaje del Poder Judicial*”, Decreto Ejecutivo No. 14315-J del 15 de febrero de 1983 y sus reformas y aprobó un nuevo “*Reglamento para el pago de Zonaje en el Poder Judicial”*.

Es así que, en el artículo No. 3 del citado reglamento, se marca que el zonaje *“… se otorga para compensar al beneficiario por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional, preste servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real, de acuerdo con las zonas …*”.

Igualmente, es importante trascribir diferentes términos esgrimidos en el “*Reglamento para el pago de Zonaje en el Poder Judicial*”, tal como los siguientes:

*Zonaje: La compensación económica adicional que reciben los servidores del Poder Judicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.*

*Domicilio real: El lugar donde el servidor reside de manera permanente y tiene su principal establecimiento, en cuanto al núcleo familiar directo, trabajo, estudio, intereses particulares y otros.*

*Domicilio accidental: La residencia pasajera o morada eventual.*

*Residencia: La permanencia o estancia en un lugar que puede coincidir con el domicilio real o el domicilio accidental, según las circunstancias.*

*Viático: Debe entenderse aquella suma destinada a la atención de gastos de hospedaje, alimentación y otros gastos menores, que los entes públicos reconocen a sus servidores cuando éstos deban desplazarse en forma transitoria de su centro de trabajo con el fin de cumplir con las obligaciones de su cargo.*

Se tiene que existe un Reglamento vigente en el que señala que el zonaje se otorga para compensar a una persona judicial por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional debe prestar los servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real. El reconocimiento por concepto de zonaje varía de una zona a otra. El porcentaje según corresponde está delimitado en un 15% ó 20% y se calculaba sobre el salario base de la clase ancha de puesto en la que se encuentra nombrada la persona judicial, calculo que se efectuaba de esa forma hasta antes del 4 de diciembre del 2018, pues posterior a esa fecha entró en vigencia la Ley No. 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, la cual dispuso en su artículo No. 54 que: “*Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.”* ([[29]](#footnote-30))

Por otra parte, este incentivo puede ser solicitado por cualquier servidor judicial siempre y cuando se desplace a trabajar a zonas fuera del Gran Área Metropolitana (G.A.M.), además es dable mencionar que este incentivo no corresponde a un derecho adquirido, por lo que, al volver a su domicilio real o trasladarse a otra zona, debe volver a gestionar la solicitud del Zonaje.

**Coordinación Jueces**

El plus por “*Coordinación de Jueces*” tiene su fundamento en lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo No. 101, que señala que en los Tribunales conformados por más de un Juez se debe elegir a uno que se desempeñe como coordinador del despacho para que ejerza su función por un período de 4 años. Sin embargo, a pesar de que la Ley establece una responsabilidad para quien asuma la coordinación del despacho, la misma es omisa en señalar la forma en que se debe de retribuir esta labor.

No obstante, el tema relacionado con la forma en que se debe retribuir la labor de coordinación fue parte de las discusiones generadas en Corte Plena, es así como para el año 2002 nace la iniciativa de aprobar un incremento salarial para aquellos jueces que realizan labores de coordinación en un despacho judicial.

La decisión tomada por los señores Magistrados fue ejecutada a través de informes realizados por la Dirección de Planificación, quien de conformidad con sus alcances técnicos brindó una propuesta sobre la estructura organizacional y la necesidad de incorporar la figura del “*Asistente Judicial (Secretario Judicial)*”, así como respecto a la necesidad de que la figura del juez coordinador se incluyera en aquellos despachos judiciales donde laboraran en forma permanente dos o más jueces decisorios. Por su parte la Dirección de Gestión Humana, quien en apego a sus facultades mediante diversos informes técnicos brindó propuestas que dieron como resultado final el establecimiento de un plus salarial para el reconocimiento de la coordinación que llevan a cabo los jueces en los despachos.

Los parámetros y porcentajes por considerar para la asignación del plus fueron recomendados por el entonces Magistrado Dr. Luis Paulino Mora Mora (q.D.g.) y el Magistrado Orlando Aguirre Gómez, en reunión sostenida en su oportunidad en el año 2003 con las entonces jefaturas de la Dirección de Gestión Humana y avalados por Corte Plena en la sesión No. 027-2006.

De esta forma la remuneración para los Jueces y Juezas que ejercen la labor de coordinación en los diferentes Tribunales y Juzgados del país, quedó definida de manera temporal por un período de cuatro años en apego con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial; empezó a regir a partir del primero de enero del 2007 y se calcula sobre el salario base según el porcentaje correspondiente de conformidad con el tramo de control de Jueces; tal y como se puede observar:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel** | **Cantidad de Jueces por despacho** | **Porcentaje mensual de “rol de coordinación” sobre salario base, según clase de puesto** |
| I | Más de 10 | 10% |
| II | De 6 a 9 | 7.5% |
| III | De 2 a 5 | 5% |

El plus por “*Coordinación de Jueces*” es un reconocimiento de carácter temporal que se reconoce por un período de 4 años, según lo dispuesto en el artículo No. 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a aquellos jueces que desarrollan labores de coordinación en los Juzgados y Tribunales. La asignación de dicho porcentaje se realiza de conformidad con el tramo de control de Jueces que asuma quien se nombre coordinador en el despacho.

La responsabilidad por esta labor encuentra su asidero legal en la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo No. 101. El sobresueldo se calcula aplicando el porcentaje correspondiente al salario base, según la clase ancha de Juez.

**Coordinación Peritos Judiciales (Trabajo Social y Psicología)**

Se tiene que el plus por “*Coordinación de Peritos Judiciales*” surge a raíz de un estudio técnico que nace de la iniciativa presentada en su oportunidad por la Jefatura del Departamento de Trabajo Social y Psicología al entonces Director Ejecutivo quien remitiera la gestión ante el Consejo Superior exponiendo la necesidad de reconocer un plus salarial a los profesionales que asumían el rol de coordinación en las oficinas regionales de ese departamento.

Es así, que mediante estudio técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, el Consejo Superior en el año 2011 acuerda aprobar el plus de Coordinación de Peritos Judiciales con la finalidad de reconocer la actividad de coordinación que informalmente estaban desempeñando los profesionales de las oficinas regionales del Departamento de Trabajo Social y Psicología; lo anterior en virtud de la organización de trabajo que imperaba en esas sedes dada la particularidad de ese departamento al contar con oficinas en diferentes lugares del país. Asimismo, se llegó a la conclusión que lo procedente era reconocer ese tipo de labor tal y como lo viene haciendo la institución en la judicatura, con el propósito de no causar distorsiones al otorgar diferentes reconocimientos por una misma labor.

Cabe señalar que el pago de este plus se realiza bajo la asignación de un porcentaje de conformidad con el tramo de control profesional (*profesionales en Trabajo Social y Psicología*) que asuma quien se designe como coordinador de la oficina. El porcentaje por concepto de “*Coordinación de Peritos Judiciales*” es un reconocimiento temporal que se le cancela a un Perito en Trabajo Social o Psicología que designe (número de puesto) la Jefatura del Departamento de Trabajo Social y Psicología, para asumir la coordinación en las oficinas regionales por un período de dos años, el mismo se reconoce de la siguiente forma: un 5% para oficinas que cuenten de 2 a 5 profesionales, 7.5% de 6 a 9 y 10% a las sedes con más de 10 profesionales. El monto del plus se calcula aplicando el porcentaje correspondiente al salario base de la clase ancha de Perito Judicial 2.

**Coordinación Defensores Públicos**

El reconocimiento del plus de “Coordinación de Defensores Públicos” nace por disposición del Consejo Superior para el año 2008. Lo anterior como resultado de la publicación de un concurso para los cargos de Defensor Público, Defensor Público Coordinador y Defensor Público Supervisor, a raíz de la discusión generada se le solicitó a la Dirección de Planificación que analizara la posibilidad de que los cargos de coordinación en la Defensa Pública no fueran permanentes sino sujetos a plazo, tal y como estaba definido para los puestos de la judicatura. Lo anterior por estimar, entre otras razones, que esa rotación permitiría mayores posibilidades de evaluación del cargo, así como de ascensos para las personas judiciales de esa dependencia.

Los alcances del informe de la Dirección de Planificación fueron trasladados a la Dirección de Gestión Humana, quien fue el ente encargado de realizar el informe técnico respectivo mediante la Sección de Análisis de Puestos y proponer la definición del respectivo reconocimiento.

Cabe señalar que en virtud de que a nivel institucional ya existía una política salarial para regular el reconocimiento de actividades relacionadas con “coordinaciones temporales”, que se aplicaba a puestos que participaban de procesos judiciales a quienes se les reconocía un porcentaje adicional que estaba definido en un 10%, 7.5% y 5% y que se asignaba en función del tramo de control profesional que tuviera el funcionario que se desempeñara como coordinador del juzgado; se consideró que a fin de mantener una uniformidad en este tipo de actividad y no causar distorsiones en el reconocimiento de una misma labor, lo conveniente era aplicar esa política para reconocer la coordinación temporal en los puestos de la Defensa Pública.

Ahora bien, es dable resaltar que a partir de la creación de este plus, la forma de reconocer la coordinación en los diferentes despachos de la Defensa Pública varió, ya que se pasó de una “coordinación permanente” a una “coordinación temporal”, lo anterior por cuanto antes del año 2011, imperaba un escenario diferente al aprobado por el Consejo Superior, ya que esa dependencia contaba con puestos de la clase de “Defensor Público Coordinador 1 y 2”, a los cuales dentro de su salario base ya se les reconocía esa labor por estar implícita dentro de sus responsabilidades. Siendo así, el establecimiento de un porcentaje por “Coordinación” para algunos puestos de Defensor Público marca un antes y un después en las clases de puestos definidos para la Defensa Pública.

