

ACTA/No. SETENTA Y CINCO DE LA SESIÓN DE CORTE PLENA DEL CUATRO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS. En el Salón de Sesiones de la Corte Suprema de Justicia: San Salvador, a las nueve horas con treinta minutos del cuatro de octubre del año dos mil veintidós. Siendo este el día y hora señalados en la convocatoria para celebrar sesión de Corte Plena, se procedió a ello con la asistencia del Magistrado Presidente Licenciado Oscar Alberto López Jerez, y de los Magistrados Licenciados Elsy Dueñas Lovos, José Ángel Pérez Chacón, Luis Javier Suárez Magaña, Héctor Nahún Martínez García, Alex David Marroquín Martínez; Doctora Dafne Yanira Sánchez de Muñoz; Licenciados Leonardo Ramírez Murcia, Sandra Luz Chicas de Fuentes, Roberto Carlos Calderón Escobar, Miguel Ángel Flores Durel; Doctor Enrique Alberto Portillo Peña; Licenciados José Ernesto Clímaco Valiente, Sergio Luis Rivera Márquez y Paula Patricia Velásquez Centeno. **I. ESCRITO DE LA SEÑORA M D L P P II. DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL.** “Consultoría y Estudio para la Mejora de la Gestión del Talento Humano en el Órgano Judicial”. (Equipo conformado por el Gerente General de Administración y Finanzas, Administrador del Contrato de Consultoría, Director Ejecutivo y Coordinador de Consultoría de la empresa consultora Avance y Desempeño). Se da inicio a la sesión a las nueve horas cuarenta y cinco minutos. **Magistrado Presidente López Jerez da lectura a agenda y solicita incorporar la nota de la señora M d l P P, para exponer como va el trámite y somete a votación agenda modificada: Quince votos.** Autorizan con su voto los señores Magistrados: López Jerez, Dueñas, Pérez

Chacón, Suárez Magaña, Martínez García, Marroquín, Sánchez de Muñoz, Ramírez Murcia, Chicas, Calderón, Flores Durel, Portillo Peña, Clímaco Valiente, Rivera Márquez y Velásquez Se procede a punto **I. ESCRITO DE LA SEÑORA M D L P P**; tiene la palabra el Magistrado Presidente López Jerez, refiere que de la Gerencia General de Asuntos Jurídicos se está efectuando evaluación, así en la nota la señora P P de fecha 14/9/2022 interpone renuncia voluntaria e irrevocable a partir del 1/10/2022, señala que ésta no se vio motivada por petición de su persona como Presidente, y agrega que se encuentra investigación en proceso; asimismo, menciona que está pendiente decidir la normativa a aplicar en cuanto al plazo en que debe ser presentada esa solicitud de compensación, por lo que en su oportunidad llevará tal cuestión al Pleno para que se decida. **No se somete a votación.** Y se procede al punto II. **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL.** “Consultoría y Estudio para la Mejora de la Gestión del Talento Humano en el Órgano Judicial”. (Equipo conformado por el Gerente General de Administración y Finanzas, Administrador del Contrato de Consultoría, Director Ejecutivo y Coordinador de Consultoría de la empresa consultora Avance y Desempeño); licenciado C, tiene la palabra y manifiesta que con el resultado de la consultoría se pretende el ordenamiento administrativo, justicia salarial con el tema meritorio, de antigüedad, desempeño, formación académica y niveles de competencia profesional e institucional; así como también obedece al cumplimiento de la cláusula 23 del Contrato Colectivo; Magistrado López Jerez, cuestiona si el producto es para que surta efecto del presupuesto 2023 ó 2024; tiene la palabra el

