

San José, de 8 de febrero del 2023

Criterio N° DJ-C-49-2023

Licenciada

Silvia Navarro Romanini

Secretaria General de la

Corte Suprema de Justicia

S. D.

Estimada Señora:

Me refiero a su oficio 7482-2022 de 26 de julio de 2022, mediante nos dan traslado del acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 57-2022 celebrada el 7 de julio de 2022, en el cual se solicitó criterio a esta unidad asesora de la siguiente manera:

“se acordó: Trasladar el oficio N°504-DG-2022 del 29 de junio de 2022, suscrito por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, a las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana, a fin de que en forma conjunta, remitan a este Consejo Superior un estudio sobre la viabilidad de la propuesta denominada "Salario Emocional".”

Al respecto, esta unidad asesora se permite expresar lo siguiente:

I.- Antecedentes:

Como antecedente necesario para el análisis de fondo, estimó conveniente esta unidad asesora solicitar mediante Oficio N° DJ-1337-2022 del 04 de agosto del 2022, al señor Director del OIJ lo siguiente:

1

“Como es de su estimable conocimiento en el oficio N° 7482-22 del 26 de julio de 2022, se dio traslado a esta Dirección, del acuerdo tomado por Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 57-2022 celebrada el 7 de julio de 2022, artículo L, que literalmente dice:

“**se acordó:** Trasladar el oficio N°504-DG-2022 del 29 de junio de 2022, suscrito por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, a las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana, a fin de que en forma conjunta, remitan a este Consejo Superior un estudio sobre la viabilidad de la propuesta denominada "Salario Emocional".

Por esta razón, estimamos necesario, solicitar que precise los diferentes componentes de la propuesta planteada en el oficio N°504-DG-2022 del 29 de junio de 2022, según la tabla que se presenta a continuación:

<i>Incentivos no económicos</i>	<i>Incentivos de tiempo (vacaciones, flexibilización de horario, entre otros)</i>	<i>Otros incentivos.</i>

Esto con el fin de poder tener un panorama más claro de los estudios técnicos previos que se realizaron en dicho informe”

En respuesta por parte de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, recibimos el Oficio N° 693-DG-2022 del 22 de agosto del 2022 en el que se indica:

“Reciba un respetuoso saludo de esta representación. De conformidad con lo solicitado mediante **Oficio N° DJ-1337-2022 de 4 de agosto de los corrientes**, por medio del cual solicita que se precisen los diferentes componentes de la propuesta planteada mediante oficio N° 504-DG-2022 del 29 de junio de 2022, según la tabla contenida en ese oficio; me permito informarle lo siguiente:

<i>Incentivos no económicos</i>	<i>Incentivos de tiempo (vacaciones, flexibilización)</i>	<i>Otros incentivos.</i>

<i>ón de horario, entre otros)</i>	
	<p><i>1. Permitir a una persona sacar medio día de vacaciones (o sea una audiencia de trabajo, sea en la mañana o en la tarde).</i></p> <p><i>2. Solicitar algunas horas sin goce de salario (como sucede en otras instituciones públicas) sin la necesidad de tener que pedir todo el día sin goce de salario.</i></p> <p><i>3. Flexibilización en la hora de ingreso y de salida del personal para que, siempre cumpliendo las 8 horas de trabajo pueda ingresar en horarios escalonados. Por ejemplo: un horario puede ser a las 7am y salir a las 4pm, o bien que ingrese a las 8am y pueda retirarse del trabajo a las 5pm, esto para puestos que no tengan una incidencia directa en el servicio público.</i></p>
	<p><i>1. Que la persona servidora pueda disfrutar de 30 minutos de almuerzo en lugar de los 60 minutos actuales, de forma que pueda salir antes de tiempo, eso sí respetando la variación que establece la ley en cuanto a las horas efectivas de trabajo diarias.</i></p> <p><i>2. Promover que un día al mes las personas servidoras puedan venir sin corbata (hombres en este caso), en una camisa tipo polo que sea distintiva de cada sección de OIJ, siendo que el uso de la camisa polo también sería extensible para las mujeres.</i></p> <p><i>3. Valorar la posibilidad de excluir al personal que desea aplicar para ser investigador/a de tener que pagar de su propio peculio una serie de pruebas médicas que pueden considerarse excluyentes, especialmente para personas en estado de vulnerabilidad y cuya condición económica no les permite sufragarlo.</i></p> <p><i>4. Se sugiere valorar la posibilidad de que en ciertos casos, el Poder Judicial a través de la Dirección de Gestión Humana, asuma el costo de la realización de las pruebas médicas a las personas oferentes, ya que el monto actual de estos exámenes que puede superar los 300 mil colones; aspecto que se considera un factor excluyente especialmente para</i></p>

		<p><i>personal externo que se encuentra sin trabajo, más aún si se toma en consideración que no resulta equitativo que personas con solvencia económica sí pueden pagarlas, mientras que otras personas que pertenecen a minorías o a grupos de población vulnerable no, negándoseles de esa forma la posibilidad de ingresar a laborar al OIJ.</i></p>
--	--	---

Quedando a sus órdenes para cualquier aclaración y/o adición, se despide atentamente;"

En este orden de ideas, merece indicarse que, para el análisis solicitado, se realizará un estudio de la normativa actual vigente.

