

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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: SOBRE EL PRINCIPIO TRABAJO IGUAL – SALARIO IGUAL

RESUMEN: En el presente informe, se desarrolla el principio Constitucional de Igualdad de trato al trabajador, según ha indicado la jurisprudencia, este principio conlleva conceder al trabajador el mismo beneficio, que generalmente es salarial, cuando se realice una idéntica prestación de servicios, encerrándose en el mismo la idea de equiparación, de esta manera se ha establecido, que este principio no prohíbe tratar de manera desigual a quienes son sustancialmente diferentes, lo que implica que en ocasiones se asigne una remuneración diferente a la que percibe otro trabajador, que no cumple las condiciones del otro, a pesar de encontrarse en una misma categoría laboral.

Índice de contenido

1 DOCTRINA.....	2
Sobre el Principio “Trabajo Igual- Salario Igual”.....	2
2 NORMATIVA.....	5
Constitución Política de la República de Costa Rica.....	5
Código de Trabajo.....	5
3 JURISPRUDENCIA.....	6
Principio Constitucional de Igualdad Salarial.....	6
Salarios reclamo por aplicación diferenciada de régimen de méritos	6
Principio de igualdad de trato al trabajador.....	10
Concepto y distinción con discriminación	10
Análisis sobre sus implicaciones y los alcances de su aplicación	25
Salario, equiparación de acuerdo con requisitos y labores desempeñadas	29

Imposibilidad de recibir la misma remuneración los jueces del tribunal de la inspección judicial con respecto a sus homólogos del tribunal de casación penal.....	30
Principio de igualdad de trato al trabajador ,pago a partir del inicio de la ilegítima desigualdad de trato	34
Diferencia salarial discriminatoria establecida en norma convencional con respecto a los estibadores que realizan las labores de manera ocasional.....	45
Quebranto por no cancelársele diferencias al ser trasladado a plaza con categoría superior dentro del poder judicial	54
Reasignación de puesto trabajadora no beneficiada estando en iguales condiciones quebranta el principio de igualdad	60
Inaplicabilidad por no existir idénticas condiciones laborales.....	63

1DOCTRINA

Sobre el Principio "Trabajo Igual- Salario Igual"

[GONZÁLEZ SOLANO, Gustavo]¹

La noción y aplicación del PTS presupone inicialmente que A TODAS LAS PERSONAS que entran en la categoría » general de "Trabajo" – los trabajadores– excluyendo por consiguiente a los no trabajadores, SE LES DEBE DAR UN TRATAMIENTO IGUAL. Ese tratamiento que a todos los sujetos se les da en igual forma para todos y a cada uno de los integrantes de la categoría sin excepción es la retribución salarial. El salario es idéntico por el hecho de integrar la misma categoría, no por el único hecho de dar un tratamiento igualitario a todos. Como no todos los trabajos son iguales ni tampoco las ejecuciones del mismo en las mismas condiciones de eficiencia, es que todos los trabajos no se pueden remunerar de una única e igual forma. Hay distintos trabajos y distintas clases del mismo, los cuales constituyen a su vez diversas categorías a las cuales ingresarán solo los sujetos que

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cumplan los requisitos para estar en ellas.

La categoría "Trabajo" establece para los integrantes de ella un tratamiento igual y proporcional a sus labores plasmado en un salario igual y proporcional para todos y cada uno de ellos. Si sus trabajos son distintos sus salarios deben de ser distintos. Así a cada categoría o puesto de trabajo le ha de corresponder un único salario específico. A cada subclase de trabajos le ha de corresponder un salario específico y distinto del de otras subclase.

Las dos categorías básicas que manejan el PTS son :
TRABAJO_____SALARIO.

Obviamente el trabajador debe pertenecer a una categoría específica, siempre dentro de la categoría de Trabajo (por el hecho de realizar un trabajo específico) para que pueda optar al salario de ese trabajo. ¿Cómo se pertenece a esa categoría de Trabajo? Se pertenece a esa categoría cumpliendo con los requisitos determinados que esa categoría señale y / o realizando las labores que los otros integrantes de esa categoría también realizan. Si se cumple con los requisitos y se ejecutan de la misma forma las labores de la categoría concreta se tiene derecho que lo traten de igual forma, es decir que lo remuneren de la misma forma con que remuneraría a otro sujeto de esa categoría, sino se comete una injusticia.

Si un trabajador se puede incluir en la categoría de trabajo o de la sub-categoría o subclase del trabajo a la cual le corresponde (por el hecho de cumplir los requisitos de la categoría o sub-categoría) debe de recibir el salario correspondiente a dicho trabajo.

Se analiza para la aplicación concreta del PTS: los requisitos del puesto y si el trabajador los cumple, que las labores efectuadas sean las mismas a las señaladas por el puesto. Que las funciones y las responsabilidades sean las mismas que las que desplegaría otro sujeto ubicado en esa categoría. De lo contrario (si se cumplen

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

otras funciones o se tienen otras responsabilidades) se pertenecerá a otra categoría con otra asignación salarial distinta. Si se cumplen las funciones con las mismas responsabilidades y cumpliendo con los requisitos necesarios de la categoría y se gana un salario menor o distinto al de esa categoría se está cometiendo una violación al PTS, se está cometiendo una injusticia. No se está aplicando la regla de justicia que dice que a cada quien se le retribuye según su trabajo. La regla es precisamente proceder a atribuir a la persona que se encuentre en la categoría de "Trabajo" de la misma forma que se retribuiría a las demás personas que la integran. Si no se procede así se está incumpliendo esa regla o norma.

Por los diversos trabajos se debe de establecer una gama escalonada sobre los cuales recaerá un salario escalonado y proporcional, acorde y correspondiente a las distintas categorías o puestos de trabajo para los distintos trabajadores. Si dos sujetos se encuentran en iguales categoría cumpliendo iguales funciones o servicios hay que atribuir un salario idéntico a ambas personas, sino como dije se infringe la regla de justicia establecida por el PTS.

[ODIO BENITO, Marta]²

"El principio TRABAJO IGUAL- SALARIO IGUAL es un elemento esencial de la protección del individuo en el ámbito del Derecho Internacional, tutelado pro el precepto constitucional y contenido en la legislación internacional y en el derecho interno del Estado costarricense."

2NORMATIVA

Constitución Política de la República de Costa Rica³

ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

ARTÍCULO 68.- No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense

Código de Trabajo⁴

ARTICULO 167.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

3JURISPRUDENCIA

Principio Constitucional de Igualdad Salarial

Salarios reclamo por aplicación diferenciada de régimen de méritos

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"Del examen objetivo de la probanza ya citada [...], así como de las manifestaciones de las partes, se colige que en la entidad accionada [I.N.V.U] se adoptó o al menos se ajustó, a partir de 1983 la escala salarial, a la aplicable a todo el Sector Público, en virtud de la Ley N° 6835 de 22 de diciembre de 1982, que modificó y adicionó la entonces vigente Ley de Salarios de la Administración Pública. En ese entendido, mantuvo vigencia el manual descriptivo de puestos, en cuanto preveía incrementos salariales para todos aquellos empleados ingresados antes de 1983, en virtud de la existencia de un régimen de aumentos por méritos y adicionalmente al mismo, fueron también remunerados con el sistema de anualidades producto del régimen de aumentos por mérito y antigüedad establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública, 5 y 12. Vale hacer un paréntesis, para resaltar que la directriz formulada por la Autoridad Presupuestaria, contiene la particularidad de conceder de manera general, a todos aquellos empleados que ingresaron antes del 10 de mayo de 1983, un paso por cada año de servicio hasta un máximo de diez, estableciendo a su vez, dentro de ese grupo, un subgrupo de empleados, compuesto por aquellos que ingresaron después del 1° de enero de 1983, a quienes pareciera serían los únicos a los que se les aplicaría el sistema de aumentos anuales, lo que no se estima que, en la práctica, sea así por no evidenciarse de las manifestaciones de los litigantes. Pues bien, dicha dualidad a que se ha hecho referencia, fue expresamente regulada en la misiva objeto de examen, de manera tal que en cuanto a los trabajadores de la entidad demandada, ingresados antes del 10 de mayo de 1983, puede considerarse constituido a su favor un derecho adquirido o situación jurídica consolidada, la que fue intencional y jurídicamente respetada. En el caso de aquellas personas que ingresaron a laborar después de la data referida, no puede hablarse de derechos adquiridos, ni tampoco de situaciones jurídicas consolidadas, pues a ellos no se les está aplicando la dualidad, en razón de que desde un primer momento, y de manera expresa, se les negó. Además, tampoco puede

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

hablarse de discriminación en su perjuicio, contra lo que disponen los numerales 57 y 68 de la Constitución Política y el artículo 167 del Código de Trabajo, ni de irrenunciabilidad de derechos atendiendo al contenido de los artículos 74 Constitucional y 11 del Código de la Materia, porque la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria es clara, en cuanto a las facultades que le otorga a ese órgano público. Concretamente, en lo que interesa, la de regir la política presupuestaria del Sector Público, en materia salarial, a través de directrices y lineamientos, los cuales deben ser acatados por todas las dependencias sometidas a esa entidad, entre las que se encuentra el ente demandado -artículo 2 inciso a) de la Ley de comentario- y en virtud del principio de legalidad -artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública- [Ver más datos en la sección correspondiente a notas de jurisprudencia]. Además, ha de notarse que no es antojadiza ni arbitrariamente que esa entidad establece las pautas a seguir, pues su proceder en materia salarial tiene como norte la expresamente previsto en el artículo 9, de su Ley, que señala: "En materia salarial, la Autoridad Presupuestaria se guiará por el precepto constitucional que busca salarios iguales para trabajos iguales en idénticas condiciones de eficiencia, y respetará las normas que al efecto señalen los convenios internacionales de trabajo, las convenciones y convenios colectivos de trabajo celebrados entre los representantes del Estado, sus instituciones o empresas, y las organizaciones sindicales; asimismo respetará los derechos adquiridos"; amén de que, en la especie, lo acordado contó con el estudio de la Dirección General de Servicio Civil. Véase entonces, que no hay desigualdad salarial producto de la discriminación que se invoca, porque el trabajo igual es remunerado igual, a saber, el salario base de contratación es el mismo en todos los casos, lo que varía, y es ahí donde surgen las diferencias, son las condiciones inherentes a cada puesto, a cada trabajador, a cada titular del respectivo órgano u oficina. En cuanto a esto último, que es lo que interesa, se toma en cuenta sus años de servicio en el sector

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

público, si es profesional o no, si va estar bajo el régimen de dedicación exclusiva y el de carrera profesional y, finalmente, su data de ingreso a la Institución, sumándose en todos los casos esos componentes para, aunados éstos a los aumentos derivados de la combinación del régimen de méritos, vigente desde años atrás, y el previsto por la ley de Salarios de la Administración Pública, o únicamente éste último, obtener el salario total, que para cada servidor resulta diferente. No hay tampoco la tal desigualdad, ni discriminación, porque al adoptarse por el patrono la escala de salarios de la Administración Pública, cobró vigencia, dentro de la institución, la Ley N° 2166 del 9 de octubre de 1957 y sus reformas, con lo que los nuevos trabajadores ingresaban rigiéndose, en el aspecto salarial, por ésta y por lo establecido administrativamente por la entidad, así como por lo acordado en convenciones y convenios colectivos de trabajo. En ese entendido, la discriminación planteada no existe ni media perjuicio para los actores, por el contrario, de admitirse que existe discriminación de la misma resulta pero favorable a ellos, en el tanto crea en su beneficio un régimen de privilegio, totalmente inconveniente para los intereses de la Administración Pública y fundamentalmente del Erario, en momentos en que debe sanearse las finanzas del Estado, eliminando ventajas como las que se han conocido a través de este proceso y que son las que propician, precisamente, el verdadero quebranto de los preceptos contenidos en los artículos 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo. Siendo una de las disposiciones administrativas adoptadas, la de acatar la directriz de la Autoridad Presupuestaria, como en efecto correspondía, no se está estableciendo una diferencia perjudicial para ellos, en relación con otros grupos de empleados de la entidad, porque para los demandantes el único sistema de incremento salarial, previsto por la Ley de última cita, es aquél que deriva de la relación de los numerales 5 y 12 y que tiene que ver con el reconocimiento de aumentos anuales, que tienen un valor económico determinado, en razón del cumplimiento de dos requisitos, el de méritos al obtener los servidores una

calificación mínima de "bueno" en el año anterior, y la respectiva acumulación de tiempo de servicio. Además, pretender variar, en la vía judicial, lo resuelto en este caso por el patrono, implica inmiscuirse en sus potestades de dirección y administración, lo cual le está vedado a los Jueces. Así las cosas, lo procedente es revocar el fallo recurrido y confirmar el del juzgado."

