Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA:

JURISPRUDENCIA DE AJUSTE DE SALARIOS.

RESUMEN: En este informe se hace un breve análisis jurisprudencial sobre el ajuste de salarios. Además se agrega una recomendación de la OIT sobre el tema.

SUMARIO:

1. **RECOMENDACIONES.**

   I. **Recomendaciones de la OIT.**

2. **JURISPRUDENCIA.**

   I. **Análisis sobre las diferencias con respecto a la fijación de salarios y a su regulación entre el sector público y el sector privado.**

DESARROLLO:

1. RECOMENDACIONES.

I. Recomendaciones de la OIT.

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

Descripción:(Recomendación)

RECOMENDACION: R135

Lugar: Ginebra, Sesión de la Conferencia:54

Fecha de adopción:22:06:1970

ESTATUS:01

Sujeto: **Salarios**

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, que contienen valiosas normas para los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos;

Considerando que la experiencia reciente ha señalado la importancia de determinados factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social;

Considerando que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:
a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
b) el nivel general de salarios en el país;
c) el costo de la vida y sus variaciones;
d) las prestaciones de seguridad social;
e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de

asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;

b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

IV. Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

a) legislación;

b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;
c) decisiones de consejos o juntas de salarios;

d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o

e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;

b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;

d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;

e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -- en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación -- y de su probable evolución.

V. Reajuste de Salarios Mínimos

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se

considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

13.

1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;

b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;

c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;

d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;

e) participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;

f) protección adecuada de los trabajadores contra las represalias”[1].

2. JURISPRUDENCIA.

II. Análisis sobre las diferencias con respecto a la fijación de salarios y a su regulación entre el sector público y el sector privado.

“**III.-** Sus razonamientos no son admisibles. El derecho estatutario nace para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, y a su vez dan fundamento al régimen de empleo público, que es un sistema de empleo diferente a las contrataciones laborales privadas. Sobre este tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en Voto 370 de las 9:30 horas del diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco dijo: **“(…) el propio texto constitucional proclama en su precepto 191, la existencia de un régimen estatutario, para normar todas las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, a fin de garantizar la eficiencia de la Administración. (…) Desde esa perspectiva, resulta innegable que los principios vigentes en el Derecho de Trabajo, se pueden aplicar a los servidores públicos, pero sólo en aquella medida en que se supla la ausencia de norma expresa, dentro del Ordenamiento Jurídico Administrativo- que es sectorial- pues han de ser los principios de esta otra rama, los que deben prevalecer en la relación de empleo público (…)”.** Guardando total coherencia con la posición de la Sala Segunda, la Sala Constitucional, en sentencia número 1696-92 de las 15:30 horas del 21 de agosto de 1992, refirió: **“En opinión de la Sala (…) los artículos 191 y 192 de la Constitución Política fundamentan la existencia en principio de un régimen de empleo público (…) regido por el Derecho Público, (…) lo que implica necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los de Derecho laboral sino muchas veces contrapuestos a éstos (…) La jurisprudencia de esta Sala ha reiterado en diferentes ocasiones que en los salarios mínimos que se aprueban mediante Decreto para el sector privado no son aplicables al sector público (véase entre otros, los votos 3890-92 de las 11:58 horas del 4 de diciembre de 1992 y 4107-92 de las 16:15 horas del 23 de diciembre de 1992.) IV.-** Tomando en cuenta que los empleados del Estado, laboran bajo un régimen diferente a los que trabajan para el sector privado, así también, otras serían las condiciones salariales. El problema artificial que se ha creado, se produce porque el texto del artículo 178 del Código de Trabajo no fue exactamente interpretado por la parte actora, puesto

que en esa norma, se hace la diferencia sobre las condiciones salariales que deben regir a los trabajadores estatales. En lo que nos interesa transcribimos el artículo 178 supracitado por el actor: " Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley regirán desde la fecha de la vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, **con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. " (sic)** En otras palabras, tratándose de empleados públicos, el Estado dicta las políticas salariales que considere convenientes, por supuesto dentro de un marco de legalidad. Al respecto, resulta oportuno, transcribir gran parte de un voto, sumamente reciente, donde la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en forma clarísima aborda el tema traído a colación por el recurrente. En sentencia número 388-2003, de las nueve horas diez minutos del seis de agosto del dos mil tres, dijo: **"II.- En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a un salario mínimo tiene rango constitucional. Así, el artículo 57 de la Constitución Política, establece: "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.". Esa norma armoniza con el artículo 1°, del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, por Ley N° 5851, del 9 de diciembre de 1975 y que en aplicación del artículo 7 de la Carta Fundamental, tiene autoridad superior a la ley ordinaria. Esa norma, en lo que interesa, dispone: "1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema". Las indicadas disposiciones deben relacionarse con el numeral 177 del Código de Trabajo, según el cual: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola". En ese mismo orden de ideas, el numeral 178 siguiente, dispone: "Los salarios mínimos que se fijen conforme a la Ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno**

de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda.". Con la cita de esa normativa queda totalmente descartada la interpretación de que los funcionarios del Sector Público no están afectados por la fijación del salario mínimo legal. Es claro que el precepto constitucional ampara a todos los trabajadores y que, el legal, viene a ratificar esa regla, previendo las dificultades presupuestarias que implica su fijación para la Administración Pública. Sobre el tema en el Voto de esta Sala N° 105, de las 14:55 horas del 13 de marzo del 2002, se indicó: *"III.- ACERCA DEL RÉGIMEN JURÍDICO ESPECIAL DEL SECTOR PÚBLICO, Y LA MATERIA DE SALARIO.- De forma general, el artículo 57 de la Constitución Política, establece, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo, de fijación periódica a cargo de un organismo técnico, determinado por ley. En el Sector Privado, el Consejo Nacional de Salarios, en uso de las facultades que le confieren ese artículo y el Decreto Ley número 832, de 4 de noviembre de 1949, sus reformas y su Reglamento; regula lo concerniente a salarios mínimos, para los distintos perfiles ocupacionales del Sector Privado, a su vez, el Sector Público, se encuentra sujeto a un régimen distinto; el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil, se ocupa de lo referente al régimen de sueldos; entre sus reglas básicas se encuentra, la de que ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo, que corresponda al desempeño del cargo que ocupe; esta regla desarrolla el contenido del artículo 57 constitucional. En cuanto a los servidores del Poder Ejecutivo, el Estatuto citado dispone, que serán determinados por una Ley de Salarios, que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas, correspondientes a cada categoría de empleos. Señala los criterios a seguir, para hacer las valoraciones salariales, así como, algunas limitaciones a los actos de la Administración, en la materia. La Ley de Salarios de la Administración Pública, fija una escala de sueldos, en su artículo 4; la cual, originalmente, armonizaba con lo antes dicho, pues establecía sueldos mínimos e intermedios y, uno máximo, que funcionaba como una limitante superior. Los aumentos se concedían por méritos, hasta llegar a ese sueldo máximo. Actualmente y desde la Ley 6835, de 22 de diciembre de 1982, se estableció una Escala de Salarios, con bases que funcionan como mínimos, para las distintas categorías. Según se dispuso, la misma rige en principio, para todo el Sector Público. Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección General del Servicio Civil para variarla, mediante resolución, con lo que se le dotó cierta flexibilidad. Sin embargo, la escala de sueldos, pese a que la ley estableció, que se debía aplicar a todo el Sector Público, no funciona de esa manera, toda vez que, existen sistemas salariales distintos, en diversas partes*