II.- Normativa Vigente:

La Ley de Fortalecimiento de las Fianzas Publicas en sus artículos lo siguiente:

“Artículo 40- Incentivos adicionales improcedentes. No procede la creación, el incremento, ni el pago de remuneración por concepto de "discrecionalidad y confidencialidad", ni el pago o reconocimiento por concepto de bienios, quinquenios o ninguna otra remuneración por acumulación de años de servicio distintos de las anualidades, en ninguna de las instituciones contempladas en el artículo 26 de esta ley

Artículo 49- Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

La Ley de Salarios de la Administración Pública en los siguientes artículos concreta:

“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 plusas salariales solo podrá realizarse por medio de ley”

La Ley de Impuesto sobre la Renta, establece en su artículo 9 la lista taxativa de lo que se consideran gastos deducibles para la renta, en donde se hace referencia a los incentivos no salariales para el sector privado, al indicar lo siguiente:

“ARTICULO 9º.- Gastos no deducibles.

No son deducibles de la renta bruta:

a) El valor de las mejoras permanentes, hechas a los activos y construcciones y, en general, de todas aquellas erogaciones capitalizables, incluidas las inversiones.

b) Los costos o gastos que no hayan tenido su origen en el negocio, actividad u operación que dé lugar a rentas gravadas, así como las erogaciones similares vinculadas con rentas gravadas que no estén respaldadas por la documentación correspondiente o que no se refieran al período fiscal que se liquida.

c) Los impuestos sobre la renta, y sobre las ventas, el impuesto selectivo de consumo y los impuestos específicos de consumo y las tasas especiales que sobre éstos se fijen, cuando las personas físicas o jurídicas sean contribuyentes de tales impuestos, lo mismo que los recargos, multas e intereses pagados sobre cualquier tributo o por facilidades de pago concedidas sobre deudas tributarias.

ch) Las utilidades, participaciones sociales o dividendos, pagados o acreditados a socios, accionistas, dueños de empresas o personas físicas que tributen de acuerdo con esta ley.

- d) *Los gastos e impuestos ocasionados en el exterior, salvo los expresamente autorizados por esta ley.*
- e) *Los gastos en inversiones de lujo o de recreo personal. Cuando estas inversiones estén confundidas con las actividades lucrativas, se deberán llevar cuentas separadas para determinar los resultados de una y de otra clase de operaciones, a fin de que puedan deducirse las que se refieran a estas últimas actividades.*
- f) *Lo pagado por la compra de derechos de llave, marcas, de fábrica o de comercio, procedimientos de fabricación, derechos de propiedad intelectual, de fórmulas de otros activos intangibles similares, así como lo pagado por concepto de las indemnizaciones a que se refiere la ley N° 4684 del 30 de noviembre de 1970 y sus modificaciones.*
- g) *Las retenciones, los pagos a cuenta y parciales efectuados de acuerdo con esta ley.*
- h) *No son deducibles de la renta bruta:*
- 1°.- *Las remuneraciones no sometidas al régimen de cotización de la Caja Costarricense de Seguro Social.*
 - 2°.- *Los obsequios y regalías o donaciones hechas a los socios o a parientes consanguíneos o afines.*
 - 3°.- *Los gastos de subsistencias del contribuyente y de su familia.*
 - 4°.- *Los intereses de capital y las obligaciones o préstamos que las empresas individuales de responsabilidad limitada y los empresarios individuales se asignen a sí mismos, a sus cónyuges, a sus hijos y a sus parientes, hasta el tercer grado de consanguinidad.*
- i) *Las pérdidas de capital producidas en virtud de traspasos, a cualquier título, de bienes muebles o inmuebles, con excepción de lo dispuesto en el inciso f), párrafo cuarto, del artículo 8°.*
- j) *Cualquier otra erogación que no esté vinculada con la obtención de rentas gravables.*
- k) *Tampoco tendrán la consideración de gastos fiscalmente deducibles los gastos correspondientes a operaciones realizadas, directa o indirectamente, con personas o entidades residentes en países o territorios calificados por la Administración Tributaria como jurisdicciones no cooperantes, o que se paguen por medio de personas o entidades residentes en estos, excepto que el sujeto pasivo pruebe que el gasto devengado responde a una operación o transacción efectivamente realizada, a juicio de la Administración. Para estos efectos, se entiende como jurisdicción no cooperante aquellos que se encuentren en alguna de las siguientes condiciones:*
- i. *Que se trate de jurisdicciones que tengan una tarifa equivalente en el impuesto a las utilidades inferior en más de un cuarenta por ciento (40%) de la tarifa establecida en el inciso a) del artículo 15 de esta ley, o*

ii. Que se trate de jurisdicciones con las cuales Costa Rica no tenga vigente un convenio para el intercambio de información o para evitar la doble imposición con cláusula para el intercambio de información.

