## **Sesión 48 del 24 de mayo 2019**

**N° 5561-19: Direcciones de Gestión Humana y Jurídica, remiten criterio jurídico en relación con la implementación de la Ley 9635 en aquellos escenarios de índole laboral, específicamente en la aplicación del pago o no de los diversos componentes salariales de los empleados y empleadas judiciales.**

**DOCUMENTO Nº 14571-18, 5561-19**

La máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, la máster Argili Gómez Siu, Directora interina Jurídica, mediante oficio N° PJ-DGH-SAS-2463-2019 del 13 de mayo de 2019, comunicó:

“En relación con las actividades que se deben realizar para implementar los cambios salariales de conformidad con el dictamen de la Dirección Jurídica n° 824-2019, aprobado por voto de mayoría en la sesión de Corte Plena n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV y que se encuentra relacionado con la Ley 9635, esta dirección mediante oficio n° PJ-DGH-SAS-2304-2019 solicitó a la Dirección Jurídica analizar una serie de escenarios específicos que responden a consultas que se han presentado al Subproceso de Administración Salarial.

Dicha solicitud fue atendida mediante criterio jurídico n° DJ-1458-19 el cual remitimos para la validación del Consejo Superior, de conformidad con las competencias que le confiere la Ley Orgánica del Poder Judicial.”

- 0 -

A continuación, se transcribe el criterio jurídico N° DJ-1458-19, que dice:

“Me refiero a su oficio PJ-DGH-SAS-2304-2019 de fecha tres de mayo del año en curso, mediante la cual se solicita criterio jurídico en relación con la implementación de la Ley 9635 en aquellos escenarios de índole laboral, específicamente en la aplicación del pago o no de los diversos componentes salariales de los empleados y empleadas judiciales:

**I.-Preámbulo:**

Su Dirección traslada a este órgano, una serie amplia de supuestos de hechos de naturaleza laboral, que necesariamente requieren una acción concreta para cada uno, en cuanto al derecho del pago o no de los distintos componentes salariales adjudicados a la población trabajadora judicial. Dichas acciones deben aparejarse al nuevo escenario normativo que estableció la regulación supra citada y al acuerdo de Corte Plena visible en el acta de la sesión 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, en su artículo XIV. En esa sesión, se tuvo por hecha la exposición de la Dirección Jurídica referente al informe DJ-824-19 sobre impacto de la Ley 9635 en las relaciones de empleo del Poder Judicial, y; en consecuencia, acogió en lo que interesa las recomendaciones que ya su despacho conoce.

Ahora bien, dada la amplitud de los distintos escenarios que se ponen en la palestra, se estima pertinente atenderlos de manera progresiva. Ergo, en esta entrega se analizarán los siguientes:

1. *“Jubilado judicial que cumplido el tiempo correspondiente desea suspender su jubilación y reingresar de manera interina.”.*
2. “*Reelección de un magistrado o magistrada se considera como contrato nuevo*”.
3. “*Un profesional en derecho que renuncia al Poder Judicial en el año 2015 y lo nombran en propiedad en el mes de mayo 2019, ¿se le deben mantener todos los componentes en forma porcentual y en el caso de la prohibición se le debe cancelar 65% y no el 30%?”.*
4. “*Si una persona ingresó a laborar antes de la reforma a la Ley, pero tiene interrupciones mayores a 15 días durante sus nombramientos; ¿se le debe aplicar los ajustes que indica la ley? ¿Se debe contabilizar en días hábiles o naturales esa interrupción?*”.
5. “*En el caso de plazas extraordinarias, por tener plazo definido, si se da la interrupción por el cierre colectivo, al iniciar el nuevo periodo de designación se le debe considerar como de nuevo ingreso.*”.
6. “*Para los servidores interinos que por el cierre colectivo tienen una interrupción mayor a quince días, se le considera de primer ingreso cuando reingrese.*”.
7. “*Si una persona renunció o se quedó sin nombramiento y reingresa a laborar a la institución, pero nunca recibió prestaciones legales, se considera como servidor nuevo.*”.
8. “*En el caso de las designaciones por permisos con goce de salario por el artículo 44, por tener un plazo definido, si se da la interrupción por el cierre colectivo, al iniciar el nuevo periodo de designación se le debe considerar como nuevo ingreso*”.
9. “*Cuando se realiza una suspensión o permiso sin goce de salario se interpreta que no se pierden los derechos de prohibición y dedicación y el resto de componentes de salario.*”.

Se ha de acotar que, el quid del análisis encuentra su punto de inflexión en la concreción de la existencia o no de la continuidad laboral en las relaciones subyacentes descritas en cada caso. A continuación, la sustanciación de interés.

**II.- Criterio jurídico:**

**Caso 1:** *“Jubilado judicial que cumplido el tiempo correspondiente desea suspender su jubilación y reingresar de manera interina.”.* Se aclara que el análisis a continuación, parte del hecho de que la persona jubilada desea reingresar posteriormente a la vigencia de la Ley 9635.

El numeral 85 del Código de Trabajo en lo que interesa, establece:

“*Son causas que* ***terminan con el contrato de trabajo****… e. Cuando el trabajador se acoja a los* ***beneficios de jubilación****, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.”* (la negrita y subrayado son suplidos).

Del ese artículo, se desprende diáfanamente que la persona jubilada cesó su relación laboral con el Poder Judicial, ergo, debe entenderse que el contrato que se genera con su reingreso es nuevo. Así que, las consecuencias que dicha situación amerita se enuncian de seguido:

1. En cuanto al pago de **prohibición o dedicación exclusiva**, deberán cancelársele de acuerdo con los porcentajes estipulados en la ley 9635.

2. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos, pero con un cambio en la fórmula de cálculo, en consonancia con la Ley 9635.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele hasta ocho años, de conformidad con la Ley 9635. Vale agregar que, si el trabajador decide reactivar los efectos de su jubilación, la jurisprudencia ha determinado un par de escenarios disímiles entre sí. El primero y más actual, admite la inclusión del derecho para el empleado; el segundo estima lo contrario. Al respecto puede consultarse la sentencia de la Sala Segunda N° 735-2013.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

**Caso 2:** “*Reelección de un magistrado o magistrada se considera como contrato nuevo*”.

El principio de continuidad laboral representa un bastión en el derecho laboral. Plá Rodríguez, infiere que para comprenderlo debe tenerse presente que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que “la relación de trabajo no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo.” (Rodríguez, 1998). Además, es coexistente con la estabilidad, que puede definirse como una condición favorable para un trabajador o trabajadora. De Ferrari, señala que esta última configura uno de los principios dogmáticos del derecho laboral, que quebró un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado. Por otra parte, según el primer escritor, el enunciado “continuidad” más allá de su sentido etimológico, “tiene una connotación sumamente apropiada: alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa. Y esa es la idea central que se quiere avocar con este principio”. Por último, Manuel Alonso Olea, ilustró: “El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.”.

