

Informe de Investigación

El Salario en el Sector Público Costarricense

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Empleo Público.
Palabras clave: Salario Base, Salario Mínimo, Salario Total, Anualidad, Estatuto de Servicio Civil, Ley de Salarios.	
Fuentes: Normativa, Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 06 – 2012.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Normativa	2
Del Régimen de Sueldos.....	2
Artículo 48.-.....	2
LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.....	3
CAPITULO I: LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.....	3
CAPITULO II: SUSTENTO ECONOMICO.....	10
3 Jurisprudencia.....	11
a) Empleo público: Análisis sobre la distinción entre el salario base y mínimo.....	11
b) Salario: Distinción entre el salario base y el total.....	14
c) Incapacidad laboral temporal: Analisis sobre el porcentaje que tiene derecho el trabajador durante el plazo de incapacidad.....	16
d) Inexistencia de norma jurídica vigente que autorice aumento salarial solicitado.....	17
e) Salario mínimo: Empleados de la UCR devengan menos del salario mínimo legal....	19
f) Empleado público: Análisis acerca de la especialidad del régimen salarial.....	23
g) Empleo público: Análisis sobre las diferencias de fijación y regulación en material salarial con respecto al sector privado.....	28
h) Anualidad: Procedencia de reconocimiento de la antigüedad a trabajador de la junta de pensiones del magisterio nacional para efectos de su cálculo.....	31
i) Empleado público: Aplicabilidad de la Ley de Salarios de la Administración Pública y deber de pagar anualidades.....	33
j) Exención en costas: Denegatoria de sobresueldos como parte de salario base].....	35



1 Resumen

El presente informe hace una recopilación normativa y jurisprudencial sobre el Salario en el sector público costarricense, el cual se encuentra regulado por el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública. Sobre estas normas se recopila variada jurisprudencia de interés sobre el salario.

2 Normativa

Del Régimen de Sueldos

[Estatuto de Servicio Civil]¹

Artículo 48.-

Los sueldos de los funcionarios y empleados protegidos por esta ley, se regirán de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo que corresponda al desempeño del cargo que ocupe.

b) Los salarios de los servidores del Poder Ejecutivo serán determinados por una Ley de Salarios que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas correspondientes a cada categoría de empleos.

c) Para la fijación de sueldos se tomarán en cuenta las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en las empresas privadas para puestos análogos y los demás factores que estipula el Código de Trabajo.

d) Dentro de las cifras mínimas y máximas de que habla el inciso b), los Jefes respectivos podrán acordar aumentos de sueldos, atendiendo a factores como la eficiencia, la antigüedad, la conducta, las aptitudes y demás cualidades que resulten de la calificación periódica de sus servidores, todo esto con sujeción a lo que al efecto disponga la Ley de Salarios. Los Jefes de las diversas secciones del personal administrativo, deberán obtener, de previo a tales aumentos, la venia del supervisor jerárquico; aumentos que estarán sujetos a lo dispuesto en el inciso e) de este mismo artículo; y

e) Queda prohibido a la Tesorería Nacional extender giros a favor de empleados o funcionarios, por sumas distintas a las mínimas fijadas en el Presupuesto o Ley de Salarios; y en el caso del inciso anterior, el aumento no se hará efectivo sino cuando esté incluido en la Ley de Presupuesto

Ordinario, o en un presupuesto extraordinario. La Dirección General de Servicio Civil, informará a la Tesorería Nacional de los aumentos de los sueldos de los servidores públicos.

LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA²

De acuerdo con lo previsto en el inciso b), artículo 48 del capítulo X del Estatuto de Servicio Civil (ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953) y el aumento de impuestos para su financiación.

CAPITULO I: LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

ARTICULO 1º.- La presente ley se dicta para garantizar la eficiencia de la Administración Pública y constituirá el sistema oficial de retribución para todas las clases de puestos clasificados en el Manual Descriptivo de Puestos, conforme lo dispone el Capítulo X del Estatuto de Servicio Civil.

ARTICULO 2º.- Por Manual Descriptivo de Puestos se entenderá el conjunto de especificaciones que indican los deberes y atribuciones de las clases del Servicio Civil y los requisitos mínimos exigidos a quienes hayan de desempeñarlos. Será emitido por Decreto del Poder Ejecutivo así como las modificaciones posteriores que lleguen a ser necesarias.