Principio de igualdad de trato al trabajador

Concepto y distinción con discriminación

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

"III.- ACERCA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA SALARIAL: En virtud de los alegatos efectuados por la apoderada de los actores de que, sus representados, tienen derecho a que se les cancele un salario igual al de un ² Inspector de Leyes y Reglamentos ^{3 2}, en aplicación del principio de igualdad, puesto que realizan las mismas funciones que corresponden a este tipo de funcionarios, es importante determinar los supuestos en que es sí posible su aplicación. En primer término, cabe indicar que dicho principio tiene un fundamento constitucional y doctrinario - nacional e internacional-, puesto que se encuentra relacionado con la dignidad humana. Debido a su misma denominación, muchas veces suele confundirse con el concepto de no discriminación. La no discriminación implica el no efectuar diferenciaciones, por razones que no son admitidas como legítimas por el ordenamiento

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jurídico - por ejemplo, por razones de sexo, raza, religión, opinión, inclusive política, origen social, actuación sindical, etc.-; en cambio, el principio de igualdad - a veces llamado ² de equiparación ² -, es aún más amplio, puesto que conlleva el conceder a todo trabajador el mismo beneficio - generalmente salarial-, que perciben sus compañeros de labores, si es que realizan idéntica prestación de servicios. Sin embargo, como lo afirma Plá Rodríguez, ²¼ no contraría el principio el que una persona sea tratada especialmente. Lo que interesa desde este punto de vista no es que haya algún empleado más favorecido que otro, sino que algún empleado resulte discriminado (esto es, perjudicado) respecto de la generalidad ¼ El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima. El principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir ¼² (PLA RODRIGUEZ, Américo. ² LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO ² . Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414). En este mismo sentido, Garmendia Arigón indica que ²¼ la existencia de un tratamiento jurídico diferencial no necesariamente es contraria a derecho, sino que solamente lo será, cuando el mismo esté sustentado en motivaciones discriminatorias; esto es, cuando las distinciones reposan en consideraciones jurídicamente inaceptables y por lo tanto; ilícitas. El amparo contra la discriminación, necesariamente supone que las motivaciones o fundamentos de un tratamiento desigual, sean contrarias a derecho. ² (GARMENDIA ARIGON, Mario. ² REFLEXIONES ACERCA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD APLICADO A LA MATERIA SALARIAL ² . En Revista ² Derecho Laboral ² . Tomo XLII, N° 194. Abril-Junio 1999. Pág. 416). Bajo esta perspectiva, podemos afirmar que, el principio de igualdad, no significa el prohibir un tratamiento desigual para quienes son sustancialmente diferentes, por lo que, es posible que, de acuerdo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

a las especiales características de un trabajador, se le asigne una remuneración salarial superior a la que percibe otro trabajador, quien no cumple con la condiciones que posee el primero, independientemente, de que desempeñe la misma categoría laboral. No puede nunca significar una igualación antijurídica, de hecho y no conforme a Derecho . IV.- LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA, EN CASOS SIMILARES A ESTE: El Tribunal arribó a la conclusión de que, los actores, no tienen derecho a que se les pague el salario correspondiente a la categoría de " Inspector de Leyes y Reglamentos 3 " , ya que no cumplen con los indispensables requisitos académicos del respectivo Manual. La apoderada de los recurrentes alega que, sus representados, no pretenden que se les reasigne a esa plaza; sin embargo, sí solicita que se equiparen sus salarios base con el de esta otra categoría específica de funcionarios; lo cual, no deja de ser un contrasentido, puesto que la única forma de equipararlos, salarialmente, sería si cumplieran los requisitos que se exigen para los Inspectores de Leyes y Reglamentos 3. Para la efectiva solución de este asunto, es preciso recordar que estamos ante una relación estatutaria de empleo, regida por el Derecho Público, cuyos principios, legítimamente, pueden ser distintos e incluso contrapuestos a los laborales comunes (Voto de la Sala Constitucional, No.1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992). En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas (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 de legalidad, al cual están sujetas en su actuar las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas. En virtud de la aplicación de este último principio, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas, como obligaciones a cargo de los respectivos entes y órganos, aquéllas que se encuentren autorizadas, de modo expreso, por el ordenamiento jurídico (artículos 11 constitucional, 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública). No es posible, entonces, acudir a principios tales como

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el de primacía de la realidad, para tutelar situaciones no amparadas ni contempladas en una norma escrita, para poder otorgar, válidamente, derechos a favor de servidores públicos. En un caso muy similar a éste, ya esta Sala indicó, en su Voto No. 17, de las 9:10 horas, del 13 de enero de 1995, lo siguiente: "I.- No lleva razón el recurrente cuando sostiene que existe identidad de condiciones laborales, entre los puestos de los demandantes y el de "Jefe de Sección 2", para estimar que merezcan la equiparación salarial que se pretende. A fin de que ésta sea procedente, debe darse entre los puestos que se comparan ("Técnicos 1 y 2" y "Jefe de Sección 2"), una clara identidad de funciones, de responsabilidades, de características especiales y de requisitos. De lo contrario, o sea, si no existe dicha equivalencia, particularmente en lo que concierne a las funciones, responsabilidades y requisitos, y si se accede a la pretensión, se quebrantarían, por una indebida aplicación, el principio de igualdad y las normas que lo contienen, o sea los artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política y 197 del Código de Trabajo. También acontecería eso, si solamente, se observara la mera similitud de algunas tareas o responsabilidades." (Enfasis agregado)." Es cierto que, en el caso que nos ocupa, los accionantes, eventualmente, realizan funciones que corresponden a un Inspector de Leyes y Reglamentos 3 pero, en realidad, ninguno de ellos cumple con los requisitos académicos, que ineludiblemente requiere el puesto; por lo que, no pueden percibir emolumentos como si los tuvieran. En este sentido, el mismo Estatuto del Servicio Civil -como principio general de derecho administrativo-, establece en sus artículos 21 -inciso d-, y 22 que todo nombramiento que se efectúe -ya sea por una reasignación o por una reestructuración de puestos, que son aspectos técnicos-, debe estar sujeto el principio de idoneidad, o sea se requiere que el servidor cumpla al menos con los requisitos legales establecidos para el puesto. Pero, en todo caso, debe indicarse que no necesariamente la falta de requisitos es suficiente para denegar la demanda; pues, aún cumpliéndolos, debe tenerse en cuenta que,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

en realidad, se trata de distintas categorías, organizadas de acuerdo con grados de complejidad que determinan la exigencia de requisitos diferentes y el pago de un salario también diferente. En el Sector Público, del cual forma parte la Caja Costarricense de Seguro Social, 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 y, asimismo, la obligación de reconocerle a los titulares de los respectivos puestos, el respectivo sueldo y todos los pluses o componentes salariales que resulten de la Ley, de 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. Se dan legítimos márgenes de discrecionalidad, al confeccionarse los respectivos Manuales y fijarse la Escala Salarial, así como al hacerse calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones, de acuerdo con válidos criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la necesaria eficiencia del Servicio Público; todo lo cual se hace 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, algo muy importante, el conjunto de la estructura orgánica y funcional, para que ésta resulte armónica y consistente. Se trata de una actividad de tipo técnico. El Manual, una vez aprobado, constituye un instrumento de trabajo limitante para la Administración, en la medida en que establece una descripción de las actividades del puesto, que se toma en cuenta para determinar la clasificación, dentro de aquella estructura organizativa, y la correspondiente valoración, siempre de acuerdo con una determinada Escala de Salarios. Los Manuales pueden ser modificados por la jerarquía, no sólo en cuanto al contenido de la actividad, sino también en materia de requisitos; igual que puede modificarse la Escala de Salarios; eso sí, sin perjuicio de derechos adquiridos. Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, al formar

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

parte de un Presupuesto Público, en el cual habrá un código para cada destino. Por eso, las modificaciones de las situaciones particulares -la condición de un determinado empleado-

se hacen sujetas a una real disponibilidad presupuestaria, y siempre hacia el futuro, a partir de determinado momento, que ya está reglado -Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y directrices de la Autoridad Presupuestaria-. Dicho conjunto de herramientas, más las que provengan de una ley o de otra disposición normativa aplicable, funcionan; como parte del denominado Bloque de Legalidad, para el caso, Sectorial, y, del que la Administración específica, no puede apartarse (artículo 11 de la Constitución Política, en relación con los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública).- Es por ello, que la decisión del Ad-quem, de no concederles a los actores sus pretensiones, se encuentra ajustada a Derecho; puesto que, de lo contrario, se incurriría en una violación al principio de legalidad; el cual, precisamente, consagra el obligado e ineludible sometimiento, de toda la actividad de la Administración Pública, al ordenamiento jurídico. Así las cosas, a los actores no les corresponden las diferencias, por reajuste salarial, que solicitan (Ver, también, en este mismo sentido Votos números 17 y 370 de 1995 y 55, 163 y 191 de 1997). El argumento de que la eficiencia de los accionantes se mide por su rendimiento económico anual, y no por su grado académico, carece de todo interés para la solución de este asunto, debido a que esa no es la regla y no es posible que, con base en esa supuesta autocalificada eficiencia, se pretenda el reconocimiento de diferencias salariales, cuando no se cumplen los requisitos técnicamente exigidos para un determinado cargo. Si se les cancelara a los actores el salario de un " Inspector de Leyes y Reglamentos 3 " , como si cumplieran, efectivamente, con todos los requisitos de ese puesto, realmente se estaría dando una desigualdad, respecto de quienes sí cumplen con tales requisitos, exigidos para la categoría. Al respecto, la Sala Constitucional, ha indicado que "... no resulta posible la equiparación, indiscriminada, de remuneraciones entre los miembros

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de los poderes públicos, pues el imponer un tratamiento igual a situaciones o funcionarios que se encuentren objetivamente en circunstancias de desigualdad, quebrantaría, en general, el principio de igualdad y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, el 57 de la Constitución, habida cuenta de no ser los mismos requisitos, limitaciones, prohibiciones o condiciones de ejercicio del cargo de otros funcionarios ..." (Voto n° 1472-94). "

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

"I.- Se alza, el recurrente, contra la sentencia de segunda instancia, en cuanto confirmó la del Juzgado y, con ello, el rechazo de sus pretensiones. La demanda fue planteada con el propósito de que se le pague el reajuste correspondiente, por concepto de riesgo policial, incluido en la norma 46, de la Ley N° 7040, del 25 de abril de 1986, a partir del mes de enero de 1992, en concordancia con lo que han dispuesto otras normas, incluidas en Leyes de Presupuesto; haciendo ver que, su condición de funcionario que no se encuentra en servicio activo, sea, que no lleva a cabo directamente función policial, no le elimina el derecho a ser remunerado de la misma forma en que lo han venido siendo los servidores que realizan labores de policía. En ese sentido, invoca el trato discriminatorio, en su perjuicio, que se estableció en la norma N° 20, de la Ley N° 7272, del 18 de diciembre de 1991, y de la N° 40, de la Ley N° 7306, del 28 de julio de 1992, trato que, en su criterio, resulta contrario a los numerales 33 y 34 Constitucionales, ya que si la norma originaria concedió el beneficio, sin hacer distinción alguna, sus posteriores reformas no pueden venir a incorporarla, en detrimento de situaciones jurídicas y patrimoniales ya consolidadas. El

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

apoderado especial judicial del actor, recurrió de la sentencia de primera instancia, sin formular la obligada expresión de agravios, por lo que el Tribunal Superior de Trabajo, se vio en el imperativo de confirmarla, sin mayores consideraciones adicionales señalando, en términos generales, que el incremento acordado sobre el rubro de riesgo policial, únicamente debía otorgarse a los funcionarios de la Guardia Civil y de la Guardia Rural, que presten servicio activo; sea, a aquellos expuestos a situaciones de peligro, por la índole de sus funciones, siendo válida y con efectos futuros, la exclusión de los servidores que llevan a cabo meras labores administrativas. Vale agregar que, el accionante en su demanda, planteó sus pretensiones en el sentido de que reclamaba el reajuste del rubro por riesgo policial, contenido en la norma N° 20, de la Ley N° 7272, del 18 de diciembre de 1991; dando la idea de que el pago inicial, previsto sin distinción alguna, para todos los funcionarios de la Guardia Civil y Rural, ya se le estaba cancelando, lo que efectivamente se comprobó con el documento [...], entratándose del aumento dispuesto por la norma número 46, de la Ley 7040, del 25 de abril de 1986, que no hizo distinciones entre sus beneficiarios, como sí lo hicieron, posteriormente, las normas 20 de la Ley N° 7272 y 40 de la Ley N° 7306, ya citadas. La Sala concuerda con la interpretación que los fallos de instancia le han dado al subjúdice, porque si bien, en un inicio, la norma que creó la retribución salarial por el riesgo policial, no hizo distinciones entre funcionarios en servicio activo y funcionarios administrativos, no queda duda de que el término riesgo, implica la proximidad a una situación de peligro, o sea, la contingencia o probabilidad de un daño, y en ese sentido, quienes se encuentran más expuestos a sufrirlo, son los servidores que realizan labores de policía. De tal suerte que, las reformas operadas en las leyes de presupuesto números 7272 y 7306, de 18 de diciembre de 1991 y 28 de julio de 1992, respectivamente, en cuanto disponen la no inclusión de los funcionarios que realicen labores administrativas, implica dar un trato desigual a situaciones que esencialmente, por su naturaleza, no son iguales y