Ahora bien, el Código de Trabajo costarricense, no es ajeno al principio en estudio. Valga con divisar algunas normas de ese articulado para verificar lo dicho. Para muestra de ello se cita por ejemplo el numeral 19 que alude a la continuidad en los trabajos agrícolas; el 30 inciso c, refiere a la inexistencia de interrupción de la relación laboral por causa de enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras análogas; y el 153 en cuanto reza que no interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el citado código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, **la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo**, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

La reelección citada arriba, tiene raigambre constitucional pues así lo establece la Constitución Política en el artículo 158, que en lo de interés dicta:

*“Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia serán elegidos por un período de ocho años y por los votos de dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa. En el desempeño de sus funciones, deberán actuar con eficiencia* ***y se considerarán reelegidos para periodos iguales, salvo que en votación no menor de dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa se acuerde lo contrario****…”* (el resaltado es suplido).

Por su parte, atinente al tema de la reelección la Sala Constitucional, en la sentencia N° 2004-13419 y reiterada en la N° 2004-13425, indicó:

“*V.- Sobre los alcances del artículo 158 de la Constitución Política.- Sobre este artículo, en la sentencia dicha, se dispuso: XVIII — Lo anterior conduce todavía a otra conclusión, que resulta obvia del texto mismo del artículo 158 constitucional: la de que, al cumplirse el período de cada Magistrado, su reelección se produce automáticamente, de pleno derecho, por virtud de la propia Constitución, no de la voluntad legislativa —”se considerarán reelegidos”, dice el artículo—; lo único, pues, que la Asamblea Legislativa puede resolver es su ‘no reelección’, mediante la mayoría calificada allí prevista. Con otras palabras: si al vencer el período la Asamblea no ha resuelto nada, el Magistrado quedará reelecto, lo mismo que si, al resolver expresamente, la tesis de la ‘no reelección’ no alcanza la dicha mayoría;” La reelección, tal y como se señaló en la sentencia transcrita, se produce automáticamente o no tendría razón de ser. El artículo 158 de la Constitución Política dispone la “reelección” automática de los Magistrados, sin necesidad de que el Plenario de la Asamblea Legislativa la tenga que estar votando. Salvo, como lo indica la norma constitucional, que alguno o algunos de los Diputados considere improcedente la “reelección” en cuyo caso debe presentar la moción correspondiente y alcanzar las dos terceras partes –38 votos-. VI.- Sobre los alcances del artículo 163 de la Constitución Política.- En relación con los alcances de este artículo se dispuso que: XIX — Por lo demás, el artículo 163, que invoca el recurrente, no demuestra, como pretende, que la reelección del Magistrado sea una elección, porque lo único que, incluso textualmente, ordena es que la designación o “elección” se haga, bien dentro de las ocho sesiones posteriores a la comunicación de una vacante —por renuncia, fallecimiento, jubilación u otro motivo—, o bien dentro de las diez anteriores al vencimiento del período; esto último, desde luego, sólo en el supuesto de que los legisladores hayan dispuesto expresamente no reelegir al Magistrado en ejercicio —como lo explicó claramente el diputado Arroyo Blanco en la Asamblea Constituyente, según se dijo (supra, Cons. XIV)—; para lo cual, eso sí, la lógica constitucional requiere que aquéllos cuenten con el conocimiento necesario para poder hacerlo en tiempo, antes de la fecha en que la reelección se consumaría fatalmente, al concluir el mandato respectivo. En ambos casos excepcionales sí se produciría una vacante, a la que correspondería suplir mediante una “elección”, entre una pluralidad de candidatos, actuales o posibles, por lo que no puede argüirse que el artículo 163 constitucional carezca de sentido, aunque, como se dijo, no se aplique a la reelección o no reelección, que no es ella misma una elección.” El artículo 163 fue reformado mediante ley nº 8365, de quince de julio del dos mil tres, estableciendo lo siguiente: “La elección y reposición de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, se harán dentro de los treinta días naturales posteriores al vencimiento del período respectivo o de la fecha en que se comunique que ha ocurrido un vacante.” La redacción actual de dicho artículo en nada viene a cambiar los criterios antes expuestos. Este artículo lo que regula es el momento –treinta días naturales posteriores- en que la Asamblea Legislativa debe hacer la elección o reposición, según sea el caso. En la primera hipótesis –elección- se trata de elegir al sustituto de aquel cuya no reelección hubiese sido acordada de conformidad con lo establecido en el artículo 158 constitucional. Es por ello que la “reelección” precede a la elección. La segunda hipótesis –reposición- lo que busca es reponer al Magistrado que ha dejado su cargo por causas tales como muerte, renuncia o jubilación. Se debe insistir en que el artículo 163 constitucional no está regulando la posible votación de la “reelección” de un Magistrado o el compromiso de por parte de la Asamblea Legislativa de someter a votación o no la “reelección” de un Magistrado. En síntesis lo que viene a regular este artículo es la elección pura y simple de un Magistrado o el momento de su reposición.*” (Sic).

De lo transcrito, queda prístino que la reelección de un magistrado o magistrada es automática, lo que puede interpretarse además que configura una prórroga o renovación inmediata de su contrato de trabajo. Corolario de lo expuesto, en el caso bajo estudio, y en concordancia con el principio de continuidad y el numeral 153 del Código de Trabajo, la relación laboral no se rompe por lo que las consecuencias que dicha situación amerita se enuncian de seguido:

1. En cuanto al pago de **prohibición**, se considera que la persona tiene derecho subjetivo consolidado al amparo de ese componente salarial, por lo que deberá mantenérsele los porcentajes establecidos en la normativa previa a la vigencia de la Ley 9635.

2. Respecto de la **carrera profesional**, de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos salariales**, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de la Ley 9635.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar.**

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, salvo que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**Caso 3:** *Un profesional en derecho que renuncia al Poder Judicial en el año 2015 y lo nombran en propiedad en el mes de mayo 2019, ¿se le deben mantener todos los componentes en forma porcentual y en el caso de la prohibición se le debe cancelar 65% y no el 30%?* Se aclara que el caso en cuestión no define exactamente el momento del reingreso, por lo que de la información que arroja, se interpretará que es posterior a la vigencia de la Ley 9635, es decir mayo 2019. Además, que el puesto profesional en que vuelve a ser nombrado lo es en derecho donde se reconoce la prohibición.

La renuncia, es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo. Por su medio la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que la une con su patrono sin más obligación. De lo aducido antes, se desprende diáfanamente que el profesional en derecho cesó su relación laboral con el Poder Judicial, ergo, debe entenderse que el contrato que se genera con su reingreso es nuevo. Así que, las consecuencias que dicha situación amerita se enuncian de seguido. Se agregan más efectos de los cuestionados en el caso, como insumo si ha bien tiene el lector considerarlos:

1. En cuanto al pago de **prohibición o dedicación exclusiva**, deberá cancelársele de acuerdo con los porcentajes estipulados en la ley 9635, sea 30% en el caso de que el título que posea sea de licenciatura para la prohibición.

2. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos, pero con un cambio en la fórmula de cálculo, en consonancia con la Ley 9635.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele hasta ocho años, de conformidad con la Ley 9635.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

**Caso 4:** *Si una persona ingresó a laborar antes de la reforma a la Ley, pero tiene interrupciones mayores a 15 días durante sus nombramientos; ¿se le debe aplicar los ajustes que indica la ley? ¿Se debe contabilizar en días hábiles o naturales esa interrupción?* Se aclara que, en el análisis posterior se vislumbrarán dos poblaciones de trabajadores. La primera, correspondiente a interinos que **no tienen plaza en propiedad** pero que hacen ascensos en puestos profesionales (se les denominará “SECTOR 1”); y, la segunda atinente a aquel sector de personas trabajadoras que hacen ascensos interinos en puestos profesionales pero que **ya cuentan con propiedad en el Poder Judicial** (se les dominará “SECTOR 2”).

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios):**

El artículo 26 del Código de Trabajo establece:

*“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”.*

Los contratos laborales suscitados en las relaciones entre trabajadores interinos con ocasión de sustitución por vacaciones, permisos, incapacidades, entre otras situaciones análogas y el Poder Judicial, debe considerarse como de plazo determinado, puesto que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Tanto las Salas Constitucional como Segunda, han emitido pronunciamientos que arrojan distintos casos en que deberá considerarse la ruptura de la relación de servicios.

La Sala Constitucional ha dicho que una relación de servicio puede darse por finalizada cuando:

1. *Sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple.*
2. *El titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella.*
3. *Cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley.*
4. *Cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad.*
5. *Y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo*. (Sentencia n°5501 de las 08:37 horas del 03 de abril de 2009).

Por su parte la Sala Segunda ha inferido que los nombramientos interinos que hacen surgir la sustitución por vacaciones, permisos, incapacidades, entre otras situaciones análogas; dentro de la Administración, debe considerarse a tiempo determinado, en razón del motivo específico o concreto que da origen a la contratación (Ver sentencias número 26-2001 de las 15:10 horas del 10 de enero de 2001, 737-2007 de las 09:30 horas del 10 de octubre de 2007, 256-2002 de las 09:50 horas del 29 de mayo de 2002, entre otras). Eso es así porque, precisamente, los nombramientos se hacen para suplir las ausencias por períodos ciertos y determinados como por vacaciones, incapacidades o permisos; o para ocupar plazas extraordinarias según las necesidades del empleador. De ahí que no pueda considerarse que, el servidor o servidora interinos, están contratados indefinidamente; porque, aunque se requiera de sus servicios muchas veces y hasta durante varios años, y la necesidad de la prestación personal sea continua; su relación tendrá un origen particular y quedará siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, o bien si la necesidad institucional que dio origen a la plaza extraordinaria desaparece. Entonces, el contrato de la persona interina finaliza, con independencia de su voluntad o de la del Poder Judicial. Tratándose de ese tipo de relación laboral, no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; debido a los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación.

Ahora bien, el Consejo de Personal, en cumplimiento de lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 39-12 celebrada el 24 de abril de 2012, artículo LV, una vez que analizó el marco jurisprudencial y normativo, así como las distintas circunstancias que se presentan en las relaciones de servicio entre el Poder Judicial y sus trabajadores interinos, emitió una serie de recomendaciones las cuales fueron aprobadas por el Consejo Superior en su sesión 87-12 del 02 de octubre de 2012, artículo XLVIII. Esas recomendaciones se transcriben a continuación:

“*1) El pago por concepto de preaviso corresponde en aquellos casos en que el último nombramiento del servidor interino se haya dado en una plaza vacante y el jefe inmediato no le hubiere dado el preaviso del término de la relación laboral que por ley corresponde; siempre y cuando haya prestado sus servicios a la institución por* ***un plazo continuo de 1 año****, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo*** *los cierres colectivos y* ***las interrupciones menores a los 15 días calendario, que no interrumpen dicha relación****. 2) El pago por concepto de auxilio de cesantía procede en aquellos casos en que el servidor judicial haya prestado sus servicios a la institución por un plazo* ***continuo de 1 año****, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo*** *los cierres colectivos y* ***las interrupciones menores a los 15 días, indistintamente de la razón que conllevó al cese de su nombramiento****. 3)* ***En aquellos casos en que se genere una interrupción superior a los 15 días entre un nombramiento y otro****, y este último se de en un plazo menor a 1 año, las vacaciones proporcionales de la relación laboral anterior, deben serle acreditadas como saldo, de forma tal que las mismas puedan ser disfrutadas* ***en este nuevo vínculo laboral****. 4) Con el fin de no violentar los derechos laborales de los (as) servidores (as) interinos (as) los períodos de relación laboral deben ser analizados por bloque y de forma individual, a efecto de determinar la procedencia o no del pago de prestaciones legales y/o vacaciones proporcionales. En cuanto a estas últimas, el análisis se puede dar en torno al pago o a la acreditación proporcional, según corresponda...*” (La negrita y subrayado son suplidos).

De lo transcrito, se interpreta que el Consejo Superior del Poder Judicial estima que la relación laboral en la población trabajadora en cuestión se rompe si entre un nombramiento y otro han transcurrido más de quince días calendario (naturales) en aquellos casos en que se debata el otorgamiento o no del preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones proporcionales. Corolario de lo expuesto, puede decirse que un servidor o servidora interinos, con lapsos de interrupción entre un nombramiento y otro **mayor de quince días calendario (naturales)**, cesa su relación laboral con el Poder Judicial. Ergo, debe entenderse que el contrato que se genera con cada reingreso que cumpla con aquella condición es novedoso. Así que, las consecuencias que dicha situación amerita se enuncian de seguido:

1. En cuanto al pago de **prohibición o dedicación exclusiva**, deberán cancelársele de acuerdo con los porcentajes estipulados en la ley 9635.

2. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos, pero con un cambio en la fórmula de cálculo, en consonancia con la Ley 9635.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como máximo ocho años, de conformidad con la Ley 9635.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 2 (propietarios):** Los propietarios y propietarias que hacen ascensos interinos en puestos profesionales, a pesar del cese de cada nombramiento, no son sujetos del rompimiento de la relación de prestación de servicios, pues por su puesto en propiedad mantienen esa relación con el empleador. Así las cosas, a dicho empleado le acontecerán los siguientes efectos en cuanto a la prohibición y dedicación exclusiva, según el escenario en que se encuentre:

1. Si la persona ha sido empleada en propiedad y nombrada interinamente en un puesto profesional, **previo** ambas situaciones dichas a la vigencia de la Ley 9635, entonces **mantendrá** los porcentajes anteriores a la vigencia de la Ley citada en cada nombramiento que haga de forma interina. Vale aclarar que es irrelevante si entre un desempeño interino en ascenso y otro se superan quince días naturales, o si dichos nombramientos son posteriores a la normativa 9635 para este caso en concreto. Esto último, por cuanto ya existe un derecho adquirido a seguir percibiendo los rubros previstos antes de la vigencia de la Ley en estudio.
2. Si la persona ha sido empleada en propiedad previo a la entrada en vigor de la Ley 9635, pero nunca antes de la vigencia de esa normativa ha sido nombrada en un puesto profesional, entonces deberá percibir los porcentajes atinentes a la Ley 9635. Eso es así porque dichos servidores y servidoras ingresan a la carrera profesional con otras condiciones legales y no han adquirido derechos subjetivos en tal sentido.
3. Si la persona adquiere la propiedad posterior a la ley 9635, pero en algún momento hizo nombramientos profesionales de forma interina antes de la entrada en vigor de esa Ley **y no presenta en ningún momento ruptura de la relación de prestación de servicios**; percibirá los rubros conforme a la normativa previa a la Ley 9635.

En cuanto a los demás componentes salariales y en los tres panoramas antes previstos, la persona trabajadora tendrá los siguientes efectos:

1. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

2. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

3. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de la Ley 9635.

4. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

5. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

6. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**Caso 5:** *En el caso de plazas extraordinarias, por tener plazo definido, si se da la interrupción por el cierre colectivo, al iniciar el nuevo periodo de designación se le debe considerar como de nuevo ingreso.* Se aclara que, en el análisis posterior se vislumbrarán dos poblaciones de trabajadores. La primera, correspondiente a interinos que **no tienen plaza en propiedad** pero que hacen ascensos en puestos profesionales (se les denominará “SECTOR 1”); y, la segunda atinente a aquel sector de personas trabajadoras que hacen ascensos interinos en puestos profesionales pero que **ya cuentan con propiedad en el Poder Judicial** (se les dominará “SECTOR 2”).

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios):** Para dilucidar el impacto de la Ley 9635 en la relación de Empleo del Poder Judicial aludida en el supuesto de hecho anterior, es imprescindible determinar la existencia o no de continuidad laboral en el caso concreto.

El artículo 26 del Código de Trabajo establece:

*“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”.*

Los contratos laborales suscitados en las relaciones entre trabajadores interinos y el Poder Judicial, con ocasión de la génesis de plazas extraordinarias, debe considerarse como de plazo determinado, puesto que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Tanto las Salas Constitucional como Segunda, han emitido pronunciamientos que arrojan distintos casos en que deberá considerarse la ruptura de la relación de servicios.

La Sala Constitucional ha dicho que una relación de servicio puede darse por finalizada cuando:

1. *Sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple.*
2. *El titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella.*
3. *Cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley.*
4. *Cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad.*
5. *Y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo*. (Sentencia n°5501 de las 08:37 horas del 03 de abril de 2009).

Por su parte la Sala Segunda ha inferido que los nombramientos interinos producto de la sustitución por vacaciones, permisos, incapacidades, entre otras situaciones análogas; dentro de la Administración, debe considerarse a tiempo determinado, en razón del motivo específico o concreto que da origen a la contratación (Ver sentencias número 26-2001 de las 15:10 horas del 10 de enero de 2001, 737-2007 de las 09:30 horas del 10 de octubre de 2007, 256-2002 de las 09:50 horas del 29 de mayo de 2002, entre otras). Eso es así porque, precisamente, los nombramientos se hacen para suplir las ausencias por períodos ciertos y determinados como por vacaciones, incapacidades o permisos; o para ocupar plazas extraordinarias según las necesidades del empleador. De ahí que no pueda considerarse que, el servidor o servidora interinos, están contratados indefinidamente; porque, aunque se requiera de sus servicios muchas veces y hasta durante varios años, y la necesidad de la prestación personal sea continua; su relación tendrá un origen particular y quedará siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, o bien si la necesidad institucional que dio origen a la plaza extraordinaria desaparece. Entonces, el contrato de la persona interina finaliza, con independencia de su voluntad o de la del Poder Judicial. Tratándose de ese tipo de relación laboral, no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; debido a los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación.

Pese a lo dicho, el principio de continuidad laboral representa un bastión en el derecho laboral. Plá Rodríguez, infiere que para comprenderlo debe tenerse presente que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que “*la relación de trabajo no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo.*” (Rodríguez, 1998). Además, es **coexistente con la estabilidad, que puede definirse como una condición favorable para un trabajador o trabajadora**. De Ferrari, señala que esta última configura uno de los principios dogmáticos del derecho laboral, que quebró un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado. Por otra parte, según el primer escritor, el enunciado “*continuidad*” más allá de su sentido etimológico, “*tiene una connotación sumamente apropiada: alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa. Y esa es la idea central que se quiere avocar con este principio”*. Manuel Alonso Olea, ilustró: “*El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.”.* Por último, “*la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad,* ***la interrupción****…”* (Rodríguez, 1998)*.*

El Código de Trabajo costarricense, no es ajeno a ese principio. Valga con divisar algunas normas de ese articulado para verificar lo dicho. Para muestra de ello se cita por ejemplo el numeral 19 que alude a la continuidad en los trabajos agrícolas; el 30 inciso c, refiere a la inexistencia de interrupción de la relación laboral por causa de enfermedad, **vacaciones**, huelga legal y otras análogas; y el 153 en cuanto reza que no interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el citado código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

El cierre colectivo por vacaciones no constituye una causa de ruptura de la prestación de servicios, pues si bien conmina el término del plazo de uno de los nombramientos, no finaliza la relación de prestación de servicios pues, por iniciativa patronal se da ese cierre y no puede cargarse a la persona trabajadora las consecuencias de aquella determinación. Tampoco constituye una de las causas enunciadas en el pronunciamiento constitucional supra indicado. De interpretar lo contrario se violentaría el principio de continuidad que procura la permanencia en la relación de servicio, tal como se infirió. Además, la situación dicha encuadra entre los supuestos del numeral 30 *ídem*, específicamente su inciso “c”. Debe interpretarse en casos como el presente que lo acaecido en las relaciones de este tipo, es la suspensión del contrato, pero no su ruptura, lo anterior en consonancia además con el principio “*pro-operario*” que impera como bien es sabido, en materia del derecho laboral. Cabanellas señala que “*La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios.” Asimismo, se habla de suspensión absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de relativa cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones.* (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2001, pp. 715-716). Agrega ese autor, “*Si por suspensión se entiende detener o parar algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato Laboral: la prestación de los servicios*”. Puede decirse entonces que, de manera unilateral el patrono determina el fin del plazo de uno de los nombramientos, **pero como consecuencia del cierre colectivo y no por la satisfacción del objeto de la prestación del servicio**. Además, de esa forma ordena el cierre colectivo y a la persona trabajadora no le queda otra cosa más que someterse a la decisión patronal atinente a la suspensión contractual; y, a expensas de volver a ser nombrado conforme a derecho para continuar con el nombramiento en la plaza extraordinaria, según las necesidades de su empleador. Ante dicho panorama, el numeral 73 *ibídem,* señala claramente que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de estos derivan.