ARTICULO 3º.- DEROGADO por el inciso b) del artículo 126 de la Ley N° 8131 de 18 de setiembre del 2001, Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos)

ARTICULO 4º.- Créase la siguiente escala de sueldos con setenta y tres categorías y con las siguientes asignaciones;

ESCALA SALARIAL CATEGORIA BASE AUMENTO ANUAL

1	-----	ϕ5,000	-----	ϕ251
2	-----	ϕ5,100	-----	ϕ252
3	-----	ϕ5,200	-----	ϕ253
4	-----	ϕ5,300	-----	ϕ254
5	-----	ϕ5,400	-----	ϕ255
6	-----	ϕ5,500	-----	ϕ256
7	-----	ϕ5,600	-----	ϕ257
8	-----	ϕ5,700	-----	ϕ258
9	-----	ϕ5,800	-----	ϕ259



10	-----	ϕ5,900	-----	ϕ260
11	-----	ϕ6,000	-----	ϕ261
12	-----	ϕ6,100	-----	ϕ264
13	-----	ϕ6,200	-----	ϕ267
14	-----	ϕ6,300	-----	ϕ270
15	-----	ϕ6,400	-----	ϕ273
16	-----	ϕ6,500	-----	ϕ276
17	-----	ϕ6,600	-----	ϕ279
18	-----	ϕ6,700	-----	ϕ282
19	-----	ϕ6,800	-----	ϕ285
20	-----	ϕ6,900	-----	ϕ288
21	-----	ϕ7,000	-----	ϕ291
22	-----	ϕ7,100	-----	ϕ294
23	-----	ϕ7,200	-----	ϕ297
24	-----	ϕ7,300	-----	ϕ300
25	-----	ϕ7,400	-----	ϕ303
26	-----	ϕ7,500	-----	ϕ306
27	-----	ϕ7,600	-----	ϕ309
28	-----	ϕ7,700	-----	ϕ312
29	-----	ϕ7,800	-----	ϕ315
30	-----	ϕ7,900	-----	ϕ318
31	-----	ϕ8,000	-----	ϕ321
32	-----	ϕ8,100	-----	ϕ324
33	-----	ϕ8,300	-----	ϕ327
34	-----	ϕ8,500	-----	ϕ330
35	-----	ϕ8,700	-----	ϕ333
36	-----	ϕ8,900	-----	ϕ336
37	-----	ϕ9,100	-----	ϕ339
38	-----	ϕ9,300	-----	ϕ342
39	-----	ϕ9,500	-----	ϕ345
40	-----	ϕ9,700	-----	ϕ348
41	-----	ϕ9,900	-----	ϕ351
42	-----	ϕ10,100	-----	ϕ354



43	-----	¢10,300	-----	¢357
44	-----	¢10,500	-----	¢360
45	-----	¢10,700	-----	¢363
46	-----	¢10,900	-----	¢366
47	-----	¢11,100	-----	¢369
48	-----	¢11,300	-----	¢372
49	-----	¢11,500	-----	¢375
50	-----	¢11,700	-----	¢378
51	-----	¢11,900	-----	¢381
52	-----	¢12,100	-----	¢384
53	-----	¢12,300	-----	¢387
54	-----	¢12,500	-----	¢390
55	-----	¢12,900	-----	¢394
56	-----	¢13,300	-----	¢398
57	-----	¢13,700	-----	¢402
58	-----	¢14,100	-----	¢406
59	-----	¢14,500	-----	¢410
60	-----	¢14,900	-----	¢414
61	-----	¢15,300	-----	¢418
62	-----	¢15,700	-----	¢422
63	-----	¢16,100	-----	¢426
64	-----	¢16,500	-----	¢430
65	-----	¢16,900	-----	¢434
66	-----	¢17,300	-----	¢438
67	-----	¢17,700	-----	¢442
68	-----	¢18,100	-----	¢446
69	-----	¢18,500	-----	¢450
70	-----	¢18,900	-----	¢454
71	-----	¢19,300	-----	¢458
72	-----	¢19,700	-----	¢462
73	-----	¢20,100	-----	¢466

La anterior escala regirá para todo el Sector Público y cuando las circunstancias lo demanden, después de un estudio técnico efectuado por la Dirección General de Servicio Civil, esa institución

podrá variarla, mediante resolución. En ningún caso se rebajará la base del salario de los empleados que resulten afectados y se respetarán sus derechos adquiridos. La suma del salario de clase, más los sobresueldos, constituyen el nuevo salario base, el cual servirá para la correspondiente ubicación en la presente escala salarial.

