



San José, 6 de diciembre del 2023

MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0011-2023
DG-CIR-016-2023

CIRCULAR

ASUNTO: Lineamientos para la transición de Salario Compuesto a Salario Global

A: Jefes de Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de las instituciones inmersas en el Sistema General de Empleo Público, sujetas al Régimen de Servicio Civil y bajo la rectoría de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Con la entrada en vigor el 10 de marzo del presente año de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), Ley N° 10.159, se establece un modelo salarial distinto y único respecto de los modelos salariales que han prevalecido históricamente en las instituciones públicas. Los artículos 5 inciso v), así como del 30 al 37 y el Transitorio XI de dicha Ley, y de forma complementaria los artículos 36, 37 y 38 del Reglamento a la misma (RLMEP), emitido con el Decreto N° 43952-PLAN del 28 de febrero del 2023, consignan el Salario Global como el nuevo esquema de remuneración, así como las pautas de transición del Salario Compuesto al Salario Global que deberán seguirse.

Consecuentes con lo anterior, y en concordancia con el rol de rectoría, asesoría y acompañamiento, que la LMEP y el Estatuto de Servicio Civil consigna para el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), en el accionar de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) y demás operadores del Sistema General de Empleo Público, se emiten los siguientes lineamientos, en amparo de esa competencia y para efectos de armonizar la implementación y transición de las personas servidoras al nuevo esquema salarial cuando esto resulte procedente, inclusive, en la aplicación de determinados movimientos de personal que se gestan cotidianamente, producto de la dinámica organizacional en las instituciones públicas, siendo pertinente que cada caso particular conocido en la gestión administrativa, sea abordado a partir de un análisis integral de estos lineamientos y su concordancia con el marco legal y reglamentario aplicable.



1. Conceptos relevantes:

Para efectos del presente documento entiéndase por:

Ascenso: “... la promoción de un servidor regular de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General”¹.

Clase de puesto: grupo de empleos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, habilidad y otros; que pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares².

Clase de puesto o nomenclatura equivalente: Clases de puestos y puestos cuya nomenclatura, o título, es igual o equivalente; o cuya remuneración nominal (salario base o Salario Global) es igual; o que producto de un estudio de análisis ocupacional-salarial, se determina que los factores que las describen y especifican, corresponden a un grado de homologación suficiente para considerarse equiparables y asignarles la misma remuneración.

Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses (Ver artículo 5 inciso b) de la LMEP y artículo 5 inciso 4) del RLMEP)

Descenso: “... el paso de un servidor regular de un puesto a otro de nivel salarial inferior”³.

Movimientos de Personal: incluye actos que implican cambio en la condición laboral de la persona servidora, como: nombramientos, ascensos, descensos, traslados, reubicaciones, permutas.

¹ Art. 3 del RESC.

² Art. 18 del ESC.

³ Art. 3, t) del RESC.



Nomenclatura: alude al nombre con el que se identifica una clase de puesto, corresponde al título, frase o palabra con que se conocerá la clase; indica de manera breve la índole del trabajo incluido en la misma.

Permuta: *“...el intercambio de puestos de igual o distinta clase, entre dos servidores regulares, con la anuencia de éstos y de las respectivas jefaturas, siempre y cuando reúnan los requisitos respectivos de la clase de puesto que se pretende permutar”⁴.*

Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: *“... son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesara su continuidad laboral”⁵.*

Plaza Vacante: *“puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad, para el desempeño de sus deberes y responsabilidades”⁶.*

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”⁷.*

Puesto: *“... conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo”⁸.*

Reestructuración: *“Cambio que afecta a puestos o clase al variarse la estructura ocupacional de una serie, o la conformación de una clase...”⁹.*

Reingreso: hecho que se manifiesta cuando una persona que luego de haber roto su relación de trabajo con alguna institución pública, regresa a un puesto de la Administración Pública, ya sea en condición de propietaria o interina.

⁴ Art. 3, v) del RESC.

⁵ Art. 5, inciso n) de la LMEP y art. 5 numeral 19 del RLMEP.

⁶ Art. 2 de la Resolución DG-RES-64-2023.

⁷ Art. 4, b) de la LMEP.

⁸ Art. 5, q) de la LMEP.

⁹ Art. 105 del RESC.