de ese Sector, a excepción de los Poderes Ejecutivo –la actora trabaja en uno de sus órganos- y Legislativo, en los cuales, sí se aplica esa Ley de Salarios. En el Poder Judicial y en las instituciones autónomas, existen sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes con aquella Ley de Salarios de la Administración, y las modificaciones, a la estructura base, que realiza la Dirección General de Servicio Civil. IV.- La Ley de Salarios de la Administración Pública, establece una Escala de Salarios, que rige para todo ese Sector Público, y que deberá ser modificada, de acuerdo con las circunstancias, según criterios técnicos, por la Dirección General de Servicio Civil. Este es el órgano técnico competente, para fijar los mínimos, aplicables a todo el Sector Público, según lo dispone la Carta Magna. La Escala en mención, es constitucionalmente vinculante para todo ese Sector, como un mínimo, de acuerdo con las descripciones de clases con que trabaja la Dirección. Las demás Escalas Salariales del Sector Público, serían válidas, en la medida en que respeten ese mínimo, y su violación podría dar lugar, a un conflicto jurídico directamente tutelable en sede jurisdiccional. En el Sector Privado, a diferencia de lo anterior, es el patrono, limitado por el salario mínimo, quien distribuye el trabajo; actividad que involucra, tanto la asignación de tareas, como la fijación de los salarios a pagar, en cada perfil ocupacional.- De lo expuesto se deduce, que los Tribunales de Justicia, no pueden superponerse al mínimo establecido, en la Escala de Salarios, y fijar un salario por encima del mínimo, invocando argumentos de justicia o de equidad, o bien, atendiendo a situaciones sociales de hecho, o a la valoración de las tareas; porque, con ello, estaría invadiendo la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, que es la encargada de fijar esos mínimos, aplicables a todo el Sector Público. La jurisdicción laboral puede tutelar al trabajador, para que se le pague el salario mínimo, como derecho subjetivo que es, o bien para que se le remunere el que corresponde a otro perfil ocupacional, cuando el patrono le pague un sueldo menor, ubicándolo en un perfil distinto y de menor categoría; pues, en tal caso, existe también un derecho subjetivo lesionado, que tiene como fuente el Decreto de Salarios Mínimos. También podría existir un conflicto jurídico, que amerite tutela, cuando el patrono viole el principio de igualdad - lo que se daría si a un trabajador, a un servidor, o a un grupo de ellos les pagan menos que a otros, que están en absoluta igualdad de condiciones -, o cuando se discrimine a ciertos trabajadores (mujeres o extranjeros, por ejemplo) o exista alguna disposición legal, convencional o costumbre, que obligue al patrono a un

determinado rubro salarial, por encima del mínimo.- En el caso particular, el Estado no ha incurrido en violación alguna al principio de legalidad, toda vez que, la normativa que pretende hacer valer la recurrente –servidora de un Ministerio, el de Educación Pública-, no resulta aplicable al Sector Público, en la forma que fue planteada en el recurso. V.- ACERCA DE LA FIJACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PÚBLICO.- Aduce el recurrente, que los órganos encargados de definir los reajustes salariales para los servidores públicos, han violentado el principio de legalidad, al desatender, injustificadamente, los dictados establecidos por el numeral 178 del Código de Trabajo; el cual, les impone la obligación, de definir los salarios base de los empleados públicos, en idéntica forma que los salarios mínimos de Ley, según se trate de las mismas labores que se realicen.- En los Considerandos anteriores, ya se hizo mención, de las diferencias existentes, en lo que a materia salarial se refiere, entre el Sector Público y el Privado. Ahora bien, es necesario entrar al análisis de los procedimientos específicos que conlleva una fijación salarial en el Sector Público, que debe ajustarse en un todo, al principio de legalidad administrativa y presupuestaria. La Administración tiene el poder-deber, de distribuir las cargas de trabajo, y de hacer las fijaciones salariales, de acuerdo con los Manuales Descriptivos de Puestos y las Escalas Salariales, todo en forma armoniosa; debe, asimismo, reconocerle a los titulares de los respectivos puestos, el sueldo y todos los pluses o componentes salariales, que resulten de la Ley, disposiciones administrativas válidamente adoptadas, o bien, cuando se trate de convenciones colectivas o de laudos arbitrales, en cuanto se incorporaron ya como atributos del puesto. Cuando se confeccionan los respectivos manuales, se fija la Escala Salarial; se hacen calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones; la Administración debe actuar de acuerdo con criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la eficiencia del Servicio Público; atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida, los salarios de los mismos puestos en la empresa privada, y al conjunto de la estructura, que deberá resultar, armónica y consistente. Todo lo anterior, constituye una actividad de tipo técnico. El Manual, una vez aprobado, limita a la Administración, en tanto que, establece una descripción de las actividades del puesto, que debe ser tomada en cuenta, para determinar la clasificación, dentro de la estructura de la organización, y la correspondiente valoración, según la Escala de Salarios. Los Manuales pueden ser modificados por la jerarquía, tanto en el contenido de la actividad, como en materia de requisitos; y, de la misma forma, puede modificarse la Escala de Salarios, siempre sin

perjuicio de los derechos adquiridos. Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, pues forman parte de un Presupuesto Público, en el cual habrá un código para cada destino. Por ello, las modificaciones a las situaciones particulares –la condición o status de un determinado empleado- se hacen siempre sujetas a una real disponibilidad presupuestaria y hacia el futuro, a partir de un determinado momento, que ya está reglado, por el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, y las directrices de la Autoridad Presupuestaria. El conjunto de herramientas descrito, además de otras que impone la ley, u otra disposición general aplicable, funcionan como parte del denominado Bloque de Legalidad, para el caso Sectorial y, del que la Administración Específica, no puede nunca apartarse. (Respecto de los temas analizados, ver los siguientes Votos: de la Sala Constitucional, el número 0757-C-91, de las 15:45 horas, del 14 de febrero de 1995; de esta Sala, el número 226, de las 15:30 horas, del 11 de agosto de 1999). Consecuentemente, no es posible acceder a las pretensiones de la actora, toda vez que, ello implicaría, por parte de los Tribunales, incurrir en una ilegítima invasión de la competencia exclusiva constitucional y legal de los órganos involucrados en la fijación de los salarios". (sic) Como puede apreciarse en los distintos votos transcritos la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado ese criterio y no existe motivo alguno para variarlo en el caso que se conoce (ver, además, para mayor abundamiento, los Votos números 479, de las 10:00 horas del 27 de setiembre; 566, de las 9:10 horas, del 8 de noviembre y, 599, de las 9:30 horas, del 28 de noviembre; todas 2002).-Ello nos lleva a afirmar, con toda propiedad, que los decretos de salarios mínimos son aplicables únicamente a los trabajadores del sector privado, y no a los del sector público, para quienes, existe un régimen diferente. En apoyo a nuestra tesis, y para mejor compresión, puede consultarse el Voto 094-93 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. V.- Como corolario de lo expuesto, estima el Tribunal, que al rechazar la demanda, con fundamento en la prueba citada y en aplicación de la normativa y jurisprudencia relacionada con el asunto, el Juez no viola derechos fundamentales del actor, como el principio de igualdad, y por consiguiente, el trato que se le ha dado al asunto no es discriminatorio. Así las cosas, siendo inaplicable en este caso el artículo 178 del Código de Trabajo, se rechaza el recurso interpuesto y en consecuencia, se confirma la resolución recurrida, en lo que ha sido objeto de impugnación"[2].