doctor T M, expone que el resultado de un proceso que ha tenido una duración de un año, que es la mejora de la gestión del talento humano, y se ha realizado con el objeto de estudio técnico, mejora salarial y evaluación del personal del Órgano Judicial; señala que está programado para que surta efecto en el año 2023, pues el próximo año se tendrá preparación; Magistrada Velásquez consulta en cuanto al objetivo general de la consultoría, pues le parece que va más allá el estudio respecto a la clasificación de plazas y la estructura salarial; considera que debería haberse comprendido en el objetivo las cualidades y el perfil del puesto; Magistrado Flores Durel, manifiesta que se alegra del estudio que se presentará pues advierte brechas salariales injustificadas por lo que espera que el proyecto proponga soluciones; doctor M, expresa que se abordará en cuanto al objetivo general; empero, se revisará de ser necesario; el producto 1 es el plan de trabajo con sus componentes planificación, elaboración en el que se involucró en su desarrollo a equipos institucionales; el componente 2 es el diagnóstico de la situación actual, se estudió la documentación pertinente también señala se elaboró diagnóstico con salario y beneficios; el componente 3 sistema y política salarial, con la valoración de cargos, con tabulador salarial con elemento que describa su dinámica; el componente 4 sistema de evaluación del desempeño, con sus competencias, medición y guía metodológica; el componente 5 la entrega y presentación de los productos que se han validado en el proceso de la consultoría; el sistema salarial a nivel general, valora la equidad interna y la equidad externa; estos dos combinados da el tabulador salarial y con ello se llega a la política salarial para

posteriormente realizar los ajustes pensados para el año 2024; en cuanto a la dispersión salarial, efectos entre la discordancia de cargos nominales y funcionales lo cual afecta la remuneración, rompimiento entre el principio de equidad; tiene la palabra el licenciado A R, expone que se hizo clasificación preliminar en cuanto a la dispersión interna, la cual refiere es alta; doctor M, expresa que una de las causas de dispersión es la desconcentración del manejo de los salarios, los cuales han sido manejados por diferentes funcionarios; y debe estar centralizado, ausencia de tabulador salarial y de política salarial, solicitud individual de incremento salarial; licenciado R, identificada la situación interna, manifiesta que se investigó el mercado salarial; en términos el Órgano Judicial ocupa el 8° lugar en salario para sus colaboradores; Magistrado Ramírez Murcia, consulta en cuanto al promedio de salarios cómo se compara con las otras instituciones; licenciado R, expresa que se considera la totalidad de personas el salario y se colocan en ranking y se saca el promedio de todos los empleados que se tienen; Magistrado Ramírez Murcia, consulta si ese método es fiable, pues considera que en razón del número de personal y comparativamente si se puede tener una respuesta más técnica; Magistrado Marroquín, opina que el Órgano Judicial tiene más personal y los datos son comparativos y lo que revela es que del 7 hacia arriba tienen mejor salario en este Órgano; licenciado R expresa que es un primer abordaje; Magistrado Rivera Márquez, consulta si se ha considerado el aspecto cualitativo, pues constitucionalmente se requiere un mínimo; licenciado R, menciona que se hizo categorización de cargos con otros similares en otras instituciones, en el que se

destaca competitividad alta; asimismo se hizo comparación con la región y se demostró que es alta también en este sentido; Magistrado Flores Durel, comprende la comparación por el marco de referencia pero pone atención en los salarios disímiles y consulta sobre las propuestas concretas de solución; Magistrado Clímaco Valiente, expresa que por el orden cronológico se irán disipando; Magistrado López Jerez, instruye que se continúe con la exposición; licenciado R menciona que el estudio de mercado es amplio, el esfuerzo en los cargos es que se hace acotación similar, indica que se analiza el nivel de competencia y dominio para cada puesto, con control de calidad, la valoración proporciona estudio técnico que derivó en la clasificación de plazas y escala salarial, se obtuvieron los 24 grupos ocupacionales; en la tabla salarial da 7 niveles de banda entre nivel y nivel hay un 10% de diferencia entre uno y otro; con el percentil 62.5% con respecto al mercado; la masa salarial, está arriba del promedio pero no presupuestariamente comprometedor; Magistrado Clímaco Valiente, consulta sobre los niveles de banda si están vinculados a los salarios actuales; licenciado R responde que los datos del tabulador salarial no están relacionados con los salarios actuales de la institución, pues corresponde al deber ser en la equidad interna y externa; Magistrado Clímaco Valiente consulta el porcentaje aplicable para un colaborador de reciente ingreso y el margen que se puede asignar a uno que tiene más tiempo de laborar en la institución entre otros aspectos, hasta donde es correcto; licenciado R responde que puede ser variado dependiendo de la institución, pues lo que se busca es que dependiendo del historial la diferencia de banda sea de un 10% que se considera