Reubicación: “... el desplazamiento de un servidor con su puesto dentro de un programa presupuestario, de uno a otro programa o de un ministerio a otro”¹⁰.

Salario compuesto: “... salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos)”¹¹.

Salario global: “... se refiere a la remuneración o monto único que percibirá la persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento”¹².

Traslado: “... el paso de un servidor regular de un puesto a otro del mismo nivel salarial”¹³.

Ubicación por reestructuración: Acto mediante el cual se ubica a las personas ocupantes de los puestos en la nueva clasificación.

2. Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición de conformidad con lo establecido en la LMEP.

2.1. El nuevo esquema de remuneración por Salario Global establecido en la LMEP y su Reglamento, para las personas servidoras públicas, aplicará estrictamente y sin dilación en los siguientes supuestos:

2.1.1. Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: El Salario Global es el esquema de remuneración que debe aplicarse para toda persona servidora pública de nuevo ingreso¹⁴. Una persona que hubiese estado nombrada en alguna institución pública previamente, sea en un puesto con condición de propiedad, interino, de confianza o de jerarquía, no se considera de nuevo ingreso.

Las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a partir de 10 de marzo del presente año que se hubiesen remunerado con Salario Global transitorio conforme con la Directriz Ministerial N° 001-2023-PLAN del 10 de marzo de 2023, les es aplicable el Salario Global definitivo emitido por MIDEPLAN, por lo que, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH's) deberán realizar el traslado y tomar las

¹⁰ Art. 3, x) del RESC.

¹¹ Artículo 5, inciso t) de la LMEP y artículo 5 numeral 27 del RLMEP.

¹² Artículo 5, inciso v) de la LMEP y artículo 5 numeral 28 del RLMEP.

¹³ Art. 3, u) del RESC.

¹⁴ Artículo 36, párrafo primero del RLMEP.



medidas administrativas correspondientes para ello, realizando las previsiones presupuestarias respectivas.

2.1.2. **Personas servidoras públicas de reintegro:** aplicará el esquema de Salario Global en los siguientes casos:

2.1.2.1. Personas servidoras que, a pesar de haber tenido un nombramiento de previo o con posterioridad a la vigencia de la LMEP, indistintamente de la causa de cese, perdieron la continuidad laboral y reintegran a Administración Pública¹⁵ al establecerse una nueva relación de empleo público posterior al 10 de marzo de 2023, inclusive.

2.1.2.2. Personas servidoras que a pesar de haber tenido un nombramiento de previo o con posterioridad a la vigencia de la LMEP, indistintamente de la causa de cese y con continuidad laboral, reintegran a la Administración Pública mediante un nuevo nombramiento que implica un cambio en la clase de puesto respecto de la cual agrupaba el puesto previamente ocupado, siempre que esta nueva clasificación sea de un nivel salarial, de clasificación o jerárquico superior a la que anteriormente agrupaba el puesto que ocupó o mientras ésta nueva clase asociada al puesto no sea homóloga, equivalente ni del nivel inferior a la clasificación del puesto previamente ocupado.

2.1.3. **Personas servidoras que tengan un Salario Compuesto igual o puedan superar el Salario Global de la misma clase de puesto.**

2.1.3.1. Deberá procederse con la transición inmediata al esquema de Salario Global, para las personas servidoras que, sin ser parte de nuevos nombramientos o movimientos, a la fecha de vigencia el nuevo esquema de Salario Global, tengan un salario total, compuesto y ordinario, igual al Salario Global mensual que corresponda simultáneamente para la clasificación de puesto ocupado.

2.1.3.2. La transición al Salario Global, también deberá aplicarse, cuando sin ser parte de nuevos nombramientos o movimientos de personal, o efecto de esos, con posterioridad a la fecha de vigencia el nuevo esquema de Salario Global, el salario total, compuesto y ordinario de una persona servidora, alcance o pueda superar el Salario Global asociado a la clasificación del puesto de referencia.

Lo anterior implica, que si al momento de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, la persona tenía un salario total inferior a la remuneración global que debe corresponder según la clasificación de su puesto, en ningún supuesto la Administración Activa podrá permitir que un ajuste salarial conlleve a la superación y pago de una remuneración ordinaria superior al Salario Global de referencia, lo

¹⁵ Art. 36, párrafo primero, RLMEP.



correcto será que el pago respectivo se lleve hasta el monto que iguale el Salario Global y con ello se haga la transición a ese esquema salarial con la misma vigencia del ajuste, la modificación o nueva asignación¹⁶.