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado especial judicial de la demandada impugna la sentencia No. 156 dictada a las diecinueve horas quince minutos del veinticinco de abril del dos mil dos, por la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, la cual, en su criterio incurre en una indebida valoración de la prueba. Argumenta que esta Sala debe revocar la sentencia recurrida por habérseles cancelado a los actores el 1.5% de adelanto por inflación del año 1994; ya que no puede confundirse ese pago con el aumento de anualidad por antigüedad, pues el pago reclamado, aunque fue pagado conjuntamente con la antigüedad al actor, proviene en cuanto al origen de sus recursos financieros, de fuente presupuestaria diferente de la del otro pago. La confusión en el terreno jurídico no tiene cabida puesto que el artículo 6 contiene un mecanismo de reajuste salarial y el artículo 11, ambos de la convención posee un mecanismo de reconocimiento de antigüedad. En consecuencia, se encuentra probado y aceptado por los actores que la Universidad le pagó el monto del 1.5%, correspondiente al reajuste salarial, por concepto de costo de vida, de acuerdo con las certificaciones emanadas de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad demandada y de la prueba testimonial evacuada que obra en autos, y que de ella existe error de apreciación por parte del Tribunal, pues no entendió entre otros, el testimonio de la señora Micaelina Muñoz Delgado. Además el Tribunal consigna frases fuera de tono en contra de la Universidad demandada.

II.- ANTECEDENTES: Los actores, todos funcionarios de la Universidad de Costa Rica, indican que la Convención Colectiva que rige en dicho centro de enseñanza superior establece el reajuste anual de las bases salariales en un porcentaje no inferior a la inflación, en forma independiente de otros beneficios económicos, tales como antigüedad, escalafón, experiencia y méritos. Apuntan que los aumentos decretados para ajustar los salarios a la inflación del año 1994 fueron los siguientes: En enero de ese año, se dio un incremento del 3.3%; luego, en septiembre de ese mismo año, se dispuso un aumento del 7.95%; a partir de enero de 1995 se pagó un 2.25% adicional; y, finalmente en julio del 95 se canceló un 4.86%. Esos porcentajes suman 18.36%, por lo que todavía se adeuda un 1.5%, ya que la inflación de 1994 ascendió a 19.86%; deuda que rige desde enero de 1995 y, como se debe sobre el salario base o de contratación; también se adeudan los reajustes correspondientes a todos los componentes salariales que se determinan a partir de éste (entre los que se mencionan aguinaldo, salario escolar, sobresueldos, cuotas del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional, del seguro obligatorio de la Caja Costarricense de Seguro Social, de ahorro obligatorio del Banco

Popular y de Desarrollo Comunal y de afiliación al SINDEU). Además, sobre todas las sumas reclamadas, solicitan la cancelación de los intereses legales respectivos, a partir del primero de enero de 1995 y hasta el efectivo pago. Exponen los demandantes, que los argumentos que ha dado la Universidad para no pagar tienden maliciosamente a confundir el sistema de reajuste de salarios por costo de vida, establecido en el artículo 6 de la Convención Colectiva, con el régimen de anualidades contenido en el numeral 11 ibídem- que fija ese sobresueldo en un 3% del salario base, disponiéndose allí mismo su pago en dos tractos: uno a partir de enero de cada año de la mitad de la anualidad (sea 1.5%), mientras que el 1.5% restante se completa cuando se cumplen años de servicio-, haciendo creer que el 1.5% reclamado se canceló por adelantado, en virtud de que el mismo opera como un factor de compensación que, según se dice fue negociado con los representantes sindicales. Recalcan, que si fuese cierto que el porcentaje adeudado es un factor de compensación, se estaría debiendo entonces la mitad de la anualidad, ya que cuando se cumplen años de servicio se paga sólo un 1.5% y no el 3% estipulado. Manifiestan desconocer a qué se refiere el término “factor de compensación” y dónde está contemplado jurídicamente, dado que en el texto de la Convención Colectiva no aparece; por lo que lo califican como un invento de la demandada. Dicen ellos, que se discutió en varias oportunidades la necesidad de reformar los ordinales 6 y 11 de la Convención Colectiva, lo que nunca se llevó a cabo-, disponiéndose vía acuerdo del Consejo Universitario que, mientras ello no sucediera, las normas se mantendrían vigentes. Además, el mismo Consejo reconoció que la anualidad es un derecho independiente al reajuste por costo de vida. La demanda fue contestada en términos negativos, oponiéndose las excepciones de falta de agotamiento de la vía (rechazada interlocutoriamente), prescripción, pago total, falta de derecho, prescripción y la genérica “sine actione agit”. Sostiene el apoderado de la entidad accionada que entre los artículos 6 y 11 de la Convención Colectiva, existe una íntima conexión. Afirma que a la sesión del Consejo Universitario # 4059, que se llevó a cabo el 16 de septiembre de 1994, acudió, como representante del sindicato, el señor Rodrigo Arias, con quien se analizó el alcance del 1.5%, llegando al entendido de que éste era independiente de la anualidad por antigüedad y que, ambos porcentajes se financiaban de fuentes distintas. Asegura que la inflación cancelada para el año 1994 fue de un 19.86%, compuesta por los aumentos decretados a la base, que suman 18.36%, más el 1.5% que como factor de compensación se pagó por adelantado desde enero de ese año, así negociado con los sindicalistas. Acusa que los actores omiten sumar ese 1.5% que

está contemplado como factor de compensación dentro de la fórmula y que está regulado en el numeral 11 de la Convención Colectiva, en relación con el ordinal 6. (Ver acta de la Sesión No. 4059 del 16 de setiembre de 1994, folios 323 a 325). Por último, aduce que por ningún lado la Convención Colectiva, dispone que el incremento salarial debe ser, como mínimo, la inflación del año; pero, en todo caso, argumenta que los salarios totales de los funcionarios de la Universidad crecen, en promedio por encima de la inflación, porque la institución otorga aumentos automáticos distintos a los ya apuntados. El A-quo declaró **sin lugar** la demanda, acogiendo las excepciones opuestas (salvo las de prescripción y de pago total); pero resolvió sin especial condenatoria en costas, por estimar que los actores no habían litigado de mala fe. El órgano de alzada revocó el fallo de primera instancia considerando que el 1.5% de adelanto de anualidad pagado a los actores, no integraba el porcentaje total de aumento por inflación de 1994 a que tenía derecho. En tal estado de cosas, se revocó lo dispuesto en la sentencia de primera instancia y acogió la demanda en todos sus extremos.

III.- ACERCA DEL VOTO No. 4453-00 DE LA SALA CONSTITUCIONAL: Como en este asunto se invoca la aplicación de la Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica, antes de entrar a resolver el fondo del asunto, deben analizarse las repercusiones del Voto No. 4453 de la Sala Constitucional, dictado a las 14:56 horas del 24 de mayo del 2000, en el caso concreto. Dicha resolución se emitió, en virtud de una consulta de constitucionalidad que planteara esta Sala acerca de las convenciones colectivas suscritas dentro del ámbito del Sector Público. La parte dispositiva de dicha sentencia dice:

“Se evacua la consulta formulada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el siguiente sentido: a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria);b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho Común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de

negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho Público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas (...)".

De acuerdo con lo resuelto por la Sala Constitucional, antes de entrar a resolver el fondo del asunto, habría que determinar si los actores se encontraban regulados por el Derecho Público o por el Derecho Común. Sin embargo, en el caso concreto, carece de interés realizar dicho análisis, por tratarse de situaciones anteriores al pronunciamiento que de acuerdo al dimensionamiento expreso, constituyen derechos adquiridos: Al respecto la Sala Constitucional expresó:

"Esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de la respectiva Convención Colectiva, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. No obstante, de conformidad con lo que dispone el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se dimensionan los efectos de la sentencia a la fecha de la publicación de su reseña en La Gaceta".

La eventual adquisición del derecho al reajuste salarial por costo de vida correspondiente al año 1994, que constituye el objeto de esta demanda, se dio con anterioridad a la reseña de dicho Voto No. 4453-00 en La Gaceta (que tuvo lugar el 26 de septiembre del 2001), queda cubierto por el mencionado dimensionamiento de sus efectos (en igual sentido, puede verse el Voto No 182 de las 10:20 horas del 23 de marzo del año 2001).