En síntesis, el porcentaje por “Coordinación de Defensores Públicos” es un reconocimiento temporal que se otorga a un cargo de Defensor Público que designe la Jefatura de la Defensa Pública para asumir la coordinación en una oficina de esa dependencia por un período de dos años. La asignación de dicho porcentaje se realiza de conformidad con el tramo de control profesional que asuma quien se designe como coordinador en el despacho. Los porcentajes se reconocen entre un 5% para oficinas que cuenten de 2 a 5 profesionales, 7.5% de 6 a 9 y 10% a las sedes con más de 10 profesionales. El monto económico se calcula aplicando el porcentaje correspondiente al salario base de la clase ancha de puesto de “Defensor Público”.

**Responsabilidad por la Protección Radiológica**

Mediante informe técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, para el año 2008 se analiza el contenido del “*Reglamento sobre Protección contra la Radiaciones Ionizantes*”, el cual tiene como objetivo establecer los criterios tendientes a proteger la salud de la población de los riesgos radiológicos que pueden derivarse del empleo de las radiaciones ionizantes y actividades afines. En este documento se establecen los requisitos que deberán cumplir las instalaciones radiactivas, equipos emisores de radiaciones ionizantes, personal que trabaja con ellas, opere los equipos y realice cualquier otra actividad afín.

Como parte de esas medidas, se establece que dentro del equipo de trabajo debe existir un responsable de la protección radiológica, quien deberá verificar que los niveles de radiación no excedan los valores autorizados por el Ministerio de Salud, tal y como se expone en el Capítulo VI donde se refiere al titular de la licencia de instalación y sus obligaciones, Artículo No. 26 inciso “b” el cual señala:

*“Nombrar, cuando corresponda, un responsable de la protección radiológica quien deberá mantener un programa de protección radiológica operacional que permita verificar que los niveles de radiación, externos o incorporados no excedan los valores autorizados por la autoridad competente.”*

Lo anterior sin perjuicio de otras actividades que pueda corresponderle como técnico de servicio.

Asimismo, cabe indicar que para asumir tal actividad se disponen una serie de requisitos en el artículo No. 32, los cuales corresponden a:

a) Tener vigente la licencia de operador

b) Ser mayor de 21 años

c) Tener el segundo año aprobado de una carrera universitaria afín con el puesto

d) Formar parte del cuerpo técnico del centro de trabajo

e) Haber realizado un curso avanzado sobre protección radiológica, cuyo programa esté previamente aprobado por la autoridad competente

Ahora bien, para el caso del Poder Judicial, cuenta en el Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, con una persona judicial responsable en protección radiológica. Es así, que con la finalidad de compensar la obligación que se deriva por fungir como “*Responsable de la Protección Radiológica*” se consideró conveniente asignar al puesto No. 43419 un componente adicional de un 5% sobre el salario base de la clase ancha de puesto de “*Encargado de Unidad de Radiología*” denominado: Responsabilidad por la Protección Radiológica.

En síntesis, se establece que existe un plus denominado “Responsabilidad por la Protección Radiológica”, el cual corresponde a un 5% sobre el salario base de la clase ancha Encargado de Unidad de Radiología asociado únicamente al puesto No. 43419 y de conformidad con las tareas que debe desarrollar según lo establece el artículo No. 26 inciso b) del Reglamento sobre Protección contra las Radiaciones Ionizantes.

**Incentivo de Regionalización**

El *“Incentivo de Regionalización”* fue aprobado durante el trabajo que realizó la “*Comisión Investigadora sobre Penetración del Crimen Organizado y Narcotráfico*”; precisamente el interés del Poder Judicial por mejorar el servicio brindado en las zonas más alejadas del país y de mayor conflicto social, lo que le llevó al establecimiento y regulación de este incentivo y dirigido de manera exclusiva para algunos puestos de jueces y juezas.

El citado reconocimiento salarial, fue analizado por la Corte Plena en sesión No. 21-14, celebrada el 20 de mayo del 2014, artículo II y aprobado el reconocimiento del plus salarial denominado “*Incentivo por Regionalización”.*

Posteriormente, en la sesión No. 24-14 celebrada el 2 de junio del 2014, artículo XXVII se aprobó la normativa que regularía dicho incentivo, la cual se denominó "Reglamento para el Pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial".

En el artículo No. 1 de dicha normativa, establece cuáles son los alcances de este plus salarial; tal y como se consigna:

*“El presente Reglamento regula el pago por regionalización como un incentivo salarial adicional de carácter excepcional, para los puestos de la judicatura a los que el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia.”*

El artículo No. 2 del reglamento supracitado, define los puestos a los cuáles se les reconocerá este beneficio y la fórmula de pago, veamos:

*“Este beneficio salarial se concederá a aquellos puestos de la judicatura en los que se determine la dificultad en la integración de ternas con personas del escalafón correspondiente; o cuando los órganos a quienes corresponde realizar los nombramientos ordenen la reposición de una terna por razones de conveniencia para el mejor servicio público; o bien, cuando el puesto haya presentado una rotación constante e inconveniente en sus nombramientos.*

*Esta compensación consiste en un porcentaje adicional sobre el salario base del puesto, cuyo monto será definido y revisable por el Consejo Superior.”*

Por otra parte, el artículo No. 3 del citado reglamento establece el procedimiento que se debe seguir en caso de que se presente algunas de las condicionantes indicadas en el artículo No. 2, de la normativa en cuestión:

*“Comprobada la dificultad en la integración de la terna o en el nombramiento, el Consejo de la Judicatura propondrá al Consejo Superior, para su aprobación, la concesión del beneficio al puesto del que se trate. También sugerirá la lista de los puestos que presentan una alta e indebida rotación en sus nombramientos, a los efectos de este incentivo.”*

Además de lo anterior, los artículos números 4 y 6 del "Reglamento para el Pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial", se estipula lo que a continuación se transcribe:

*“Artículo 4: Declarado, por el Consejo Superior, el reconocimiento del beneficio a un puesto, su pago se hará a la persona que llegue a ocuparlo, durante el periodo del nombramiento.*

*El incentivo se pagará siempre que la persona nombrada se encuentre ubicada dentro del registro de elegibles en el escalafón y grado correspondientes al puesto al que se designó el beneficio.*

*El pago del incentivo no generará derecho adquirido alguno para quienes ocupen el puesto.*

*(…) Artículo 6º-Anualmente o cuando lo considere necesario, el Consejo de la Judicatura, con el auxilio de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, revisará y propondrá al Consejo Superior si mantiene o revoca el incentivo a los puestos a los cuales se los ha reconocido. Esta revisión no podrá perjudicar a quienes disfrutan el beneficio según la vigencia de su nombramiento en esos puestos.”*

Aunado a lo expuesto es dable mencionar el transitorio I de dicho reglamente el cual estipula lo que a continuación se transcribe:

*“Transitorio I.-Dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este reglamento, el Consejo de la Judicatura deberá proponer al Consejo Superior los puestos y el porcentaje a reconocer como incentivo por regionalización considerando los supuestos del artículo 3 y la disponibilidad presupuestaria.”*

En virtud de lo establecido en el transitorio del reglamento que regula el incentivo por la regionalización, el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 33-15, conoció la propuesta realizada Dirección de Gestión Humana, razón de seguido se transcribe la información de interés para el presente informe:

*“2) De acuerdo con las estadísticas con que cuenta la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, existen zonas críticas en las cuales desde el año 2014, se ha tenido inconvenientes para conformar las ternas, específicamente en la categoría de juez (a) 4 Penal.  De ahí que las ternas se han debido integrar con personas elegibles en la categoría de juez (a) 3 Penal, según lo dispone el artículo 78 de la Ley de Carrera Judicial.  Los Circuitos Judiciales que han presentado dicho inconveniente son los siguientes:*

*Tribunales del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica*

*Tribunales del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica*

*Tribunales del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur*

*Tribunales del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur*

*Tribunales del Primer Circuito Judicial de Guanacaste – Liberia*

*Tribunales del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste-Santa Cruz*

*3) Para los puestos en las distintas materias que corresponden a las categorías de juez (a) 1 a 3, según datos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se tiene inconveniente para conformar las ternas.  De ahí que no se recomienda la aplicación del incentivo.  Del mismo modo, en otras materias para la categoría de juez (a) 4, con excepción de la materia penal.*

*4) En razón de lo anterior, estima esta Dirección que, con base en los datos estadísticos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, es recomendable otorgar el incentivo por Regionalización a los puestos de juez (a) 4 Penal que se ubiquen en el Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica y Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, en los que a futuro se determine que hay problemas de integración de ternas.  Para ello, conforme a la disponibilidad de recursos presupuestarios se recomienda que el porcentaje que se pague por este concepto sea de un 7% al salario base.*

*5) En concordancia con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento “Pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial”, el pago del incentivo no generará derecho adquirido para las personas que actualmente ocupan puestos en la categoría y materia indicada en los Circuitos mencionados.*

*6) Se recomienda que en adelante cuando un concurso de terna sea solicitado por los Órganos competentes, sea Corte Plena, Consejo Superior, o bien por la Presidencia de la Corte o la Secretaría General de la Corte, y corresponda a la categoría de juez (a) 4 Penal en los Circuitos Judiciales apuntados, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda con la consulta a las personas elegibles.  En caso de que ésta no se logre integrar, se realice una nueva consulta indicando que se pagará el incentivo por regionalización.  Si aun así no fuera posible integrar la terna, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 78 de la Ley de Carrera Judicial que indica: “Artículo 78. En el caso de que no hubiere elegibles para un determinado puesto, podrá ser nombrado para ocuparlo, con el carácter de funcionario de servicio y de la terna que al efecto confeccione el Consejo de Judicatura, aquel que estuviera incluido en la lista de elegibles del grado inmediato inferior y, en su defecto, en la lista de los elegibles de otros grados.”*