(Así reformado por Ley N° 6835 de 22 de diciembre de 1982, artículo 1°).

(NOTA: Con base en la autorización que se le concede en el párrafo final, la Dirección General de Servicio Civil, mediante Resolución N° DG-055-83 de 24 de agosto de 1983, modificó el encabezado del artículo, en vista de que el tope de 73 categorías fue totalmente superado, para que se lea así: "ARTICULO 4°.- Créase la siguiente escala de sueldos.

La misma tendrá las categorías y asignaciones salariales que a continuación se indican:

Categoría Salario Aumento Anual

... .. "

De igual manera modificó la Escala Salarial anterior la cual, posteriormente, ha sido objeto de periódicas reformas por parte de la misma Dirección General.

No obstante, se respeta la redacción original que le dio la Ley N° 6835 de 22 de diciembre de 1982, previa la presente advertencia).

ARTICULO 5°.- De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4° anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría.

(La frase "hasta un total de treinta" y la palabra "treinta", preexistentes en este párrafo, fueron anuladas mediante resolución de la Sala Constitucional N°15460 del 15 de octubre del 2008. "Esta declaratoria de inconstitucionalidad, para evitar graves dislocaciones de la seguridad jurídica, no tiene efectos retroactivos por lo que se deben respetar las situaciones jurídicas consolidadas. Se dimensionan en el tiempo los efectos de la declaración de inconstitucionalidad en el siguiente sentido: a) La declaratoria de inconstitucionalidad rige a partir de la publicación de la sentencia por lo que podrá ser aplicada a los funcionarios o servidores públicos que, para ese momento, no han cumplido las treinta anualidades; b) en el caso de los servidores públicos que se encuentren en servicio activo y superen las treinta anualidades no podrán pretender las diferencias salariales y sus accesorios con efecto retroactivo (sic), debe el patrono acordar el reajuste de salario a partir de la publicación de la sentencia; c) las personas a quienes se les haya otorgado una pensión o jubilación no podrán pretender su reajuste y sus accesorios con fundamento en la eliminación del tope de las treinta anualidades, incluso, si hubieren laborado más de treinta años; d) quienes estuvieren en la condición anterior y hayan reingresado al servicio activo tampoco podrán pretender el reajuste de la pensión o jubilación o las diferencias salariales, únicamente, el reajuste del salario en el nuevo puesto a partir de la publicación de la sentencia.")

Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del Ministro respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior, otorgándoseles un paso adicional, dentro de la misma categoría, hasta llegar al sueldo máximo.

(Así reformado por artículo 1 de la ley N° 6408 de 14 de marzo de 1980).



Transitorio I.- Los servidores públicos, amparados al Régimen del Servicio Civil, que a la fecha de la vigencia de la presente ley tengan más de cinco años dedicados a la función pública y bajo este mismo régimen, deberán ser ubicados en el paso correspondiente de su categoría en la Escala de Salarios desde la vigencia de la ley N° 2166 de 9 de octubre de 1957, sea un máximo de doce pasos al año 1975, inclusive, pero sin derecho a demandar el pago de los aumentos anteriores al de la ubicación que aquí se cita.

(Así reformado por el artículo 1 de la ley N° 5955 de 31 de octubre de 1977).

Transitorio II.- El Poder Ejecutivo procurará equiparar los salarios del personal docente y administrativo del Magisterio Nacional con los salarios del resto de los servidores de la administración pública, al formular el proyecto de presupuesto ordinario que ha de regir en el curso del año 1976.

(Adicionado por el artículo 2° de la ley N° 5690 de 19 de mayo de 1975).

ARTICULO 6°.- Los aumentos que se produzcan con motivo de las asignaciones de clases de puestos a la anterior escala, así como de las reasignaciones que se hagan necesarias, estarán sujetas a la disponibilidad de los créditos presupuestarios.

ARTICULO 7°.-El Ministro, o Jefe autorizado, concederá los aumentos de sueldo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5°, mediante acción de personal en cada caso, con el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil y con sujeción a la disponibilidad de los créditos presupuestarios.

(Así reformado por Ley N° 3671 de 18 de abril de 1966, artículo 10).