IV.- RESPECTO A LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA: El impugnante critica la forma en que el Tribunal valoró la prueba documental y testimonial allegada al expediente, pues manifiesta que el A-quen no entendió los testimonios de algunos testigos y, por otra parte no le dio valor probatorio a las certificaciones emanadas del departamento de personal de la Universidad. Debe comenzarse por transcribir los artículos 6 y 11 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Costa Rica, vigente a partir del mes de diciembre de 1992:

ARTICULO 6: SISTEMA DE AJUSTE DE SALARIOS.

Las partes aceptan el siguiente mecanismo de cálculo, para los ajustes salariales mínimos que la Institución otorgará a sus trabajadores, como compensación del aumento en el costo de la vida. La Universidad, se reserva el derecho de otorgar ajustes superiores a los aquí establecidos, sean ellos de carácter general o particular, cuando así lo requieran los intereses de la Institución.

a) Para los ajustes de salario, se utilizará el porcentaje de inflación señalado por el Indice de Precios al Consumidor de Ingresos Bajos y Medios del Área Metropolitana (I.P.C.)

b) Los reajustes por costo de la vida se aplicarán automáticamente a partir del mes de enero de cada año. A más tardar a finales del mes de febrero y de previo acuerdo entre las partes, se desglosará el incremento otorgado; es decir, los porcentajes correspondientes a los diferentes elementos que conforman el mecanismo aprobado. Estos se cubrirán con los fondos que aporte el incremento del FEES de la Universidad.

c) Como base para negociación, se acuerda utilizar el incremento porcentual (P) asignado al Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) para el año en curso.

d) Los reajustes salariales se calcularán sobre el salario de contratación o salario base, según corresponda, y se aplicarán al salario base.

e) El mecanismo operará de la siguiente manera:

1) A partir de enero de cada año, se otorgará un reajuste salarial correspondiente a la mitad del porcentaje determinado en c), esto es P/2, el cual cubre los siguientes conceptos:

2) E.1). El porcentaje necesario para aumentar el salario de manera que llegue a alcanzar el nivel de inflación proyectada del año anterior. Este porcentaje se aplica sobre las bases salariales actualizadas a diciembre del año trasanterior.

3) E.2) Un porcentaje de adelanto (T) para cubrir la inflación esperada del año, calculado sobre los salarios actualizados a diciembre del año anterior

4) Cuando en un mismo año la inflación supere a 2 (T^{+} 1.5%), la Universidad se compromete, por una única vez, a actualizar los

salarios a partir del mes en que se presentó esa situación. Esto es, si denotamos por i la inflación acumulada desde el 1 de enero hasta el momento en que la inflación supere a 2(T+ 1.5%), entonces, la actualización en el transcurso del año está dada por el porcentaje AM, determinado por la siguiente fórmula: AM=i(T+ 1.5%). Se otorgará un porcentaje adicional por proyección de inflación a la cual se espera llegar a fin de año (IP), según lo reconozca el Gobierno el cual será igual a:PM=(IP-i)72. Estos últimos ajustes serán aplicados sobre los salarios actualizados a diciembre del año anterior, y se pagarán en el momento en que el Gobierno gire los recursos correspondientes.

f) Si al terminar el año la inflación real (IR) alcanzara un valor mayor que la inflación proyectada (IP) por el Gobierno, la Universidad ajustará los salarios, en un porcentaje igual a (IR-IP), aplicado a los salarios actualizados, de diciembre del año trasanterior. Este monto se cancelará, cuando el Gobierno gire los recursos. En caso de que la inflación real (IR) supere sustancialmente a la inflación proyectada (IP), las partes acuerdan renegociar además un pago retroactivo que pueda ayudar a solventar en parte la diferencia que se originaría en el cálculo del porcentaje PM del punto dos

g) En caso de que por razones imprevistas o de variación en los porcentajes de inflación, no resulte aplicable el método anteriormente descrito, o que la aplicación del mecanismo anterior haga que la relación entre la masa salarial y el aporte estatal (FEES, UCR) sea mayor que el noventa por ciento, las partes analizarán las razones que motivaron esta situación y procederán, si es del caso, a negociar un mecanismo transitorio de cálculo, antes de aplicar los nuevos ajustes salariales.

h) Las partes se comprometen a aunar sus esfuerzos, a fin de obtener un presupuesto adecuado para el normal desempeño de la Universidad.

i) En vista de que la actual fórmula de financiamiento del FEES tiene vigencia hasta 1993 inclusive, se acuerda: revisar los alcances de este artículo, al momento en que se apruebe oficialmente el mecanismo futuro para la determinación de este fondo.

ARTICULO 11: PAGO DE ANUALIDADES.

Conforme a las prácticas ya establecidas por la Universidad, se pagará el 3% por concepto de anualidad. La Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto **equivalente** al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores. La otra mitad se pagará cuando el trabajador cumpla el derecho (...).

En la contestación de la demanda se explica la relación que existe entre ambas normas en los siguientes términos:

"El artículo 6 de la Convención Colectiva, resultante de un acuerdo bipartito entre la Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados Universitarios, en materia de su competencia, establece la siguiente metodología o mecanismo operativo para los aumentos salariales:

PROYECCIÓN INICIAL (artículo 6.4.1): Se toma la inflación proyectada por el Gobierno y se divide entre dos. El resultado se utilizará para actualizar la inflación del año anterior (liquidarla) y el resto para pagar anticipadamente una parte de la inflación del período presente.

ACTUALIZACIÓN DE MEDIO PERIODO (artículo 6.e.2): Este inciso indica cuándo y cómo se debe hacer la actualización. Para hacerla se convino que la inflación real debe ser superior a dos veces la inflación del período presente, reconocida en el paso anterior más un 1.5%. El aumento está determinado por la inflación real al momento de negociación, menos la suma del pago anticipado de una parte de la inflación del período presente, según el paso anterior más el 1.5%.

PROYECCIÓN DE MEDIO PERIODO. (Artículo 6.e.2). Se reconoce para efectos de pago cuando el gobierno reajusta su Proyección Inicial de Inflación. Se calcula restando de la nueva inflación proyectada la inflación real reconocida de acuerdo con los resultados del punto anterior y esta diferencia se divide entre dos.

ACTUALIZACIÓN FINAL: (Artículo 6.f): Para establecerla se toma la inflación real del periodo, o sea la que se dio al treinta y uno de diciembre y se restan los siguientes aumentos dados en los pasos anteriores a saber:

El pago anticipado de una parte de la inflación del período presente (primer paso).

El pago realizado como actualización de medio período (segundo paso).

El pago realizado como proyección de medio período (tercer paso).

Un 1.5% como factor de compensación.

El factor de compensación se convino como un mecanismo de resguardo a las finanzas universitarias, pero para compensar su utilización, en el artículo 11 de la Convención Colectiva se convino igualmente en un adelanto del un 1.5% que se calcula sobre los salarios base más los escalafones y que se paga a partir del 1 de enero en todos los casos".

