

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de contar con una **Escala Salarial** para los funcionarios del Órgano Judicial, la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia formó una Comisión Técnica para estos propósitos. Dicha Comisión ha elaborado una propuesta, la cual se divide en dos partes: **Clasificación de cargos por puntos y grados que establece salarios base para cada cargo; y a la vez aumentos de salario progresivos cada tres años, por evaluación del desempeño.**

En su conjunto esta propuesta, se denomina **Administración De La Compensación** que es un proceso de análisis y decisión continua, que incluye un conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer y mantener estructuras de salarios equitativas y actualizadas en la institución.

La primera parte de la propuesta, consiste en valorar los cargos para establecer salarios base, y utiliza una de las metodologías más equilibrada y precisa, como lo es la valoración por puntos, que se fundamenta en el principio de que los cargos están compuestos por factores comunes, pero que se diferencian por la intensidad con que estos factores están presentes en cada cargo.

La segunda parte de la propuesta, consiste en aumentos de salario cada tres años por evaluación del desempeño, cuyo porcentaje se basa en el comportamiento del índice de precio al consumidor de los últimos cinco años, criterio que está relacionado con la realidad económica del país, y que para efectos del presente estudio se tomó como base el 6% anual.¹

1. OBJETIVO GENERAL:

¹ TABLA N° 10 Índice de Precios al Consumidor
TABLA N°11 Índice de Precios al Por Mayor.

Elaborar una escala salarial para el Órgano Judicial, denominada **Administración de la Compensación**.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer salarios base, aplicando el sistema de valuación de cargos (valoración por puntos), y a su vez aumentos de salario por evaluación del desempeño cada tres años.

3. JUSTIFICACIÓN:

Los servidores públicos del Órgano Judicial reciben aumentos de salario por antigüedad cada cuatro años, como lo establece el artículo N° 300 del Código Judicial. Por otro lado, el Reglamento de Carrera Judicial establece lo siguiente:

A. REGLAMENTO DE CARRERA JUDICIAL:

ARTÍCULO N° 45. El sistema de remuneración es el medio a través del cual se determina el salario que le corresponde a cada cargo de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas , la carga laboral y el lugar donde debe desempeñarlo.

ARTÍCULO N° 46. Cada puesto tendrá un salario base que representará el mínimo salarial con el que ingrese el funcionario a la institución. Ningún funcionario devengará un salario inferior a la clase y grado del puesto que ocupe.

ARTÍCULO N° 47. En materia de sobresueldos se atenderá lo que establece la ley.

ARTÍCULO N° 48. El Departamento de Personal elaborará y recomendará una escala de salarios, la cual deberá ser consultada al Consejo Judicial, y formará parte del presente Reglamento.

Dicha escala determinará el salario base que le corresponde a cada clase de cargo según las funciones que desempeña, méritos y antigüedad, y cubrirá todos los cargos del Órgano Judicial.

ARTÍCULO N° 49. Todo nuevo funcionario devengará el sueldo base correspondiente a la clasificación y grado del cargo que ocupe.

ARTÍCULO N° 50. Los aumentos de salarios se concederán dentro de los parámetros establecidos por el cargo, por la acumulación de méritos, de acuerdo con el resultado de la evaluación y dependiendo de las posibilidades presupuestarias.

ARTÍCULO N° 51. Los aumentos por antigüedad se llevarán a efecto cada cuatro años de acuerdo con las previsiones del Código Judicial, sobre esta materia.

Sin embargo, a la fecha los funcionarios del Órgano Judicial continúan recibiendo cada cuatro años un sobresueldo que se les otorga por ley, el cual no es cónsono con la realidad económica del país; a su vez existe una marcada desigualdad de salarios en igualdad de cargos, estos sobresueldos se representan de la siguiente manera:

- ▶ El 5% sobre el salario si éste no excede del mínimo;
- ▶ El 4.75% si el sueldo no excede de doscientos balboas;
- ▶ El 4.5% si el sueldo no excede de doscientos veinte balboas;
- ▶ El 4.25% si el sueldo no excede de doscientos cincuenta balboas;
- ▶ El 4% si el sueldo no excede de trescientos balboas;
- ▶ El 3.75% si el sueldo no excede de trescientos cincuenta balboas;
- ▶ El 3% si el sueldo no excede de cuatrocientos cincuenta balboas;
- ▶ El 2.75% si el sueldo no excede de cuatrocientos setenta y cinco balboas.
- ▶ El 1% si el sueldo no excede de mil quinientos balboas.