ARTICULO 8°.- Se entenderá que todo salario cubre el pago mensual de la respectiva jornada de trabajo. Si se conviniere en que el servidor público trabaje menos tiempo del señalado en el horario oficial, devengará el sueldo proporcional a la jornada que en tal caso hubiere autorizado el Ministro. Ningún servidor regular devengará un sueldo inferior al mínimo de la respectiva categoría.

ARTICULO 9°.- Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje.

ARTICULO 10.- Los Jefes y subalternos de los servicios diplomáticos y consular devengarán, aparte de sus sueldos ordinarios, las sumas adicionales para gastos de residencia y de representación que en cada caso se determinen en la Ley de Presupuesto.



ARTICULO 11.- Salvo en casos de inopia comprobada durante más de dos años y previo estudio de otros factores que puedan causarla, la Dirección General de Servicio Civil no efectuará revaloraciones de puestos mientras el aumento del Índice de Precios calculado por la Dirección General de Estadística y Censos no sobrepase el 4% anual; en caso de que sobrepase ese límite, se efectuará una revaloración total.

(Así reformado por Ley No. 3671 de 18 de abril de 1966, artículo 10).

ARTICULO 12.- Los aumentos de sueldo a que hace referencia el artículo 5° se concederán el primer día del mes cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario; (Así reformado por Ley No. 3671 de 18 de abril de 1966, artículo 10).

b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría; sin embargo, si en el antiguo puesto hubiere adquirido derecho a uno o más aumentos anuales, éstos se le computarán de acuerdo con la categoría del cargo al cual se le asciende. (Así reformado por Ley N° 4748 de 14 de abril de 1971, artículo 1°).

Transitorio.- Los ascensos realizados a los empleados públicos a partir del 1° de enero de 1971 y hasta la fecha de vigencia de la presente ley, podrán ser nuevamente reconsiderados por el Servicio Civil para ajustarlos a lo estipulado en el artículo 1° de esta reforma. De procederse a la reconsideración, ésta deberá realizarse respecto de todos aquellos empleados que hubieren sido objeto de los ascensos dichos. (Transitorio de la Ley N° 4748 de 14 de abril de 1971).

c) Las vacaciones, la enfermedad justificada, el desempeño temporal de otro puesto público, aunque éste estuviere excluido del Régimen de Servicio Civil, los permisos sin goce de salario para realizar estudios en organismos internacionales de los cuales Costa Rica sea miembro y las licencias para adiestramiento o estudios relativos a la función propia que desempeña el funcionario o en una disciplina afín, en la cual regresara a trabajar por comprobada necesidad nacional, no interrumpen el período de un año requerido para el aumento de sueldo; (Así reformado por Ley N° 6408 de 14 de marzo de 1980, artículo 2°).

d) A los servidores del Sector Público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de los aumentos anuales a que se refiere el artículo 5° anterior, el tiempo de servicios prestados en otras entidades del Sector Público. Esta disposición no tiene carácter retroactivo.

Esta ley no afecta en sentido negativo el derecho establecido en las convenciones colectivas y convenios, en materia de negociación salarial.

(Así adicionado por el artículo 2 de la ley No.6835 de 22 de diciembre de 1982. NOTA: El artículo 15 de la Ley de Presupuesto No.6995 de 22 de julio de 1985 afecta el presente inciso al disponer: "De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 6835, se reconocerán aumentos anuales a los funcionarios públicos nombrados interinamente. El primero de estos aumentos se reconocerá a partir del 1° de enero de 1985 a los funcionarios que tengan un año o más de servir interinamente o conforme cumplan un año de servicio, el segundo aumento anual se reconocerá en el año 1986, y así sucesivamente. El Servicio Civil reglamentará lo establecido en este artículo.").



ARTICULO 13.- ANULADO por Resolución de la Sala Constitucional N° 4845-99 de las 16:2 horas del 22 de junio de 1999.

ARTICULO 14.- Sólo podrán pagarse por el sistema de planillas de jornales los trabajadores de artesanía y los peones.

ARTÍCULO 15.- Ningún servidor podrá devengar dos o más sueldos, salvo que correspondan a distintos puestos, no exista superposición horaria y entre todos no sobrepasen la jornada ordinaria.

Los educadores no podrán impartir más de cuarenta lecciones semanales en propiedad.

Excepcionalmente, podrán atender una cantidad mayor, cuando el servicio lo demande, pero el exceso se mantendrá como un recargo, por ende, de carácter temporal.