*7) En caso de que la consulta de terna deba de efectuarse según lo estipulado en el artículo 78 citado, sea con el escalafón inferior inmediato, no se aplicará el beneficio por regionalización, según lo establecido en el artículo 4 del Reglamento “Pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial”,  que indica que “El incentivo se pagará siempre que la persona nombrada se encuentre ubicada dentro del registro de elegibles en el escalafón y grado correspondiente al puesto al que se designó el beneficio.”*

*8) De presentarse inconvenientes en la integración de termas para otras categorías y materias, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial informará al Consejo de la Judicatura para que este Órgano valore la conveniencia de recomendar al Consejo Superior la asignación del incentivo por regionalización.*

*9) Con respecto al artículo 6 del Reglamento en cuestión, de aprobarse que el incentivo por regionalización se conceda a puestos para el cargo de juez (a) 4 Penal ubicados en el Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica y de la Zona Sur, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial procederá según lo recomendado en el punto 6 de este informe.  Definidos los puestos sujetos del incentivo, en caso de que deba realizarse un nuevo concurso, transcurrido al menos un año, de persistir la dificultad para integrar la terna, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, lo hará del conocimiento del Consejo de la Judicatura para que este Órgano señale al Consejo Superior la conveniencia de mantener o no, el beneficio.  En caso de que el puesto muestre una alta rotación en un período menor a un año, se autorice a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para que el concurso se publicite manteniendo el beneficio otorgado.*

*10) La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, consignará en las ternas, la observación relativa al beneficio por regionalización, para que los Órganos competentes de realizar los nombramientos cuenten con dicha información en forma oportuna.”*

En la citada sesión el Consejo de la Judicatura dispuso lo que a continuación se transcribe:

*“1) Acoger el informe de la Dirección de Gestión Humana en los términos expuestos, con excepción del punto 4). 2) Recomendar al Consejo Superior que el porcentaje que se pague como incentivo por regionalización sea de un 25% al salario base, aplicable a los puestos para el cargo de juez (a) 4 penal ubicados en el Primer y segundo Circuitos Judiciales de la Zona Atlántica y Primer y Segundo Circuitos Judiciales de la Zona Sur.  3) De identificarse inconveniente con la integración de ternas para otras categorías o materias, o bien en otros circuitos judiciales del país, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, lo informará a este Consejo para lo que corresponda.””*

El acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 33-15, fue conocido por el Consejo Superior en la sesión No. 88-15, celebrada 22 de setiembre del 2015, artículo XX y sobre el particular aprobó lo siguiente:

*“Acoger la recomendación del Consejo de la Judicatura, en consecuencia: Aprobar el reconocimiento 1.) del 25% al salario base a los cargos de juez (a) 4 penal ubicados en el Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, por concepto de regionalización. 2.) En caso de identificarse inconveniente con la integración de ternas para otras categorías o materias, o bien en otros circuitos judiciales del país, deberá la Sección Administrativa de la Carrera Judicial informar al Consejo de la Judicatura. El Despacho de la Presidencia, las Direcciones de Gestión Humana y de Planificación, tomarán nota para lo que corresponda a cada uno.”*

Además, se debe indicar que el Consejo de la Judicatura en la sesión No. CJ-11-2016, celebrada el 01 de marzo del 2016, artículo X, conoce una propuesta de contrato a firmar por el incentivo de regionalización y sobre ésta acuerda lo siguiente:

*“Aprobar el contrato para la aplicación del Reglamento para el pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial, en los términos expuestos y trasladarlo al Consejo Superior para su valoración …”.*

La propuesta de dicho contrato fue conocida por el Consejo Superior la sesión No. 34-16, celebrada el 12 de abril del 2016, artículo LXXIII, en la cual acordó lo que a continuación se transcribe:

*“Acoger la gestión anterior y aprobar el contrato para la aplicación del Reglamento para el pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial, en los términos expuestos …”.*

Se establece con respecto al componente salarial denominado “Incentivo de Regionalización” que es de carácter excepcional para algunos puestos de la judicatura en los que el Consejo Superior lo determine necesario, para el buen funcionamiento de la Administración de Justicia.

Que la Corte Plena en la sesión No. 24-14 celebrada el 2 de junio del 2014, artículo XXVII aprueba la normativa que regula dicho incentivo, la cual se denomina "*Reglamento para el Pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial".*

Se definió que en caso de identificarse inconveniente con la integración de ternas para los cargos de juez (a) 4 penal ubicados en el Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Primer y Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur; se reconocerá un 25% sobre el salario base; según la clase ancha de puesto de Juez.

**Bonificación por Exclusividad Policial (B.E.P.)**

Corte Plena en la sesión No. 27, artículo XXXI, celebrada el 17 de junio de 2002, aprueba el “*Reglamento para el reconocimiento de la Bonificación por Exclusividad Policial (B.E.P.).”*

La normativa anterior define en el artículo No. 1 que la "*Bonificación por Exclusividad Policial" (B.E.P.)* como la retribución percibida por el Policía Judicial encargado de realizar investigaciones criminales, para compensar la obligada y exclusiva prestación de labores a la que se encuentra sujeto dentro del Organismo de Investigación Judicial, por la naturaleza de sus actividades y en función del buen servicio público.

En el articulado No. 3, establece que la compensación económica equivale a un 15% sobre el salario base de la clase ancha en que se ubique el investigador y se indica en el artículo No. 4 que serán objeto de este beneficio únicamente aquellas personas judiciales dentro del Organismo de Investigación Judicial, dedicados a las labores policiales de investigación criminal, y cuyo requisito académico exigido en la clase de puesto que ostentan el requisito académico sea inferior al grado de bachiller universitario.

En síntesis, el incentivo por la Bonificación por Exclusividad Policial (B.E.P.) corresponde a un sobresueldo de un quince por ciento (15%) sobre el salario base que tienen las personas judiciales que se ocupan puestos no profesionales contenidos dentro del escalafón policial, como compensación por labores policiales de investigación en el Organismo de Investigación Judicial.

Reconocimiento de Capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional de investigación (Pasos O.I.J.)

Corte Plena en la sesión No. 27, artículo XXXI, celebrada el 17 de junio de 2002, aprueba el *“Reglamento para el reconocimiento de Capacitación a personal de Investigación del O.I.J*.”. Modificado por Corte Plena en sesión No. 35-14 celebrada el 14 de julio del 2014, artículo XXV. La normativa anterior define en el artículo No. 1 que de conformidad con lo dispuesto en el artículo No. 7 de la Ley 6801 del 24 de agosto de 1982, se crea un incentivo económico para reconocer la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional, con labores de investigación criminal dentro del Organismo de Investigación Judicial.

En el articulado No. 3, establece que los beneficios establecidos en el reglamento son únicamente para aquellas personas judiciales dentro del Organismo de Investigación Judicial, dedicados a las labores policiales de investigación criminal y cuyo requisito académico exigido en la clase de puesto que ostentan el requisito académico sea inferior al grado de bachiller universitario.

En el Capítulo IV, denominado “*De los fundamentos para el reconocimiento del beneficio salarial por capacitación”,* reza en el artículo No. 9 que el beneficio salarial se otorgará únicamente cuando los cursos sean atinentes y necesarios en la labor de la investigación criminal.

El Artículo No. 10 consigna que se concederán uno o dos pasos (anuales) de la Escala de Salarios, a los investigadores del O.I.J. que obtengan certificados por la capacitación recibida; y el artículo No. 11 determina la ponderación según el siguiente detalle:

*“UN PASO:*

*a) Por el Curso Básico de Investigación Criminal impartido por la Escuela Judicial y*

*b) Por 300 horas de capacitación efectiva en cursos.”*

Recapitulando, el incentivo económico para reconocer la capacitación y actualización de conocimientos en el personal no profesional, con labores de investigación criminal dentro del Organismo de Investigación Judicial, corresponde un paso: a) Un paso por el Curso Básico de Investigación Criminal impartido por la Escuela Judicial y b) Por 300 horas de capacitación efectiva en cursos; sobre el salario base de la clase ancha del puesto dentro del escalafón policial que ocupan las personas judiciales no profesionales.

Incremento de sueldos por los cursos de capacitación judicial (Pasos de Capacitación Judicial)

Mediante el “*Reglamento para el incremento de sueldos por los cursos de capacitación judicial*”; se indica en el artículo No. 1 que: “… *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 6801 de 24 de agosto de 1982, se dicta el presente reglamento para regular el pago de sobre sueldos, por los cursos de capacitación judicial*.”.

En el artículo No. 2, se consigna que los beneficios salariales se otorgaran únicamente si los conocimientos adquiridos se aplican a la labor que realiza la persona judicial. El Artículo No. 6 determina la ponderación según el siguiente detalle:

*“UN PASO:*

*a. Certificados adquiridos en un plan de estudios, que incluye dos cursos lectivos; igual o superior a los seis meses cada uno de ellos, en la Escuela Judicial.*

*b. Certificados obtenidos por los miembros del Organismo de Investigación Judicial, con un sistema de estudio en el exterior, igual o superior a los seis meses.*

*DOS PASOS:*

1. *Para los servidores judiciales que adquieren un título en la Escuela Judicial, correspondiente a un plan de instrucción de tres cursos lectivos, iguales o superiores a los seis meses cada uno de ellos.*

*b. Los servidores del Organismo de Investigación Judicial que aprueben cursos superiores en el extranjero, con sistema de estudio igual o superior a un año académico.”*

Podemos establecer que los beneficios salariales para reconocer la capacitación judicial; bajo el contexto que se otorgan únicamente uno o dos pasos si los conocimientos adquiridos se aplican a la labor que realiza la persona judicial. Es un incentivo que se reconoce a Personal no profesional, con labores de investigación criminal del O.I.J. y a Técnicos Judiciales.