A continuación pasamos a describir los elementos más importantes para el proceso de valoración por puntos en cualquier institución o empresa:

B. MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS:

Es el insumo más importante para este tipo de proyecto, ya que reúne las descripciones de los deberes, responsabilidades, requisitos y competencias de cada uno de los cargos existentes en cualquier institución o empresa, información necesaria para

el análisis y valoración de los mismos.

Actualmente el Órgano Judicial cuenta con dicho documento, donde los cargos se clasifican de acuerdo al nivel ocupacional en: **Auxiliar, Asistencial, Técnico, Profesional y Ejecutivo Gerencial.**

1. **Nivel Auxiliar:** Las funciones son sencillas y poco complejas. Ejemplo: trabajadores manuales, artesanales, etc.
2. **Nivel Asistencial:** Las funciones tienen cierto grado de complejidad, requieren alguna iniciativa y experiencia. Ejemplo: cargos de oficina, de asistencia a técnicos y profesionales, etc.
3. **Nivel Técnico:** Las funciones implican el conocimiento y aplicación de leyes, reglamentos y políticas administrativas o técnicas profesionales; pueden supervisar pequeños grupos.
4. **Nivel Profesional:** Las funciones son complejas. Implican interpretación y aplicación de normas y políticas. Ejemplo: cargos que ejercen coordinación, supervisión y jefatura de unidades especializadas.
5. **Nivel Ejecutivo Gerencial:** Cargos son funciones complejas, que implican la formulación de políticas, planeamiento, organización, dirección, supervisión y control de programas y proyectos que desarrollan otras unidades, generalmente a nivel de Dirección, Tribunal Superior o Asesoría.

Cada nivel ocupacional varía de acuerdo a la dificultad de las tareas con que se desempeñan los cargos, como se detalla a continuación:

- 1.1 Con poca dificultad en la ejecución de la tareas. Ejemplo: portero,

estenógrafo.

- 1.2 Con dificultad promedio. Ejemplo: oficial mayor.
- 1.3 Con dificultad considerable. Ejemplo: secretario judicial.
- 1.4 Con dificultad amplia. Ejemplo: juez, defensor, magistrados.

C. ELECCIÓN DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES:

Los factores y subfactores son elementos constitutivos comunes de los cargos, utilizados en el sistema de valoración por puntos para establecer las diferencias cualitativas y cuantitativas para cada uno de los cargos de una estructura salarial. Deben ser universales para que puedan ser aplicables a todos los cargos, y fundamentarse en el análisis de los mismos.

Los factores y subfactores elegidos para esta propuesta son:

FACTORES	SUBFACTORES
1. CAPACIDAD	1.1 Formación
	1.2 Experiencia
	1.3 Iniciativa
2. RESPONSABILIDAD	2.1 Sobre El Equipo De Trabajo
	2.2 Sobre Datos Confidenciales
	2.3 Sobre La Institución
	2.4 Sobre La Toma De Decisiones
3. ESFUERZO	3.1 Físico
	3.2 Mental
	3.3 Complejidad De Las Tareas
4. CONDICIONES	4.1 Riesgo De Salud

1. CAPACIDAD: Actitud, competencia o suficiencia para la realización adecuada y efectiva de las tareas.

1.1 Formación: Educación y conocimientos necesarios para la ejecución de las tareas.

1.2 Experiencia: Destreza, conocimiento adquirido mediante la práctica y/o la acción de las tareas.

1.3 Iniciativa: Aportación de alternativas para solucionar o mejorar situaciones sin ayuda del supervisor o superior inmediato.

2. RESPONSABILIDAD: Compromiso, obligación y deber inmerso en la ejecución de las tareas.

2.1 Responsabilidad Sobre El Equipo De Trabajo: Utilización de equipos industriales y también sobre vehículos, evidencias, armas u otros delicados o peligrosos.

2.2 Responsabilidad Sobre Datos Confidenciales: Prudencia, discreción, y/o formalidad por la información (verbal y/o escrita) que se maneja en el ejercicio del cargo.

2.3 Responsabilidad sobre la institución: Incidencia directa o indirectamente en las metas y objetivos de la institución.