(Así reformado mediante artículo 1° de la Ley N° 8605 del 17 de setiembre de 2007)

ARTICULO 16.- El pago de los sueldos se hará de las partidas globales que al efecto se asignen a las diferentes ramas de la Administración en la Ley de Presupuesto General y no podrán ser giradas en suma mayor de un doceavo por mes, todo de acuerdo con el artículo 47 de la Ley de Administración Financiera.

ARTICULO 17.- El Ministro podrá autorizar el trabajo durante horas extras, pero sólo en situaciones excepcionales, cuando sea indispensable satisfacer exigencias especiales del servicio público.

TRANSITORIOS

Transitorio I.- Conforme se vayan clasificando y valorando los puestos ocupados por servidores no incluidos en el Estatuto de Servicio Civil, los respectivos sueldos serán asignados de acuerdo con la Escala de Salarios que contempla esta ley y sus reformas.

Transitorio II.- El servidor regular cuyo sueldo sea menor o igual al mínimo de la categoría que le corresponda, devengará ese mínimo a partir del 1° de enero de 1958.

Transitorio III.- El servidor regular cuyo sueldo actual quede entre el mínimo y el máximo de la categoría que le corresponda, seguirá devengando el mismo sueldo hasta que llegue el momento en que habría de merecer aumento si al promulgarse esta Ley hubiese estado devengando el mínimo de dicha categoría.

Transitorio IV.- El servidor regular cuyo sueldo actual sea igual o superior al máximo de la categoría que le corresponda, seguirá devengando el mismo sueldo mientras ocupe el mismo puesto.

Transitorio V.- Los servidores interinos seguirán devengando los sueldos actuales salvo que dicho sueldos sean superiores al mínimo de la categoría que les corresponda, en cuyo caso ganarán ese mínimo.

Transitorio VI.- Los aumentos de sueldos de los actuales servidores regulares, mientras se mantengan en las clases que ocupan, se podrán conceder en los aniversarios de la fecha de la vigencia de esta ley.

Transitorio VII.- Cuando un puesto excluido del régimen de servicio civil pasare al servicio clasificado, el servidor que lo estuviere desempeñando podrá alcanzar la condición de servidor regular demostrando su idoneidad ante la Dirección General de Servicio Civil, mediante examen sin oposición, siempre que tuviere más de dos años de prestar sus servicios ininterrumpidos al Estado, aun en el caso de que no reuniera los requisitos que para la clase respectiva señale el Manual Descriptivo de Puestos. La inclusión de un nuevo puesto en el servicio clasificado, deberá tramitarse con sujeción a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley de Administración Financiera de la República.

Transitorio VIII.- Aquellos trabajadores que no sean artesanos y peones, actualmente pagados por planillas de jornales, podrán seguir en la misma situación hasta el 31 de diciembre de 1958, a más tardar.

Transitorio IX.- Los aumentos anuales a que se refiere esta ley se harán efectivos a partir de enero de 1967.

(ADICIONADO por Ley No. 3671 de 18 de abril de 1966, artículo 10).

CAPITULO II: SUSTENTO ECONOMICO

ARTICULO 18.- Créase un impuesto de cincuenta y cinco céntimos (¢ 0.55) sobre el consumo de cerveza nacional y extranjera para cada envase cuya capacidad sea hasta de doce (12) onzas. Cuando el expendio se haga en envases de mayor capacidad, el impuesto se pagará proporcionalmente. (Así reformado por los artículos 2º y 3º de la ley No. 3021 de 21 de agosto de 1962).

ARTICULO 19.- El impuesto creado por el artículo anterior sustituye al establecido en el artículo 1º de la ley Nº 1250 del 20 de diciembre de 1950, sobre consumo de cerveza nacional y extranjera.

ARTICULO 20.- Créase un impuesto sobre el consumo de bebidas alcohólicas de fabricación extranjera, de acuerdo con la siguiente escala: vinos de toda clase y sidra, dos colones (¢ 2.00) sobre cada envase; licores fuertes de toda clase y champagne, tres colones (¢ 3.00) sobre cada envase. Para los efectos de este artículo se entenderá como envase aquel recipiente cuya capacidad no exceda de un litro. Cuando la capacidad del envase fuere inferior o superior a esa medida, el impuesto se pagará proporcionalmente.