válido; Magistrado López Jerez, consulta si la presentación sugerirá los montos que según el cargo se deberá asignar; licenciado R responde que la estructura salarial por si misma es un instrumento frío, se dinamiza a través de la política salarial y se aplica como debe manejarse; luego se explica el instrumento de implementación; luego de la consultoría se puede decir que la diferencia entre las bandas varíe con Comité Salarial caso por caso donde se ubique la persona; Magistrado Pérez Chacón, consulta en cuanto los salarios promedios considerando el número de empleados cual es la variación en el salario promedio tomando las 24 categorías; licenciado R responde que el promedio no puede todavía sacarse hasta tener el promedio ponderado, con la ubicación de cada persona dentro de la banda salarial; lo que si se tiene es el impacto financiero el cual es aproximado con calculo conservador; Magistrado Marroquín menciona que la consultoría pretende mejorar el tema salarial y los perfiles, y lo que plantea es lo que debería ocurrir, así el próximo año se debe acoplar a lo que esa realidad exige; licenciado R, confirma que así es; Magistrado Flores Durel, expresa que de lo expuesto la solución de la dispersión es la conformación del Comité y por quienes estaría conformado y que funciones tendría; doctor M, manifiesta que el planteamiento para la solución es precisamente un tabulador salarial con política que haga todo el ordenamiento, con Comité Salarial, para análisis interno de cada uno de los empleados, sobre todo donde más dispersión haya; Magistrado Ramírez Murcia, consulta sobre el significado de N y el número exponencial; doctor M, responde que N corresponde a Nivel, se va desde el 7 al 1 donde el 1 es el más alto y el 7 más bajo; licenciado

R continua con la factibilidad presupuestaria, con simulación del impacto el incremento de la plantilla actual con la proyección de la escala salarial representa un aumento del 5.90%; doctor M acota que requiere la creación interna del Comité de Gestión salarial que conviene su creación en los próximos meses en el Manual se detalla las características de las personas que lo deben conformar, conviene que se incluya personal del área jurisdiccional y administrativa; la implementación de la escala salarial, han propuesto que tenga acciones preliminares; ajustar el nivel de entrada y luego en el máximo de entrada con congelamiento salarial; Magistrado Clímaco Valiente, expresa que se tome en cuenta la práctica que hay dependencias organizativas que atiende al movimiento de personal con salarios superiores con respecto a sus pares, Magistrado Flores Durel, consulta en el mismo sentido, y si se ha detectado que ese personal continua devengando la cantidad por el puesto anterior; no obstante, las tareas asignadas actualmente corresponden a otro salario; Magistrada Chicas consulta sobre el congelamiento si responde a una sobrevaloración y se da un aumento no lo recibirían; doctor M, confirma que está agregado en el tabulador y política salarial, el congelamiento es que no se de el incremento programado para cada 3 años, cuando el salario super el N1; continua con las fases la 2 es el ajuste a la banda superior paulatinamente si cumple con la descripción del cargo; y cuyo evaluación de resultado sea igual o superior al 75%; Magistrado López Jerez, menciona que el documento se ha realizado con el objeto de ordenar el Órgano Judicial y la implementación sugiere que sea por aceptación de los 15; Magistrado Portillo Peña, manifiesta