**Índice Gerencial**

Mediante Informe técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana para el año 2008 se efectuó el análisis de los puestos que deberían considerarse dentro del “*Estrato Gerencial del Poder Judicial”*. Lo anterior como respuesta a los diferentes acuerdos tomados por Corte Plena y Consejo Superior en los que solicitaron a la Dirección de Gestión Humana realizar el estudio para establecer los cargos con responsabilidad gerencial en el Poder Judicial. En el contenido del informe de cita se estableció una serie de características relevantes que poseen los cargos catalogados como gerenciales o directivos:

- Son puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión y/o brindan asesoría de manera directa sobre áreas especializadas.

- Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional.

- Los puestos ubicados en este nivel asumen responsabilidad en donde hay un elevado e intensivo uso de conocimientos, experiencia y racionalidad.

- Su función implica fragmentación, en el tanto no puede dedicar mucho tiempo a una sola actividad, por el contrario, debe interactuar en la construcción de soluciones y resolución de problemas de diferente naturaleza.

- Los directivos o gerentes en el Poder Judicial deben ejecutar diversidad de papeles en la organización.

A raíz de los informes realizados se determina que es necesario proponer una serie de ajustes con el fin de lograr un equilibrio interno y externo de las remuneraciones que perciben los puestos directivos y gerenciales en el Poder Judicial, de tal forma que las remuneraciones para este grupo ocupacional respondan a criterios de competitividad con el mercado, a pagar un salario a cada servidor de acuerdo con el valor del puesto que ocupa, a recompensarle adecuadamente por su desempeño y dedicación y por supuesto a retener al personal que actualmente viene ejerciendo tan delicadas funciones y que sin lugar a dudas, el desarrollo de las mismas están relacionadas con el cumplimiento de los planes estratégicos que la institución ha planteado oficialmente.

Además se indica entre otros elementos que es necesario proponer una serie de ajustes con el fin de lograr un equilibrio interno y externo de las remuneraciones que perciben los puestos directivos y gerenciales en el Poder Judicial, de tal forma que la remuneraciones para este grupo ocupacional respondan a criterios de competitividad con el mercado, a pagar un salario a cada servidor de acuerdo con el valor del puesto que ocupa, a recompensarle adecuadamente por su desempeño y dedicación y por supuesto a retener al personal que actualmente viene ejerciendo tan delicadas funciones y que sin lugar a dudas, el desarrollo de las mismas están relacionadas con el cumplimiento de los planes estratégicos que nuestra institución ha planteado oficialmente.

Es así, que en el apartado de “Recomendaciones” se establecieron 3 niveles para conformar el Estrato Gerencial del Poder Judicial. Para las agrupaciones respectivas se consideró el rol de los puestos, el nivel jerárquico y las funciones que al efecto desempeñan, el informe de cita fue aprobado por Corte Plena en sesión No. 26-08 celebrada el 11 de agosto del 2008, artículo I.

Ahora bien, conforme a los criterios técnicos establecidos en los informes que al efecto se elaboraron y de conformidad con las discusiones sostenidas en el seno del Consejo de Personal y Corte Plena, los incrementos debían de efectuarse al salario base con el fin de mantener la consistencia técnica dentro de la estructura remunerativa del Poder Judicial, sin embargo, debido a la situación particular establecida para los Integrantes del Consejo Superior respecto de la regulación contenida en el artículo No. 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Para el 2010, se procedió a efectuar una corrección técnica a la escala de salarios del Poder Judicial, mediante la actualización de los salarios bases de los cargos que integran el Estrato Gerencial, de tal forma que el aumento concedido en su oportunidad por la Corte Plena (sesión No. 26-08 celebrada el 11 de agosto del 2008, artículo I), pasara a formar parte del salario base, en igualdad de condiciones que el resto de los incrementos otorgados a otros sectores y conforme a los criterios técnicos que rigen esta materia, en cabal cumplimiento del acuerdo de Corte Plena de sesión No. 26-08 del 11 de agosto del 2008, artículo I, este ajuste implica la eliminación del sobresueldo denominado “Índice Gerencial”, el cual se traslada proporcionalmente al salario base para eliminar el sobresueldo denominado Índice Gerencial.

En referencia a los puestos de Integrantes del Consejo Superior y en vista de la regulación contenida en artículo No. 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, fue necesario proceder con la actualización para los cargos de Integrante del Consejo Superior, ajustando el porcentaje por concepto de “Índice Gerencial” únicamente para esta serie, por lo que de manera particular este procedimiento deberá seguir operando para evitar inconsistencias técnicas en el tanto se plantean las reformas legales, el Índice Gerencial se calcula mediante la aplicación de un 97.277% sobre el salario base de la clase ancha de puesto de Integrante del Consejo Superior al respecto se tiene que lo anterior fue aprobado por Corte Plena sesión No. 32-10 del 08 de noviembre del 2010, artículo XIV.

Con respecto al porcentaje denominado “Índice Gerencial”; de manera particular lo tiene asignado la clase ancha de puesto de Integrante del Consejo Superior; en vista de la regulación contenida en artículo No. 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. El porcentaje se calcula mediante la aplicación de un 97.277% sobre el salario base de la clase ancha de puesto de Integrante del Consejo Superior.

**Dieta**

Es una compensación salarial que se le otorga a personas que no son funcionarios judiciales y deben asistir a terminar procesos pendientes, en caso de presentarse la falta temporal o absoluta de algún Magistrado propietario, existe la posibilidad de reponerla a través de la elección de un Magistrado suplente, quién estará llamado a cumplir con las funciones del propietario durante la ausencia de éste. Lo anterior de conformidad con las causales establecidas en el artículo No. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que establecen:

Artículo 25.- No pueden administrar justicia:

*“1.- Quien sea cónyuge, ascendiente o descendiente, hermano, cuñado, tío, sobrino carnal, suegro, yerno, nuera, padrastro, hijastro, padre o hijo adoptivo de un superior que pueda conocer en grado de sus resoluciones. Esta prohibición no compromete las relaciones de familia entre los Magistrados-suplentes, que accidentalmente puedan integrar una Sala, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política, y los funcionarios ordinarios del Poder Judicial. Aquellos deben declararse inhibidos para conocer los asuntos en que hayan intervenido sus parientes.*

*2.- Quien sea pariente por consanguinidad o afinidad, dentro del segundo grado inclusive, de un integrante de un tribunal colegiado.*

*3.- Quien tenga motivo de impedimento o que haya sido separado por excusa o recusación en determinado negocio.”*

Asimismo, los artículos números 64 y 65 de ese mismo cuerpo normativo regulan lo relativo a la escogencia de los magistrados suplentes:

*“Artículo 64.- Los Magistrados suplentes escogidos por sorteo, para conocer de un asunto determinado, no podrán separarse de su conocimiento, salvo en el caso de excusa o impedimento conforme a la ley. Aquel que se negare sin motivo legal al desempeño de su cargo o el que hiciere dificultades para que se conozca el asunto será repuesto por otro Magistrado suplente, escogido mediante sorteo para ese fin. Al remiso, la Corte le aplicará suspensión por seis meses del ejercicio de la suplencia y dará cuenta a la Asamblea Legislativa, por si estima del caso separarlo del todo.*

*Artículo 65.- El Presidente de la Corte podrá, a solicitud del respectivo Presidente de Sala, llamar Magistrados suplentes al ejercicio del cargo, por determinados períodos, para que se desempeñen en las Salas en que estuvieren asignados, para colaborar cuando la Sala no se encontrare al día en la resolución de los asuntos de su conocimiento o fuere necesario dedicar, exclusivamente, a un titular para resolver asuntos de suma complejidad.”*

El pago por esta labor que realizan los Magistrados Suplentes encuentra su asidero legal en la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo No. 63 el cual establece las siguientes regulaciones:

*“Artículo 63.- Los Magistrados suplentes, escogidos por sorteo para reponer la falta temporal de un propietario, desempeñarán sus funciones por el tiempo que dure ésta; los llamados para reponer una falta absoluta, por todo el tiempo que transcurre sin que la Asamblea Legislativa llene la vacante y dé posesión al Magistrado nuevamente electo.”*

Sin embargo, si el Suplente estorbare el funcionamiento normal del tribunal, por su irregular asistencia o por cualquier otro motivo calificado, la Sala dará cuenta al Presidente de la Corte para que sea repuesto por nuevo sorteo.

Cuando algún Magistrado suplente debiera ejercer la Magistratura por un lapso mayor de tres meses, entrará en receso de sus funciones de abogado y notario por todo el tiempo de ese ejercicio; pero al vencer su cargo recobrará, por el mismo hecho, las citadas funciones, sin necesidad de reponer la garantía vigente.

Los Magistrados suplentes devengarán dietas por día de trabajo o sesión, proporcionales a la remuneración de los propietarios. Cuando fuesen pensionados o jubilados de cualquier régimen, el desempeño del cargo por más de un mes suspenderá el goce de su pensión o jubilación.