No obstante, quienes devengan un Salario Compuesto menor al que le corresponde a su clase de puesto bajo la modalidad de Salario Global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo, con todas las condiciones inherentes al esquema de Salario Compuesto, por lo cual el respectivo salario total podrá incrementarse por ajustes por anualidades o actualizaciones que sean normativamente procedentes en la remuneración base y en los complementos (anualidades, dedicación exclusiva, carrera profesional u otros complementos); pero sin permitir que el Salario Global de referencia sea superado.

Excepcionalmente, las personas servidoras que tienen Salario Compuesto menor al Salario Global de la respectiva clase, podrán superar el Salario Global, pero únicamente tratándose **de ajustes salariales que estén pendientes de materializarse**, por ser éstos derechos adquiridos, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, **que se hubiesen consolidado desde antes de la fecha de entrada en vigor del nuevo esquema de Salario Global, o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese esquema entrara en vigencia**; esto de conformidad con la normativa que estuviese vigente en ese momento y estuviese pendiente únicamente la emisión de la respectiva resolución de pago por parte de la Administración¹⁷.

- 2.1.4. **Personas servidoras cuyo Salario Compuesto por ser mayor, pueda ser igualado o superado por el Salario Global de la misma clase de puesto.** La transición inmediata al esquema de Salario Global deberá darse cuando sin ser parte de nuevos nombramientos o movimiento de personal a partir de la entrada en vigencia del nuevo régimen de Salario Global, el salario global asociado a la clasificación del puesto de referencia, alcance o pueda superar el salario total, compuesto, ordinario y mensual, de la cualquier persona servidora. Lo anterior considerando, que en la fecha de entrada en vigencia del nuevo esquema, el Salario Compuesto ordinario fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y quedase excluido por tal circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

¹⁶ Artículo 36 inciso b) y artículo 37 inciso c), del RLMEP; y Transitorio XI de la LMEP.

¹⁷ Artículo 37 inciso d) del RLMEP



A las personas servidoras que tienen Salario Compuesto mayor al Salario Global de la respectiva clase, no les son aplicables incrementos salariales de ningún tipo; salvo tratándose **de ajustes salariales que estén pendientes de materializarse**, por ser éstos derechos adquiridos, sea con efectos en el salario base o en algún complemento salarial, **que se hubiesen consolidado desde antes de la fecha de entrada en vigor del nuevo esquema de Salario Global, o que se hubiese impulsado para reconocimiento desde antes de que ese esquema entrara en vigencia**; esto de conformidad con la normativa que estuviese vigente en ese momento y estuviese pendiente únicamente la emisión de la respectiva resolución de pago por parte de la Administración¹⁸.

En supuestos en los cuales una persona servidora que haya mantenido válidamente un Salario Compuesto superior al Salario Global de la clase correspondiente, y ese se vea disminuido (el salario total, ordinario, compuesto) por ajustes normales o procedentes en algún incentivo que percibe (por ejemplo el vencimiento de puntos de carrera profesional¹⁹, rescisión o conclusión de contrato de Dedicación Exclusiva, o renuncia a dicho régimen, u otro caso que pueda ser aplicable en otro complemento) y como consecuencia, el salario total respectivo quede igualado o por debajo del correspondiente Salario Global para la clasificación de su puesto, se deberá efectuar la transición al esquema de Salario Global a partir del mismo rige del ajuste.

2.2. Supuestos en los que se podrá aplicar la transición y por ende la aplicación de un Salario Global, o un salario total conforme con las regulaciones respectivas establecidas en el esquema de Salario Compuesto. En los siguientes casos inherentes a movimientos de personal de personas que se mantengan sujetos al esquema de Salario Compuesto, dependiendo de valor salarial que al pautarse el movimiento de personal sea superior, se podrá aplicar la transición al esquema de Salario Global conforme con el rige del movimiento o bien la continuación de sujeción al esquema de Salario Compuesto:

2.2.1. En casos de ascensos o movimientos ascendentes en las estructuras clasificatorias, con vigencia posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global: en supuestos de ascensos o nombramientos con carácter ascendente por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la del puesto ocupado de previo, pero sí de nivel superior, cuando el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende o se nombra, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al que se asciende o se nombra, se aplicará la transición al Salario Global²⁰. Caso contrario, la persona

¹⁸ Artículo 37 inciso d) del RLMEP

¹⁹ Artículo 53 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635.