que el documento realizado se ha efectuado por expertos con fines estratégicos que conviene visualizarlo objetivamente, las situaciones del personal que no funciona sugiere implementar metodología que propiciaría hasta un nivel salarial sin sacrificar otras cuestiones; doctor M, expresa que en el 2024 se prevé salto de calidad, y con proyección para ordenar en los próximos 9 años; licenciado R menciona que la propuesta tiene dos fases a ejecutar en diferentes momentos; la alternativa de implementarla en una etapa única en el año 2023 se iniciaría el análisis de casos y construcción de presupuesto para las dos fases y en el 2024 hacer la ejecución como tal; también se puede hacer en dos etapas, revisando los casos con primer ajuste haciéndolos llegar al nivel mínimo y en el año 3 implementar la fase 2; el efecto señala puede ser el mismo; doctor M indica que hay documento con alternativas y decisiones; el producto 7 con la política salarial ayudará a ordenar, con ajustes periódicos cada 3 años que contiene requisitos: un año de permanencia en el puesto, que la última evaluación sea igual o mayor a 75%, no tener sanción administrativa aplicada vigente, que cumplan con el perfil y la factibilidad presupuestaria de la administración; en cuanto a las consultas menciona que si se puede contratar a personal fuera del *entry level*, en atención al grado académico, experiencia y de acuerdo a análisis, pero no debe ser superior a la categoría media; con los cargos interinos también hay aspectos a considerar pues se asigna el salario hasta que este en propiedad; no habrá solicitudes arbitrarias particulares de aumento; señala que

el tabulador salarial no puede ser permanente pero los salarios deben revisarse si corresponden a la actualidad; el producto 8 se refiere a la evaluación del desempeño, el actual ya tiene bondades, pero se propone un nuevo sistema ya que el actual es unidireccional; acota que el sistema propuesto esta avalado por la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional de Directivos de Capital Humano y por la Red Latinoamericana de Competencia; en cuanto a las competencias a cada persona se evalúa de acuerdo a diferentes niveles, con autoevaluación; se propone asimismo, actualización del Manual de Cargos; estudio de plantilla óptima para el personal, programa de incentivos no financieros; fortalecer la lealtad institucional apoyándose con los Sindicatos en actitud pro positiva; Magistrado Clímaco Valiente menciona que le agrada la centralización de los salarios, que obedecerá a cuestiones técnicas y no discrecionales, lo cual impactará en el personal; asimismo sugiere controles en esto; en cuanto al impacto del retiro del personal, evaluar la ausencia de reconstrucción; consulta en cuanto a las prestaciones que afirmó el doctor M que el Órgano Judicial es quien más tiene, pero nos ubicamos comparativamente con otras Instituciones en el nivel 8 de remuneraciones, a que se refiere pues hay factores que considera que contradicen en términos de cantidades económicamente hablando; Magistrado Ramírez Murcia, menciona que la exposición responde a su visión crítica por lo que felicita el estudio; en cuanto a la desmotivación sugiere se implemente a escuela motivacional y se

pone a la orden para fortalecer y reorientar la lealtad al Órgano Judicial; Magistrado López Jerez, agradece y felicita la consultoría y solicita que el staff de continuidad para ejecutarlo lo más pronto posible; Magistrado Pérez Chacón felicita el tecnicismo que fue abordado la temática, solicita que cuando se efectúen las evaluaciones por parte del Comité que se tenga el contexto del presupuesto general del Estado para ver en la realidad lo que puede ser llevado a la práctica así como también en cuanto a las nivelaciones coincidan con la firma de los contratos para que no hayan desfases; doctor M, responde en cuanto a las prestaciones se refería en cantidad pero en las implicaciones de los montos hay desventaja comparativa con otras Instituciones; licenciado C menciona que el presente documento incide entre lo operativo y decisorio, por consulta si se les permite dar propuesta de Comisión a la que se le de el aval, para proponer los elementos de la política salarial para que con aprobación del Pleno tenga el respaldo correspondiente para su aplicación; Magistrado Presidente López Jerez, responde que ese punto lo decidirán posteriormente.

No se somete a votación. Se cierra sesión a las doce horas y diez minutos. Y no habiendo más que hacer constar firmamos. *La Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia ACLARA: que a la presente acta de sesión de Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia, celebrada el día cuatro de octubre de 2022, le fueron eliminados ciertos elementos, para la conversión en versión pública; lo anterior, de conformidad a lo establecido en los artículos 24 literales*

a) y c), 30 y 33 de La Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP). Asimismo, se ampara en la reserva de información mediante acuerdo de la Presidencia número 213 Bis de fecha doce de junio de 2019, art. 2 de la Constitución de la Republica. El presente documento consta de once páginas. San Salvador, a los treinta días del mes de enero de 2023. Suscribe: JULIA I. DEL CID.