Para corroborar su dicho, la institución demandada aportó las probanzas que de seguido se pasan a analizar. En primer lugar, se encuentran las certificaciones extendidas por la Oficina de Recursos Humanos, visibles a folios trescientos cuarenta y tres y siguientes de las cuales se desprende que a los accionantes se les canceló, a partir del mes de enero de 1994, tanto la anualidad a que tenían derecho, en ese momento, según sus años de servicio, como un denominado "adelanto de anualidad", equivalente a un 1.5% además, siempre a partir de enero del 94, se pagó un aumento del 3.30% por proyección de la inflación de 1994. En diciembre de 1994, se canceló un incremento de 7.95%, correspondiente a un 5.71% de actualización y un 2.24% de proyección de inflación de 1994. En enero de 1995 se incluyó en el salario un aumento de 2.25% de actualización de la inflación de 1994y, finalmente, en junio de ese año, se pagó un incremento de 4.86% por actualización y cancelación de la inflación de 1994. Esta prueba documental se complementa con la información suministrada por los testigos de la parte demandada, declaraciones que, por su importancia para comprender el objeto de este debate, se hace necesario transcribir, pese a su considerable extensión. Por un lado, se encuentra la deposición de don **Óscar Eduardo Sánchez Coto**, Jefe de Presupuesto de la Universidad de Costa Rica, quien manifestó: *"..en el año de 1994, hubieron (sic), varias negociaciones entre la Universidad y el Sindicato. A raíz de estas negociaciones la Universidad de Costa Rica otorgó un 18.36% calculados sobre los salarios de contratación e incluidos en la base, más un 1.5% como factor de compensación con lo cual se completa el 19.86% de aumentos salariales. Conozco (la) fórmula para obtener los aumentos salariales de acuerdo al artículo 6 de la Convención Colectiva, y el artículo 11 es un artículo que se refiere a la anualidad, donde está incluido el factor de compensación que se había negociado en el año 1993. El testigo*

pasa a la pizarra a explicar la fórmula del artículo 6, como primer paso para un año x se hace un adelanto de inflación, este adelanto de inflación está contemplado de la siguiente forma: p/2 el P es igual al porcentaje de reconocimiento del FEES. Fondo Especial para el financiamiento de la Educación Superior. El p se divide entre 2. Así por ejemplo, si el gobierno dice que la inflación es de un diez %, entonces tenemos que dividirlo entre dos, lo que nos da un cinco % lo cual cubre la liquidación del año anterior, y la otra parte de este cinco % es para pagar la inflación proyectada o adelanto de inflación. Aquí se da el primer aumento salarial del año. El segundo paso surge cuando, en la fórmula se establece cuándo se vuelve a negociar, primero, que es cuando la inflación real de ese momento nos da 2(T+1.5%), donde t es igual al adelanto que habíamos dado anteriormente. El 1.5% de que habla la fórmula surgió de una negociación, lo que hace es salvaguardar las finanzas de la institución que lo que hace es correr el período de negociación y establece el momento de sentarse a negociar. Ese 1.5% es el que vincula el artículo 6 con el 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, entonces ahí se habla de adelanto de anualidad que no es tal cosa. Todos los años desde 1994 todos los funcionarios de la Universidad reciben un 1.5% por concepto de lo que se ha mal llamado adelanto de anualidad. Ese 1.5% se metió en el artículo 11 porque era muy fácil manejarlo con el mecanismo de pago de la anualidad (...).Estos artículos nacen en el mismo momento en que nace la fórmula. La Universidad se sienta a negociar salarios en un momento en que tiene problemas económicos, es ilógico que por otro lado se esté dando un 1.5% más. Lo que estaba haciendo era sacando plata de otro lado para que le saliera más barato. Estuve algunas veces en la mesa de negociación, cualquier negociación que haga la Universidad de Costa Rica tiene que informar al Jefe de Presupuesto para llevar a cabo los cálculos respectivos por lo que tenía que estar muy enterado de qué se estaba negociando y cómo se estaba negociando (...). En aquel momento así fue aceptado, sin embargo, no queda muy claro ese lazo que había entre estos dos artículos. Pero existe toda una conexión la cual no quedó por escrito (...). Volviendo al segundo paso, el primer momento me dice cuándo negocio, el segundo me dice cuánto tengo que liquidar de la inflación que se haya dado durante ese momento y haya sobrepasado lo que se dio al inicio y después tengo que hacer la proyección de la inflación. O sea, adónde va a llegar la proyección de la inflación que se va a dar o sea la inflación proyectada menos lo liquidado hasta el momento, lo que me da otro porcentaje. Ambos porcentajes se considerarían el aumento de medio período. Por último, un último paso donde se da la inflación real a la que se le resta todo lo que se le ha dado ya anteriormente, sea el adelanto

de inflación del primer paso, menos la liquidación de medio período y lo que me dé, es lo que me da el porcentaje total de inflación. Esto demuestra que este 1.5% tiene relación con el de la otra parte que se encuentra contemplado en el artículo 11 (...), para resumir el 1.5% que es mal llamado adelanto de anualidad es el mismo 1.5% que como factor de compensación está contemplado dentro de la fórmula. En el año noventa y cuatro, el 1.5% fue pagado en el mes de enero. Ese 1.5% pagado en enero es factor de compensación, no es anualidad. El 1.5% que se paga en enero corresponde al artículo 11. Esa fórmula fue propuesta por la Junta Directiva Central del Sindicato de Empleados Universitarios anterior (...). La anualidad se paga en el momento en que el funcionario la cumpla (...). El que propuso la fórmula fue el mismo sindicato en el año 93 y en el 93 y 94 ellos conocían bien la fórmula (...) como lo expliqué anteriormente, se utilizó el mecanismo de cálculo de la anualidad, para calcular cuánto debía de pagarse por concepto de factor de compensación, de hecho, tal vez por una falta de previsión de los negociadores en este momento vieron en el artículo una manera fácil de incluir el factor de compensación, además de la facilidad que acabo de mencionar, al utilizar el mecanismo de la anualidad, la Universidad tiene que pagar menos, que si incluyeran el 1.5% de inflación a la base, de ahí es donde viene el asunto de la salud financiera de la Universidad (...). Al mostrársele al testigo el documento visible a folio 814 a 894 relata: en esta certificación están los dos conceptos bien definidos, uno es la anualidad que es el reconocimiento institucional a sus funcionarios por cada año servido, y el otro que dice adelanto de anualidad es el factor de compensación. En las notas o referencias que tiene la certificación, dice que se incluye el 1.5% de adelanto de anualidad que es el que corresponde al factor de compensación (...) en relación con las certificaciones de folio 457 a 543 dice que la diferencia que existe es que en esta certificación tiene incluido dentro del concepto de anualidad, el factor de compensación y lo puedo decir así porque en la referencia lo dice claramente (...) La Oficina de Personal en esta certificación de folio 457 a 543 que me muestran lo pone junto (...). Dentro de un mismo año calendario, se me paga un 3% de anualidad más un 1.5% de factor de compensación. No se me paga por ambos conceptos 4.5%. A mí se me paga un 1.5% primero por factor de compensación en enero y febrero yo cumplo la anualidad en marzo que es cuando se me paga mi anualidad y el factor de compensación desaparece (...). No estuve presente cuando ese 1.5% se discutió como factor de compensación, aclaro que aunque no estuve presente repito y reitero que yo tenía que hacer los cálculos (...). No lo dice explícitamente, pero está plasmado dentro de la fórmula que quedó establecida. Estoy seguro