(Así adicionado el inciso k) anterior por el título II aparte 9) de la ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018)

l) El pago de regalos, obsequios, ofrecimientos, ya sea directos o indirectos, en dinero o en cualquier modo de especie que el sujeto pasivo o las empresas vinculadas a este realicen en beneficio de funcionarios públicos o empleados del sector privado, con el objeto de agilizar o facilitar una transacción a nivel transnacional o nacional.

Lo anterior independientemente de las formas jurídicas adoptadas para realizar el pago citado.

(Así adicionado el inciso l) anterior por el título II aparte 9) de la ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018)

m) Los gastos asociados con asimetrías híbridas que efectúe el contribuyente a partes vinculadas en el extranjero, cuando tales gastos no generen un ingreso gravable o generen un ingreso exento para dicha parte vinculada, o cuando estos gastos también sean deducibles para la parte vinculada domiciliada en el extranjero.

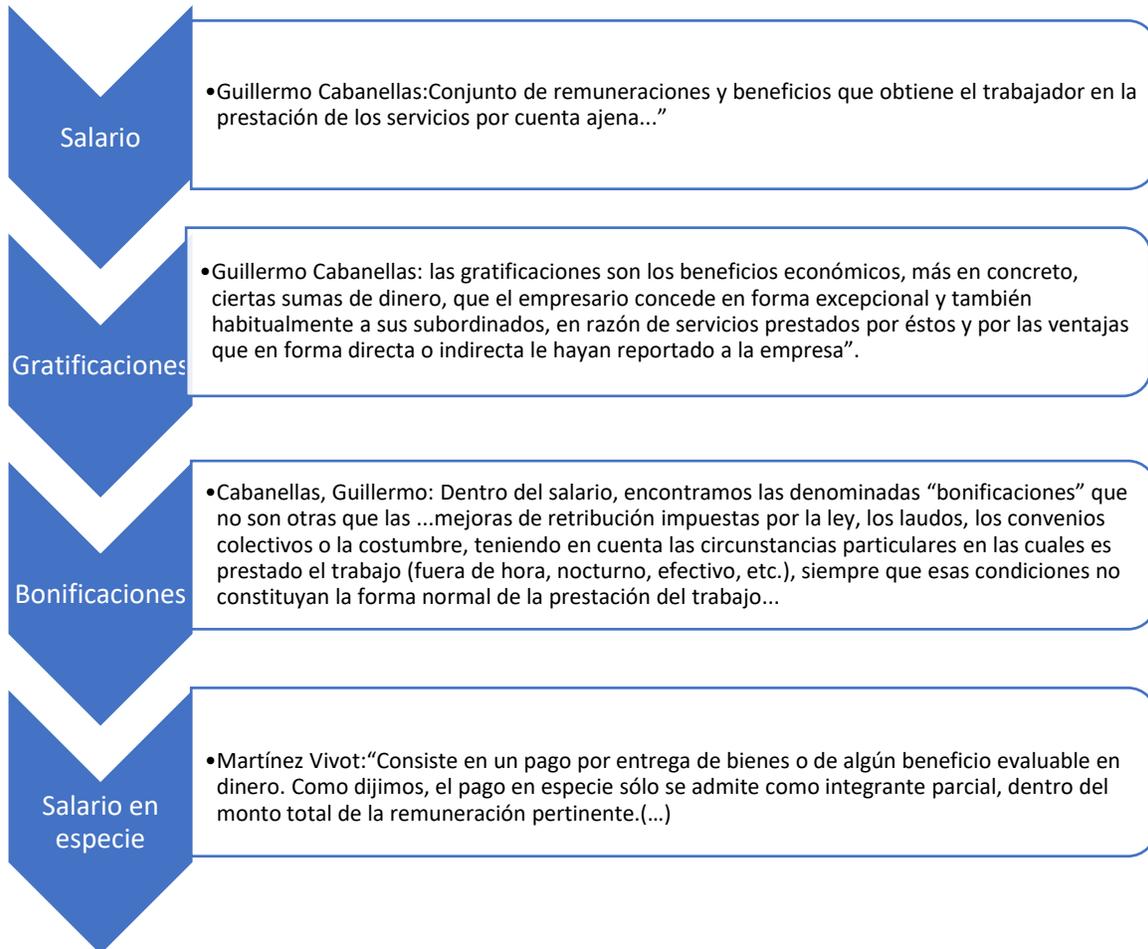
El término "asimetrías híbridas" se refiere a aquellas divergencias existentes en cuanto a la clasificación o el tratamiento fiscal de una entidad o de un instrumento financiero con arreglo al ordenamiento jurídico costarricense y al de las demás jurisdicciones involucradas, a partir de las cuales se generan situaciones de doble no imposición.