Cuando el magistrado suplente sea servidor judicial y deba conocer de uno o varios casos en sustitución de un titular, su labor se retribuirá mediante un suplemento salarial, calculado conforme a las reglas que al efecto dictará la Corte Suprema de Justicia; se tendrá como base la forma en que se retribuye la labor de los suplentes, según lo dispuesto en el párrafo anterior. Cuando deba reponer la falta temporal o absoluta de un magistrado propietario, entrará en receso en su puesto en propiedad y se le pagará el salario correspondiente a un magistrado. (Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 8553 del 19 de octubre del 2006)

Las reglas establecidas en el párrafo anterior se aplicarán en el caso en que los servidores judiciales sean nombrados para suplir a jueces. (Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 8553 del 19 de octubre del 2006)

Para el año 2012, se establecen los Componentes Salariales para la determinación de una dieta, para el puesto de Magistrado Suplente (no funcionario judicial).

* La dieta estará compuesta por la sumatoria de: Salario Base + Reconocimiento Ejercicio Función Judicial (REFJ) + Laudo + Índice de Competitividad Salarial (ICS) + Sobresueldo por Magistratura.
* El monto resultante se dividirá entre 30 para obtener el valor de una Dieta.
* Se concede el reconocimiento de media dieta cuando el suplente ha laborado de dos a cuatro horas; y dieta completa cuando ha laborado de cinco a ocho horas.
* No se pueden cancelar más de 30 dietas por mes laborado.
* El monto de la Dieta se ajustará conforme se incremente el Salario Base y los demás componentes por efecto del primero.
* En caso de que el nombramiento supere los tres meses continuos, la formula incluirá el porcentaje correspondiente a Prohibición.

Se establece que la Dieta es un componente salarial, que se le cancela a un funcionario no judicial; lo anterior de conformidad con las causales establecidas en el artículo No. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**Dietas para otros cargos**

Para el cálculo de dietas en otros cargos distintos del de Magistrado Suplente, se considerarán los mismos componentes, en el tanto resulten aplicables al puesto de referencia u origen.

Retribución para Magistrados Suplentes que son funcionarios judiciales y que son designados para atender casos específicos por inhibitoria u otro motivo.

Ante la imposibilidad legal de percibir "dietas" se cancela por un rubro salarial denominado "Sobresueldo por Recargo de Funciones" que contempla los rubros salariales y los ajusta proporcionalmente.

El monto por “Sobresueldo por Recargo de Funciones” es un componente salarial, que se le cancela a una persona judicial; lo anterior de conformidad con las causales establecidas en el artículo No. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y que considera los mismos componentes salariales de una “Dieta”.

**Sobresueldo por Magistratura**

Antes del año 2002 este rubro estaba clasificado como gastos de representación era un monto que se cancelaba por ese concepto a los puestos de la clase de Magistrado.

Según se observa en el acuerdo de Corte Plena tomado en la sesión No. 12-94, celebrada el 18 de julio del año 1994, artículo XXV, en la que se dispuso acoger: *“… la recomendación de la Comisión de Presupuesto para incrementar la Subpartida 070 en ¢10.000.000,00 (Diez millones de colones) estableciéndose los gastos de representación a partir de enero de 1995 en ¢155.000 (ciento cincuenta y cinco mil colones). Asimismo, se dispuso que los Departamentos respectivos ajusten semestralmente, en un 5%, los citados gastos, a partir del segundo semestre de 1995*.” El monto que se cancelaba por ese concepto a partir del año 1995 correspondía a ¢155.000,00, además se dispuso que los gastos de representación se ajustaran semestralmente en un 5% a partir del segundo semestre de ese año.

No obstante, la Asamblea Legislativa en el Proyecto de Presupuesto para el año 2003, aplicó un recorte a la partida de gastos de representación. Es así como de conformidad con esas directrices se establecieron regulaciones que se plasmaron en las Normas de Ejecución Presupuestaria para el ejercicio económico del año 2003; el artículo 8 de esa normativa estableció:

*“Créditos presupuestarios destinados a gastos fijos*

*10. Las sumas aprobadas para gastos de representación de los miembros de los Supremos Poderes, se girarán como gastos fijos; para pagarlos no se requerirá presentar comprobante. Igual procedimiento se seguirá para tramitar los gastos de representación del Servicio Exterior, viceministros y oficiales mayores.*

*Los demás funcionarios a quienes se les paguen gastos de representación deberán cumplir con los procedimientos establecidos por la Contraloría General de la República.”*

En virtud de lo anterior el Licenciado Jorge Walter Bolaños Rojas, Ministro de Hacienda en aquel entonces mediante oficio N° DM-1724, presenta la siguiente propuesta para que sea valorada por los miembros de Corte Plena:

*“… la Asamblea Legislativa aplicó un recorte a la parte de gastos de representación, en el Proyecto de Presupuesto del año 2.003. Este presupuesto ya fue aprobado en el día de ayer, en primer debate, por el Plenario de la Asamblea. Estos gastos de representación son parte de la compensación y como tal esta institución debe subsanarse en virtud de la lesión evidente a los derechos laborales adquiridos por parte de los señores Magistrados. Me permito indicarle, en consecuencia, la vía de solución que técnicamente es factible en este caso, el cual consiste en compensar la pérdida de ingreso que tendrán los funcionarios que perciben este reconocimiento mediante un incremente en el salario. Los pasos que le solicito llevar a cabo para iniciar esta conversación son los siguientes. La Corte Plena deberá tomar un acuerdo para incrementar el salario base de la clase de puestos que percibían este reconocimiento en un monto tal que, una vez considerados los pluses salariales percibidos sobre el salario base y las cargas sociales a pagar por funcionarios, el salario total de los servidores represente un aumento igual a la pérdida ocasionada por dejar de percibir los gastos de representación. El contenido económico para este incremento podrá tomarse la coletilla de revaloraciones. Deberá considerarse, además, el efecto de este incremento sobre el salario bases, y tendrán los pluses y sus correspondientes contenidos presupuestarios. Si en el transcurso del año el contenido de las coletillas de revaloraciones y las relacionadas con los pluses salariales no es suficiente para cubrir todas las obligaciones de la institución, incluyendo el aumento compensatorio por la pérdida de los gastos de representación y se necesita reforzar la misma, esto podría hacerse a través de dos posibles acciones que llevaría a cabo este Ministerio; a saber, un decreto de traslado de partidas o un presupuesto extraordinario."*

Corte Plena en sesión No. 54-02, celebrada el 02 de diciembre del año 2002, artículo V al conocer la gestión anterior dispuso: “*Aprobar la recomendación que propone el señor Ministro de Hacienda en la nota que se ha transcrito, incrementándose el salario de las señoras Magistradas y los señores Magistrados en igual monto al dispuesto para los gastos de representación en el proyecto de presupuesto aprobado por esta Corte y comunicar lo acordado al Departamento de Personal para que se realice el trámite que corresponda.”*

Posterior a ese acuerdo en el año 2004, el Consejo Superior en sesión No. 30-04, celebrada el 29 de abril del 2004, artículo XXII, conoce la gestión presentada por el Dirección de Gestión Humana mediante oficio No. 630-AP-2004 de 13 de abril del año 2004. En esta se solicita, se fije la política y los lineamientos administrativos que deberán aplicarse respecto al siguiente asunto:

*“En virtud de las gestiones formuladas por algunos ex-Magistrados, a efecto de que se les reajustara proporcionalmente su jubilación, en razón de que se había admitido que los “Gastos de Representación” que -en su momento-, percibían los señores Magistrados constituían salario, el entonces, Consejo Administrativo, en la sesión del 26 de mayo de 1993 (artículo XXXV) acordó acceder al reclamo formulado por los señores ex-Magistrados, para cuyos efectos se comisionó al Departamento de Personal con el objeto de que efectuara el informe y los cálculos respectivos, los que además debían contar con el refrendo de la Auditoría Judicial, en lo referente al reajuste en la jubilación que le correspondía a cada uno, con motivo de haberse admitido que los gastos de representación que percibían los señores Magistrados constituían salario, reconocimiento que se iba a hacer efectivo a partir de la fecha en que se recibieron los reclamos.”*

Aunado a lo anterior señalan que:

*“La Corte Plena, en la sesión No. 54 celebrada el 02 de diciembre del 2002 (artículo V) aprobó la recomendación propuesta por el Ministro de Hacienda (en los términos de la nota que se transcribe en dicho acuerdo) en el sentido de que se incrementará el salario de los Magistrados y Magistradas del Poder Judicial, en igual monto al dispuesto para los gastos de representación en el proyecto de presupuesto aprobado por la Corte.*

*Según se constata en ese acuerdo, el Magistrado Chaves advirtió que producto de su reunión con los miembros de la Comisión de Presupuesto, el Jefe de Personal, la Jefa de Planificación y el Director Ejecutivo, a efecto de establecer el trato que debía dársele al asunto, se llegó a un acuerdo en el sentido de que efectivamente era posible hacer lo que el Ministro sugería en cuanto a que los gastos de representación dejen de aparecer como tales y se incorporen como salario. En consecuencia se advirtió que la suma que se aumentara al salario debía ser menor a la totalidad de los gastos de representación por el efecto multiplicador que implicaba incluir sumas en el salario base, dado que entrarían en juego las anualidades, la prohibición, etc.*

*Asimismo, se señaló que no se podía hacer genérico para todos, por las diferencias existentes con respecto a las anualidades así como a distintos rubros de la Carrera Profesional. Así las cosas se consideró que para hacerlo de esta forma debía hacerse de forma individual, de manera que el salario base iba a ser diferente entre unos y otros, a efecto de que no se superara lo que ese momento ganaban por concepto de gastos de representación.*