A mayor abundamiento, el Consejo de Personal, en cumplimiento de lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 39-12 celebrada el 24 de abril de 2012, artículo LV, una vez que analizó el marco jurisprudencial y normativo, así como las distintas circunstancias que se presentan en las relaciones de servicio entre el Poder Judicial y sus trabajadores interinos, emitió una serie de recomendaciones las cuales fueron aprobadas por el Consejo Superior en su sesión 87-12 del 02 de octubre de 2012, artículo XLVIII. Esas recomendaciones se transcriben a continuación:

“*1) El pago por concepto de preaviso corresponde en aquellos casos en que el último nombramiento del servidor interino se haya dado en una plaza vacante y el jefe inmediato no le hubiere dado el preaviso del término de la relación laboral que por ley corresponde; siempre y cuando haya prestado sus servicios a la institución por un plazo continuo de 1 año, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo los cierres colectivos*** *y las interrupciones menores a los 15 días calendario, que no interrumpen dicha relación. 2) El pago por concepto de auxilio de cesantía procede en aquellos casos en que el servidor judicial haya prestado sus servicios a la institución por un plazo**continuo de 1 año, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo los cierres colectivos*** *y**las interrupciones menores a los 15 días, indistintamente de la razón que conllevó al cese de su nombramiento. 3) En aquellos casos en que se genere una interrupción superior a los 15 días entre un nombramiento y otro, y este último se de en un plazo menor a 1 año, las vacaciones proporcionales de la relación laboral anterior, deben serle acreditadas como saldo, de forma tal que las mismas puedan ser disfrutadas en este nuevo vínculo laboral. 4) Con el fin de no violentar los derechos laborales de los (as) servidores (as) interinos (as) los períodos de relación laboral deben ser analizados por bloque y de forma individual, a efecto de determinar la procedencia o no del pago de prestaciones legales y/o vacaciones proporcionales. En cuanto a estas últimas, el análisis se puede dar en torno al pago o a la acreditación proporcional, según corresponda...*” (La negrita y subrayado son suplidos).

De ese acuerdo, se puede dilucidar que el Consejo Superior interpreta que, en los casos que proceda el pago de preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones proporcionales, los periodos de cierre colectivo no rompen la continuidad laboral.

Corolario de lo expuesto, queda prístino que los cierres colectivos constituyen suspensión del contrato de prestación de servicios más no su ruptura, por lo que, si se nombra nuevamente al servidor o servidora que ocupaba el puesto en la plaza extraordinaria, ese novedoso nombramiento **no puede ser considerado como una nueva relación de prestación de servicios;** **SALVO** que si el lapso temporal entre un nombramiento y otro, supera los quince días naturales, una vez que se ha descontado el periodo de cierre colectivo, la relación de prestación de servicios debe tenerse por rota tal como se vislumbró en el caso 4 que literalmente indicó: “*Si una persona ingresó a laborar antes de la reforma a la Ley, pero se tiene interrupciones mayores de 15 días durante sus nombramientos se le debe aplicar los ajustes que indica la ley. Se debe contabilizar en días hábiles o naturales esa interrupción.*”. Ergo, si se dan las condiciones descritas exceptuando la salvedad enunciada, las consecuencias que el caso bajo examen amerita, se enuncian de seguido:

1. Si percibió pago de **prohibición o dedicación exclusiva** correspondiente con la normativa anterior a la vigencia de Ley 9635, se considera que la persona tiene derecho subjetivo consolidado al amparo de ese componente salarial, por lo que deberá mantenérsele los porcentajes establecidos en la normativa previa a la vigencia de la Ley 9635.

2. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos** salariales si los percibió antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635; en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de dicha Ley.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 2 (propietarios):** Los propietarios y propietarias que hacen ascensos interinos en puestos profesionales, a pesar del cese de cada nombramiento, no son sujetos del rompimiento de la relación de prestación de servicios, pues por su puesto en propiedad mantienen esa relación con el empleador. Así las cosas, a dicho empleado le acontecerán los siguientes efectos en cuanto a la prohibición y dedicación exclusiva, según el escenario en que se encuentre:

1. Si la persona ha sido empleada en propiedad y nombrada interinamente en un puesto profesional, **previo** ambas situaciones a la vigencia de la Ley 9635, entonces **mantendrá** los porcentajes anteriores a la vigencia de la Ley citada en cada nombramiento que haga de forma interina. Vale aclarar que es irrelevante si entre un desempeño interino en ascenso y otro se superan quince días naturales, o si dichos nombramientos son posteriores a la normativa 9635 para este caso en concreto. Esto último, por cuanto ya existe un derecho adquirido a seguir percibiendo los rubros previstos antes de la vigencia de la Ley en estudio.
2. Si la persona ha sido empleada en propiedad previo a la entrada en vigor de la Ley 9635, pero nunca antes de la vigencia de esa normativa ha sido nombrada en un puesto profesional, entonces deberá percibir los porcentajes atinentes a la Ley 9635. Eso es así porque dichos servidores y servidoras ingresan a la carrera profesional con otras condiciones legales y no han adquirido derechos subjetivos en tal sentido.
3. Si la persona adquiere la propiedad posterior a la ley 9635, pero en algún momento hizo nombramientos profesionales de forma interina antes de la entrada en vigor de esa Ley **y no presenta en ningún momento ruptura de la relación de prestación de servicios**; percibirá los rubros conforme a la normativa previa a la Ley 9635.

En cuanto a los demás componentes salariales y en los tres panoramas antes previstos, la persona trabajadora tendrá los siguientes efectos:

1. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

2. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

3. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de la Ley 9635.

4. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

5. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

6. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**Caso 6:** *Para los servidores interinos que por el cierre colectivo tienen una interrupción mayor a quince días, se le considera de primer ingreso cuando reingrese.* Se aclara que, en el análisis posterior se vislumbrarán dos poblaciones de trabajadores. La primera, correspondiente a interinos que **no tienen plaza en propiedad** pero que hacen ascensos en puestos profesionales (se les denominará “SECTOR 1”); y, la segunda atinente a aquel sector de personas trabajadoras que hacen ascensos interinos en puestos profesionales pero que **ya cuentan con propiedad en el Poder Judicial** (se les dominará “SECTOR 2”).

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios):** Para dilucidar el impacto de la Ley 9635 en la relación de Empleo del Poder Judicial aludida en el supuesto de hecho anterior, es imprescindible determinar la existencia o no de continuidad laboral en el caso concreto.