(Así adicionado el inciso m) anterior por el título II aparte 9) de la ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018)"

En este orden de ideas y como se advierte en el lapso de vigencia de la normativa de análisis, el legislador ha venido estableciendo límites como la creación de estímulos o compensaciones salariales, disponiendo que las mismas son reserva de ley y sin abrir la posibilidad de brindar otro tipo de estímulo no salarial como compensación a dichas restricciones.

III.- Sobre el fondo de la solicitud de criterio planteada a esta Dirección Jurídica:

Conforme a lo anterior, es importante diferenciar los términos de salario, gratificaciones, bonificaciones y salario en especie, esto con el fin de una vez analizada la naturaleza de cada uno, considerar si caben o no dentro de la naturaleza salarial, la doctrina indica lo siguiente:



Ahora bien, el Código de Trabajo en el artículo 162 y 166, definen el salario y salario en especie de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 162.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo

ARTÍCULO 166.- Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos. Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador. No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.”

Así mismo es importante destacar que en el sector público el salario en especie no resulta procedente, toda vez que existe una clara línea jurisprudencial, en el sentido de que, cuando se trata de entes de Derecho Público, los mismos deben regirse por el Principio de Legalidad (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública y artículo 11 de la Constitución Política); de forma tal que, únicamente se considerarán salario en especie, aquéllos que así estén previstos y regulados en el ordenamiento jurídico positivo.

En la propuesta planteada en su momento a conocimiento de esta Dirección, se plantea un haz de opciones que requieren su valoración, toda vez que las mismas deben ser consideradas en su particularidad, a efecto de que cualquier reconocimiento se realice conforme el principio de legalidad y el ejercicio de las potestades que posee el Poder Judicial como patrono.

Dichas alternativas son planteadas bajo la denominación genérica de “salario emocional” como una vía alterna para motivar a un determinado grupo de personas servidoras ante las restricciones en materia salarial y de reconocimiento de componentes adicionales por la normativa de cita.

No obstante, considera esta Unidad Asesora que el termino salario emocional, no es el correcto, toda vez que como lo vimos anteriormente cada bonificación, gratificación o

incentivo que recibe la persona trabajadora puede tener elementos fundamentales del salario, porque están enlazados a la productividad y al desempeño laboral.

Como vemos de la siguiente comparación de la redacción del proyecto original con la Ley Marco Empleo Público, encontramos la eliminación de la posibilidad de otorgar estímulos no salariales, de la siguiente manera:

Texto Sustito Expediente N° 21336	Ley N° 10159
<p>ARTÍCULO 4- Principios rectores Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.</p> <p>b) Principio de 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 y sus competencias.</p> <p>c) Principio de equidad salarial: La remuneración de los funcionarios se determinará</p>	<p>ARTÍCULO 4- Principios rectores. Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de Estado como patrono único: parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde labora la persona servidora pública. Esto implica que, cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro, dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan y responder por los deberes funcionales, indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.</p> <p>Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.</p> <p>b) Principio de 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 y sus competencias.</p> <p>c) Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función</p>

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.

d) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.

e) **Principio de mérito, capacidad y competencias:** La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.

f) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.

g) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la

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.

d) Principio de excelencia en el servicio: ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.

e) **Principio de mérito, capacidad y competencias:** la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.

f) Principio de negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

Administración Pública de personal idóneo en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

g) Principio de modernidad: procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.

h) Principio de prevalencia del interés general: la gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

i) Principio de participación de la ciudadanía: la participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los artículos 9 y 11 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:

Los salarios de las nuevas 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 al costo de vida, MIDEPLAN de previo

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.

<p>a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p> <p>f) Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida.</p> <p>g) Se reconocerán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTÍCULO 32- Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad.</p> <p>Existirán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, que se reconocerán a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Muy Bueno” o superior, en su evaluación del desempeño. El Mideplan emitirá una lista general de estímulos no monetarios de referencia, de la cual las entidades y órganos incluidos podrán seleccionar aquellos que le resulten oportunos y convenientes.</p> <p>En la normativa institucional de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, se establecerá el mecanismo por el cual, se acreditarán estos estímulos, utilizando como base los disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones de evaluación del desempeño que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, según lo dispuesto en la Ley N.º 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.</p>	<p>Se elimino</p>

Con base a lo anterior tenemos que en el texto del expediente de la Ley N° 21336 se contemplaba la posibilidad de dar estímulos no salariales a los empleados públicos que se

hayán tenido una buena calificación en la evaluación del desempeño, pero esta posibilidad quedo eliminada en el texto de la Ley N° 10159, que esta última empieza a regir el 09 de marzo del 2023.