de que toda negociación tuvo una intención, que esa intención no haya quedado totalmente implícita pudo ser para una u otra parte un tropiezo en el camino, pero tenía una que no está reflejada explícitamente en letras (...). Efectivamente en el artículo 11 se establece como adelanto de anualidad y no hay tal cosa sino que es un factor de compensación, lo que pasa es que en ese momento los que tenían que escribirlo lo pusieron como adelanto de anualidad y así se quedó (...). Pero lo que está escrito no refleja el verdadero espíritu de lo que se negoció en ese momento (...). La oficina de personal lo consigna como adelanto de anualidad pero esto no corresponde a adelanto de anualidad (...) ambos tienen orígenes diferentes, uno nace en una negociación salarial y la anualidad nació hace muchos años (...). Todo el mundo utiliza esa terminología como adelanto de anualidad, hasta en los documentos oficiales está como adelanto de anualidad" (folios 811 a 813 vuelto). Por su parte, la actual Directora de la Oficina de Planificación Universitaria, **Micaelina Muñoz Delgado**, narró: *"Mi participación en el año noventa y cuatro fue indirecta. En la oficina se hacen los estudios económicos, entonces tanto planeamiento como presupuesto tienen injerencia, cuando por ejemplo hay negociación salarial y de Convención Colectiva en cuanto a los costos (...). Conozco la aplicación de los artículos 6 y 11 los que tienen la siguiente relación: en el artículo 6 están establecidos los cuatro momentos en que interviene la fijación de los salarios de la Universidad, en el primero a principio de año que es la actualización, está referida al promedio de que habla la fórmula que contiene; actualizar el salario del año anterior y la proyección a futuro, el segundo momento es lo que se llama de medio período, se puede hablar de dos partes, la actualización de medio período y la proyección de medio período. La actualización de medio período se hace mediante una fórmula que establece cuándo se negocia, donde aparece el factor 1.5. Ese 1.5 se suma con la inflación anticipada de enero y se multiplica por dos y me da el momento en que hay que sentarse a negociar. Ese 1.5 salió de una propuesta hecha por los mismos asesores del sindicato, don Francisco Ramírez, como factor que le permitiera a la Universidad desplazar el momento de negociación de medio período y cuánto se paga en ese momento, y a la vez lleva a salvaguardar las finanzas universitarias. Aquí aparece el factor de compensación, luego de acuerdo con el comportamiento se adelanta o se atrasa ese momento, si se adelanta ejerce una presión en las finanzas universitarias (...) y luego el cierre en donde se toma la inflación real es donde se toma en cuenta todo lo anterior, ahí se está tomando en cuenta el 1.5% de la fórmula. En la negociación se pensó en buscar un mecanismo de compensación que no se estableció en el artículo 6*

sino en el artículo 11. El artículo 11 habla de un adelanto de la anualidad pero es un factor de compensación pero esto no quedó lo suficientemente claro en la redacción y luego fue cuestionado por la siguiente Junta Directiva (...). La testigo manifiesta que esto fue lo que quedó establecido en las negociaciones que se dieron, pero que repite, el artículo 11 no quedó bien redactado (...). El espíritu de lo que está en los artículos 6 y 11 es que dentro del 3% de anualidad no está contemplado ese 1.5% de factor de compensación (...). En la Universidad cualquier aumento salarial que se dé a la base tiene un costo mucho mayor, por reajustes o pluses salariales(...). En el año 1994, cada trabajador recibió en enero el 1.7 % de actualización, el 3.3 % de proyección y el 1.5 % de factor de compensación (...). el factor de compensación se buscó para tratar de salvaguardar las finanzas universitarias y para establecer cuándo se negociaba y fijaba el aumento salarial (...). Don Mario Salazar, era el Director de la Oficina de Planificación en el momento de la negociación (...). El concepto de anualidad es de mejora salarial del funcionario de acuerdo a su antigüedad, en la segunda certificación se separan el concepto del 1.5% del factor de compensación. En la primera está sumado, pues internamente fue usado en esa manera, pero el 1.5% es factor de compensación (...). La fórmula de negociación la propuso la parte del sindicato que estaba negociando en ese momento la Convención Colectiva, pero es un sindicato diferente que estaba en la segunda mitad del 94 a principio del 95. Cuando hablo de sindicato diferente es una junta directiva diferente. La fórmula que he explicado nació en el proceso de negociación de la convención colectiva y lo que se perseguía era dotar de un mecanismo que permitiera hacer más expeditas las negociaciones salariales, porque casi era una aplicación automática de acuerdo a la inflación (...). El sindicato del segundo período del 94 en adelante cuestionó la aplicación de la fórmula que está en convención (...). No participé en la negociación directamente, solo en forma indirecta. No participé en la elaboración de la fórmula matemática (...). En ese momento, yo no era directora (...). En cuanto a que el 1.5% que establece la fórmula del artículo 6 tiene relación con el 1.5% que se denomina en el artículo 11 adelanto de anualidad, ese término de adelanto de anualidad de que habla el artículo 11 lo que trata es de compensar el 1.5% de la fórmula (...), ese llamado adelanto de anualidad es diferente del pago de anualidad a que tiene derecho cada trabajador cuando cumple esa anualidad (...). En certificación de folio 457 a 542, no aparece, ninguna consigna al factor de compensación, en las últimas certificaciones sí aparece el detalle como adelanto de anualidad, no como factor de compensación, que es como correctamente debe interpretarse” (folios 802 a 805).

Valorados los testimonios antes transcritos aquí, esta Sala llega al convencimiento de que no existe motivo alguno para dudar de la prueba testimonial citada, pues cada uno de los deponentes dio la razón de su dicho, y sus declaraciones resultan amplias, detalladas y contestes, de sobremanera aclaratorias en cuanto a los informes estadísticos y presupuestarios que corren en los autos, sobre todo las certificaciones emanadas del departamento de personal de la demandada y por otra parte participaron directa o indirectamente en las conversaciones y discusiones que dieron origen a las normas en cuestión. En otro orden de ideas, en la sesión extraordinaria No 4059, celebrada por el Consejo Universitario el 16 de septiembre de 1994, en la que se discutió el tema del 1.5% participó el Profesor Rodrigo Arias por parte del SINDEU, quien reconoció que el adelanto del 1.5% no era por concepto de anualidad (ver acta de dicha sesión a folios 323 a 325). Una última observación, que vale la pena hacer es que el artículo 11 de la Convención Colectiva no establece que el pago del 1.5% que se hace a partir de enero de cada año sea por concepto de adelanto de la anualidad (concepto que aparece únicamente en las certificaciones salariales), sino que lo que allí se dispone es que *"la Universidad se compromete a pagar en el salario de enero de cada año la mitad del monto* ***equivalent****e al porcentaje de anualidad para todos los trabajadores"*, redacción que, si bien poco clara, permite establecer que no se trata de un mero adelanto de la anualidad, o lo que es lo mismo, del pago de la anualidad en dos tractos, sino que se trata del factor de compensación, cuya existencia ha quedado debidamente demostrada.

V.- Por último, la Sala encuentra oportuno señalar que, en este asunto, es claro que la Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados (S.IN.D.E.U), pactaron una convención colectiva y establecieron en los artículos 6 y 11, un mecanismo de cálculo para los ajustes salariales mínimos, que la Institución otorgaría a sus trabajadores, como compensación al aumento en el costo de la vida, y el pago de las anualidades. Tanto el texto de la norma como su aplicación, son confusos, y de difícil interpretación. Esta situación, es responsabilidad exclusiva de ambas partes, a quienes les corresponde asumir las consecuencias de ese proceder, y no atribuirle a los tribunales de justicia, errores que sólo derivan de su conducta y que pudieron evitar. Igual razonamiento debe aplicarse cuando se presentan convenios posteriores en relación con la misma normativa. No resulta lógico que las partes lleguen a acuerdos y acepten situaciones a través de quienes los representan, y años después de celebrados éstos, cuando cambian esas representaciones, intenten discutir de nuevo lo que ya había sido resuelto. De todas formas, es claro y así lo ha considerado esta

Sala, que los términos de las negociaciones colectivas están dentro del ámbito de libertad de acción de las partes.

VI.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se acoge el recurso interpuesto, se revoca la sentencia dictada por la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo y se declara sin lugar en todos los extremos la demanda interpuesta. Corren las costas del proceso a cargo de cada una de las partes"[3].