*Bajo la coyuntura descrita, en ese acuerdo se dispuso: “comunicar lo acordado al Departamento de Personal para que realice el trámite que corresponda” (el destacado es nuestro). Así las cosas este Departamento, de conformidad con los lineamientos expresados, y para satisfacer la finalidad perseguida en los términos expuestos, realizó a partir del 01 de enero de 2003, un traslado del monto correspondiente a los gastos de representación dentro de los componentes salariales, en virtud de que se pasó a considerar a éstos como parte de un sobresueldo denominado “sobresueldo por magistratura”. De esta forma y en virtud de ser considerados, un componente más del salario, se han incrementado en un porcentaje equivalente al decretado por Corte Plena para que se realice el trámite que corresponda” como aumento por costo de vida.*

*Por las circunstancias expuestas, este Departamento considera que resulta imprescindible que el Consejo Superior se refiera a la vigencia o no del acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión celebrada el 18 de julio de 1994 (artículo XXV), toda vez que ese ajuste semestral de un 5%, aprobado en dicho acuerdo para los gastos de representación, parece haberse quedado sin sustento en virtud de la variación en la naturaleza de ese instituto, por cuanto, según lo indicado, a partir del 1 de enero del 2003, el rubro de gastos de representación dejó de existir y en su lugar el monto representado por éstos se integró como un componente salarial adicional, bajo la denominación de sobresueldo por magistratura y por tal razón, debe incrementarse, al igual que todos los otros componentes, en igual forma que el incremento decretado por costo de vida. Por las implicaciones prácticas de lo que al efecto se resuelva, acudimos al Consejo Superior para que fije las directrices respectivas en el ámbito de las facultades que se le confieren legalmente.”*

En esa sesión se acordó: “… *que lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión celebrada el 18 de julio de 1994, artículo XXV, tiene vigencia para aquellos exmagistrados que estaban jubilados antes del acuerdo de la Corte Plena del 2 de diciembre del 2002, artículo V, es decir, que los Gastos de Representación se ajustarán semestralmente en un 5%, por tratarse de derechos adquiridos, y en los casos de los exmagistrados jubilados después del citado acuerdo, el cálculo del aumento por costo de vida será sobre el monto total de la jubilación*.”

Tal y como se evidencia, se tiene que el origen del “*Sobresueldo por Magistratura*”, surgió como producto de la rebaja en el presupuesto de los gastos de representación, monto que formaba parte de la compensación que percibían los miembros de la Corte Plena; no obstante la solución técnica propuesta por el Ministro de Hacienda de aquella época se basó en proponer compensar ese rubro mediante un incremente en el salario en igual monto al dispuesto para los gastos de representación, así las cosas este nuevo rubro sustituyó al monto que en su momento se cancelaba a los miembros de Corte Plena por ese concepto.

Es así, que a partir del 01 de enero del año 2003 se realizó el traslado del monto correspondiente a los gastos de representación dentro de los componentes salariales, lo anterior en virtud de que éste se consideró como parte de un sobresueldo denominado “Sobresueldo por Magistratura”.

**Disponibilidad, Variación de Jornada, Riesgo O.I.J.**

Para el año 1992 producto de una negociación de la Corte Plena con los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, en la sesión No. 51-92, celebrada el 19 de octubre de 1992, artículo XXX, se otorga un sobresueldo a esos puestos con el fin de reconocer las particularidades que debían enfrentar producto de la actividad laboral que llevaban a cabo, es así entonces que se aprueba un 20% sobre el salario base, el cual estaba enfocado a reconocer lo correspondiente a la disponibilidad, el riesgo y la variación de jornada; el porcentaje asignado a cada uno de los rubros era el siguiente: 5% por disponibilidad, 10% por riesgo y 5% por variación de jornada.

Corte Plena en la sesión No. 18-01, celebrada el 04 de junio del 2001, artículo XX, dispuso aprobar el informe elaborado por los Magistrados Chaves, Rojas, Vargas y Castro, quienes en comisión ampliada analizaron lo concerniente al pliego de peticiones presentadas por la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC), relacionadas con la situación de los investigadores en ese entonces. El análisis se realizó tomando como base informes técnicos de la Dirección de Gestión Humana. En los informes de cita se estable un escalafón de tres niveles: Investigador 1, Investigador 2 y Oficial de Investigación. Adicionalmente, los aspectos más relevantes son los siguientes: 1- modificación de requisitos académicos de manera que a partir del Oficial de Investigación se solicita un bachillerato universitario.2.- concesión de un 10% sobre el salario base correspondiente a riesgo, un 10% por disponibilidad y un 20% por variación de jornada, 3.- creación de un incentivo denominado “Bonificación por Exclusividad Policial” a reconocer en puestos con requisito inferior al bachillerato universitario y, 4.- reconocimiento de los cursos de capacitación.

En virtud de lo supracitado en dicha sesión se acordó lo siguiente:

*“Los investigadores se harían acreedores a los siguientes pluses como mínimo: 10% de disponibilidad, 10% por riesgo policial, 20% por variación de jornada, y al menos un 10% por el factor REFJ y un 15% por Bonificación por Exclusividad Policial (puestos con requisito inferior al Bach. Univ.).”*

Debemos entender que el 40% del plus salarial por concepto de disponibilidad, variación de jornada y riesgo se reconoce únicamente a la estructura de puestos policiales, con inclusión de jefaturas y de aquellos otros cargos en los que se hace indispensable poseer experiencia policial para su desempeño.

**Variación de Jornada Custodio Policial de Detenidos**

Para el año 2017, el Consejo Superior dispone el reconocimiento de un 20% sobre el salario base de la clase ancha de puesto de Custodio Policial de Detenidos; se establece que este reconocimiento se debe comprender como la compensación por la labor -por roles- que les corresponde desempeñar a las y los custodios de detenidos de personas detenidas de las ocho y hasta las doce horas laborales.

En síntesis, los puestos que se incorporan en la clase ancha de puesto de Custodio Policial de Detenidos tienen asignados un 20% por concepto de “Variación de Jornada” y que se calcula sobre el salario base.

**Disponibilidad, Variación de Jornada, Riesgo (Investigadores de la Defensa Pública)**

Para el año 2012, el Consejo Superior en la sesión No. 103-12, celebrada el 27 de noviembre del 2012, artículo XLIII, acuerda el reconocimiento de un 20% sobre el salario base para los para los puestos de la clase ancha de puesto de Investigador de la Defensa Pública por concepto de riesgo, variación de jornada y disponibilidad, desglosado de la siguiente forma: riesgo (5%), variación de jornada (5%) y disponibilidad (10%). En síntesis, se tiene que los puestos que se incorporan en la clase ancha de puesto de “Investigador de la Defensa Pública” tienen asignados un 20% por concepto de riesgo, variación de jornada y disponibilidad, y que se calcula sobre el salario base.

**Ley de Incentivos Médicos**

En diciembre del año 1982, la Asamblea Legislativa de Costa Rica decreta la Ley No. 6836, denominada “*Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas*”, la cual, tiene como finalidad, administrar de una mejor manera el salario concordado para los médicos que laboran en el sector público, además, de que por medio de esta ley, las entidades públicas logren retener al personal médico y se minimice la migración de estos profesionales al campo privado, con lo cual, el país se asegura el acceso a la salud, seguridad y paz social para la población costarricense.

Al mismo tiempo, es cabal mencionar que esta ley otorga beneficios generales y específicos para los puestos pertenecientes al grupo de profesionales en ciencias de la salud que laboran para instituciones públicas de nuestro país, cobijadas bajo el régimen del Servicio Civil, empero, dichos beneficios pueden ser extendidos a otras instituciones de gobierno.

Conjuntamente, para brindar una mejor visión acerca de los incentivos que se deben remunerar a los puestos médicos actualmente, según los alcances de la Ley No. 6836 y las posteriores directrices emitidas por la Dirección General del Servicio Civil, exponemos la siguiente tabla:

Cuadro: Incentivos salariales para médicos

|  |  |
| --- | --- |
| **Estímulos salariales acordados según la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas (Ley # 6836** | |
| 16% Salario Base | Monto correspondiente al 16% del salario base |
| Riesgo Adm. Grupo 1 | 5% aplicado al salario base |
| 16% Riesgo | 16% multiplicado por el rubro de Riesgo |
| Carrera Administrativa Médicos | 15% correspondiente al salario base |
| 16% Carrera Adm. Médicos (15%) | 16% del monto de la Carrera Administrativa |
| 16% Calc. Monto Anual | 16% multiplicado por el monto de las anualidades |
| 16% Carrera Profesional | 16% del rubro asignado para la carrera profesional |
| L.I.M. Art.12 790 | Monto fijo de ¢790 |
| 16% Art. 12 790 | Monto fijo de ¢126,4 |

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (S.I.G.A.)

**Cobertura del Servicio Médico Ininterrumpido**

Es indispensable realizar una serie de consideraciones relacionadas con la génesis del plus denominado “Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido”, de conformidad con la cronología de acuerdos que al efecto ha tomado la Corte Plena y el Consejo Superior:

1. En ese sentido en la sesión celebrada por la Corte Plena el 05 de noviembre de 1988 artículo XII, se conoció y aprobó el informe que en aquella oportunidad elaboró la sección de Análisis y Planeamiento Administrativo, con el fin de tomar una serie de medidas que permitieran en su oportunidad brindar el servicio las 24 horas del día y durante todo el año, en las secciones de Clínica Médico Forense y Patología; conforme a la voluntad externada por la Corte Plena, en el sentido de no afectar el servicio público que prestan esas oficinas. En aquella ocasión se tomaron una serie de recomendaciones relacionadas con los horarios, los turnos, el pago de horas extraordinarias, dotación de más plazas de médicos, traslado y nombramiento de profesionales entre otros aspectos de interés.
2. Los doctores Luis del Valle Carazo, Jorge Mario Roldán Retana y Raúl Bonilla Montero en representación de todos los médicos que laboran en el Departamento de Medicina Legal, presentaron un escrito en fecha 24 de enero de 1995, en el que solicitaron una serie de beneficios laborales y salariales, para lo cual fundamentaron su petición en los siguientes aspectos:

“…A. Los diversos servicios con los que el Departamento de Medicina Legal auxilia a los Tribunales de Justicia y al Organismo de Investigación Judicial (realización de autopsias médico-legales, investigaciones de la escena del crimen, consultas de autoridades judiciales, examen físico a los detenidos y exámenes en caso de delitos sexuales) NO SE PUEDEN SUSPENDER durante las noches, los fines de semana, ni los días feriados, ya que se correría peligrosamente el riesgo de la pérdida irrecuperable de la evidencia en la prueba pericial, lo que redundaría en una inadecuada administración de la justicia.