El artículo 26 del Código de Trabajo establece:

*“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”.*

Los contratos laborales suscitados en las relaciones entre trabajadores interinos y el Poder Judicial, con ocasión de sustitución por vacaciones, permisos, incapacidades, entre otras situaciones análogas y el Poder Judicial, debe considerarse como de plazo determinado, puesto que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Tanto las Salas Constitucional como Segunda, han emitido pronunciamientos que arrojan distintos casos en que deberá considerarse la ruptura de la relación de servicios.

La Sala Constitucional ha dicho que una relación de servicio puede darse por finalizada cuando:

1. *Sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple.*
2. *El titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella.*
3. *Cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley.*
4. *Cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad.*
5. *Y en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo*. (Sentencia n°5501 de las 08:37 horas del 03 de abril de 2009).

Por su parte la Sala Segunda ha inferido que los nombramientos interinos producto de la sustitución por vacaciones, permisos, incapacidades, entre otras situaciones análogas; dentro de la Administración, debe considerarse a tiempo determinado, en razón del motivo específico o concreto que da origen a la contratación (Ver sentencias número 26-2001 de las 15:10 horas del 10 de enero de 2001, 737-2007 de las 09:30 horas del 10 de octubre de 2007, 256-2002 de las 09:50 horas del 29 de mayo de 2002, entre otras). Eso es así porque, precisamente, los nombramientos se hacen para suplir las ausencias por períodos ciertos y determinados como por vacaciones, incapacidades o permisos; o para ocupar plazas extraordinarias según las necesidades del empleador. De ahí que no pueda considerarse que, el servidor o servidora interinos, están contratados indefinidamente; porque, aunque se requiera de sus servicios muchas veces y hasta durante varios años, y la necesidad de la prestación personal sea continua; su relación tendrá un origen particular y quedará siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, o bien si la necesidad institucional que dio origen a la plaza extraordinaria desaparece. Entonces, el contrato de la persona interina finaliza, con independencia de su voluntad o de la del Poder Judicial. Tratándose de ese tipo de relación laboral, no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; debido a los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación.

Pese a lo dicho, el principio de continuidad laboral representa un bastión en el derecho laboral. Plá Rodríguez, infiere que para comprenderlo debe tenerse presente que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que “*la relación de trabajo no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo.*” (Rodríguez, 1998). Además, es **coexistente con la estabilidad, que puede definirse como una condición favorable para un trabajador o trabajadora**. De Ferrari, señala que esta última configura uno de los principios dogmáticos del derecho laboral, que quebró un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado. Por otra parte, según el primer escritor, el enunciado “*continuidad*” más allá de su sentido etimológico, “*tiene una connotación sumamente apropiada: alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa. Y esa es la idea central que se quiere avocar con este principio”*. Manuel Alonso Olea, ilustró: “*El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.”.* Por último, “*la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad,* ***la interrupción****…”* (Rodríguez, 1998)*.*

El Código de Trabajo costarricense, no es ajeno a ese principio. Valga con divisar algunas normas de ese articulado para verificar lo dicho. Para muestra de ello se cita por ejemplo el numeral 19 que alude a la continuidad en los trabajos agrícolas; el 30 inciso c, refiere a la inexistencia de interrupción de la relación laboral por causa de enfermedad, **vacaciones**, huelga legal y otras análogas; y el 153 en cuanto reza que no interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el citado código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

El cierre colectivo por vacaciones no constituye una causa de ruptura de la prestación de servicios, pues si bien conmina el término del plazo de uno de los nombramientos, no finaliza la relación de prestación de servicios ya que, por iniciativa patronal se da ese cierre y no puede cargarse a la persona trabajadora las consecuencias de aquella determinación. Tampoco constituye una de las causas enunciadas en el pronunciamiento constitucional supra indicado. De interpretar lo contrario se violentaría el principio de continuidad que procura la permanencia en la relación de servicio, tal como se infirió. Además, la situación dicha encuadra entre los supuestos del numeral 30 *ídem*, específicamente su inciso “c”. Debe interpretarse en casos como el presente que lo acaecido en las relaciones de este tipo, es la suspensión del contrato, pero no su ruptura, lo anterior en consonancia además con el principio “*pro-operario*” que impera como bien es sabido, en materia del derecho laboral. Cabanellas señala que “*La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios.” Asimismo, se habla de suspensión absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de relativa cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones.* (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2001, pp. 715-716). Agrega ese autor, “*Si por suspensión se entiende detener o parar algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato Laboral: la prestación de los servicios*”. Puede decirse entonces que, de manera unilateral el patrono determina el fin del plazo de uno de los nombramientos, **pero como consecuencia del cierre colectivo y no por la satisfacción del objeto de la prestación del servicio**. Además, de esa forma ordena el cierre colectivo y a la persona trabajadora no le queda otra cosa más que someterse a la decisión patronal atinente a la suspensión contractual; y, a expensas de volver a ser nombrado conforme a derecho para continuar con el nombramiento en la plaza extraordinaria, según las necesidades de su empleador. Ante dicho panorama, el numeral 73 *ibídem,* señala claramente que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de estos derivan.

A mayor abundamiento, el Consejo de Personal, en cumplimiento de lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 39-12 celebrada el 24 de abril de 2012, artículo LV, una vez que analizó el marco jurisprudencial y normativo, así como las distintas circunstancias que se presentan en las relaciones de servicio entre el Poder Judicial y sus trabajadores interinos, emitió una serie de recomendaciones las cuales fueron aprobadas por el Consejo Superior en su sesión 87-12 del 02 de octubre de 2012, artículo XLVIII. Esas recomendaciones se transcriben a continuación:

“*1) El pago por concepto de preaviso corresponde en aquellos casos en que el último nombramiento del servidor interino se haya dado en una plaza vacante y el jefe inmediato no le hubiere dado el preaviso del término de la relación laboral que por ley corresponde; siempre y cuando haya prestado sus servicios a la institución por un plazo continuo de 1 año, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo los cierres colectivos*** *y las interrupciones menores a los 15 días calendario, que no interrumpen dicha relación. 2) El pago por concepto de auxilio de cesantía procede en aquellos casos en que el servidor judicial haya prestado sus servicios a la institución por un plazo**continuo de 1 año, sea en el mismo puesto o no,* ***excluyendo los cierres colectivos*** *y**las interrupciones menores a los 15 días, indistintamente de la razón que conllevó al cese de su nombramiento. 3) En aquellos casos en que se genere una interrupción superior a los 15 días entre un nombramiento y otro, y este último se de en un plazo menor a 1 año, las vacaciones proporcionales de la relación laboral anterior, deben serle acreditadas como saldo, de forma tal que las mismas puedan ser disfrutadas en este nuevo vínculo laboral. 4) Con el fin de no violentar los derechos laborales de los (as) servidores (as) interinos (as) los períodos de relación laboral deben ser analizados por bloque y de forma individual, a efecto de determinar la procedencia o no del pago de prestaciones legales y/o vacaciones proporcionales. En cuanto a estas últimas, el análisis se puede dar en torno al pago o a la acreditación proporcional, según corresponda...*” (La negrita y subrayado son suplidos).