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que, por ende, no pueden representar trato discriminatorio alguno y tampoco quebranto del principio de igualdad ante la ley. Amén de lo expuesto, con la vigencia de tales disposiciones, no se lesionan derechos adquiridos ni situaciones jurídicas o patrimoniales consolidadas, porque el pago del beneficio se mantiene para los servidores administrativos, y, en ese claro sentido, es que debe interpretarse el dictamen N° C-069-92, del 23 de abril de 1992, de la Procuraduría General de la República, a que se hace referencia en el recurso, toda vez que las normas presupuestarias de mérito, no eliminaron el pago del beneficio, sino que limitaron los incrementos, únicamente, respecto de quienes desarrollen labores policiales. Así las cosas, tampoco es dable argumentar que se le dio aplicación retroactiva a la Ley, porque se mantienen a salvo los derechos adquiridos, de todos los funcionarios administrativos que accedieron a aquel incentivo económico, al amparo de la originaria norma N° 46, de la Ley N° 7040, del 25 de abril de 1986. Ampliando ahora conceptos, cabe destacar que la denominada "igualdad jurídica general", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema, así como la igualdad jurídica en el trabajo contemplada en el artículo 68 de la Carta Magna, permea todos los conceptos de equiparación que se dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo y así, por esa disposición base -principios, doctrina y jurisprudencia que la informan-, la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, el autor Rubén Hernández Valle, en su obra "Libertades Públicas en Costa Rica", ha señalado, sobre ese tema de la Igualdad, lo siguiente: "Igualdad significa que varias personas en número indeterminado, que se encuentran en una misma situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares de las mismas obligaciones y derechos que dimanen de ese estado. Ahora bien, respecto del Estado la garantía de igualdad se

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

traduce en el derecho subjetivo público que tienen los administrados, colocados en una misma situación, de ser tratados igualitariamente por las autoridades gubernativas, sin que éstas puedan atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, situación, económica en que se encuentren, etc.. Del anterior concepto se deduce que el gobernado tiene derecho subjetivo público de exigirle al Estado el respeto por esa situación negativa en que se manifiesta la igualdad como garantía individual, consistente en la ausencia de diferencias y distinciones frente a los demás sujetos desde un punto de vista estrictamente humano. El Estado, por su parte, tiene la obligación correlativa de considerar a todos los administrados, bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, situados en un mismo plano, sin atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, status económico, etc. La igualdad ante la ley es un principio general que condiciona todo el ordenamiento en su estructura objetiva. Es decir, dicho principio prohíbe que la ley emane una disciplina que, directa o indirectamente, dé vida a una disparidad de tratamiento no justificada a situaciones jurídicas semejantes, independientemente de la naturaleza y de la calificación de los sujetos a los cuales se refiere. Por ello a situaciones diversas se deben aplicar regulaciones diversas. No obstante, la valoración de la diversidad de las situaciones corresponde realizarla exclusivamente al legislador, salvo que esa valoración resulte arbitraria o contraria a otros preceptos constitucionales. Por ello, la ley debe asegurarle a cada uno igualdad de tratamiento, siempre que sean iguales las condiciones subjetivas y objetivas a las cuales se refiere la norma en su aplicación. De donde se deduce que el principio de igualdad se viola cada vez que una ley, sin un motivo racional, otorga un tratamiento diverso a los gobernados que se encuentran en situaciones iguales. Es decir, las reglas o regulaciones tienen que ser idénticas para la misma categoría de administrados o para situaciones análogas, ya que el principio en cuestión significa igualdad del número y de la naturaleza de las situaciones

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jurídicas de todos los administrados: igualdad de derechos, de obligaciones, de poderes... Nuestra propia Corte Plena, en una de sus felices resoluciones, ha definido el principio en cuestión en forma nítida al decir lo siguiente: "El principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho propiamente a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga distinciones entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica, o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales". (Véase las páginas 170 y 171). Se pretende una "igualación" y no una igualdad y resulta claro que las condiciones laborales no resultan "iguales" (idénticas, para decirlo claramente). Precisamente, en ese sentido, la Sala Constitucional se manifestó de la siguiente forma: "... Por otra parte, con fundamento en el artículo 57 de la Constitución, se aduce discriminación respecto del salario. Sin embargo, esta norma no resulta aplicable al caso, no sólo por tratarse de situaciones diferentes, conforme lo dicho, sino porque además, tampoco ha quedado demostrado que entre los accionantes y los demás funcionarios reubicados, existan "idénticas condiciones de eficiencia". Voto N° 3333-92, de las 17:15 horas del 4 de noviembre de 1992. "... El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva...". Voto N° 2568, de las 11:48 horas del 4 de junio de 1993. Por otra parte, en relación con la también invocada irretroactividad de las leyes, en ningún momento se está desconociendo la misma, pues como bien lo dispuso la Corte Plena, en la sesión extraordinaria N° 36, mediante resolución de las 15 horas, del 14 de julio de 1982, "la derogatoria de una ley no hace desaparecer totalmente su eficacia normativa, pues si al amparo de ella se adquirieron derechos o se consolidaron situaciones jurídicas, esa ley seguirá rigiendo en cuanto a esos derechos y situaciones, pues la nueva ley -en que se deroga la anterior- no tiene fuerza retroactiva "en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas", según lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución Política, todo lo cual da lugar a la doctrina de la "supervivencia del derecho abolido"...". En todo caso, es innegable que las leyes 7272 y 7306 no derogaron ni abrogaron la norma 46 de la Ley 7040, sino que la reformaron, hacia el futuro, en cuanto a los sujetos que resultaban destinatarios, de manera tal que sólo podrán afectar a aquellos funcionarios administrativos que por la época de su nombramiento no hayan disfrutado del reconocimiento derivado de la vigencia de la norma 46, y que por esa razón no son poseedores de derechos patrimoniales adquiridos de buena fe. En el subjúdice quedó acreditado que, el actor, ocupa un puesto de guardia rural en el Ministerio de Gobernación y Policía, pero que la labor que realiza es la de "encargado de inscripción de prendas, matrimonios, defunciones, juramentación de juntas directivas de colegios, atención al público y recepción de documentos"; lo cual le elimina la posibilidad de poder acceder a la compensación salarial, por

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

riesgo policial, ya que no se encuentra en servicio activo, es decir, no está expuesto a situaciones de riesgo, tal y como lo prevén las normas presupuestarias de mérito. Queda así evidenciado que, la negativa del Estado a reconocerle el reajuste, es fundada y apegada, en un todo, al principio de legalidad; sin que, en momento alguno implique ello un desconocimiento de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas, ya que no se le está suprimiendo el pago del monto que había ingresado a su patrimonio, y si no se le reconocen los ulteriores incrementos, es por no reunir los ineludibles requisitos jurídicos, para ello."

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁸

IV.- Conviene acotar que, el Principio de Igualdad, ha sido mal interpretado por los recurrentes; sobre sus alcances, en otro caso donde se alegó su violación, la Sala dijo: "... Los actores sustentan su demanda, en el artículo 57 de la Constitución Política, en cuanto establece el principio general de que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde un salario igual"... La denominada "igualdad jurídica", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema e incluso la misma igualdad laboral del artículo 68 Constitucional permea todos los conceptos de equiparación que se dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo y así, por esa disposición base -principios, doctrina y jurisprudencia que la informan-, la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, el autor Rubén Hernández Valle, en su obra "Libertades Públicas en Costa Rica", ha señalado, sobre ese tema de la Igualdad, lo siguiente: "Igualdad significa que varias personas en número indeterminado,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que se encuentran en una misma situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares de las mismas obligaciones y derechos que dimanen de ese estado. Ahora bien, respecto del Estado la garantía de igualdad se traduce en el derecho subjetivo público que tienen los administrados, colocados en una misma situación, de ser tratados igualitariamente por las autoridades gubernativas, sin que éstas puedan atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, situación económica en que se encuentren, etc. Del anterior concepto se deduce que el gobernado tiene derecho subjetivo público de exigirle al Estado el respeto por esa situación negativa en que se manifiesta la igualdad como garantía individual, consistente en la ausencia de diferencias y distinciones frente a los demás sujetos desde un punto de vista estrictamente humano. El Estado, por su parte, tiene la obligación correlativa de considerar a todos los administrados, bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, situados en un mismo plano, sin atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, status económico, etc. La igualdad ante la ley es un principio general que condiciona todo el ordenamiento en su estructura objetiva. Es decir, dicho principio prohíbe que la ley emane una disciplina que, directa o indirectamente, dé vida a una disparidad de tratamiento no justificada a situaciones jurídicas semejantes, independientemente de la naturaleza y de la calificación de los sujetos a los cuales se refiere. Por ello a situaciones diversas se deben aplicar regulaciones diversas. No obstante, la valoración de la diversidad de las situaciones corresponde realizarla exclusivamente al legislador, salvo que esa valoración resulte arbitraria o contraria a otros preceptos constitucionales. Por ello, la ley debe asegurarle a cada uno igualdad de tratamiento, siempre que sean iguales las condiciones subjetivas y objetivas a las cuales se refiere la norma en su aplicación. De donde se deduce que el principio de igualdad se viola cada vez que una ley, sin un motivo racional, otorga un tratamiento diverso a los gobernados que se encuentran en situaciones iguales. Es decir, las reglas o regulaciones tienen

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que ser idénticas para la misma categoría de administrados o para situaciones análogas, ya que el principio en cuestión significa igualdad del número y de la naturaleza de las situaciones jurídicas de todos los administrados: igualdad de derechos, de obligaciones, de poderes... Nuestra propia Corte Plena, en una de sus felices resoluciones, ha definido el principio en cuestión en forma nítida al decir lo siguiente: "El principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho propiamente a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga distinciones entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica, o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales". (Véase las páginas 170 y 171). Así fue convenido, así se les contrató o nombró, así lo aceptaron y así lo han trabajado, uno desde 1966 y el otro desde 1973.... Se pretende una "igualación" y no una igualdad y se ignora si las condiciones laborales resultan "iguales" (idénticas, para decirlo claramente). Precisamente, en ese sentido, la Sala Constitucional se manifestó de la siguiente forma: "...El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

contemplan soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva...". Voto N° 2568, de las 11:48 horas del 4 de junio de 1993. (N° 88. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. 9:50 horas 13 de mayo 1994 [...]). V.- De lo expresado, la Sala llega al convencimiento de que, efectivamente, a los actores no les asiste el derecho reclamado.- Tal y como se indicó anteriormente, el reconocimiento de almuerzo y transporte, para otros trabajadores que tienen puestos iguales al de los petentes, obedeció a una variación que estos sufrieron en sus contratos de trabajo, propiamente en cuanto al lugar de desempeño de las labores encomendadas.- Como queda indicado, los aquí gestionantes fueron contratados para laborar en Caldera, de manera que eran sabedores de la situación y de las necesidades de transporte y alimentación que iban a tener que asumir al aceptar el cargo, de modo que no llevan razón en su reclamo y, como consecuencia, la sentencia recurrida debe ser confirmada."