B. La prestación de los anteriores servicios SON PROPIOS de toda una ESPECIALIDAD MÉDICA, que requiere de por lo menos TRES AÑOS de estudios de POSGRADO y muchos años de experiencia para alcanzar el grado de confianza que nuestros jueces tienen en los dictámenes que todos los días vertemos.

C. El personal médico con las calificaciones arriba indicadas (ESPECIALISTA EN MEDICINA LEGAL), con el paso del tiempo se ha llegado a reducir a tal extremo que en la actualidad contamos con: …”

Con base en los fundamentos señalados, solicitaron el pago de disponibilidad, modificar la fórmula de cálculo de los incentivos médicos-forenses, el pago del 65% por concepto de dedicación exclusiva, derecho a aparcar en un espacio designado en el Circuito Judicial, disfrute de 15 días de vacaciones profilácticas, pago del 10% de peligrosidad, dotación de vehículos adecuados para la realización de diligencias, acceso al sistema de becas al extranjero, permiso con goce de sueldo de 30 días al año para asistir a cursos de refrescamiento, reconocimiento de 10 puntos de carrera adicional por el servicio docente que se presta, reconocimiento en carrera profesional de todas las especialidades inscritas, mejora de las condiciones laborales en infraestructura, equipo médico y otros; la inamovilidad laboral, realización de peritajes a nivel privado, revisión del sistema de servicios médicos forenses por honorarios, préstamos para vivienda, sobresueldo por laborar en el área rural del 25%.

Este pliego de peticiones fue conocido por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 07 de febrero de 1995 artículo LXXVIII, para lo cual y de conformidad con lo acordado por la Corte Plena en la sesión celebrada el 06 de febrero de 1995 artículo V, se aprobó entre otras cosas de interés lo siguiente:

“…De acuerdo con lo expuesto considera este Consejo que no conviene a los intereses institucionales establecer un pago de “disponibilidad” para los señores médicos. A fin de dar solución al problema que se presenta para brindar el servicio durante las 24 horas del día los 365 días del año, y a su vez hacer competitivo el salario de estos profesionales en relación con el mercado laboral, se acuerda:

1.- Incrementar el salario base de toda la serie de “Médicos”, de manera que se ubique en una posición similar a cargos profesionales con factores salariales comparables…

3.-En el caso de los médicos adscritos a las Secciones de Patología Forense y Clínica Médico Forense, por el tipo de servicio que prestan, se les reconocerá un sobresueldo del 25% a la base y se cargará en la casilla “OTROS SOBRESUELDOS” dentro del concepto TIPO DE SERVICIO por variación de jornada. Se hace la aclaración de que todos los médicos de estas dos secciones deberán participar en un rol equitativo, que permita prestar el servicio en forma ininterrumpida, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión del 5 de noviembre de 1988, artículo XII, sistema que venía rigiendo hasta su interrupción por falta de médicos.

Debe hacerse notar que con esta medida el beneficio otorgado se circunscribe exclusivamente a los médicos citados.

Del mismo modo, el sobresueldo es adicional al cálculo que se efectúa dentro de la Ley de Incentivos Médicos, dado que se hace directamente a la base…” (el resaltado no es del original)

Nótese la reiteración que se hace respecto de acuerdos anteriores, en el sentido de que los alcances que al efecto se adoptaron por parte del Consejo Superior, buscan en su esencia la prestación del servicio público en forma ininterrumpida durante todo el año, según las necesidades institucionales que se generan en las diferentes actividades a cargo de las secciones de Patología y Clínica Médico Forense.

1. Una vez que los médicos fueron enterrados del acuerdo anterior, enviaron un nuevo oficio con fecha 10 de febrero del 2005, en el cual se refirieron punto por punto sobre sus peticiones iniciales y los aspectos dispositivos que al efecto tomó el Consejo Superior. Esta petición fue analizada por el Órgano Superior en la sesión celebrada el 13 de marzo de 1995 artículo LVIII. Al efecto interesa rescatar lo que solicitaron en relación con el pago de la disponibilidad que se les aprobó en su oportunidad:

“…Por lo anterior y comprendiendo el resguardo que ustedes hacen a los intereses del Poder Judicial, en el sentido de CUBRIR INTERRUMPIDAMENTE la demanda del SERVICIO MEDICO FORENSE es que proponemos:

1. Extinguir el Concepto de DISPONIBILIDAD y acoger COBERTURA DEL SERVICIO MEDICO FORENSE ININTERRUNPIDO. Por este concepto propuesto NUESTRA EXPERIENCIA MEDICA nos permite decir que el tipo de emergencia que nosotros atendemos en el Poder Judicial no amerita presencia inmediata tal y como sucede en los hospitales en los cuales, de la prontitud del servicio depende la veda de una persona.

Se ha comprobado que la MAYORIA de los médicos de estas secciones presentan un TIEMPO DE RESPUESTA al llamado, de 15 minutos promedio, lo que garantiza UNA PRESENCIA FÍSICA EN EL EDIFICIO (CASI INMEDIATA) y de esta forma NO INTERRUMPIR. EL SERVICIO.

2.Rechazar el cambio de horarios propuestos por las razones ya expuestas e implementar el SERVICIO MEDICO FORENSE ININTERRUMPIDO de la siguiente manera: …

…Semejante a como ustedes lo exponen, consideramos que a los médicos adscritos a ambas secciones y que se adhieran a tal cobertura de manera voluntaria y renunciable, por el tipo de servicio que prestan (COBERTURA DEL SERVICIO MEDICO FLORENSE ININTERRUNPIDO) se les debe de reconocer un sobresueldo mensual, no de un 25% sino de un 50% a la base, que se cargaría dentro del concepto de “OTROS INCENTIVOS” en el salario SUBTOTAL, de acuerdo a la correcta aplicación de la LEY DE INCENTIVOS MEDICOS…”.

Analizado el asunto por parte del Consejo Superior se dispuso lo siguiente:

Discutido ampliamente el asunto, se resolvió: En cuanto a la propuesta que ahora hacen los Médicos de las Secciones de Patología y Clínica Médico Forense del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial para que se le establezca el sistema de “COBERTURA DEL SERVICIO MEDICO FORENSE ININTERRUNPIDO” someterlo a conocimiento de la Corte Plena. Las demás pretensiones se rechazan por los mismos motivos que se adujeron en la sesión del 07 de febrero de recién pasado, salvo en lo que atañe al porcentaje que se dispuso a concederles, el cual se aumenta en un 10%, es decir que la compensación por el servicio que deben realizar los fines de semana, días feriados y en las horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo se eleva a un 35%, el cual se calculará sobre el salario base. (el resaltado no es del original)

1. El Consejo Superior en la sesión celebrada el 24 de abril de 1995, artículo XCII, conoció los aspectos pendientes relacionados con las reivindicaciones laborales que en su oportunidad presentaron los médicos del Departamento de Medicina Legal, para lo cual se pronunció por aceptar la modalidad del servicio propuesto por los médicos bajo la denominación "Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido" y autorizó el pago de 8 horas extras para los fines de semana y días feriados, con lo que modificó el acuerdo tomado por la Corte Plena en sesión celebrada el 5 de noviembre de 1988, artículo XII, en virtud del cual se había autorizado el pago de 12 horas extras. También acordó hacer del conocimiento de los médicos que "...la compensación del 35 % sobre el salario base se reconocerá únicamente a los profesionales que efectivamente den la cobertura del servicio fuera de las horas laborables, y de aquellas en las que no corresponda el pago de la jornada extraordinaria."
2. El Consejo Superior en la sesión celebrada el 19 de octubre de 1995 artículo LI, dispuso con base en las mejoras laborales y salariales otorgadas a los médicos del Departamento de Medicina Legal, en especial a los que integran las secciones de Patología Forense y Clínica Médico Forense, solicitar al Departamento de Planificación una evaluación del sistema de “Cobertura del Servicio Médico ininterrumpido” durante los días sábados, domingos y días feriados. Al efecto interesa señalar que el Consejo Superior en la sesión celebrada el 07 de junio de 1996 artículo XVI, conoció del citado informe y acordó lo siguiente:

“Tener por rendido el informe anterior y acoger las recomendaciones A, C, E, F, J y L, las que deberán ejecutarse a la brevedad; en lo que respecta al punto F) se insta a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, para que gire instrucciones al Jefe de la Sección de Patología, para que no autorice la renuncia de los médicos de la Sección, al horario que atienden los sábados y domingos, ya que es obligación de los médicos cubrir esos días, por así establecerlo la naturaleza del servicio y su contrato labor ” (El resaltado no es del original)

1. La Corte Plena en la sesión celebrada el 12 de mayo de 1997, artículo IV conoció algunos aspectos pendientes derivados de la negociación con el grupo de médicos del Departamento de Medicina Legal, en ese sentido interesa rescatar que ya los Órganos superiores han denegado la posibilidad de incrementar el 35% por concepto del plus denominado "Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido". El acuerdo de cita señala en su parte dispositiva lo siguiente:

“…Una vez discutido el asunto, se dispuso: Denegar la propuesta para aumentar en un 5%, con el fin de conceder un total de 40% por concepto de disponibilidad. (El resaltado no corresponde al original) …”

Conforme a la información de los acuerdos que se han recabado es indispensable aclarar en primera instancia, que el pago del plus denominado “Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido”, encuentra su razón de ser en dos elementos fundamentales:

* los problemas ocurridos con los servicios que brindaban las secciones de Patología Forense y Clínica Médico Forense durante el fin del año 1994 y principios del 1995.
* y por otro lado, las reivindicaciones laborales que el gremio de médicos del Departamento de Medicina Legal han realizado desde aquella data.