De ese acuerdo, se puede dilucidar que el Consejo Superior interpreta que, en los casos que proceda el pago de preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones proporcionales, los periodos de cierre colectivo no rompen la continuidad laboral.

Corolario de lo expuesto, queda prístino que los cierres colectivos constituyen suspensión del contrato de prestación de servicios más no su ruptura, por lo que, si se nombra nuevamente al servidor o servidora que ocupaba el puesto, ese novedoso nombramiento **no puede ser considerado como una nueva relación de prestación de servicios, SALVO** que si el lapso temporal entre un nombramiento y otro, supera los quince días naturales, una vez que se ha descontado el periodo de cierre colectivo, la relación de prestación de servicios debe tenerse por rota tal como se vislumbró en el caso 4 que literalmente indicó: “*Si una persona ingresó a laborar antes de la reforma a la Ley, pero se tiene interrupciones mayores de 15 días durante sus nombramientos se le debe aplicar los ajustes que indica la ley. Se debe contabilizar en días hábiles o naturales esa interrupción.*”. Ergo, si se dan las condiciones descritas exceptuando la salvedad enunciada, las consecuencias que el caso bajo examen amerita, se enuncian de seguido:

1. Si percibió pago de **prohibición o dedicación exclusiva** correspondiente con la normativa anterior a la vigencia de Ley 9635, se considera que la persona tiene derecho subjetivo consolidado al amparo de ese componente salarial, por lo que deberá mantenérsele los porcentajes establecidos en la normativa previa a la vigencia de la Ley 9635.

2. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

3. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

4. En lo referente a los demás **incentivos** salariales si los percibió antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635; en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de dicha Ley.

5. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

6. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

7. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 2 (propietarios):** Los propietarios y propietarias que hacen ascensos interinos en puestos profesionales, a pesar del cese de cada nombramiento, no son sujetos del rompimiento de la relación de prestación de servicios, pues por su puesto en propiedad mantienen esa relación con el empleador. Así las cosas, a dicho empleado le acontecerán los siguientes efectos en cuanto a la prohibición y dedicación exclusiva, según el escenario en que se encuentre:

1. Si la persona ha sido empleada en propiedad y nombrada interinamente en un puesto profesional, **previo** ambas situaciones dichas a la vigencia de la Ley 9635, entonces **mantendrá** los porcentajes anteriores a la vigencia de la Ley citada en cada nombramiento que haga de forma interina. Vale aclarar que es irrelevante si entre un desempeño interino en ascenso y otro se superan quince días naturales, o si dichos nombramientos son posteriores a la normativa 9635 para este caso en concreto. Esto último, por cuanto ya existe un derecho adquirido a seguir percibiendo los rubros previstos antes de la vigencia de la Ley en estudio.
2. Si la persona ha sido empleada en propiedad previo a la entrada en vigor de la Ley 9635, pero nunca antes de la vigencia de esa normativa ha sido nombrada en un puesto profesional, entonces deberá percibir los porcentajes atinentes a la Ley 9635. Eso es así porque dichos servidores y servidoras ingresan a la carrera profesional con otras condiciones legales y no han adquirido derechos subjetivos en tal sentido.
3. Si la persona adquiere la propiedad posterior a la ley 9635, pero en algún momento hizo nombramientos profesionales de forma interina antes de la entrada en vigor de esa Ley **y no presenta en ningún momento ruptura de la relación de prestación de servicios**; percibirá los rubros conforme a la normativa previa a la Ley 9635.

En cuanto a los demás componentes salariales y en los tres panoramas antes vistos, la persona trabajadora tendrá los siguientes efectos:

1. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

2. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

3. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de la Ley 9635.

4. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

5. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

6. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.

**Caso 7: CUADRO FÁCTICO:** *Si una persona renunció o se quedó sin nombramiento y reingresa a laborar a la institución, pero nunca recibió prestaciones legales, se considera como servidor nuevo.* Se valorará dos supuestos:

1. Renuncia.
2. Expiración del nombramiento. Este a su vez contemplará los siguientes:
	1. Servidores interinos cuyo lapso temporal entre la finalización de un nombramiento y el inicio de otro supera los quince días naturales.
	2. Servidores interinos cuya finalización de un nombramiento es consecuencia de un cierre colectivo e inmediatamente después de expirado o antes que se supere el rango de quince días naturales, son nombrados.
	3. Servidores interinos en ascensos en puestos profesionales pero que ya tienen un puesto en propiedad.

**ANÁLISIS DE FONDO. Supuesto 1. Renuncia:**

La solución a este supuesto ya fue solventada en el **caso 3**. Este último literalmente refiere: “*Un profesional en derecho que renuncia al Poder Judicial en el año 2015 y lo nombran en propiedad en el mes de mayo 2019, ¿se le deben mantener todos los componentes en forma porcentual y en el caso de la prohibición se le debe cancelar 65% y no el 30%?”.* Con los razonamientos vertidos en el caso citado, se puede definir que una persona trabajadora que ha renunciado al Poder Judicial y reingresa luego, la relación que se gesta con ese reingreso debe ser considerada novedosa.

**Supuesto 2. Expiración del nombramiento.**

* 1. **Servidores interinos cuyo lapso temporal entre la finalización de un nombramiento y el inicio de otro supera los quince días naturales.**

La respuesta a este subapartado está contenida en la correspondiente al **caso 4** en la sección intitulada “***ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios)***”. El supuesto del caso infra citado indica: “*Si una persona ingresó a laborar antes de la reforma a la Ley, pero tiene interrupciones mayores a 15 días durante sus nombramientos; ¿se le debe aplicar los ajustes que indica la ley? ¿Se debe contabilizar en días hábiles o naturales esa interrupción?”.* De los argumentos esbozados en el análisis de esa sección y caso, se puede determinar que lo acontecido genera una nueva relación de prestación de servicios.

* 1. **Servidores interinos cuya finalización de un nombramiento es consecuencia de un cierre colectivo e inmediatamente después de expirado o antes que se supere el rango de quince días naturales, son nombrados.**

Este aparte, tiene definida su resolución en el caso 5, de manera específica se encuentra en la sección nombrada “***ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios)***”. De las premisas ahí fundadas, se puede entender que los cierres colectivos no son causa de ruptura de la prestación de servicios.

* 1. **Servidores interinos en ascensos en puestos profesionales pero que ya tienen un puesto en propiedad.**

Para este supuesto, debe tenerse presente lo señalado tanto en el caso 4 como el 5, de forma concreta en apartado titulado “**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 2 (propietarios)**”**.** En dicho análisis, se infieren tres situaciones que podrían presentarse en la población de estudio. En esos tres casos, la relación de prestación de servicios no se rompe.