Análisis sobre sus implicaciones y los alcances de su aplicación

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] ⁹

"III.- LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL CASO CONCRETO: La Sala concuerda con la interpretación que los fallos de instancia le han dado al subjúdice, porque si bien, no queda duda que dentro de las funciones propias de los señores notificadores, se encuentra la de notificar, esporádicamente en vecindarios poco seguros; también es cierto que esa función es mínima, irregular, alterna, no diaria, es decir en otras palabras excepcional, dentro de las contempladas en el Estudio Técnico del Departamento de Personal del Poder Judicial. Además, es importante agregar, que el notificador en el caso de llevar a cabo una diligencia a uno de estos lugares catalogados como peligros, puede ir acompañado por un guarda rural. A diferencia con los funcionarios que se les concedió el

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

rubro del diez por ciento por concepto de riesgo policial, que siempre en el ejercicio de su cargo, se encuentra presente la posibilidad de correr un riesgo propio del ejercicio del cargo; tales como los Oficiales de Localización, antes llamados citadores, los cuales en el ejercicio de su cargo, siempre corren un riesgo, al igual que los distintos tipos de choferes a los cuales se les otorga tal pluse, por cuanto la peligrosidad de las funciones a ejercer es mayor que la del resto de los funcionarios judiciales. El riesgo implica la proximidad a una situación de peligro, o sea, la contingencia o probabilidad de un daño, y en ese sentido, quienes se encuentran más expuestos a sufrirlo, son los servidores que realizan labores de policía. (ejemplos antes mencionados y a los cuales se les otorgó el porcentaje correspondiente al riesgo policial por la peligrosidad de las funciones a ejercer. Ver folios 169 y 191 del expediente). Por lo tanto no se ha infringido el principio de igualdad, al no otorgárseles el diez por ciento correspondiente al riesgo policial a los notificadores, pues se encuentran realizando funciones administrativas, por lo que no se vulneró tal principio, al darle un trato desigual a situaciones que por su naturaleza no lo son, y que por ende, no representan trato discriminatorio alguno, ni quebranto del principio de igualdad constitucional. IV.- Ampliando conceptos, la denominada "igualdad jurídica general", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema, así como la igualdad jurídica en el trabajo contemplada en el artículo 68 de la Carta Magna, permea todos los conceptos de equiparación que sea dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, y así, por esa disposición base, principios, doctrina y jurisprudencia que la informan; la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, JIMÉNEZ GLUCK al respecto ha manifestado: "...En Europa, la determinación de la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

constitucionalidad de la diferenciación se deduce de la existencia de una justificación objetiva y razonable de la misma; objetividad y razonabilidad que se determinan básicamente en función de los parámetros "finalidad constitucionalmente aceptada de la distinción" y "proporcionalidad". Como señala el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: "la igualdad de trato queda violada cuando la distinción carece de justificación objetiva y razonable. La existencia de una justificación semejante debe apreciarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada, en atención a los principios que generalmente prevalecen en las sociedades democráticas. Una diferencia de trato en el ejercicio de un derecho consagrado por el Convenio, sólo debe perseguir una finalidad legítima. El artículo 14 (que consagra el principio de igualdad), se ve también violado cuando resulta claramente que no existe una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. (JIMÉNEZ GLUCK David. Una Manifestación Polémica del Principio de Igualdad. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 1999, p.p. 35 y s.s.). En España, según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, no es contraria al principio de igualdad, la diferencia de trato que se base en una desigualdad de los hechos que se comparan y una finalidad razonable de la medida, siempre que el supuesto de hecho guarde una coherencia interna en todos sus elementos (desigualdad fáctica, finalidad y diferencia de trato), y todo ello esté sometido a los parámetros de la proporcionalidad. Como viene a resumir muy acertadamente este Tribunal en su STC 75/1983, "(...) para que las diferenciaciones normativas puedan considerarse no discriminatorias resulta indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptado, cuya exigencia debe aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo estar presente para ello una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida, y de situaciones distintas que sea procedente diferenciar y tratar desigualmente, siempre que su

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

acuerdo vaya contra los derechos y libertades protegidos". Es decir, ante una diferenciación, el Tribunal Constitucional realiza un juicio de igualdad para determinar si estamos ante una discriminación o ante una diferenciación objetiva y razonable, juicio de igualdad que constituye pilar básico de la aplicación del artículo 14. Si la situación de hecho en conflicto y el término de comparación son idénticos, de entrada, existe discriminación. Si se llega a la conclusión de que son diferentes, puede haber la diferenciación. Pero esto sólo es una posibilidad, porque además ha de concurrir: 1) una finalidad razonable (es decir, que no contraríe el sistema de valores constitucionales), de la medida diferenciadora; 2) una congruencia entre esta finalidad, la diferencia de la situación de hecho y el trato desigual; y 3) una proporcionalidad entre la consecuencia jurídica que se deriva del trato diferenciador y la finalidad perseguida. (en igual sentido ver la sentencia de ese mismo Tribunal No 96/1997 del 19 de mayo de 1997). Por su parte, en nuestro ordenamiento, la Sala Constitucional al referirse sobre el tema donde, en ciertas circunstancias las condiciones laborales no resultan iguales (idénticas, para decirlo claramente), expresó: "...Por otra parte, con fundamento, en el artículo 57 de la Constitución, se aduce discriminación respecto del salario. Sin embargo, esta norma no resulta aplicable al caso, no sólo por tratarse de situaciones diferentes, conforme lo dicho, sino porque además, tampoco ha quedado demostrado que entre los accionantes y demás funcionarios reubicados, existan "idénticas condiciones de eficiencia"...". (Ver voto No 3333-92 de las 17:15 horas del 4 de noviembre de 1992.)". "...El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente, una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero

además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley, no puede implicar una igualdad material o igualdad económica, real y efectiva...". Voto No 2568 de las 11:48 horas del 4 de junio de 1993. V.- Otro de los argumentos expuestos en el recurso, es la inaplicabilidad de la Ley 6801 del 25 de agosto de 1982. Este extremo del recurso debe ser rechazado, toda vez, que al no cumplir los actores, con los requisitos estipulados por la ley, para concederles el pluse correspondiente al riesgo solicitado; el Consejo Superior, aplicando al caso concreto la norma antes citada, rechaza el reclamo interpuesto por improcedente. Por lo tanto, no hubo inaplicabilidad de la ley, sino un rechazó del reclamo de los actores en virtud de no cumplir con los requisitos estipulados en la ley, para efectos del otorgamiento de lo solicitado. No se demostró en el proceso, que los actores estuvieran realizando tareas idénticas a las ejecutadas por otros funcionarios judiciales que disfrutaban del derecho reclamado en la acción."

Salario, equiparación de acuerdo con requisitos y labores desempeñadas

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁰

Una cosa es la formación académica media y otra la universitaria, lo que, unido a la ineludible correlación entre esa capacitación y los servicios prestados, evidencia una notable diferencia en lo

que a requisitos concierne [...]. En consecuencia, si las funciones desempeñadas por quienes ocupan el cargo de [...] y las de [...] no son iguales, como tampoco lo son sus responsabilidades y requisitos académicos y de servicio, no puede pretenderse, fundadamente, un trato salarial idéntico para unos y otros, al amparo de lo que disponen [artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política, 197 del Código de Trabajo] (véanse sobre el particular, las sentencias de esta Sala Nos. 185 y 190, de las 9 y 10 horas y de las 9 horas, de los días 7 y 14 de agosto de 1992, respectivamente."

Imposibilidad de recibir la misma remuneración los jueces del tribunal de la inspección judicial con respecto a sus homólogos del tribunal de casación penal

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]¹¹

"II.- La sentencia que conoce este Tribunal en alzada, fue recurrida por el representante del Estado, quien formula los agravios contra dicho pronunciamiento, en el escrito de folios 262

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

a 265, los cuales se pueden resumir como sigue. Dice el apelante, que es claro, que no en todos los casos, en que se exigen los mismos requisitos, para acceder a dos o más cargos, se debe recibir la misma remuneración. El salario depende de las funciones de cada puesto y si estas son distintas, la remuneración debe ser diferente. Es un hecho irrefutable, que las funciones de los Jueces del Tribunal de Inspección Judicial y las de sus homólogos del Tribunal de Casación Penal, son radicalmente distintas y no existe norma o estudio técnico alguno, que disponga, que deban recibir la misma remuneración. Constan en autos tres estudios técnicos, de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, del Departamento de Personal, en donde se indica que el salario de los Jueces del Tribunal de Inspección debe mantenerse. Como consecuencia de lo anterior, se opone el recurrente a la condena de intereses y costas, como extremos accesorios y en su lugar solicita, se condene en costas a los demandantes. III.- Una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, por los integrantes de este Tribunal, se ha llegado a la conclusión, que los agravios deben ser atendidos, para modificar lo que viene dispuesto, por las razones, que de seguido se pasan a exponer. En primer lugar, debemos referirnos al principio de igualdad, en materia salarial, consagrado en el artículo 57 de la Constitución Política, que en lo que interesa dice. El salario será siempre igual para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia . De acuerdo con el precepto señalado, es difícil para este Tribunal entender, que los Jueces del Tribunal de Inspección Judicial, deben recibir el mismo salario, que los Jueces de Casación Penal, cuando las funciones que realizan son radicalmente diferentes. Entonces, si ni siquiera puede hablarse de igualdad de funciones, mucho menos, de idénticas condiciones de eficiencia. Aunque los accionantes han insistido, a través de todo el proceso, que los requisitos, para ocupar uno u otro puesto, sean los mismos, ello nos les da derecho al reclamo que pretenden. Por otro lado, no debemos olvidar, que nos encontramos en presencia de la función pública y ello requiere un análisis especial, que sin duda, impide

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

acoger la demanda planteada. Sobre este tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha tenido la oportunidad de pronunciarse y conviene en aras de la seguridad jurídica, hacer una breve reflexión a esa fuente de derecho, que sin duda nos ayuda en gran medida a aclarar el asunto. Nos referimos a la sentencia N° 25, de 9:40 hrs, de 23 de enero de 2004, que en lo conducente dijo. 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. Asimismo, en cuanto a las relaciones de empleo público -como lo es sin duda la que liga al actor con el Instituto de Desarrollo Agrario- esta Sala y la Constitucional, de manera reiterada han indicado que rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser no sólo distintos a los que rigen las relaciones de empleo privado; sino, inclusive,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

contrapuestos a éstos. Este tema ha sido ampliamente desarrollado, entre muchos otros, en los votos de la Sala Constitucional N°s. 1.696, de 15:30 hrs, de 21 de agosto de 1992; 4.788, de 8:48 hrs, de 30 de setiembre de 1993; 3.309, de 15:00 hrs, de 5 de julio de 1994; 6.095, de 9:18 hrs, de 18 de octubre de 1994; 3.125, de 16:24 hrs, de 14 de junio de 1995; 3.865, de 10:57 hrs, de 14 de julio de 1995; 3.089 de 15:00 hrs, de 12 de mayo de 1998 y, de esta Sala Segunda, entre las más recientes, en las sentencias N°s. 267, de 9:40 hrs, de 5 de junio; 381, de 10:10 hrs, de 31 de julio; 386, de 15:40 hrs, de 31 de julio; 406, de 11:00 hrs, de 16 de agosto; y, 492, de 10:00 hrs, de 4 de octubre, todas de 2002). En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, entre ellos de primacía de la realidad -o "la figura del contrato realidad" que, según el recurrente es la que debió aplicarse-, 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. Teniendo en cuenta la guía jurisprudencial transcrita, en el caso de los reclamantes, no sólo no existe una norma legal, que autorice el pago salarial en igualdad de condiciones, con los Juzgadores de Casación Penal, sino, que el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, contiene una disposición expresa, que

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

impide acoger el reclamo de los actores. En el último párrafo de ese artículo, se indica, que los Jueces de Casación devengarán un salario mayor, que los demás Jueces de Tribunal colegiado . Entiende este Despacho, que en esa expresión de Tribunal colegiado, se incluye al Tribunal de la Inspección, con lo cual, reiteramos, no sólo no existe norma, que faculte la equiparación salarial pretendida, sino, que existe una norma, que la impide. En otras palabras, los Jueces de Casación, son los únicos, que recibirán un salario mayor a los demás Jueces de los Tribunales colegiados. Agréguese a lo expuesto, que de aceptarse la tesis de los reclamantes, con el argumento de que para ocupar ese puesto, se exigen los mismos requisitos, no puede ser válido, porque en tal caso, los Jueces de Casación, deberían recibir un salario igual a los magistrados de la Corte, porque son los mismos requisitos, para ocupar ese cargo. Con lo anterior, se quiere dejar en evidencia, que la remuneración de un trabajador, no se fija esencialmente, por los requisitos exigidos, para desempeñar el cargo, sino, por las funciones que realiza, el grado de responsabilidad y otros aspectos, que establecen los expertos en recursos humanos, con base en estudios técnicos, seriamente elaborados. En el caso de marras, esos estudios fueron confeccionados, por el Departamento de Personal del Poder Judicial y en todos los casos, los resultados fueron adversos a los demandantes. De tal manera, que este Tribunal, con el respeto, que se merece el fallo de primera instancia, no encuentra ninguna razón jurídica, para acoger la demanda planteada. Por ende, se debe revocar ese pronunciamiento, para declarar sin lugar la acción en todos sus extremos y acoger las excepciones de falta de derecho y sine actione agit, opuestas por el demandado. "

Principio de igualdad de trato al trabajador ,pago a partir del inicio de la ilegítima desigualdad de trato

