

CIRCULAR

PANI-DRH-CIR-0020-2023

PARA: TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL Y OFERENTES EXTERNOS.

DE: Giovanni Leiva Navarro
Coordinador, Departamento de Recursos Humanos

ASUNTO: Comunicado sobre las escalas salariales: Esquema Salarial Compuesto y Esquema Salarial Global a la luz de la Ley Marco de Empleo Público.

FECHA: 12 de abril del 2023

El día 10 de marzo del 2024, entró a regir la Ley Marco de Empleo Público (LMEP). Ese mismo día entró en vigencia su respectivo Reglamento, publicado en la Gaceta número 45, Alcance número 39 del 10 de marzo del 2023 y fue emitida la directriz número 001-22023-PLAN, publicada en la gaceta número 47, alcance número 43, de fecha 14 de marzo del 2023, sobre la aplicación de la **Columna Salarial Global Transitoria**.

I.- La LMEP en su artículo 30 establece:

ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación. Los salarios de las personas servidoras públicas, *a partir de la vigencia de la presente ley*, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

- a) 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.
- b) El salario del presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- d) 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.

e) 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.

f) 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.

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.**

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

II.- El Reglamento a la LMEP establece:

a.- En el considerando XII: Que a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público **toda nueva contratación de personal en el sector público que se encuentra en el ámbito de ésta, deberá realizarse con una remuneración bajo el esquema de salario global**, quedando la administración pública inhabilitada para realizar contrataciones bajo el esquema de salario compuesto.

b.- Artículo 4: Principios rectores: b) Carrera administrativa: derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública, formación académica, experiencia y competencias.

c.- Artículo 36.-Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El nuevo esquema de remuneración por **salario global** establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, **para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.**

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

a) Movimientos **de personal en propiedad** a través de las figuras de **ascenso, descenso** u otras similares: La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global en el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional cuando el salario global aplicable, según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario que devenga la **persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente. En caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto, en virtud del principio de carrera administrativa.**

b) Permutas: Se deberá aplicar el salario global en el nuevo nombramiento en el caso de movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, **siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior** a la que ocupa la persona funcionaria.

c) Salario global alcanzado por salario compuesto: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, **siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto ocupada sea igualado o alcanzado** por el salario compuesto **bruto nominal** de la persona. Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global; aspecto que

deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes. Lo anterior de conformidad con el inciso a) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

d) Salario compuesto alcanzado por salario global: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, **siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga**, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, este fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y, además, quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

Lo anterior de conformidad con el inciso b) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

El cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente de si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular.

Artículo 37.- Supuestos de **inaplicación del salario global**. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, **no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:**

a) Cuando a partir de la entrada en vigor del nuevo régimen de Salario Global, **una persona que perciba su remuneración con base en esquema de salario compuesto se reincorpore al puesto en el cual ha mantenido un nombramiento titular o en propiedad, por haber concluido la condición o plazo que suspendía temporalmente el vínculo y ejercicio del puesto.**

b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:

i. **Un reingreso** en el servicio público mediando **continuidad laboral**¹ siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.

ii. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta, u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto. En ambos supuestos no se podrá aplicar de forma automática el salario global, sino que se deberán aplicar el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

c) A quienes al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario compuesto bruto que sea menor al salario global inherente a la clasificación de su puesto. A las personas que estén en esta situación se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos inherentes, hasta que el salario compuesto bruto respectivo alcance al salario global respectivo en los términos reglados en el artículo anterior de este reglamento.

d) A quienes de previo a entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, devenguen un salario en esquema compuesto **que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global**. A las personas que estén en esta situación, se les respetará el pago de salario total ordinario, pero no se les efectuarán ajustes incrementales o actualizaciones en la remuneración base ni en los complementos inherentes o su composición, hasta que el salario global alcance al salario compuesto bruto que devenga la persona, debiendo hacerse efectivo el traslado al régimen de salario global en los términos del artículo anterior del presente reglamento.

Análoga condición se deberá asumir cuando respecto a una persona, estén pendientes de materializarse ajustes salariales individuales o generales, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, **que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el nuevo régimen de Salario Global o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese régimen entrara en vigor**, conforme con la normativa que estuviese vigente en ese momento y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste individual o general, derive para la persona, en un monto de salario total, bruto y ordinario, mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

¹ Continuidad laboral, corresponde a 1 mes.