²⁰ Artículo 36 inciso a) subinciso i del RLMEP.



podrá continuar siendo remunerada conforme con las reglas del esquema de Salario Compuesto²¹; sin embargo, por tratarse de un salario compuesto superior al Salario Global de referencia para la misma clasificación, quedará excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes, hasta tanto se cumpla con el supuesto de transición al esquema de Salario Global.

Lo anterior será aplicable **inclusive** en supuestos estrictos de ascensos o movimientos ascendentes (por vincularse a una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior) en las estructuras clasificatorias, pautados en **condición interina o temporal** y con inicio de rige posterior a la fecha de vigencia del nuevo esquema de Salario Global, no involucrándose por ende prórrogas o de la continuación sostenida de nombramientos previos, para los cuales se establecen las pautas específicas que deben considerarse.

En caso de personas que a partir del 10 de marzo del 2022, hayan tenido un movimiento de personal conforme con el supuesto indicado en este punto, sea en ascenso o nombramiento en una clase de puesto o nomenclatura no homologa o equivalente a la precedente, pero sí de nivel superior, a solicitud de parte, deberán ser trasladadas por las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos o instancias análogas, al esquema de salario global si éste resulta mayor al salario compuesto, las cuales deberán tomar las medidas administrativas correspondientes para ello²², dado que la persona debió haber sido nombrada en el nuevo puesto con salario global.

- 2.2.2. **Ascensos en propiedad a un puesto al que se ascendió interinamente previo al 10 de marzo de 2023:** Las pautas de transición al esquema de salario global o apego al esquema de salario compuesto indicadas en el punto anterior y conforme con lo indicado en el RLMEP, también aplicarán de manera análoga cuando una persona servidora, además de tener un nombramiento en propiedad en un régimen de carrera administrativa, mantenga un nombramiento interino y ascendente desde antes del 10 de marzo de 2023 y posteriormente, sin mediar interrupción alguna en dicho nombramiento interino y cumpliendo con el procedimiento válido correspondiente, se proceda a efectuar nombramiento en el puesto y misma clasificación pero de manera propietaria, materializando un movimiento ascendente y definitivo respecto al puesto que la persona ocupaba en propiedad de previo. La anterior circunstancia en estricto, es la que hará posible la transición al esquema de Salario Global, siempre que el Salario Global aplicable al nuevo puesto al cual se asciende, sea igual o superior al salario total ordinario que devengaría en el caso de aplicarse el Salario Compuesto en el puesto al

²¹ Artículo 36 inciso a) subinciso ii del RLMEP.

²² Transitorio Único, artículo 36 del RLMEP.



que se asciende propietariamente; caso contrario, la persona podrá continuar siendo remunerada conforme con las reglas del esquema de Salario Compuesto, pero con un salario total que deberá quedar excluido de cualquier incremento en el salario base o en los complementos salariales inherentes.

2.3. Casos que no corresponden a supuestos que sustenten *per se* una transición al esquema de Salario Global. Los siguientes supuestos no deberán ser considerados como escenarios o circunstancias que ameriten o impliquen por sí mismos la transición al esquema de Salario Global y en consecuencia lo pertinente es la conservación del esquema de Salario Compuesto y salario total inherente a cada persona servidora:

- 2.3.1. Los descensos, permutas, reubicaciones, recalificaciones o cambio de grupo ocupacional, cambios de grupo profesional, cambios de grado artístico, traslados internos o interinstitucionales cuando sean jurídicamente procedentes o cualquier otra figura con distinta denominación y que resulte equivalente a las citadas en este párrafo²³. Tampoco se considerará como supuesto que amerite o implique la transición al esquema de Salario Global, los casos de nuevos nombramientos sean en un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba en el puesto inmediatamente antes del nuevo nombramiento.
- 2.3.2. No se aplicará el Salario Global a en casos de personas servidoras que, habiendo estado nombradas y sujetas al esquema de Salario Compuesto, reingresen al servicio público mediando continuidad laboral y ese reingreso sea a un puesto con la misma clasificación o con clasificación distinta pero homóloga, equivalente o inclusive inferior a la que ostentaba previamente.
- 2.3.3. **Reincorporaciones al servicio público o al ejercicio de un puesto ocupado, tras mediar un supuesto de suspensión:** No será aplicable el nuevo esquema de Salario Global, cuando, a partir de la entrada en vigor de éste, una persona que, habiendo tenido su remuneración amparada a un esquema de Salario Compuesto, se reincorpore al puesto (en el cual ha mantenido un nombramiento) o en otro puesto cuya clasificación sea equivalente, por haber concluido la condición o el plazo que suspendía temporalmente el vínculo o ejercicio del puesto en particular²⁴, no tratándose por ende de supuestos de interrupción de la relación de empleo público, para los cuales se disponen pautas particulares.