2.4 Responsabilidad sobre toma de decisiones: Efecto o consecuencia que producen los resultados de las decisiones.

3. ESFUERZO: Considera la intensidad del esfuerzo que es necesaria aplicar en el desempeño del trabajo.

3.1 Esfuerzo físico: Aplicación del pensamiento, la razón, entendimiento, Y la visión.

3.2 Esfuerzo mental: Aplicación de la fuerza física en la ejecución de las tareas.

3.3 Complejidad de las tareas: Grado de dificultad en la ejecución de las tareas.

4. CONDICIONES: Circunstancias externas que influyen positiva o negativamente en la ejecución de las tareas.

4.1 Riesgo de salud: Exposición a situaciones que pueden causar daño o riesgo de salud en la ejecución de las tareas.

D. METODOLOGÍA

1. Confección de la Tabla de los Factores y Subfactores, con su Respectivo Porcentaje y Puntaje. (Ver Tabla N° 1, Pág.12)

- 1.1 Se asigna porcentajes a los factores y subfactores, para que sumen un 100%.
- 1.2 Se establece el puntaje total máximo para la valoración de los cargos, en 350 puntos.
- 1.3 Se le asigna puntaje a los subfactores de acuerdo a la importancia relativa que éstos tengan, ya que no son idénticos en su contribución al desempeño de los cargos.

2. Ponderación de los Subfactores. (Ver Tabla N° 2, Pág.13)

- 1.1 Se establecen cuadros definiendo los subfactores, número de niveles, la descripción y puntaje de cada nivel por subfactor, tomando en consideración que el puntaje máximo le corresponde al mayor nivel.

- 1.2 Seguidamente se da inicio al proceso de valoración por puntos para cada cargo, basado en un cronograma de trabajo, donde se utilizaron bibliografía relacionada con el tema, documentos de instituciones gubernamentales, consultas a la Caja del Seguro Social y una atención especial por parte de la empresa MJ Consulting.

3. Análisis y Valuación de los Cargos Judiciales. (Ver Tabla N°3, Pág.13)

- 1.3 Se analiza cada cargo de la institución contra cada subfactor, otorgándole el puntaje que le corresponde, basándose en los niveles de cada subfactor.
- 1.4 Se suman los puntajes de cada subfactor, para obtener la valoración total por cargo.
- 1.5 Se ordenan de manera jerárquica todos los cargos con su respectivo puntaje.

4. Confección de las Tablas Salariales. (Ver Tablas N° 4 y N° 5, Pág.14)

4.1. Clasificación de Cargos por Puntos y Grados.

- 1.6 Se establecen la Tabla N° 4 para funcionarios judiciales y administrativos del grado N° 1 al N° 11, y la Tabla N° 5 para cargos de mayor jerarquía del grado N° 12 al N° 18 que corresponde a Jueces, Directores, Secretarios de Salas y Asistentes de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.
- 1.7 Se inicia con un puntaje mínimo de 76 puntos para la tabla N° 4 y con 290 puntos para la Tabla N° 5, debido a que son los mínimos puntajes que se le pueden otorgar a un cargo, en sus respectivas tablas.
- 1.8 Se finaliza con 350 puntos para la tabla N° 4 y con 352 puntos para la tabla N° 5, debido a que es el máximo de puntos que se le puede otorgar a un cargo, basado en que es el puntaje máximo establecido para esta propuesta.
- 1.9 Se inicia con un salario base mínimo de B/. 350.00 para la Tabla N° 4

y de B/. 1,630.00 para los cargos jerárquicos que se ubican en la Tabla N° 5.

- 1.10 Se finaliza con un salario base máximo de B/. 1,350.00 para la tabla N° 4 y de B/. 2,560.00 para la tabla N° 5, debido a que son los máximos salarios base que se le pueden otorgar a un cargo, en sus respectivas tablas, producto de técnicas estadísticas aplicadas.
- 1.11 Los cargos son ubicados de acuerdo al puntaje obtenido, en el grado y salario base que le corresponde.
- 1.12 Todo funcionario nuevo iniciará con el salario base según el puntaje del cargo a ocupar; y a los que ya laboran en la institución, se les aplicará los criterios establecidos correspondientes. **(Ver Tabla N°6, Pág. 28).**

4.2. Aumentos de Salario Cada Tres Años por Evaluación Del Desempeño.

- 1.13 Se establece un 6% constante cada tres años para cada etapa, basado en el último informe del índice de precio al consumidor, que nos indica que en los últimos cinco años este aumentó.
- 1.14 El salario tope es el máximo salario que recibe un funcionario al completar las diez etapas.