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹²

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"I. RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: En primer término, se reclama errónea apreciación de la prueba y falta de apreciación, en su totalidad, en la medida en que se ordena que, a los actores, se les pague la disponibilidad en igual forma que es pagada a los demás médicos, incluyéndolos así en el convenio suscrito con los neurocirujanos; a pesar de que ellos no lo son, obligando a la accionada, a algo que resulta materialmente imposible. De la transcripción del Voto N° 1055-93, de la Sala Constitucional -Considerando IV-, extrae el recurrente la conclusión de que, ese Organismo, nunca ordenó que se incluyera al recurrente dentro del convenio de los neurocirujanos, porque no lo era. II. Que el Arreglo Conciliatorio suscrito entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la Unión Médica Nacional, vigente por dos años, desde su firma, el día 17 de noviembre de 1992, reafirmó el principio de "igualdad laboral", resultante de los numerales 33, 57 y 68 de la Constitución Política. El sub-exámine, se refiere concretamente al régimen de disponibilidad que cubre a un grupo de Profesionales en Ciencias Médicas, al servicio del ente accionado. De conformidad con el artículo 73, del instrumento colectivo citado, "se entiende por disponibilidad médica la labor que realiza un médico fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar localizable y disponible para la atención de emergencias y por una remuneración especial". De la misma forma, se convino, conforme al texto del numeral 75, que "la jornada de disponibilidad comienza inmediatamente después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo del Centro Asistencial y se prolongará hasta el día siguiente a las 7 horas. Los días sábados, domingos y feriados será de las 7 horas a las 19 horas y de las 19 horas a las 7 horas del día siguiente, o de las 7 horas a las 7 horas del día siguiente de común acuerdo entre las partes...". Finalmente, en el precepto 84, a su vez, se reguló el monto a pagar a los especialistas, así: "Las labores que el médico realice en disponibilidad, deberán pagarse de la siguiente forma: 1. POR ESTAR DISPONIBLE: A) Por estar disponible de lunes a viernes, se

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

pagará un tres por ciento del salario base del G-2. B) Por estar disponible los días sábados, domingos y feriados se pagará un cinco por ciento sobre el salario base del G-2. 2. POR HORA EFECTIVAMENTE LABORADA: Por cada hora efectivamente laborada, sin importar el día y la hora en que se haga, el médico especialista devengará un tres por ciento del salario del G-2". Esas disposiciones recogían los criterios vigentes en el año mil novecientos noventa y uno, según se desprende de los documentos que corren de folios 63 a 77, 94 y 95, y que fueron ampliados en mil novecientos noventa y cuatro, al ser aprobadas las "Normas para la Prestación y el Pago de Disponibilidades para Profesionales en Medicina Humana" -artículo 40, de la sesión N° 6816, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el 7 de abril de 1994; según consta en el documento visible de folios 196 a 202-. El marco jurídico reseñado, que constituye fuente de derecho dentro del ente demandado, no establece y mucho menos justifica, ningún trato particular respecto de los neurocirujanos -privilegio discriminatorio respecto de otros especialistas-, de ahí que la justificación que encuentra la Sala, para la suscripción del "Convenio para pago de disponibilidades en la especialidad de Neurocirugía Hospitales Nacionales", en cuya cláusula décimo tercera, se acordó que "a partir del 1° de julio 91, la Caja Costarricense de Seguro Social, pagará a cada neurocirujano firmante la suma de ₡13,675.25 (trece mil seiscientos setenta y cinco colones 25/100) por día, por estar disponible y atender las emergencias que se presenten en el centro Asistencial donde le corresponda brindar el servicio..." -véase el folio 70-, es la misma señalada por la Sala Constitucional, en su Voto N° 1055-93, de las 14:42 horas del 25 de febrero de 1993, a saber: "I. ... que ante la amenaza de una renuncia colectiva de los médicos especialistas en neurocirugía, esa institución firmó con un grupo de éstos el "Convenio para el pago de disponibilidad en la especialidad de neurocirugía -hospitales nacionales-", en San José, el 9 de julio de 1991, convenio que, en lo fundamental, estableció un sistema de pago de la disponibilidad de dichos

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

especialistas -disponibilidad consistente, al tenor de ese mismo convenio, en "estar disponible y atender las emergencias que se presenten fuera de (la) jornada ordinaria de trabajo"- que establece en trece mil seiscientos setenta y cinco colones con veinticinco céntimos diarios la suma fija a pagar desde el 1º de julio de 1991 por ese concepto, monto ajustable posteriormente...". Vale acotar que, en el documento que obra a folios 129 y 130, quedó evidenciado el procedimiento para establecer la aludida suma, mecanismo ese que también se destacó a folios 61 y 62, con ocasión del reajuste practicado con motivo del incremento salarial, vigente a partir del 1º de enero de 1993. Al efecto, la representación judicial de la demandada, ha venido sosteniendo que "... en el caso de los neurocirujanos se estableció un mecanismo según el cual se presume un número determinado de horas como trabajo efectivo, con base en criterios estadísticos y por razones de economía administrativa para facilitar el cálculo de la remuneración..." -véase el folio 16- (el subrayado es nuestro). Aún más, esa misma representación, señaló que "lo que se discute es si la institución puede o no puede en base a elementos estadísticos, establecer condiciones especiales para grupos determinados de profesionales" -folio 52-, lo que conduce a la siguiente interrogante: ¿cuál es la razón de establecer diferencias, en la remuneración, respecto de grupos profesionales que laboran para un mismo patrono y tienen igual categoría salarial -especialistas-? No hay una respuesta respaldada con criterios técnicos y jurídicamente sólidos; pues, respecto de unos, se establece la presunción de que laboran durante el período de disponibilidad, "considerándose para ello la imprescindible necesidad de tener médicos neurocirujanos para atender la población que requiere de sus servicios en horas fuera de las jornadas tradicionales..." -folio 86; pero, estima la Sala, igual necesidad ha de darse de que, en el Hospital de Niños, se pueda contar con médicos especialistas en cuidados intensivos pediátricos, bajo ese régimen de disponibilidad; a quienes, sin embargo, no se les paga lo mismo, a pesar de que se afirme que sí,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

por un lado, por estar en disposición de recibir llamadas y, por aparte, por el tiempo efectivamente empleado en la atención de cada caso -sin presunción de por medio-. Evidentemente, los resultados económicos en uno y otro caso no son los mismos, toda vez que "... los demás especialistas, en el evento de ser llamados a prestar el servicio en el área de su especialidad, se les paga el mismo como tiempo extraordinario; en el caso de los especialistas, en neurocirugía, se les paga disponibilidad, pero por virtud del convenio se les incorpora, a su remuneración salarial, un mínimo de ocho horas diarias de trabajo efectivo, con fundamento en un factor estadístico, que se tuvo en cuenta, en su momento, ante la amenaza de una renuncia colectiva ... y para facilitar la retribución de esos especialistas quienes por la naturaleza de su especialidad están sujetos a una altísima demanda de sus servicios por parte de los pacientes asegurados..." (folio 87); lo anterior significa que, los primeros si prestan sus servicios de manera real y efectiva, reciben el pago de la disponibilidad, mientras que los segundos, se presume ese servicio efectivo, aunque no se de, recibiendo en todos los casos el pago de la disponibilidad. De ahí, entonces, los resultados que refleja la certificación que corre de folio 57 al 60, respecto de la remuneración de los aquí actores, en cuanto al pago por días de disponibilidad; pues, a los neurocirujanos los cobija la presunción de que laboran disponibilidad, por un mínimo de 8 horas diarias, mientras que a los médicos de la U.C.I. se les reconoce la disponibilidad efectiva, pero a través del pago de horas extra por disponibilidad. Así las cosas, es cierto lo que afirma la propia representación de la demandada, al folio 16, de que "... si un especialista de otra rama trabaja efectivamente, durante su disponibilidad, el mismo número de horas que presuntivamente se ha establecido para el neurocirujano, entonces recibirá exactamente lo mismo que éste y si trabaja más recibirá más. La diferencia estará siempre en relación con el trabajo efectivo..." (el subrayado es nuestro). Aquí cabe, reproducir lo expuesto por la Sala Constitucional, en el voto de marras, en cuanto expresó: "II.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

De lo expuesto en el considerando precedente se deduce que la entidad contra la que se recurre implantó dos modalidades de pago de la llamada "disponibilidad", que, en el caso de los neurocirujanos, tiene como consecuencia el reconocimiento de una suma diaria fija, que resulta, según la Caja, de la aplicación de un factor estadístico", y que exonera, en consecuencia, de constatar caso por caso el tiempo extraordinario de trabajo efectivamente realizado. Para las demás especialidades, la modalidad de pago es diferente, sobre todo porque se basa, ya no en la apreciación de aquel "factor", sino en la contabilidad del trabajo efectivamente realizado, que, en consecuencia, ha de ser necesariamente comprobado. Esta diversidad de modalidades, además, tiene su origen en un convenio al que la Caja llegó en vista de la "amenaza de una renuncia colectiva" de los especialistas en neurocirugía, y produce consecuencias significativas y diferentes en la remuneración de los médicos especialistas, en la apreciación, cuantificación y pago del "trabajo efectivamente realizado" durante los

períodos de disponibilidad y en las obligaciones de unos especialistas y otros -específicamente en cuanto a la comprobación y control de esa clase de trabajo-. III. La diversa modalidad de pago, con las consecuencias que se echan de ver en lo que antecede, implica un trato jurídico diferente para profesionales que -puesto que no se ha demostrado otra cosa- como tales se hallan en pareja situación. La Caja no ha logrado demostrar que esa diversidad de trato se justifique en motivaciones razonables: por el contrario, admite que la explicación del hecho se encuentra en la necesidad de llegar a un convenio con los especialistas en neurocirugía que amenazaron con renunciar colectivamente. Esta necesidad ha de presumirse que era imperiosa para proteger la vida y la salud de los pacientes a los que la Caja destina sus servicios; pero el riesgo gravísimo al que, según se sigue de lo informado por la institución, expusieron algunos médicos a los destinatarios de esos servicios, no da base suficiente para entender que las consecuencias que resultó de todo ello -un trato

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

convencional objetivamente más favorable para los neurocirujanos-sea compatible con el principio de igualdad que se expresa en diversas normas constitucionales... IV. Por consiguiente, debe la Caja Costarricense de Seguro Social restablecer, en el caso particular que aquí se ventila y en general, la integridad del principio constitucional citado al final del considerando anterior. Esto implica, naturalmente, aplicar una misma modalidad de pago de la denominada "disponibilidad" a los médicos especialistas, salvaguardando, al hacerlo, los derechos que todos o algunos de ellos hubieren adquirido antes de la presente resolución, sobre todo como resultado de la aplicación de la modalidad de pago más favorable. A todo lo cual conviene agregar que, evidentemente, la homogeneidad de trato de que aquí se habla no necesariamente ha de entenderse en el sentido de pagar la misma suma a todos y cada uno de los médicos especialistas: en efecto, la diversa ocupación efectiva de éstos, por ejemplo, puede aparejar salarios distintos en cada caso". III. De otra parte y, precisamente, sobre la consabida "igualdad laboral", esta Sala se expresó así: "Ampliando conceptos, la denominada "igualdad jurídica general", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema, así como la igualdad jurídica en el trabajo contemplada en el artículo 68 de la Carta Magna, permea todos los conceptos de equiparación que se dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo y así, por esa disposición base -principios, doctrina y jurisprudencia que la informan-, la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, el autor Rubén Hernández Valle, en su obra "Libertades Públicas en Costa Rica", ha señalado, sobre ese tema de la Igualdad, lo siguiente: "Igualdad significa que varias personas en número indeterminado, que se encuentran en una misma situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares de las mismas

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

obligaciones y derechos que dimanar de ese estado. Ahora bien, respecto del Estado la garantía de igualdad se traduce en el derecho subjetivo público que tienen los administrados, colocados en una misma situación, de ser tratados igualitariamente por las autoridades gubernativas, sin que éstas puedan atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, situación económica en que se encuentren, etc. Del anterior concepto se deduce que el gobernado tiene derecho subjetivo público de exigirle al Estado el respeto por esa situación negativa en que se manifiesta la igualdad como garantía individual, consistente en la ausencia de diferencias y distinciones frente a los demás sujetos desde un punto de vista estrictamente humano. El Estado, por su parte, tiene la obligación correlativa de considerar a todos los administrados, bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, situados en un mismo plano, sin atribuir distinciones ni diferencias por concepto de razas, religión, status económico, etc. La igualdad ante la ley es un principio general que condiciona todo el ordenamiento en su estructura objetiva. Es decir, dicho principio prohíbe que la ley emane una disciplina que, directa o indirectamente, dé vida a una disparidad de tratamiento no justificada a situaciones jurídicas semejantes, independientemente de la naturaleza y de la calificación de los sujetos a los cuales se refiere. Por ello a situaciones diversas se deben aplicar regulaciones diversas. No obstante, la valoración de la diversidad de las situaciones corresponde realizarla exclusivamente al legislador, salvo que esa valoración resulte arbitraria o contraria a otros preceptos constitucionales. Por ello, la ley debe asegurarle a cada uno igualdad de tratamiento, siempre que sean iguales las condiciones subjetivas y objetivas a las cuales se refiere la norma en su aplicación. De donde se deduce que el principio de igualdad se viola cada vez que una ley, sin un motivo racional, otorga un tratamiento diverso a los gobernados que se encuentran en situaciones iguales. Es decir, las reglas o regulaciones tienen que ser idénticas para la misma categoría de administrados o para