CONSIDERANDO:

I.- El accionante, muestra su disconformidad con lo resuelto por el Tribunal de Trabajo, en cuanto revocó la sentencia del A-quo y declaró sin lugar su demanda. Manifiesta que, el fallo impugnado, es violatorio de las normas y de los principios que inspiran el Derecho Laboral y de derechos consagrados en la Carta Magna. A ese tenor señala que, si bien es cierto, que los empleados públicos están vinculados por una relación de naturaleza estatutaria, su caso debe enmarcarse dentro de las excepciones no comentadas por el Ad-quem; pues él no se encuentra cobijado por el Estatuto de Servicio Civil, el cual se aplica únicamente a los servidores del Poder Ejecutivo y las Municipalidades no forman parte de ese órgano constitucional; por consiguiente, debe aplicársele, supletoriamente, la legislación laboral común. El recurrente parte de tal premisa para indicar, luego, que la resolución impugnada es violatoria del principio de igualdad salarial y del denominado de "contrato realidad". Por otra parte señala que, esta Sala, ha resuelto casos semejantes, en los cuales ya ha acogido la tesis que plantea. Con base en tales argumentos, pretende la revocatoria del fallo recurrido; para que, en su lugar, sea confirmada la sentencia de primera instancia y, para el caso de que no sea acoja esa solución, solicita que se revoque en cuanto lo condenó a pagar ambas costas; pues estima que ha litigado con evidente buena fe procesal.

II.- En lo que ahora interesa, la demanda fue planteada, principalmente, con el fin de que se obligara a la Municipalidad de Alajuela, a pagarle, las diferencias salariales existentes entre el puesto de Abogado y el de Asistente Legal; por cuanto, el accionante argumentó que, aunque estaba nombrado en este último cargo, realmente desempeñaba las labores correspondientes a la profesión de abogacía. Por eso solicitó que se le reconocieran tales diferencias y las surgidas, por ese motivo, en los extremos de vacaciones, aguinaldo y en el monto de la indemnización concedida, debido a la supresión de su plaza; así como los

intereses legales correspondientes. La representación de la Municipalidad de Alajuela, contestó en términos negativos y planteó las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa, falta de derecho y falta de legitimación ad-causam, tanto activa como pasiva. El juzgador de primera instancia, acogió las pretensiones, pero el Tribunal revocó lo resuelto, al resolver la apelación incoada por el representante de la Municipalidad demandada.

III.- Primero que todo debe analizarse el reclamo planteado por el recurrente, en el sentido de que al ser él un servidor municipal, está dentro de las excepciones a las que hizo referencia el Ad-quem, en el sentido de que no debe aplicársele el Derecho Público, sino el Laboral Privado, de manera supletoria, en el tanto en que no está cubierto por el Estatuto del Servicio Civil. Al respecto está claro que, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política contemplan, en sentido amplio, un régimen especial de servicio para todo el sector público o estatal, basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público, el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y la garantía de estabilidad en el servicio, con el fin de lograr mayor eficiencia en la Administración; a la vez que otorgan, en especial el segundo numeral citado, una serie de derechos públicos, pero que sólo fueron enunciados por el constituyente, dejándole al legislador la tarea de normarlos de manera concreta y de especificarlos a través de la ley ordinaria. Aunque el constituyente optó porque fuera un único cuerpo legal, el que regulara el servicio público y desarrollara las garantías mínimas, contempladas en la propia Constitución (por eso se indicó que *"Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos..."*), **el legislador decidió regular el servicio, no de modo general, sino por sectores; emitiéndose, entonces, no sólo el Estatuto del Servicio Civil** (aplicable a los funcionarios del Poder Ejecutivo), **sino también otra serie de normas, tendientes a regular la prestación de servicios en otros poderes del Estado e instituciones del sector público**; pero, los principios básicos del régimen, cubren a todos los funcionarios del Estado; tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. No obstante, como bien lo indicaron los integrantes del Tribunal, el mismo artículo 192 de la Carta Magna, dejó abierta la posibilidad de que el régimen especial creado se viera afectado por excepciones; y, de esa manera, lo enuncia en su parte inicial. Por eso, en la mente del constituyente estaba la idea de que no todos los servidores públicos, podían estar cubiertos por el régimen especial, debido a distintos factores como la forma de escogencia, las especiales capacidades, las funciones

atribuidas a cada cargo, las distintas relaciones de confianza y de dependencia; por lo cual, los principios básicos del régimen, no les son aplicables a todos los funcionarios, aunque sí a la mayoría. La misma Constitución Política contempló supuestos de funcionarios de libre escogencia y remoción (artículo 140, inciso 1)); dejando viva, también, la posibilidad de que, el legislador, determinara otros casos que podían ser excluidos del régimen general (artículos 140, inciso 1) y 192). De esa manera, en el Estatuto del Servicio Civil, se contemplan funcionarios que no se encuentran cubiertos por el régimen especial (ver artículos 3, 4 y 5); y, también, por leyes especiales, han quedado excluidos distintos otros servidores. Expuesto lo anterior, queda claro que el hecho de que al actor no le sea aplicable el Estatuto del Servicio Civil, no puede jurídicamente implicar que su relación no sea de naturaleza pública; por cuanto, como se dijo, aunque el constituyente optó, como ya se dijo, por un cuerpo legal único que regulara las relaciones de empleo público, el legislador optó por distintos cuerpos legales; pero, en cualquiera de los supuestos, las relaciones se rigen por principios propios, derivados de tal naturaleza. Por otra parte, en criterio de esta Sala, el accionante no se encuentra en algún caso de excepción, que permita aplicar a su relación de servicio con la Municipalidad de Alajuela, las reglas y los principios propios del Derecho Laboral Privado, tal y como lo pretende en el recurso.

IV.- El recurrente reclama la violación de los principios del Derecho Laboral, de igualdad salarial y de primacía de la realidad; por cuanto, en su criterio, al haber desempeñado, en la realidad, las funciones correspondientes al puesto de Abogado, deben entonces cancelársele las diferencias resultantes, entre el salario asignado presupuestariamente a dicho puesto y el fijado, de igual manera, para el de Asistente Legal. El principio de igualdad salarial –derivado del genérico de igualdad- y contemplado en el artículo 57 de la Constitución Política, de manera general, hace referencia a que todo trabajador debe recibir el mismo beneficio salarial, si es que realiza igual prestación de servicios que sus compañeros; eso sí, en idénticas condiciones (Sobre este aspecto puede consultarse la sentencia de esta Sala N° 878, de las 10:20 horas, del 11 de octubre del año 2.000). El de primacía de la realidad, por su parte, establece que *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". (*PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" –aunque

doctrinariamente se prefiere la acepción de primacía de la realidad-; pues, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, aunque sea expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. No obstante lo expuesto, de previo a resolver el fondo de la litis, necesariamente debe señalarse que, esta Sala, y la Constitucional, **de manera reiterada** han indicado que, tratándose de relaciones estatutarias; esto es, de empleo público; como la que se da entre el actor y la Municipalidad de Alajuela, rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser no sólo distintos a los del Derecho Laboral –privado-; sino, inclusive, contrapuestos a éstos. Este tema ha sido ampliamente desarrollado, entre muchos otros, en los votos de la **Sala Constitucional** N°s. 1.696, de las 15:30 horas, del 21 de agosto de 1.992; 4.788, de las 8:48 horas, del 30 de setiembre de 1.993; 3.309, de las 15:00 horas, del 5 de julio de 1.994; 6.095, de las 9:18 horas, del 18 de octubre de 1.994; 3.125, de las 16:24 horas, del 14 de junio de 1.995; 3.865, de las 10:57 horas, del 14 de julio de 1.995; 3.089 de las 15:00 horas, del 12 de mayo de 1.998 y, de esta **Sala Segunda**, entre las más recientes, en las sentencias N°s. 172, de las 10:10 horas, del 14 de marzo; 181, de las 10:10 horas, del 22 de marzo; y,191, de las 9:50 horas, del 28 de marzo, todas de este año 2.001). En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, pueden verse desplazados, en el Sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios, como el cardinal de legalidad; al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas. El principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública; y, por él, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial, público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas, al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté regulado o autorizado, le está vedado

realizarlo. Con base en las premisas expuestas, procede ahora analizar las pretensiones del accionante, a los efectos de determinar si tiene derecho, conforme con la ley, a que le sean concedidas.