Por tal razón, no hay norma expresa que permita avalar dichos estímulos no monetarios en la Administración Pública, hasta tanto no se determine otra norma expresa que así lo autorice.

Ahora bien, en cuanto los puntos enumerados en el Oficio N° 693-DG-2022 del 22 de agosto del 2022, se determina que la Administración, si bien no puede conceptualizar la alternativa como salario emocional, podría contemplar valorar su tratamiento de la siguiente manera:

- **Flexibilización del horario laboral:** Al respecto, la Administración puede ejercer la potestad del Ius Variandi legítimo para la modificación de horarios, no jornadas, con el fin de que la persona servidora necesite tener variaciones en el horario para asuntos personales, sin que se vea afectado el servicio publico y con un estudio de oportunidad y conveniencia por medio de la ciencia y técnica, que se realice por el órgano técnicos respectivo a solicitud del decisor, tomando en consideración su oportunidad y conveniencia.
- **Cambio de vestimenta:** Con respecto a este aspecto, si bien es cierto que los servidores y funcionarios judiciales, estamos sujetas a un relación de sujeción especial en donde se debe cumplir con lo establecido en el Reglamento respectivo, la Administración puede realizar una modificación no sustancial de los códigos en la vestimenta, no solo en momentos de coyuntura, si no que sea de manera regular y permanente, debidamente reglado. En este sentido podría aprovecharse el proyecto de reglamento que en este momento está en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia para realizar la modificación respectiva, en donde se de la potestad discrecional a ese Consejo.

- **Pruebas necesarias para determinar la idoneidad:** En aplicación del principio de idoneidad, la Administración podría asumir el costo de las pruebas que sean necesarias para la debida demostración del mismo, al igual que la actualidad se realiza, con las pruebas Psicológicas que realiza la Dirección de Gestión Humana a funcionarios judiciales, tomando en consideración que al menos debería la persona demostrar el cumplimiento de requisitos legales básicos para optar a ser postulante.

Para esto se sugiere que no necesariamente la institución, se puede valorar la posibilidad de optar por vía convenios con la CCSS o mediante el mecanismo de contratación de servicios para dichas pruebas.

Es necesario indicar que la Administración puede realizar estos cambios bajo las reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia, según lo indicado en el artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública y valorando la necesidad, oportunidad y conveniencia, justificando siempre como las modificaciones que se realicen, contribuyen al mejor cumplimiento del fin público.

IV.- Oficio N° PJ-DGH-0026-2023 del 16 de enero de 2023.

Esta Dirección Jurídica en cumplimiento con la solicitud 7482-2022 de 26 de julio de 2022, envió el Oficio N° DJ-1338-2022 del 04 de agosto del 2022 solicitando lo siguiente:

“Como es de su estimable conocimiento en el oficio N° 7482-22 del 26 de julio de 2022, se dio traslado del acuerdo de Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 57-2022 celebrada el 7 de julio de 2022, artículo L, que literalmente dice:

“se acordó: Trasladar el oficio N°504-DG-2022 del 29 de junio de 2022, suscrito por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, a las Direcciones Jurídica y de Gestión Humana, a fin de que en forma conjunta, remitan a este Consejo Superior un estudio sobre la viabilidad de la propuesta denominada "Salario Emocional".

Por esta razón, estimamos necesario, solicitar las consideraciones que corresponden a la unidad a su digno cargo a fin de complementarlas con nuestro

15

criterio jurídico y así poder dar una pronta respuesta al acuerdo de Consejo Superior. ”

Y se adjuntó el Oficio N° 693-DG-2022 mencionado anteriormente mencionado en la parte de los antecedentes.

Ahora bien, en el Oficio N° PJ-DGH-0026-2023 del 16 de enero de 2023 (el cual se adjunta), la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora a.i. de Gestión Humana y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez Directora a.i. de Gestión Humana, nos indican que han venido desarrollando diversas estrategias para implementar el salario emocional en el Poder Judicial, como se describe a continuación:

“Política Rectora de la Dirección de Gestión Humana

En esta propuesta aprobada por el Consejo de Personal en el artículo XXVI de la sesión ordinaria N°22-2022 celebrada el 29 de noviembre de 2022 y remitida ya a conocimiento del Consejo Superior se expone los compromisos, principios, criterios y directrices que guían la gestión de personas en el Poder Judicial; orientando a quienes tienen la responsabilidad de administrar personal y a todos los servidores y servidoras judiciales en sus diferentes ámbitos.

Tiene por objetivo crear valor a la gestión judicial, ya que promueve el mejoramiento continuo, la modernización de modelos y procesos de gestión de personas vinculados a factores del talento humano; así como la optimización de los recursos y la entrega de un servicio público de calidad.

Considera todos los procesos de la Dirección de Gestión Humana y emite pautas formales que contribuyen con la objetividad y la transparencia de los procesos de toma de decisiones que se relacionan con el personal judicial.