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

situaciones análogas, ya que el principio en cuestión significa igualdad del número y de la naturaleza de las situaciones jurídicas de todos los administrados: igualdad de derechos, de obligaciones, de poderes... Nuestra propia Corte Plena, en una de sus felices resoluciones, ha definido el principio en cuestión en forma nítida al decir lo siguiente: "El principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho propiamente a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga distinciones entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica, o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales". (Véase las páginas 170 y 171). Se pretende una "igualación" y no una igualdad y resulta claro que las condiciones laborales no resultan "iguales" (idénticas, para decirlo claramente). Precisamente, en ese sentido, la Sala Constitucional se manifestó de la siguiente forma: "... Por otra parte, con fundamento en el artículo 57 de la Constitución, se aduce discriminación respecto del salario. Sin embargo, esta norma no resulta aplicable al caso, no solo por tratarse de situaciones diferentes, conforme lo dicho, sino porque además, tampoco ha quedado demostrado que entre los accionantes y los demás funcionarios reubicados, existan "idénticas condiciones de eficiencia". Voto No. 3333-92, de las 17:15 horas del 4 de noviembre de 1992. "... El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, solo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva...". Voto N° 2568, de las 11:48 horas del 4 de junio de 1993". IV. De todo lo expuesto, se colige que la Institución demandada, debe aplicar una misma modalidad de pago de la denominada "disponibilidad" a los médicos especialistas, sin perjuicio de que pueda pagar sumas diferentes, a partir de un mínimo ya fijado y en la medida en que la diversa ocupación efectiva de los servicios de éstos, se compruebe y se permita. De tal suerte, entonces, que los actores llevan razón en sus pretensiones y los reparos de la representación demandada, carecen tanto de asidero fáctico como de fundamento jurídico. V. Seguidamente, se objeta lo que el fallo de segunda instancia dispuso, respecto de la vigencia del pago, trayendo el recurrente a colación, la aplicación de las "Normas para la Prestación y el Pago de Disponibilidades para Profesionales en Medicina Humana", de que se dio cuenta líneas atrás y argumentando que, esa normativa, les resulta de aplicación a los petentes; amén de que, incorporarlos en el convenio de los neurocirujanos, implica crear una desigualdad absoluta con relación a todos aquellos médicos a quienes se les paga la disponibilidad, conforme a las otras normas ya indicadas. Sobre el particular, estima la Sala que, el recurrente, tampoco lleva razón, en la medida en que el pago retroactivo dispuesto, es una consecuencia inmediata y directa, de la ilegitimidad del trato diferenciado, nacido del convenio suscrito con los neurocirujanos; máxime si, con anterioridad -esto es, antes del 1° de julio de 1991-, el régimen de pago que se venía aplicando, implicaba el obligado trato uniforme para todos -los especialistas, al menos-, según se colige del documento que

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

corre a folios 63 y 64-. De ahí que, tal y como lo expuso la propia Sala Constitucional, debe restituirse a los demandantes en el pleno goce de sus derechos, a partir del mismo momento en que dio inicio la ilegítima desigualdad de trato. En ese mismo orden de ideas, no resulta inapropiada la cita que hizo el Tribunal Superior de Trabajo, del Voto N° 606, de las 10:54 horas del 28 de enero de 1994, de la Sala Constitucional, en cuanto la misma resaltó la discriminación que se operó en perjuicio de un grupo de Profesionales en Ciencias Médicas también al servicio de la demandada. VI. Finalmente, la Sala ha tenido a la vista el voto N° 2878-92, de las 8:30 horas del 11 de setiembre de 1992, de la Sala Constitucional, en el que, por simple mayoría, se declaró sin lugar el recurso de amparo que interpusieron los accionantes, ante aquella jurisdicción especializada. Prima facie, es necesario, advertir que éste fue rechazado, fundamentalmente, con base en que el derecho que le asistía a los promoventes se encontraba prescrito. Al respecto dice: "... se desprende que la solicitud que los recurrentes presentaron ante la Gerencia Médica de la Caja Costarricense del Seguro Social el seis de agosto del año pasado no es una petición sino un reclamo administrativo de índole laboral que la recurrida debió resolver en el término de quince días (artículo 395 inciso a) del Código de Trabajo). Como dentro de los dos meses siguientes al día de vencimiento de ese plazo es que cabía la presentación del amparo -y no en la fecha en que se hizo- de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 35 y 36 de la Ley de Jurisdicción Constitucional la posible violación que se reclama -por falta de pronunciamiento dentro del plazo en que debió hacerse- debe tenerse por consentida y prescrito el amparo. Lo mismo cabe considerar respecto a la reiteración de su gestión de octubre último ante la Junta Directiva de la Caja -que en todo caso no tiene la virtud de reabrir aquel plazo-...", "Por Tanto: Se declara sin lugar el recurso y prescrito el amparo". Nótese que el artículo 36 de la Ley de Jurisdicción Constitucional es claro en señalar que pese a declararse un recurso de amparo prescrito, su promovente siempre podrá impugnar el acto o actuación en otra

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

vía: "La prescripción del amparo, por no haberse interpuesto en tiempo, no será obstáculo para impugnar el acto o la actuación en otra vía, si fuere posible hacerlo conforme con la ley". Al tenor de lo expuesto, queda entonces expedita la vía ordinaria laboral, como lo hicieron los actores, para tratar de impugnar la actuación de sus patronos, la Caja Costarricense de Seguro Social; lo cual permite, ahora y a esta Sala, su conocimiento. A mayor abundamiento, el caso del Doctor Houed Vega -Voto posterior N° 1055-93, de las 14:42 horas, del 25 de febrero de 1993-, es de aplicación en el sub-júdice, no solamente por resultar de data más reciente, sino también por encontrarse apegado a una recta interpretación y a una capilar aplicación del principio constitucional de igualdad jurídica, en sus alcances laborales; en la medida en que, el trato diferenciado impuesto, no llegó a tener un fundamento razonable que lo amparara, siendo así también violatorio de los principios generales del Derecho Constitucional, de la razonabilidad y de la proporcionalidad. VII. En mérito de lo expuesto, se debe mantener lo resuelto en segunda instancia; inclusive la condenatoria en costas, dispuesta contra la institución demandada, por apegarse al mérito de los autos y al Derecho aplicable; máxime que no existen argumentos suficientes para considerar, al recurrente, como litigante de buena fe."

Diferencia salarial discriminatoria establecida en norma convencional con respecto a los estibadores que realizan las labores de manera ocasional

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹³

"III.- Para la parte demandada al actor se le contrató como

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajador ocasional, cuando se requiere reforzar en labores de carga y descarga de buques, dependiendo de la necesidad de los servicios así como para sustituir al personal. Agregó que de conformidad con el artículo 75 de la Convención Colectiva, los trabajadores ocasionales no tienen derecho al sobresueldo y agrega: "... si bien existe renglón (sic) conocido como sobresueldo, éste en realidad es el salario base del trabajador fijo, por lo cual, este aspecto no afecta en nada al actor, a quien se le paga por la labor que ha realizado, tampoco se le rebaja al trabajador fijo, en vista de que lo percibe aún cuando no labora" (ver contestación de la demanda en folios 15 a 20). Según se desprende de la fotocopia certificada de folio 22, la mencionada norma convencional expresamente dispone: "El INCOP mantendrá una lista de 100 integrantes de estibadores ocasionales. Estos estibadores no devengarán el salario como sobresueldo (salario básico), hasta no ser ascendidos a Agregados Fijos de Muelle, igualmente este personal se tomará en cuenta para llenar plazas de estibadores vacantes en almacenes y patios. La lista de agregados fijos se integrará de los trabajadores más viejos o de mayor antigüedad de estar como ocasionales y que reúnan la idoneidad para ocupar el puesto ...". De la certificación de folio 23 se deduce que el actor no estaba nombrado en un puesto fijo en el Instituto demandado, con quien se vinculó realizando labores de carga y descarga desde octubre del 2001, mes en que se laboró 27 días y luego: 9 días en noviembre y 10 días en diciembre de ese año. Por su parte, en el año 2002 trabajó: 10 días en enero y 10 días en febrero; 12 días en marzo; 5 días en abril; 22 días en mayo; 6 días en junio; 2 días en agosto; 15 días en setiembre; 18 días en octubre; 11 días en noviembre y; 22 días en diciembre. Por último, consta que prestó servicios en el 2003: 11 días en enero; 16 días en febrero; 27 días en marzo; 11 días en abril; 14 días en mayo; 10 días en junio y; 20 días en julio. El numeral 62 de la Constitución Política les reconoce fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se firmen entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajadores, legalmente organizados, con lo que se configuran como fuente de Derecho. En ese mismo sentido está contemplado en el numeral 54 del Código de Trabajo. La Sala Constitucional, mediante el Voto N° 4453 de las 14:56 horas, del 24 de mayo del 2000, resolvió una consulta de constitucionalidad planteada por esta otra Sala, acerca de si las convenciones colectivas suscritas en el ámbito del Sector Público se oponen o no al texto constitucional, así: "Se evacúa 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 (...)". Al resolverse una gestión de adición y/o aclaración respecto de ese fallo, por resolución N° 9690, de las 15:01 horas, del 1° de noviembre del 2000, se dijo: "Lo que sí debe hacer la Asociación, es tomar nota que en último caso, la Sala no ha declarado inconstitucionales las convenciones

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

colectivas de algún conjunto definido de instituciones del Estado; esto es, por ejemplo, no ha dicho que no se puedan celebrar convenciones colectivas en las municipalidades o en las universidades. Por el contrario, la sentencia es sumamente clara y no requiere de profundizar en sus conceptos para comprender su tenor, de que hay servidores públicos a los que les está vedada la vía del derecho colectivo de trabajo y que determinar quiénes son esos servidores, es labor que le corresponde a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y en última instancia, a los jueces encargados de juzgar las controversias que sobre esta materia surjan (...). Una reflexión final: en la sentencia lo que la Sala expresa es que es posible, en todos y cualesquiera de los entes públicos calificados como empresas o servicios económicos del Estado, que se celebren convenciones colectivas, a reserva de que las personas que queden protegidas por ellas, no tengan el impedimento de origen constitucional que impide a los servidores que participan en la gestión administrativa de celebrar convenciones colectivas. Así en la letra A de la parte dispositiva de la sentencia, se indica que son inconstitucionales las convenciones colectivas, cuando las celebran o quedan protegidas por sus disposiciones, personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública. A contrario sensu, no lo son, cuando el personal tiene una relación regulada por el Derecho común (letra B). En este marco básico de la sentencia, debe entenderse por lógica jurídica y porque ha sido redactado el punto con la intención de ser claro, que ambos extremos son parte de la misma conclusión, siendo una de ellas el anverso y la otra el reverso de la medalla. Una misma convención colectiva en el sector público, puede ser, a la vez, constitucional para quienes tienen una relación de trabajo regulada por el Derecho Común, e inconstitucional, para quienes la tienen regulada por el Derecho Público. ¿ Quiénes forman parte de uno y otro sector ? Eso lo decidirá la propia administración o en su caso el juez (letra D). Y la letra C de la parte dispositiva del fallo, se refiere a las convenciones colectivas que han venido

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

surtiendo efectos desde mil novecientos setenta y nueve y que no son incompatibles con la doctrina que ahora expone la sentencia. ¿Cuáles lo son ?. También le corresponde a la administración, incluyendo a los órganos constitucionales de control, decidirlo y en última instancia al juez que conozca de las discusiones que se produzcan con motivo de la determinación final que se haga en sede administrativa.". Con independencia de que lo dispuesto en esos fallos afecte la situación sometida a análisis, la verdad es que en uno u otro caso, la norma convencional citada no puede invocarse a efecto de desconocer el derecho pretendido por el demandante. En este asunto, lo que se debe desentrañar es si existe un trato discriminatorio en el reconocimiento salarial de los estibadores que no son fijos respecto de los que sí lo son. Si la respuesta es positiva, aún cuando la convención colectiva establezca lo contrario, debería desaplicarse en procura de la tutela y restablecimiento del afectado en sus derechos; por cuanto un convenio colectivo no puede dejar sin efecto normas de carácter imperativo o prohibitivo, dentro de ellas las de orden público, como lo es el Código de Trabajo, lo que sí puede ampliar es la cobertura de los derechos otorgados a los trabajadores por disposiciones con ese carácter, toda vez que su fin inmediato es la revisión del contenido mínimo de los mismos, con el objeto de mejorarlo o de superarlo. La Sala Constitucional en su Voto número 1355, de las 12:18 horas, del 22 de marzo de 1996, sobre el contenido del instrumento colectivo, manifestó que la convención colectiva tiene como objeto regular, entre otros, las condiciones a que deben sujetarse las relaciones individuales de trabajo, concluyendo que puede ser materia de una convención colectiva, todo lo que podría serlo en un contrato de trabajo individual; es decir, tienen como fin inmediato la revisión, inter partes y con el carácter de ley, del contenido mínimo de los beneficios legales que ordenan las relaciones laborales, todo ello con el objeto de mejorar o de superar ese mínimo esencial . En ese orden de ideas también señala que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias (artículo 129 de la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Constitución Política); debiendo ajustarse a las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo, quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público (sobre el tema también se pueden consultar los votos números 7085, de las 11:54 horas, del 2 de octubre de 1998 y 11946, de las 15:51 horas, del 21 de noviembre del 2001). En ese mismo sentido, esta otra Sala ha dispuesto que las cláusulas de una convención colectiva se imponen a sus destinatarios, como reglas de orden público, siendo imposible, para ellos, su derogación singular pero que para que ese efecto se produzca, su contenido debió elaborarse respetando los límites legales; por lo que un convenio colectivo no puede dejar sin efecto normas de carácter imperativo o prohibitivo,

como las de orden público (ver, sobre el tema, los Votos números 119, de las 9:30 horas, del 13 de junio de 1997; 30, de las 8:40 horas, del 30 de enero de 1998 y 108 de las 9:40 horas del 12 de marzo del 2003).- IV.- El numeral 57 de la Constitución Política, en lo que interesa dispone: "... El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia ...". Esa norma armoniza con el artículo 167 del Código de Trabajo que reza: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo./A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, como las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor diaria.". Respecto de esas normas, la Sala Constitucional en el Voto número 1478, de las 11:08 horas, del 13 de febrero del 2004, reiteró las consideraciones externadas en su resolución número 4883 de las 12:54 horas, del 22 de agosto de 1997, así: "... este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994). Así se aprecia en el siguiente extracto: "El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable . Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha . Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva." (Sentencia número 6832-95 de 16:15 horas del 13 de diciembre de 1995)." (lo evidenciado es nuestro). Ahora bien, también ese órgano constitucional se ha ocupado del tema, específicamente para el caso de los trabajadores interinos, es decir, que no son contratados para realizar labores en forma permanente o fija. En ese sentido, en el Voto número 4846 de las