III.- Aplicación de la reciente normativa, en los nuevos nombramientos de personal, por parte del área de Reclutamiento y Selección y el Área de Planillas de este Departamento de Recursos Humanos:

1.- Debido a la normativa anteriormente citada el Patronato Nacional de la Infancia, deberá tener vigentes 2 escalas salariales, **una escala salarial bajo el esquema de salario compuesto y una escala salarial bajo el esquema de salario global** (este último se ha decretado una columna de salario transitorio, se espera en 6 meses contar con las columnas definitivas), y la normativa anteriormente citada es de aplicación para todo nombramiento a partir del 10 de marzo del 2023, indistintamente de la fecha en la que haya iniciado el concurso.

2.- Diferentes situaciones y su aplicación:

i.- Nombramiento nuevo en una plaza vacante: Todo nombramiento nuevo debe aplicarse a la persona trabajadora **el esquema de salario global**. Excepciones en las cuales en nombramientos nuevos se debe aplicar el esquema salarial compuesto:

1.- Cuando la persona oferente que será nombrada, sea una persona funcionaria interna que participa por una **plaza de igual categoría** o una persona que proviene de otra institución bajo el principio de **Estado Patrono Único**, y ostentaba en la anterior institución una plaza de **igual categoría**. En estos casos hay que tener en cuenta de que debe existir continuidad (no puede existir una interrupción en la relación laboral mayor a 1 mes).²

La persona nombrada bajo esquema salarial compuesto, quedará a expensas de los que indican los incisos a y b del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

En caso de que el salario bajo esquema compuesto llegue a igualar el salario global, la persona migra al esquema de salario global, y en el caso de que el salario compuesto sea mayor al salario global, la persona no percibe los incrementos ni anualidades, hasta que el salario global iguale al esquema de salario compuesto. En el momento que se iguale la persona migra al esquema de salario global.

Es importante indicar que esta migración a esquema salarial global, no puede realizarse con las escalas salariales transitorias publicadas el día 10 de marzo del 2023, si no que será hasta que se publiquen las escalas salariales definitivas por parte de MIDEPLAN en setiembre del 2023.

² Es importante tener presente que los permisos con o sin goce de salario no interrumpen la relación laboral, por lo tanto, no interrumpen la continuidad.



ii.- Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares: Una persona oferente interna o una persona que proviene de otra institución bajo el principio de Estado Patrono Único, que gana un concurso por una plaza de mayor o menor categoría, se registrará por la siguiente regla:

1.- Su **salario bruto nominal**³, es **menor** al **salario global** del nuevo puesto, este pasará de forma automática al esquema de salario global. Si este traslado es de forma temporal, para realizar una sustitución, o se encuentra con un permiso sin goce de salario en otra institución mientras realiza el nombramiento, una vez que la persona regrese a su puesto en propiedad, regresará a su esquema de salario compuesto.

2.- Su **salario bruto nominal**, es **mayor** al **salario global** del nuevo puesto, este por el **principio de carrera profesional**, se mantendrá en el **esquema de salario compuesto**, siendo la base salarial, la correspondiente a la escala salarial del esquema compuesto, más los pluses que le correspondan de acuerdo a su carrera administrativa.

En este caso la persona oferente nombrada se mantiene en el esquema salarial compuesto, pero queda sujeto a lo que indican los incisos a y b del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, explicados anteriormente, por lo que no percibirá los incrementos ni anualidades, hasta que el salario global iguale al monto del salario de la persona en esquema de salario compuesto. En el momento que se iguale la persona migra al esquema de salario global.

³ Es el salario total (base + pluses) del trabajador antes de que se le realicen las retenciones.

iii.- Traslados temporales o ascensos por sustitución: Si este traslado es de forma temporal, para realizar una sustitución, o se encuentra con un permiso sin goce de salario en otra institución mientras realiza el nombramiento, una vez que la persona regrese a su puesto en propiedad, regresará a su esquema de salario compuesto, siempre respetando las anteriores reglas.

iv.- Migración de esquema salarial compuesto a esquema de salario global: De acuerdo a lo anteriormente expuesto, basándonos en los incisos a y b del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, el cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza **cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular.**

En caso de consultas sobre el tema aquí expuesto, por favor remitirlas al correo: legalrrhh@pani.go.cr

Suscribe,

GLN/crc

Circulares–PANI-DRH-CIR-020-2023/ “Circular sobre las escalas salariales: Esquema Salarial Compuesto y Esquema Salarial Global a la luz de la Ley Marco de Empleo Público”.