²³ Artículo 37 inciso b) del RLMEP

²⁴ Artículo 37 inciso a) del RLMEP



En concordancia con lo anterior, la aplicación del esquema de Salario Global que se dé en virtud de la ocupación de otro puesto de manera interina o en condición temporal, no implicará que solo por tal circunstancia, cuando la persona se reincorpore a ejercer el puesto que ocupase de previo en condición titular (propietaria), se deba remunerar conforme con el esquema de Salario Global; sino que al reincorporarse al puesto (el ocupado propiedad), se retomará la remuneración y esquema que le era aplicable en ese mismo de previo a pautarse la suspensión para ejercer el otro puesto.

2.3.4. Las prórrogas en estricto de nombramientos, ascensos o descensos interinos o temporales, se tramitarán conforme la normativa vigente, manteniendo el esquema salarial conforme fue establecido válida y originalmente en el nombramiento o ascenso prorrogado.

2.3.5. Casos de personas con nombramientos o movimientos de personal establecidos de previo al 10 de marzo de 2023 y que los mismos mantengan continuamente con posterioridad a esa fecha, las condiciones preestablecidas; salvo se presente alguno de los demás supuestos indicados en estos lineamientos, la Ley Marco de Empleo Público o su Reglamento, ante el cual deberá procederse conforme se indique respectivamente.

2.4. Sobre la no reversión al esquema de Salario Compuesto.

La persona servidora pública que haya tenido una transición al esquema de Salario Global en un puesto haya estado ejerciendo de manera propietaria o a la que le haya aplicado el esquema de Salario Global con carácter definitivo, en ningún supuesto podrá darse una ulterior transición al esquema de Salario Compuesto; salvo que medie un proceso en el que se determine un vicio o causa para invalidar la aplicación del esquema de Salario Global.

2.5. Personas servidoras que devengan salario único de previo a la entrada en vigencia del esquema de Salario Global derivado de la LMEP, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 38 del RLMEP.

A partir de la entrada vigor del esquema de Salario Global derivado de la LMEP, las personas servidoras remuneradas conforme con otro esquema de salario único, podrán continuar siendo remuneradas en apego a ese.

No obstante, si el salario único respectivo **es mayor** al Salario Global definido para su clase en amparo de lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, se le **respetará el monto salarial válidamente devengado**, pero **no se les efectuarán ajustes** incrementales o actualizaciones hasta que su salario sea igualado o pueda ser superado por el Salario Global correspondiente, que se defina para su clase de puesto de conformidad con la LMEP y su reglamento. Cuando se cumpla esta



última condición de igualdad o potencial superación con el Salario Global, se deberá hacer efectiva e inmediata la transición al esquema de Salario Global derivado de las disposiciones de la LMEP.

En el caso de las personas servidoras que tengan **salario único inferior** al Salario Global definido para su clase en amparo de lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, se deberá **efectuar una transición inmediata** al nuevo esquema de Salario Global derivado de la LMEP y su reglamento.

Sin embargo, casos en los que la ocupación y ejercicio de los puestos en virtud de los cuales se haya pagado salario único, sea temporal o interina, y pueda acontecer la finalización del respectivo nombramiento y a su vez la posible reincorporación a un puesto en propiedad en el cual prevalecía una remuneración conforme con el esquema de Salario Compuesto, la valoración específica del esquema salarial por aplicar, deberá hacerse en apego a los demás supuestos indicados en estos lineamientos y que sean aplicables.

Sra. Laura Fernández Delgado
**Ministra de Planificación Nacional y
Política Económica**

Sr. Francisco Chang Vargas
Director General de Servicio Civil