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

16:24 horas del 22 de junio de 1999 dio cuenta que esa Sala ha venido delineando claramente una política de asimilación entre los funcionarios interinos y propietarios. En ese mismo pronunciamiento, se citó otro antecedente, el número 4845 de esa misma fecha, en el cual se indicó que la Constitución Política exige la aplicación de políticas de empleo no discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en su empleo, por cuanto todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, por lo que toda aquella disposición legislativa o ejecutiva que contravenga este derecho fundamental, es abiertamente inconstitucional, pues el derecho al trabajo y a un salario justo es considerado como un derecho inherente al hombre. También señaló que ya se ha pronunciado en diversos asuntos que ciertas prácticas o normas jurídicas que crean diferencias entre empleados de una misma institución solamente por su condición de servidores interinos, quebrantan el principio de igualdad, por lo que, les ha reconocido ciertos derechos con la finalidad de garantizarles una mayor seguridad e igualdad en el ámbito laboral frente a los servidores propietarios, indistintamente del sector en que se desenvuelvan y del tiempo que dure la provisionalidad de su nombramiento. Consideró que se ha resuelto así dado que esas distinciones eran inconstitucionales por no relacionarse con lo que constituye la esencia de la diferenciación entre el servidor interino y el propietario. Siguiendo con esa misma cita indicó: "...Expresado en otros términos, la norma en cuestión carece de razonabilidad y proporcionalidad, en tanto establece que para poder aspirar al pago de los denominados pluses salariales, el servidor debe tener la propiedad del puesto, con lo que se olvida que independientemente de la condición que ostenten (interina o en propiedad), su condición laboral frente al cargo que desempeñan es similar, por lo cual, deben tener las mismas posibilidades para disfrutar del pago por concepto de prohibición o dedicación exclusiva, entre otros pluses, que ofrece el mismo cargo, de modo que la distinción hecha por la norma en discusión carece de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

validez y sustento. A mayor abundamiento, no se aprecian valoraciones objetivas, que justifiquen tal distinción, por lo que estamos al frente de una norma meramente conculcadora del derecho fundamental a la igualdad del servidor interino frente al propietario y que induce a la Administración a actos arbitrarios y evidentemente inconstitucionales, con infracción del principio de igualdad y razonabilidad que rige los actos emanados de entes públicos.-" Los criterios externados en ese pronunciamiento fueron reiterados, en el Voto de la Sala Constitucional número 648, de las 16:45 horas, del 24 de enero del 2001. En consecuencia, no es ni legal ni constitucionalmente admisible establecer diferencias entre empleados del mismo demandado, basadas exclusivamente en lo precario del nombramiento, o sea, por su condición de servidor interino u ocasional.- V.- Analizado el caso concreto, no se desprende del expediente y ni siquiera ha sido invocado por la demandada un motivo verdaderamente razonable que justifique un pago desigual por sus servicios entre el estibador fijo y aquel contratado para hacer sustituciones; no cumpliéndose así con la exigencia que posibilite ese trato desigual a que se hizo alusión en los citados votos de la Sala Constitucional. Por los periodos en que el actor efectivamente realizó las labores de carga y descarga debió recibir la misma remuneración de aquellas personas que laboraban sin tener tal condición; es decir, se entiende que calculada en proporción a los días en que estuvo nombrado. En ese orden de ideas, al señor Abarca Quirós se le debe reconocer el denominado salario básico o sobresueldo reclamado; el cual, no consta que se pagara a los estibadores denominados fijos por causas adicionales a la prestación del servicio y mucho menos se desprende que esas causas no concurrieran en el caso de los empleados que no tuvieran específicamente aquella condición, particularmente en el demandante."

Quebranto por no cancelársele diferencias al ser trasladado a plaza con categoría superior dentro del poder judicial

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]¹⁴

“II .- En escrito de folio 84 a 87, se alza la parte demandada en contra de la sentencia N° 51, de las 10:03 hrs, de 24 de enero de 2006. En su líbello de expresión de agravios, en resumen, indica el apelante, que en el fallo aquí apelado, la Juez pierde de vista que una cosa es el traslado y otra es un estudio de reasignación de puesto. En efecto, la discusión no es solamente el traslado que se hiciera de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos del Departamento de Personal a la Sección de Delitos Económicos y Financieros del O.I.J., en la misma plaza y en la misma categoría Profesional 2, por lo que no se podía generar ningún incremento salarial, aunque pasara a desempeñar otras funciones, es decir, las correspondientes a la última de las secciones indicadas. Distinto hubiere sido que al actor se le hubiese trasladado a una plaza perteneciente a la Sección de Delitos Contables. Por ello fue que se hizo necesario el estudio de reasignación, que determinó que siendo Profesional 2, realiza en realidad funciones de Auditores Investigadores, sea, se determinó en su caso que las funciones y responsabilidades eran distintas de la naturaleza del trabajo de un Profesional 2, por lo que fue necesario reasignarlo a Profesional 3. Siendo ello así, y por ser indiscutible que se está ante una reasignación de puesto es de aplicación lo que disponen las directrices sobre las Políticas de Formulación y Ejecución Presupuestaria de Recursos Humanos del Poder Judicial , en especial lo que disponen los artículos 3 y 8 de dicho manual,

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

en el que el numeral 8 dispone: "Que las reasignaciones serán reconocidas a partir de la fecha en que el Consejo Superior aprueba en definitiva el informe técnico". Es claro, que el actor fue trasladado con su plaza de una sección a otra dentro del engranaje administrativo del Poder Judicial , y luego, por estimar que en su caso estaba operando un cambio permanente de tareas y responsabilidades, se gestionó el trámite de reasignación, que como se observó, sólo procede cuando esta variación tenga al menos seis meses de estarse presentando de manera permanente. De allí su reasignación a Profesional 3, y con ello un cambio de categoría. Es a partir de que se constata dicho cambio y se establece formalmente la reasignación de puesto, que es posible reconocer el salario y los pluses que solicita el demandante, pero nunca de manera retroactiva, pues no existe ningún fundamento para ello. Solicita se revoque la sentencia apelada, declarando sin lugar el cobro de las diferencias por los extremos pedidos por el actor, especialmente sobre las vacaciones, pues las disfrutó. III .- Sobre el fondo. Analizados los agravios invocados a la luz de la experiencia, la sana crítica, en conciencia, estima el Tribunal por unanimidad, que los alegatos expuestos no son atendibles. El Consejo Superior de Poder Judicial en Sesión N° 15-03, celebrada el 4 de marzo de 2003, en su artículo XXIV dispuso trasladar en propiedad al actor (Profesional 2) de la Sección de Valoración y Clasificación de Puestos del Departamento de Personal a la Sección de Delitos Económicos y Financieros del Organismo de Investigación Judicial (Profesional 3) a partir del 3 de marzo de 2003. Desde esa fecha al actor se le asignaron funciones de Auditor Investigador, tales como participar en allanamientos así como rendir informes y peritajes de las denuncias sometidas a su conocimiento; funciones que realizaban los otros auditores investigadores de dicha sección del Organismo de Investigación Judicial (Oficio N° 765-DEF-03, de fecha 3 de setiembre de 2003, de folio 5). Ante los cuestionamientos del actor, el Consejo Superior del Poder Judicial ordenó al Departamento de Personal rindiera un informe del caso en estudio. En oficio DH-236-2003 la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Sección de Clasificación y Valoración de Puestos con el visto bueno del Jefe del Departamento de Personal rindió informe, explicando, en resumen, que en la especie se había producido un traslado y no una reasignación de puestos. En Sesión N° 41-03, celebrada el 10 de junio de 2003, el Consejo Superior dispuso tener por rendido el informe. En Sesión N° 81-03, celebrada el 28 de octubre de 2003 el Consejo Superior ordenó la reasignación del actor de Profesional 2 de categoría 744 a Categoría 771 Profesional 3 y se acordó reconocer al actor el 20% por riesgo, disponibilidad y variación de jornada, a partir de que exista el contenido presupuestario para ello, de conformidad con lo que establece el artículo 5 de la Ley de Salarios del Poder Judicial. En esa oportunidad el Lic. Martínez salvó el voto y ordenó el pago de tales extremos desde la fecha del nombramiento, sea , 3 de marzo de 2003. IV .- De lo expuesto se concluye que, al actor se le trasladó del cargo de Profesional Dos de la Sección de Valoración y Clasificación de Puestos del Departamento de Personal a la Sección de Delitos Económicos del Organismo de Investigación Judicial, desde el 3 de marzo de 2003, fecha a partir de la cual realizó las mismas funciones que los otros Investigadores Auditores de dicha sección. Así se indica en el oficio N° 765-DEF-03, de fecha 3 de setiembre de 2003, suscrito por el Lic. Eliécer Leiva, Jefe de dicha sección y así se desprende de las declaraciones de los testigos Juan José Obregón Vega y Luis Fernando González Rojas. Al respecto el primer deponente dijo: "El actor llegó a laborar para la Sección citada, en el mes de marzo de dos mil tres y fue asignado a mi cargo, ya que yo tengo unas personas bajo mi supervisión, al ser Auditor Supervisor. Yo en ese momento era el encargado de la Unidad. Las funciones que se le encomendaron al actor, eran las mismas de cualquier persona que ingresa a ese Departamento, sea Auditor Investigador. No se cual era el puesto que el actor tenía, simplemente me lo pasan a mi y yo lo pongo a hacer las funciones que se le encomendaron al actor, eran las mismas funciones de cualquier persona que ingresa a ese departamento, sea Auditor Investigador. (...) Dado lo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

anterior, lo puse a hacer las funciones de Auditor Investigador." Don Luis Fernando González Rojas, compañero de Sección del actor relató: " Las funciones que se le pusieron a hacer al actor, eran de investigación y auditoría. El puesto se denomina Auditor Investigador. (...) Las labores que se le pusieron hacer al accionante eran igual a las que tenía un Auditor Investigador, varían dependiendo del caso. (...) El actor desde que ingresó se le dieron labores de Auditor Investigador, incluso laboró para el grupo del señor Juan José Obregón. Como se observa, desde que el actor inició labores en la Sección de Delitos Económicos del Organismo de Investigación Judicial, lo hizo como Auditor Investigador, desempeñando las mismas funciones que los otros compañeros investigadores de dicha sección, pero sin percibir el mismo salario de estos, pues a Luis Ríos se le canceló como Profesional 2 y no como Profesional 3, como en derecho correspondía. Sobre este tema, el artículo 57 de nuestra Constitución Política establece: "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia ... " En ese mismo sentido puede consultarse el artículo 167 del Código de Trabajo. La Jurisprudencia constitucional es totalmente coherente con lo expuesto. Para ilustrar lo expuesto, citaremos varios extractos de algunos votos de la Sala Constitucional de la Corte , cuyos pronunciamientos son vinculantes por disposición expresa del artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En voto 2354-97 dijo: "Se infiere que por razones históricas ya superadas -la inopia del personal calificado-, en la actualidad en dicha Institución (CCSS) se da una situación de trato diferente para trabajadores que dentro de la misma dependencia, realizan las mismas funciones, durante la misma jornada de trabajo. En relación con el derecho que garantiza el artículo 57 de la Constitución (...) que fue desarrollado el en párrafo segundo del artículo 167 del Código de Trabajo que a saber dispone "A trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual..." la Sala ha señalado que constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución y que por igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada." En voto 1727-94, dijo la Sala : (...) Tampoco se considera que las normas impugnadas violen el principio de igualdad salarial que consagra el mismo artículo 57 constitucional. Por igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada (...) En voto 5138-94, dijo: "Si el trabajo se concibe como un derecho del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad y que en cuanto a la persona garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba ese beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole tardíamente lo que le corresponde, por lo que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar por los servicios que haya prestado o deba prestar, no es sólo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido. Por último, en voto 5132-94, dijo la Sala : "La inercia o ineficiencia de la Administración no tiene por qué soportarla el funcionario, pues si éste presta sus servicios a la Administración , ésta debe retribuirle con prontitud, pues el salario es una parte inherente al derecho al trabajo, tal u como lo establece el artículo 57 constitucional". De acuerdo con la jurisprudencia transcrita, al actor le correspondería el derecho a que se le cancele las diferencias salariales reclamadas, por el solo hecho de desempeñar las mismas e idénticas funciones que los otros Auditores Investigadores. V. - Por otro lado, guardando total relación con lo expuesto en el considerando anterior, la conducta de la Administración violenta el principio de igualdad establecido en nuestra Constitución Política, que indica: "Toda persona es igual ante la Ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana." Ello se traduce en palabras más simples, que el trato brindado a las personas debe ser a iguales como iguales y a