Por último, indistintamente del pago o no de las prestaciones laborales, lo que ha sido imprescindible es determinar la continuidad laboral en todos los casos bajo examen. El pago o no de ese rubro, no incide de manera directa en la fijación de la continuidad de la prestación de servicios. Esas sumas son efecto del rompimiento de la relación laboral, no un elemento importante en la definición de la continuidad laboral.

**Caso 8:** *En el caso de las designaciones por permisos con goce de salario por el artículo 44, por tener un plazo definido, si se da la interrupción por el cierre colectivo, al iniciar el nuevo periodo de designación se le debe considerar como nuevo ingreso.* Se aclara que esta situación, se analizará desde el sector trabajador interino, puesto que los propietarios mantienen la continuidad de la prestación de servicios independientemente de que estén nombrados en puestos distintos a la plaza en propiedad. Para ese último sector, se hace referencia al caso 6 apartado titulado “**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 2 (propietarios)**”

En el caso 6, que señala literalmente “*Para los servidores interinos que por el cierre colectivo tienen una interrupción mayor a quince días, se le considera de primer ingreso cuando reingrese*”, se vislumbra la solución al presente. En tal sentido, debe observarse de manera específica lo contenido en el apartado “**ANÁLISIS DE FONDO ATINENTE AL SECTOR 1 (no propietarios)**”.

**Caso 9:** *Cuando se realiza una suspensión o permiso sin goce de salario se interpreta que no se pierden los derechos de prohibición y dedicación y el resto de componentes de salario.*

El artículo 153 del Código de Trabajo, establece enfáticamente que los permisos sin goce de salario no interrumpen la continuidad laboral.

Por su parte, el numeral 73 *idem*, establece que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

El ordinal 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina las causas de suspensión de un servidor judicial, entre estas enuncia “*3.- Licencia concedida*” y “*4.- Imposición de la corrección disciplinaria de suspensión*”, de modo que apareja a la licencia concedida con la imposición de una sanción disciplinaria, como lo es la suspensión.

En otro cuerpo normativo, sea el Estatuto de Servicio Judicial, en el ordinal 82, se indica que si una falta de un empleado o empleada, no fuese demostrada o si no es sancionada con suspensión; la persona trabajadora tendrá derecho a que se le pague el sueldo que dejó de percibir; y si fuere corregido con suspensión, se le reconocerá el sueldo por el término que la suspensión provisional exceda a la impuesta. Este último articulo deja entrever que no existe interrupción o ruptura de la relación laboral.

Dichas normas se apegan a uno de los principios básicos del Derecho Laboral, el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. En tal sentido, la Sala Segunda de la Corte, en su sentencia N° 258-2003 pronunció:

“*La suspensión es un concepto distinto de la disolución de la relación laboral; pues ésta termina con el contrato y* ***la suspensión no disuelve el convenio****. La primera es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que puede ser ajena al interés del trabajador, como en el caso en estudio, que no permite que éste (el trabajador) desarrolle su actividad durante algún tiempo; transcurrido el cual, lo común es que se reanuden los efectos del contrato.* ***En síntesis la suspensión total*** *(como ocurrió en la especie)* ***o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos*** *(ver artículo 73 del Código de Trabajo). Sobre este tema, la doctrina señala que “el fundamento de la suspensión es dotar de la máxima estabilidad al vínculo contractual. Se trata de garantizar el empleo, «impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulta imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación, cuando se da alguna de las causas de suspensión de los contratos que prevé el artículo 45 L.E.T» (STS 12-11-1986, A.6191)” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Arce, S.A, Madrid, 1999, p. 919). También es importante acotar el derecho que le asiste al trabajador suspendido a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, vea lesionados sus derechos laborales. Este es un “(...) requisito esencial, constitutivo de la figura de la suspensión (...)” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, Ibídem). Ahora bien,* ***dentro de las causas de suspensión individual del contrato de trabajo, en Costa Rica*** *–que puede ser temporal o definitiva; o, bien, total o parcial- encontramos: a) la enfermedad, b) el alumbramiento de la trabajadora,* ***c) la suspensión disciplinaria****, d) el arresto del trabajador por autoridad judicial o administrativa, e) la prisión preventiva, ambas desde luego si están seguidas de una sentencia absolutoria, f) los casos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata o directa la suspensión del trabajo y g) la muerte o incapacidad del patrono cuando acarree la inmediata y directa suspensión del trabajo (arts. 74, 78 y 79 del C. T). Esas causas, sin embargo, no pueden ser consideradas como las únicas (números clausus), pues las normas que las contienen no excluyen otras causas de suspensión, como la que se dio en el caso de estudio, con la consecuencia de mantener vigente la relación laboral interpartes, parcialmente suspendida en cuanto a la obligación del trabajador de prestar el servicio, pues por voluntad patronal se mantuvo con un permiso con goce de salario, desde la suspensión del acto de despido por reestructuración y supresión de la plaza, hasta que éste finalmente se pudo ejecutar.”* (el énfasis agregado no forma parte del documento original).

Corolario de lo expuesto, como no existe ruptura de la relación laboral, si la persona trabajadora ya adquirió algún rubro de prohibición o dedicación exclusiva, **previo** a la vigencia de la Ley 9635, deberá continuar percibiéndolo de la forma originaria. Respecto de los demás componentes salariales valga decir:

1. Respecto de la **carrera profesional,** de conformidad con el dictamen 19511-2018 de 21:45 de 23 de noviembre de 2018 de la Sala Constitucional, las regulaciones propias del Poder Judicial aplicable a sus funcionarios referentes a ese pago se regirán por el artículo 7 de la Ley de Salarios del Poder Judicial y concordantes y no por la ley 9635.

2. En otro orden, en apego con el dictamen de la Sala Constitucional supra citado, las regulaciones propias del Poder Judicial referente a **anualidades**, fundado en el artículo 64 del Estatuto de Servicio Judicial y concordantes, se regirán por esta última ley y no por la Ley 9635.

3. En lo referente a los demás **incentivos** salariales, en estricto apego al acuerdo de Corte Plena, tomado en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del año en curso, específicamente en su artículo XIV, deberá recibirlos de modo y forma contemplados en las normativas previas a la vigencia de la Ley 9635.

4. Es menester indicar que, con base al anterior acuerdo, el trabajador en cuestión es acreedor del pago del **salario escolar**.

5. En cuanto al **auxilio de cesantía**, cuando proceda deberán cancelársele como corresponda con la normativa previa a la Ley 9635.

6. Por último, sobre el **tope salarial** no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de suelos de la Administración Pública, **salvo** que actualmente tenga una remuneración superior, la cual se mantendrá, mas no se incrementará.”

- 0 -