En general, la Política Rectora; responde a las nuevas demandas en la gestión de las personas; a la necesidad de desconcentrar servicios para maximizar los tiempos de respuesta, al crecimiento de la población judicial y su diversidad de clases y puestos de nueva normativa; así como a la contribución de la Gestión Humana a la estrategia de la organización.

Cómo uno de los componentes de esta política se conceptualiza el salario emocional y se enlaza con el proceso de retención del personal.

1. Política Integral de Bienestar y Salud Laboral

En los talleres ejecutados con personal judicial en el año 2018 para formular el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2024, se visibilizó la gran

preocupación por el deterioro de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras del Poder Judicial, a partir de lo cual se determina la imperiosa necesidad de contar con estrategias y acciones concretas para optimizar el bienestar y la salud del personal judicial; bajo la comprensión de que es importante mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, facilitando la salud y el bienestar del personal; así como la conciliación de la vida laboral y personal. Por ello se incorpora en el PEI 2019-2024 una meta estratégica para diseñar e implementar una Política integral de bienestar y salud laboral para la población judicial.

La creación e implementación de una Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, refleja el compromiso que tiene el Poder Judicial con la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

Un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido definido por la OIT como un principio y derecho fundamental en el trabajo. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

“El entorno seguro y saludable es aquel lugar donde las personas trabajadoras y sus jefaturas colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (OMS, 2013).

Así, los entornos de trabajo seguros y saludables se constituyen en un factor protector para la salud, la calidad de vida y el bienestar laboral. Además, propician un ambiente favorable para el desarrollo, la motivación y el compromiso de las personas trabajadoras con el quehacer institucional lo cual repercute positiva y directamente sobre el desempeño, la eficiencia y la calidad de los servicios institucionales.

El bienestar laboral, también aporta al salario emocional que ofrece la institución, junto a otros beneficios relevantes tales como las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la flexibilidad laboral y las oportunidades de conciliación de la vida laboral y familiar; aspectos que son tan valorados por las nuevas generaciones de personas trabajadoras. Es importante reconocer que el salario emocional también es una estrategia para retener el talento humano calificado y con altos niveles de experiencia profesional en las funciones propias de la administración de justicia.

Dentro de la propuesta de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, que actualmente está a la espera de ser conocida por el Consejo de Personal para posteriormente ser elevada a la instancia superior, se incorpora un plan de acción que organiza la ejecución de las actividades para desarrollar el salario emocional en el Poder Judicial, pues establece un plazo para elaborar una propuesta para que sea aplicada por jefarcas, jefaturas y coordinaciones.

Además, en la citada política se desarrollaron lineamientos administrativos para abordar diferentes temas de interés para el bienestar y salud del personal,

incorporándose en varios de ellos orientaciones para reconocer y aplicar el salario emocional, como, por ejemplo:

Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

- *Promover políticas e iniciativas de salario emocional que permitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia, tales como el teletrabajo, las jornadas flexibles, entre otros.*
- *Promover lineamientos dirigidos a las jefaturas y coordinaciones para que implementen el salario emocional para las personas trabajadoras.*
- *Respaldar los lineamientos que promueven el salario emocional para que las jefaturas y coordinaciones lo apliquen con las personas colaboradoras, tales como la flexibilidad laboral, el teletrabajo, entre otros.*

Líneas de acción de las jefaturas

- *Establecer estrategias de salario emocional como la aplicación del teletrabajo, reconocimiento del buen desempeño, actividades sociales, facilitar permisos para capacitaciones y cursos de crecimiento personal, entre otros.*
- *Promover acciones dirigidas a implementar el salario emocional en su equipo de trabajo.*

Líneas de acción para la Dirección de Gestión Humana

- *Desarrollar una estrategia de salario emocional para ser aplicada por las jefaturas y coordinaciones con sus equipos de trabajo.*

2. Política Institucional de Teletrabajo

La Corte Plena en sesión N° 7-2021, celebrada el 15 de febrero del año en curso, artículo XVIII, aprobó el “Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial”, considerando como uno de sus fines el favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población judicial. Además, mediante la sesión N° 19-2021 celebrada el día 24 de mayo de 2021, en el artículo XIX, la Corte también solicitó la creación de una política institucional en materia de teletrabajo, como complemento a la aprobación del reglamento.

Es por lo anterior que durante el presente año esta Dirección desarrolló bajo la orientación de la Comisión de Magistrados designada y en coordinación con la Comisión Institucional de Teletrabajo una propuesta de política que se encuentra en su última etapa de aprobación por parte de la Dirección de Planificación. En ella se reconoce que el teletrabajo genera la conexión entre el trabajo y la vida personal de las personas servidoras, lo que incide en el clima organizacional, esto

supone en que el resultado o desempeño de una persona trabajadora influye en el nivel de motivación que tenga.