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

desiguales como desiguales. En ese sentido, la Sala Constitucional en voto 4829-98 dijo: " Por medio de este artículo constitucional se prohíbe hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes." En esa misma línea de pensamiento se ha pronunciado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. En voto N° 0 19, de 9:35 hrs, de 27 de enero de 2006 expreso: " El artículo 33 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad al señalar que " Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana". Tal garantía fundamental también está consagrada en otros cuerpos normativos, de rango supra legal, debidamente ratificados. Así está previsto en los artículos 7, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 24, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 2, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 14 y 26, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el numeral 3, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. " El principio de la igualdad es consubstancial al ser humano. Hoy la igualdad ante la ley es un derecho inmanente a la persona, propio de toda sociedad civilizada y bastión de todo orden jurídico. No hay libertad, no hay democracia, no hay justicia, si no hay igualdad ante la ley. Es un axioma universal, que ya nadie debate. Su desconocimiento -ante cualquier circunstancia- viola los principios de la libertad y de la equidad, del Derecho y del interés público." (Sala Constitucional, voto número 3369, de las 10:27 horas del 5 de julio de 1996. En el mismo sentido, consúltese la sentencia 2544, de las 13:50 horas del 1° de junio de 1994). El principio de igualdad busca que todas las personas deban ser tratadas igual por el Estado en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellas; de otro lado, pueden ser tratadas desigualmente en todo aquello en

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que sean sustancialmente distintas. Así, por medio de este principio, se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares. (...) Así, el Estado debe garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. En el ámbito de las relaciones laborales se ha indicado que "La igualdad ante la ley expresa el derecho de los sujetos de las relaciones de trabajo a obtener de la norma jurídica (leyes, reglamentos, convenios colectivos) un trato igual, en el sentido de que a 'supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también.", y la igualdad en la aplicación de la ley constituye un límite para la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, de forma tal que no se proceda en forma arbitraria y la obligación de un mismo órgano jurisdiccional de dar las razones por las cuales cambia de criterio. (Palomeque López, Manuel Carlos. "Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos", en: Derecho del Trabajo y razón crítica, Salamanca, Caja Duero, primera edición, 2004, pp. 166, 169- 170)." De lo anteriormente expuesto sobre el Principio Constitucional de Igualdad, puede concluirse, que al ser trasladado el actor a una plaza de Profesional 3, se le debió pagar bajo esa categoría, no solo por el nombramiento, si no también, porque don Luis realizaba las mismas labores de los otros compañeros de sección. Por todo lo anteriormente expuesto, estima el Tribunal que debe confirmarse la sentencia impugnada."

Reasignación de puesto trabajadora no beneficiada estando en iguales condiciones quebranta el principio de igualdad

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁵

"III.- No pierde de vista la Sala que se está ante una relación

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

estatutaria de empleo, regida por el Derecho Público, cuyos principios pueden ser distintos, e incluso, contrapuestos a los laborales comunes (Voto de la Sala Constitucional, No. 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992), los cuales pueden ser desplazados, ante el principio de legalidad al que deben sujetar su acción las entidades públicas, tanto centralizadas como descentralizadas (artículos 11 constitucional, 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública). En este orden de ideas, no se desconoce, tampoco, que tratándose de estudios integrales de puestos, reasignaciones y reclasificaciones, así como de otras actividades de igual naturaleza y por imperio del principio de legalidad, la actividad de la demandada se encuentra sujeta a las distintos cuerpos legales y directrices que gobiernan la materia. Sin embargo, no es posible pensar en una dicotomía entre el bloque de legalidad y el principio de igualdad, consagrado en los artículos 33 y 57 de la Constitución Política, así como en los diferentes tratados internacionales, pues incluso, acudiendo a la jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico establecidas en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública, la Constitución es la fuente primigenia. Así las cosas, en la ejecución y cumplimiento de los normas que encausan la actividad administrativa en casos como el que nos ocupa, se debe respetar el derecho fundamental a la igualdad, y su contrapartida de no discriminación. Reflejo de este principio genérico de igualdad es que "a igual trabajo igual salario, en iguales condiciones de eficiencia", según reza el contenido del artículo 57 de la Carta Magna. Por gracia de este principio, debe darse un trato igual a quienes se hallen en una razonable igualdad de circunstancias; lo que significa que, frente a situaciones disímiles, puede darse un trato diverso, sin vulnerar con ello el precepto en comentario. Desde 1990, señala la actora en su libelo de demanda, tenía no solo los requisitos legales y académicos (como lo es la aprobación del Curso de Registros Médicos, cuyo título se observa en el expediente administrativo aportado, folio 54 y que refiere la acción de personal visible al folio 30 del mismo expediente), sino

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que cumplía también las mismas funciones que sus compañeros, quienes sí fueron reasignados. La entidad demandada, por su parte, no ha hecho prueba alguna de que en aquella época la actora cumpliera funciones distintas (aportando, por ejemplo el Manual Descriptivo correspondiente) o que careciera de los requisitos académicos indispensables, conforme estaba obligada, según los artículos 461, inciso c) y 464 del Código de Trabajo y 317 del Código Procesal Civil, éste último aplicable en materia laboral, por virtud del numeral 452 del primer Código citado. Más aún, de acuerdo con el documento visible a folio 23, existen funcionarios del Departamento de Registros Médicos y Estadísticos de Salud que realizan las mismas funciones que la Sra. E.C.G. y fueron recalificados como Oficinista 4. IV.- De lo anterior se deduce que en la época del estudio de puestos de Registros Médicos, la actora se encontraba en igualdad de circunstancias que sus compañeros, con la única excepción de que fue ascendida a Oficinista 2. La exclusión de ésta plaza del estudio en comentario se originó en una falta de coordinación entre las diferentes secciones que conocieron del ascenso de doña E.C. y, del estudio del Area de Registro Médicos (cuyas consecuencias no tiene porqué sufrir el funcionario), pues como señala la Doctora J.O.M., en nota de 30 de noviembre de 1994: "Dicho cambio no fue comunicado a esta Sección, en esa oportunidad ni en otras posteriores, de haberse hecho la comunicación respectiva, se hubiera arreglado este caso, en dos estudios complementarios que se realizaron, para corregir algunos errores producto del primer estudio" (folio 38). Así las cosas y según quedó dicho, el trato brindado a la reclamante fue discriminatorio, porque cumpliendo iguales funciones y teniendo iguales requisitos (no se demostró cosa diferente), su plaza no fue incluida en el estudio respectivo, negándosele de esa forma la reasignación que entró en vigencia para sus compañeros en julio de 1990 y hasta julio de 1994, fecha en que fue reasignada por otro estudio. Por demás está decir, que tampoco la demandada fundó su argumentación en algún cuerpo normativo o en alguna directriz específica. V.- Como corolario de lo expuesto, se impone confirmar

el fallo impugnado, pero aclarando que a lo que tiene derecho la actora, es a disfrutar de las diferencias salariales correspondientes entre el puesto de Oficinista 2 y el de Oficinista 4, desde la fecha en que rigió la reasignación efectuada para sus compañeros, julio de 1990, y hasta el momento en que su plaza fue reasignada, julio de 1994."

Inaplicabilidad por no existir idénticas condiciones laborales

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] ¹⁶

"VI.- El principio Constitucional, consagrado en el artículo 57 de la Carta Magna, empleado por los juzgadores del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, para conceder al actor las diferencias salariales reclamadas, debe ser considerado en relación con el principio genérico de igualdad del ordinal 33 Constitucional. Dicho principio implica sí, un trato igual, pero en idénticas condiciones; razón por la que, frente a situaciones disímiles, pueden llegar a darse legítimamente tratos desiguales, sin que por ello se vulnere el precepto constitucional de comentario. En ese sentido, aún y cuando la prueba aportada a los autos, establezca que el actor realizaba las funciones propias de un Coordinador de Área o Jefe de Sección, se omitió acreditar que se encuentre o que se haya encontrado en condiciones idénticas a la de los funcionarios que ostentan esos cargos; o sea, que cumple con los requisitos académicos y legales que exige el correspondiente Manual Descriptivo de Puestos. De ahí que no se pueda decir que, el actor, estuviese realmente en las mismas condiciones de quienes desempeñan conforme a derecho, esos puestos, lo que le impide a esta Sala acceder a una "igualación"

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de situaciones objetivamente diversas, en cuanto a requisitos académicos, para poder conceder los reajustes salariales reclamados por el actor. Esta tercera instancia rogada se pronunció, en ese sentido, en el Voto N° 17, de las 9:10 horas, del 13 de enero de 1995, al indicar: "I.- No lleva razón el recurrente cuando sostiene que existe identidad de condiciones laborales, entre los puestos de los demandantes y el de "Jefe de Sección 2", para estimar que merezcan la equiparación salarial que se pretende. A fin de que ésta sea procedente, debe darse entre los puestos que se comparan ("Técnicos 1 y 2" y "Jefe de Sección 2"), una clara identidad de funciones, de responsabilidades, de características especiales y de requisitos. De lo contrario, o sea, si no existe dicha equivalencia, particularmente en lo que concierne a las funciones, responsabilidades y requisitos, y si se accede a la pretensión, se quebrantarían, por una indebida aplicación, el principio de igualdad y las normas que lo contienen, o sea los artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política y 197 del Código de Trabajo. También acontecería eso, si solamente, se observara la mera similitud de algunas tareas o responsabilidades." [...] Así las cosas, al no compartir la Sala los razonamientos del Tribunal Superior, en lo que al pago de las diferencias salariales reclamadas, por concepto de reajuste se refiere, se debe revocar el fallo impugnado, en cuanto a esos extremos."

FUENTES CITADAS

1 GONZÁLEZ SOLANO, Gustavo. El Principio "Para Igual Trabajo igual Salario"(Noción y Fundamento). REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS.(97)Enero- abril.2002.pp.17.18.19.

2 ODIÓ BENITO, Marta. La Aplicación del Principio "Trabajo - Salario Igual" En la Jurisprudencia de la Sala Segunda y en la Sala Constitucional de La Corte Suprema de Justicia. REVISTA JUDICIAL.(69).Setiembre.1998.pp.20.

3 Constitución Política de la República de Costa Rica. Costa Rica, de siete de noviembre de mil novecientos cuarenta y nueve.

4 Ley N° 2. Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 4, de las ocho horas y treinta minutos del cuatro de enero de mil novecientos noventa y uno.

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2000-00878, de las diez horas veinte minutos del once de octubre del año dos mil.

7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°95-015, de San José, a las quince horas cincuenta minutos del once de enero de mil novecientos noventa y cinco.

8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°96-072, de las nueve horas cincuenta minutos del primero de marzo de mil novecientos noventa y seis.

9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N° 2004-00170, de las once horas diez minutos del doce de marzo del dos mil cuatro.

10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 25., de las nueve horas cuarenta minutos del tres de marzo de mil novecientos noventa y tres.

11 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA Segundo Circuito Judicial de San José. Resolución N° 063, de las diecinueve horas quince minutos del veintitrés de febrero de dos mil cinco.

12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 98-San José, a las catorce horas cincuenta minutos del veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis.

13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-00152, de las diez horas cincuenta minutos del veinticinco de febrero del año dos mil cinco.

14 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 290, de , a las dieciocho horas treinta y cinco minutos del veinticinco de junio del dos mil siete .

15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 00147-98, de las nueve horas cincuenta minutos del veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y ocho.

16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N° 191., de . San José, a las diez horas diez minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y siete.