En ese sentido fue necesario y de manera urgente por parte del Consejo Superior y la Corte Plena, realizar todas las gestiones pertinentes para que el servicio de ambas secciones no se viera paralizado, para lo cual y de conformidad con los criterios de las instancias superiores y conforme a la política institucional de aquel momento se otorgaron entre otros aspectos una serie de mejoras salariales que incluyeron el pago de un 35% por concepto del plus denominado “Cobertura del Servicio Médico Forense Ininterrumpido”.

**Incentivo al ejercicio de la Medicina Forense**

El Incentivo al ejercicio de la Medicina Forense: En un porcentaje (10%) que se paga a los médicos forenses (incluidos patólogos), psiquiatras forenses y psicólogos clínicos para incentivar el ejercicio de la Medicina Forense. Los incentivos por de Cobertura del Servicio Médico Forense e Incentivo al ejercicio de la Medicina Legal según propuesta de negociación salarial con los Médicos del Departamento de Medicina Legal y el informe de la Comisión de Magistrados y aprobados por Corte Plena en sesión Nº 014 - 1997 el 12 de mayo de 1997, artículo III en el cual se acordó: “*Acoger la revisión y conceder un incentivo de un 10% a los médicos forenses (incluidos patólogos), psiquiatras forenses y psicólogos clínicos.”*

**Laudo**

Este nace como consecuencia de las diligencias de arbitraje presentadas por los entonces Jueces Superiores, Jueces, Alcaldes y Profesionales en Derecho del Poder Judicial en contra del estado y que pretendía la solución del conflicto de carácter económico y social por medio de un arbitraje que establecía el Código de Trabajo. En ese sentido, se somete el pliego de peticiones a proceso arbitral a efecto de dictar el respectivo laudo que ponga término a estas diligencias de conflicto colectivo.

En referencia al Laudo Arbitral dictado a las 8:00 horas del 15 de enero de 1990, No. 11-90 por el Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Primera, el cual fue adicionado por resolución 275-90 de las 10:00 horas del 2 de mayo de 1990; se tiene que el arbitraje es un proceso mediante el cual las partes eligen voluntariamente que una controversia de índole patrimonial o un conflicto de carácter económico y social sea resuelto por uno o varios árbitros cuya decisión “laudo” la ley la impone como obligatoria y le confiere los mismos efectos que una sentencia judicial.

La Sala Constitucional mediante el voto No.1696-92, adicionado y aclarado por el 3285-92, declaró inconstitucionales los laudos arbitrales, los cuales se mantendrían vigentes hasta el fin de su plazo y los que no lo tuvieran hasta el 31 de diciembre de 1993.

Es así como el Código de Trabajo, regulaba el arbitraje, que culminaba con el dictado de un laudo que se aplicaba a las relaciones de servicio, en las instituciones públicas obligado al Estado y sus Instituciones a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio, pero con la interposición de las acciones de inconstitucionalidad pierden vigencia los mismos, al respecto la Sala Constitucional, mediante el voto 1696-92 de 15:30 horas del 23 de agosto de 1992 dispuso lo siguiente:

*“POR TANTO*

*1- Se declaran inconstitucionales los artículos 368 (parte segunda) y 497 a 535 del Código de Trabajo, por violación a los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones pública con régimen de empleo de naturaleza pública, cual es el caso del Instituto de Desarrollo Agrario.*

*2- Se declaran inconstitucionales los artículos 398 a 404 y 525 del Código de Trabajo (este último en cuanto contempla la posibilidad de un fallo en consciencia, no sujeto a las leyes, reglamentos y directrices gubernamentales), respecto de las administraciones públicas no sujetas legalmente a un régimen público de empleo.*

*3- Esta declaración tiene efecto declarativo y retroactivo a la fecha de vigencia de las normas declaradas inconstitucionales, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe al amparo de "laudos" dictados en firme, todo por el plazo en ellos determinados. Notifíquese. Publíquese y reséñese.”*

Al respecto en su oportunidad y a raíz de dudas sobre los efectos y alcances de la sentencia, se solicitó a la Sala la "adición y aclaración " del voto, de esta forma, se establece lo siguiente:

*"Se adiciona y aclara la sentencia No. 1696-92 de las quince y treinta horas del día veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, cuya fecha se aclara, en la siguiente forma:*

*a) en cuanto a los laudos sin plazo, \*con prórroga automática\* o prorrogados de hecho, \*las cláusulas que reconozcan derechos directamente en favor de los servidores o de sus organizaciones sociales se mantendrán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1993, por razones de equidad; \* las restantes cláusulas se tendrán por fenecidas a la fecha de publicación del fallo de la Sala;*

*b) al vencer los laudos conforme a su plazo o según la regla del apartado anterior, se mantendrán los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas al amparo de los laudos por los trabajadores protegidos actualmente por ellos.*

*En lo demás, se deniegan las solicitudes de adición y aclaración planteadas."*

De lo indicado en los párrafos anteriores, se determina que el laudo arbitral del Poder Judicial fue uno de los que no contenían una fecha de fin de vigencia; es decir que, siendo congruentes con la declaratoria de inconstitucionalidad y por la forma en que se adicionó y aclaró el fallo de la Sala, tanto la vigencia como los efectos derivados del laudo arbitral del Poder Judicial quedaron limitados temporalmente al 31 de diciembre de 1993.

Otro punto para resaltar respecto al voto de la Sala Constitucional es que se establece que al vencer los laudos conforme a su plazo o su el límite temporal definido, se mantendrán los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas al amparo de los laudos por los trabajadores protegidos.

1. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-2)
2. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-3)
3. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-4)
4. Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. McGraw-Hill. 2009. [↑](#footnote-ref-5)
5. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-6)
6. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-7)
7. Julio Zelaya Lücke. Clasificación de Puestos. Primera edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 2006. [↑](#footnote-ref-8)
8. Alfredo Barquero Corrales. Administración de Recursos Humanos. Primera Parte. Módulos 1-2-3-. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 1987. [↑](#footnote-ref-9)
9. Varela Juárez, Ricardo A. Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. PERSON EDUCACIÓN. 2013 [↑](#footnote-ref-10)
10. De Lucas Ortueta, Ramón. Valoración de Tareas y Estructura de Salarios. 1966. [↑](#footnote-ref-11)
11. Uribe López, Ernesto Eduardo. Diseño de sistemas salariales UNED.2017 [↑](#footnote-ref-12)
12. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-13)
13. Maristany Jaime. Evaluación de tareas y administración de remuneraciones. Ediciones Contabilidad Moderna- Buenos Aires. 1972. [↑](#footnote-ref-14)
14. Varela Juárez, Ricardo A. Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. PERSON EDUCACIÓN. 2013 [↑](#footnote-ref-15)
15. Varela Juárez, Ricardo A. Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. PERSON EDUCACIÓN. 2013 [↑](#footnote-ref-16)
16. Varela Juárez, Ricardo A. Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. PERSON EDUCACIÓN. 2013 [↑](#footnote-ref-17)
17. Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. McGraw-Hill. 2009. [↑](#footnote-ref-18)
18. Valera Juárez, Ricardo. Administración de la Compensación. Segunda Edición. PERSON EDUCACIÓN. México, 2013. [↑](#footnote-ref-19)
19. Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. McGraw-Hill. 2009. Morales Arrieta Juan Antonio, Velandia Herrera Néstor Fernando. Salarios Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. McGraw-Hill [↑](#footnote-ref-20)
20. Según Relación de Puestos, SIGA- GH. [↑](#footnote-ref-21)
21. Según artículo No. 2 del “*Reglamento para el Reconocimiento de Tiempo Servido en el Poder Judicial, en el Estado y sus Instituciones para efectos del Pago de Anualidades y Jubilación en el Poder Judicial*”. [↑](#footnote-ref-22)
22. Según lo que dispone el artículo No. 1 del “Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial”. [↑](#footnote-ref-23)
23. De conformidad con lo que establece el artículo No. 1 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial. [↑](#footnote-ref-24)
24. Según lo que disponen las “Normas para el reconocimiento del plus salarial de riesgo, aprobadas por el Consejo Superior en la sesión No. 31-10, celebrada el 06 de abril del 2010, artículo XLIV. [↑](#footnote-ref-25)
25. De conformidad con lo que establece el artículo No. 3 del Reglamento para el pago de zonaje en el Poder Judicial. [↑](#footnote-ref-26)
26. Así como lo dispuesto por el Consejo Superior y la Corte Plena. [↑](#footnote-ref-27)
27. El salario base para hacer el cálculo, fue variado mediante el reglamento de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el artículo 17, que indica que deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018. [↑](#footnote-ref-28)
28. Las “Normas para el reconocimiento del plus salarial de riesgo, fueron aprobadas por el Consejo Superior en la sesión No. 31-10, celebrada el 06 de abril del 2010, artículo XLIV. [↑](#footnote-ref-29)
29. El salario base para hacer el cálculo, fue variado mediante el reglamento de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el artículo 17, que indica que deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018. [↑](#footnote-ref-30)