Se aprovecha este tema para mencionar un estudio realizado en el 2014 por la Universidad Estatal a Distancia, denominado “El teletrabajo: Una estrategia de motivación”, en donde se analizaron conceptos relacionados con el teletrabajo y teorías de motivación, que llevó a demostrar la vinculación y articulación que éstos tienen. Deducen que el teletrabajo es una estrategia de motivación que pueden aplicar las organizaciones y concluye que la motivación es esencial para el desempeño individual de una persona trabajadora y del comportamiento organizacional de una organización, lo que trae por consecuencia una mayor satisfacción y desempeño para ambas partes. El teletrabajo le transmite a la persona trabajadora que su jefatura y la institución confía en ella, lo que es un factor que ayuda al estado motivacional de esta.

Por otra parte, se menciona también que el teletrabajo se torna como un atractivo para los diferentes grupos generacionales, ya que permite que alguien pueda brindar sus servicios, su talento y habilidades desde cualquier parte del país, sin incurrir en grandes gastos económicos, además se vuelve un instrumento de salario emocional; para la institución, primeramente en la línea de la contribución que significa compensar el impacto del deterioro de la remuneración que actualmente poseen las personas servidoras judiciales, esto por la entrada en vigencia de leyes que han traído restricción y que han detenido el aumento de salarios, por otra parte, en la línea de que puede contribuir con la disminución de los gastos personales de las personas servidoras, ya que disminuye la inversión que normalmente se realiza en el trabajo presencial como gastos relacionados con traslado (combustibles, transporte público, parqueo), vestimenta acorde con lo solicitado en el Código de Vestimenta de la institución y alimentación adicional en el lugar de trabajo.

Las nuevas generaciones se caracterizan por vivenciar una transformación y adecuación a la era digital, por lo cual se tienen menos brechas con la tecnología para cumplir los objetivos laborales y servir de manera más expedita a la persona usuaria. El teletrabajo representa una muy buena opción para la atracción de personal calificado, cuyos intereses no están ligados tan solo a la remuneración del puesto, sino que buscan la flexibilidad de horarios, trabajo por cumplimiento de metas y objetivos.

Por lo anterior entre la determinación de los beneficios que aporta la política propuesta se identifica que permite retener y captar talento humano de alta calidad, como complemento del salario emocional y la motivación en las personas servidoras en línea con la política de bienestar y salud, lo que a su vez permite incrementar los niveles de eficiencia operativa en general.

Y se ha establecido una línea de acción específica que busca adoptar el teletrabajo en las oficinas o despachos judiciales como una modalidad ordinaria de trabajo, para fomentar la captación de talento humano calificado y como salario

emocional, bajo el parámetro de la no afectación del servicio que brinda la institución.

3. Salario Emocional en la gestión del desempeño del personal judicial

El impulso para implementar el salario emocional se ha brindado también desde el contexto de la evaluación de desempeño ya que dentro del proceso de formación para el personal evaluador se les ha incluido esta temática como una de las estrategias de compensación por el desempeño alcanzado. El contenido desarrollado se ilustra con el siguiente desplegable que ha sido facilitado a las jefaturas.



El salario emocional es la retribución o beneficios no económicos que puede recibir la persona trabajadora por su desempeño y que incrementan su productividad así como su percepción de bienestar en el trabajo.

Algunos beneficios del Salario Emocional

- Gallup descubrió que las personas trabajadoras que reciben reconocimiento por realizar bien su trabajo se desempeñan mejor.
- Reduce los niveles de estrés laboral.
- Genera compromiso e identificación con la Institución.
- Las personas trabajadoras felices son más innovadoras y productivas.
- El ausentismo se reduce.
- Se crean grupos de trabajo sólidos.
- La comunicación fluye y mejoran los procesos de trabajo.

Por primera vez en la historia de la humanidad hay varias generaciones que conviven en un mismo ambiente de trabajo. Cada generación tiene su estilo, perspectiva, expectativas y motivación. Ignorarlo, tiene como consecuencia más palpable la alta rotación. INCAE

R.O.C.

El R.O.C. se refiere a 3 condiciones que deben cumplirse al proporcionar salario emocional de manera efectiva:

REAL: Un reconocimiento a una acción bien realizada debe darse de forma honesta, genuina, real, fíjate o inventar alguna excusa para lanzar una palabra "motivadora", no provocará ningún efecto en la persona a quien va dirigida.

OPORTUNA: No debe esperar demasiado tiempo antes de reconocer a una de sus personas trabajadoras, esto hace que se pierda el momento, que no exista el ambiente y que las palabras expresadas, aunque fuesen reales, no tengan caso en una mejor motivación del personal.

CONGRUENTE: Mide el entusiasmo y efusividad con la que otorga el reconocimiento, tenga presente que no es lo mismo llegar a tiempo, que sobrepasar la meta mensual. Cada esfuerzo tiene sus beneficios y de la misma forma, cada caso tendrá su nivel de reconocimiento en palabras, sea congruente y orgulloso de acuerdo a la situación.