V.- Está acreditado que, el accionante, comenzó a laborar interinamente para la Municipalidad de Alajuela el 1° de marzo de 1.996, cuando fue nombrado, de esa fecha al 10 de marzo siguiente, en el Departamento Legal, en el puesto de Asistente (folio 134). Luego, se amplió su nombramiento, en el mismo cargo, del 11 al 16 de marzo (folio 133). En ambos casos su nombramiento se hizo bajo el programa I-1-18 (suplencias). Luego se le nombró del 18 de marzo al 1° de mayo, siempre en el puesto de Asistente Legal, pero con recargo a la plaza de peón, bajo el programa II-05-01-37 (folio 132); sin embargo, esta Acción de Personal fue anulada (folio 130) y sustituida con la visible al folio 131, por la cual se le nombraba en el puesto de Asistente, del 25 de marzo al 23 de abril, en aquel programa I-1-18 (suplencias), ya indicado. Nuevamente se le nombró, en las mismas condiciones, del 24 de abril al 23 de mayo (folio 129). El 24 de mayo se le prorrogó el nombramiento hasta el 22 de junio siguiente, siempre en el mismo puesto y bajo el programa I-1-01 (folio 128). Luego, en el mismo puesto y con igual programa, fue nombrado del 23 de junio al 22 de julio (folio 127), pero ese nombramiento fue anulado, para nombrarlo del 23 de junio al 30 de junio, esta vez en el puesto de "Asistente Legal con recargo a la plaza de peón", cubierto por el programa II-7-01-37 (folio 126). Posteriormente, se le hizo un nuevo nombramiento, como Asistente Legal, bajo otro programa, el II-11-1-01, con vigencia del 1° al 22 de julio (folio 125). El último nombramiento interino se le hizo del 22 de julio al 22 de setiembre, siempre al amparo del mismo programa y en el mismo puesto (folio 124). El nombramiento en propiedad, se dispuso a partir del 22 de agosto, en el puesto de "Asistente con recargo a la plaza de inspector de estacionamiento autorizado", en el programa II-11-1-01; dejándose sin efecto la anterior acción de personal (folio 123). Su nombramiento se extendió hasta el 17 de febrero de 1.997, fecha en la cual concluyó su relación con la Municipalidad; dado que, la plaza que ocupaba, fue suprimida por Acuerdo del Consejo Municipal (folio 108). Por otra parte, quedó establecido, pues así lo dispuso el A-quo, sin que ninguna de las partes haya planteado alguna objeción, que el actor **siempre devengó el salario correspondiente al puesto de Asistente Legal** y, por medio de la prueba documental aportada, así como de la testimonial ofrecida por el propio accionante; quedó acreditado que, normalmente, éste realizaba las labores correspondientes a un profesional en Derecho

y, de ahí, su pretensión para que se le cancele el salario, conforme con las funciones que efectivamente realizó.

VI.- Analizadas las circunstancias propias del presente asunto, la Sala llega a la conclusión de que, las diferencias salariales reclamadas por el accionante, no pueden serle concedidas; pues, a pesar de que éste realizó las labores correspondientes a la profesión de Abogado, lo hizo quedando y aceptando siempre ser nombrado como un Asistente Legal; esto significa que, jurídica y presupuestariamente, mantuvo ese otro cargo, con pleno conocimiento y aceptación; razón por la cual, en atención al atrás indicado e ineludible principio de legalidad, su salario no podía ser modificado por la Administración, dado que no se contaba con un nombramiento en el puesto de Abogado y, tampoco, con la correspondiente e indispensable Acción de Personal, respecto de ese cargo de mayor salario. De esa manera, aunque en verdad realizó las labores correspondientes a este último puesto, el otro salario no puede serle concedido, con base en aquel principio de primacía de la realidad; por cuanto, como quedó expuesto, por tratarse de una típica relación de empleo público, dicho principio quedó desplazado por el de legalidad; el cual, es fundamental en la regulación de este tipo de relaciones y cardinal en el proceder de la Administración. Por otra parte, el de igualdad salarial, tampoco resulta violentado porque, en el caso bajo análisis, el actor no contaba con el indispensable nombramiento que lo legitimara para devengar el salario correspondiente al puesto, respecto del cual desempeñó las funciones propias del mismo; por lo que, las condiciones respecto de quiénes sí devengan el salario fijado para el puesto de Abogado, que están, en consecuencia, debidamente nombrados en dicho puesto, por esta misma razón, son jurídicamente distintas. Por consiguiente, si el actor desempeñó las funciones correspondientes a ese cargo, pero lo hizo nombrado en el puesto de Asistente Legal, no pueden concedérsele las diferencias salariales que reclama y tampoco puede, la Administración, pagárselas sin violentar el principio de legalidad; pues, como se dijo, no fue nombrado en dicho puesto, lo cual sí hubiera permitido el pago de un salario mayor, debidamente previsto y así fijado presupuestariamente, con base en todos los lineamientos que la autoridad correspondiente utiliza, para realizar las fijaciones asignadas a cada cargo. (Sobre el tema, pueden consultarse, entre otras, las sentencias N°s. 690, de las 9:40 horas, del 14 de julio y 878, de las 10:20 horas, del 11 de octubre, ambas del año recién pasado –2.000- y, especialmente, la N° 38, de las 10:00 horas, del reciente 17 de enero de este año 2.001). El reclamo del recurrente, en cuanto señala que, en los

votos de esta Sala, N°s. 29-97, 50-98, 170-98 y 191-97, se resolvió situaciones semejantes a la suya, a favor de su planteamiento, no puede ser acogido; por cuanto, debidamente analizados, se llega a la conclusión de que se trata de asuntos diferentes al que ahora plantea la situación del demandante. Los tres primeros hacen referencia a situaciones de inadecuadas clasificaciones, de distintos puestos, de parte de la Administración; y, el último, más bien contiene un criterio semejante al que de nuevo se plasma ahora en este fallo. Por consiguiente, el amparo que pretende derivar de dichos votos, no surge; por cuanto, como se dijo, se trata de asuntos disímiles.

VII.- Respecto del último planteamiento, el relacionado con la condenatoria en costas, se estima que dadas las circunstancias, en virtud del artículo 222, del Código Procesal Civil, aplicable por lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, la parte actora bien puede ser exonerada del pago de ambas costas; pues, al haber desempeñado realmente, las funciones correspondientes a un profesional en Derecho, pudo válidamente estimar que le correspondía el derecho que reclama; y, por consiguiente, su actuar se estima de buena fe.

VIII.- De conformidad con las consideraciones expuestas, lo procedente es revocar el fallo impugnado únicamente en cuanto le impuso al accionante el pago de ambas costas; para, en su lugar, resolver sin especial condenatoria”[4].

FUENTES CITADAS

[1] Organización Internacional del Trajo. NORMES. 28 de agosto de 2006. http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjlst.htm

[2] TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA. SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución Nº 00084 de las veinte horas veinticinco minutos del veintisiete de febrero de dos mil cuatro.

[3] SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José. Resolución Nº 2004-00057 de las ocho horas treinta minutos del seis de febrero del año dos mil cuatro.

[4] Res: 2001-00322 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José. Resolución Nº 2001-00322 a las diez horas diez minutos del trece de junio del año dos mil uno.