Ejemplos del Salario Emocional

<p>Reconocimiento</p> <p>Utilice palabras tan sencillas como "Gracias". Si cumple una expectativa no de por sí debe ser lo sabido.</p>	<p>Capacitación</p> <p>Promueva actividades de capacitación para el desarrollo laboral y personal.</p>
<p>Vacaciones</p> <p>Favorezca la toma de vacaciones en el momento en el que desea tomar sus vacaciones.</p>	<p>Tiempo personal</p> <p>Evite en la medida de lo posible cambios o interrupciones fuera del horario laboral.</p>
<p>Teletrabajo</p> <p>Favorezca el teletrabajo por los casos o puestos que proceda.</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>Maximize la posibilidad que tiene el personal para solicitar días con poco de salario.</p>

Los Baby Boomers
1946-1964

Trabajan duro para asegurarse una jubilación. Son idealistas y valoran el éxito, consideran importante el reconocimiento, la experiencia y los beneficios de la estabilidad laboral.

La Generación X
1965-1980

Están enfocados en los resultados, buscan balance en la vida y ser reconocidos por sus logros, por lo que quieren reconocimiento de su trabajo; pretenden opciones para su desarrollo profesional y flexibles en su trabajo.

Generación Milenio
1981-2000

Representan un alto interés por invertir en sus vidas personales, buscan trascender en su rol dentro de las organizaciones, los estimulan los retos y ambientes de trabajo creativos, y agradables, requieren retroalimentación continua y balance de vida, donde pueden ser ellos mismos.

Es importante reconocer que en la Ley Marco de Empleo Público se define la gestión del rendimiento como un subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas servidoras públicas, dando un margen a la consideración de las estrategias de motivación, como bien podrían considerarse las iniciativas de salario emocional citadas.

4. Sensibilización política de la necesidad de impulsar el salario emocional

Finalmente dado el deterioro de la remuneración que actualmente poseen las personas servidoras judiciales, esto por la entrada en vigencia de leyes que han traído restricción y que han detenido el aumento salarial esta Dirección en los diferentes escenarios de interacción ha promovido el reconocimiento de estrategias de la gestión del talento humano que nos permitan compensar esta realidad, para ello se ha motivado al uso del salario emocional, el teletrabajo, la flexibilidad laboral entre otras alternativas, por lo que se encuentra absoluta congruencia con el planteamiento que origina el presente análisis. ”

Con respecto al anterior planteamiento de orden técnico, esta unidad asesora se ve impedida de expresar criterio al respecto sobre su procedencia o conveniencia, más estimamos relevante nuestra recomendación de no usar el término de “salario emocional” para su implementación, dados los efectos de dicha terminología y la ausencia de norma que lo avale. Se estima que las medidas que se puedan adoptar deben cumplir las siguientes condiciones:

- A.- Fundarse en el artículo de la Ley Marco de Empleo Público que regula la gestión del rendimiento.
- B.- No contemplarse como de aplicación generalizada o indiscriminada.
- C.- Vincularlas al desempeño de la persona trabajadora conforme a criterios y parámetros objetivos.
- D.- No implicar erogaciones o costos que puedan traducirse en incentivos de orden salarial.

V.- Conclusiones

Esta Dirección Jurídica, culmina este estudio en la determinación en el sentido de que actualmente no existe en la actualidad norma que faculte y otorgue la competencia de otorgar en sede administrativa nuevos incentivos salariales o no salariales a las personas servidoras, estos últimos como parte de un “salario emocional”.

Al respecto, esta unidad asesora que los mismos deben ser considerados como reserva de ley, si se busca su aplicación generalizada y no ligada al desempeño de las personas servidoras.

Empero, la administración tiene alternativas en legítimo ejercicio de sus potestades patronales para establecer condiciones más favorables e intangibles para la población que presta servicios, no bajo un concepto de salario emocional, sino más bien dentro de las regulaciones propias de una relación de sujeción especial que se puede crear o modificar al amparo de

normas de orden reglamentario o de carácter general y que permiten modificar jornadas, formas de vestimenta o crear mejores condiciones para la prestación de servicios, tendientes a generar un mejor ambiente laboral en el Poder Judicial.

Así, se funda la recomendación que las modificaciones no sustanciales a la relación de empleo que se introduzca no sean llamadas “salario emocional”, a efecto de que no se llegue a traducir en expectativas de derechos de manera generalizada o de aplicación desvinculada al desempeño y la productividad de la persona servidora.

La fijación de cualquiera de estos mecanismos no salariales tendientes a modificar condiciones no sustanciales, debe ser acorde con las reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia y sin verse afectado el servicio público.



PJ-DGH-026-2023
Salario Emocional.doc

Dejamos así evacuada su solicitud de criterio al respecto.

Atentamente,

MSC. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico a.i.

Ref:972-2022
Realizado con la colaboración de:
Licda: Laura Moreira Barrantes