(Así reformado por Ley Nº 2179 de 8 de noviembre de 1957, artículo 1º).

NOTA: PARCIALMENTE DEROGADO por Ley Nº 3145 de 6 de agosto de 1963 (artículo 2º) en cuanto a bebidas a las que se aplican partidas del Arancel de Aduanas equiparadas a nivel centroamericano, quedando exceptuadas las no equiparadas a ese nivel.

ARTICULO 21.- Para los efectos del artículo anterior, el Ministerio de Economía y Hacienda emitirá la cantidad necesaria de especies; éstas serán depositadas en el Banco Central de Costa Rica y no las entregará si no es con autorización expresa que en cada caso extenderá el Administrador de Aduana en donde se va a verificar el desalmacenaje de la mercadería importada.

ARTICULO 22.- Los artículos 20 y 21 anteriores derogan en lo conducente el artículo 4º de la ley N° 47 de 11 de junio de 1931 sobre capacidad de envases para los licores importados.

ARTICULO 23.- DEROGADO. (Derogado por Ley No. 4079 de 13 de febrero de 1968, artículo 2º).

ARTICULO 24.- El Ministerio de Economía y Hacienda queda facultado para hacer efectivos los impuestos creados por esta ley en la forma que estime conveniente, pudiendo sustituir el actual sistema de timbres y marbetes por cualquier otro que se considere más aceptable.

ARTICULO 25.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

3 Jurisprudencia

a) Empleo público: Análisis sobre la distinción entre el salario base y mínimo

[Sala Segunda]³

Voto de mayoría

“IV.- Refiere la parte actora que el ad-quem se equivoca cuando afirma que esa representación en sus exposiciones buscaba equiparar los conceptos de salario base y salario mínimo. Tal alegato no es de recibo. Una vez estudiada la pretensión de la parte actora, se deduce que la tesis que plantea, efectivamente se dirige a equiparar ambos conceptos, toda vez que solicita el pago de diferencias respecto a los salarios mínimos vigentes y que las mismas sean reconocidas en su salario base. Contrario a la posición defendida por la parte recurrente tales conceptos no son asimilables. El salario es definido en doctrina como *“el conjunto de ventajas, económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”* (Pla RODRÍGUEZ Américo. (1956). El salario en el Uruguay. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, Montevideo, Uruguay, pp. 12). A partir de la anterior acepción se elaboran una serie de subcategorías referidas al concepto salario, dentro de las cuales es preciso **diferenciar el salario base y el salario mínimo**. El denominado salario base es la remuneración fija o garantizada por unidad de tiempo u obra referidas a una categoría profesional. Para Palomeque López y ÁLVAREZ de la Rosa su importancia radica en los siguientes factores: *“a) es la cantidad salarial que normalmente uniformiza al grupo o categoría profesional; b) será, normalmente el soporte para calcular sobre el mismo la cuantía de muchos complementos salariales y c) es un concepto de cierre: cuando una percepción no es asimilable a*



*alguno de los complementos salariales, se imputará al salario base.” (Palomeque López Manuel Carlos y ÁLVAREZ de la Rosa Manuel. (2002). Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, España, pp. 901). A dicho monto salarial, se le adicionan componentes salariales, basados en percepciones retributivas, en virtud de la concurrencia de determinadas circunstancias. Nuestro ordenamiento jurídico se refiere a ellas como sobresueldos y pluses. El autor español Alfredo Montoya Melgar, haciendo referencia a la legislación española clasifica dichas sumas atendiendo su vinculación a las condiciones de la persona, al trabajo y a la situación y los resultados de la empresa, siendo claro en el sentido que dichas sumas no deben ser consideradas para el cálculo del salario base. Al respecto enseña: “Complementos vinculados a la persona: son aquellos que remuneran circunstancias personales del trabajador, no tomadas en cuenta al determinar el salario base (...). / Complementos vinculados al trabajo: dentro de ellos se sitúa los que retribuyen la mayor productividad (...), así como las especiales condiciones del puesto de trabajo (v.g.: complementos de penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, etc.)(...). / Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa: en tal se incluyen la participación de beneficio y gratificaciones en función de ventas, facturación, etc.” (Montoya Melgar Alfredo. (2007). Derecho del Trabajo, vigésima octava edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, pp. 374). Por su parte el salario mínimo en el ordenamiento jurídico costarricense, se fundamenta en el artículo 57 de la Constitución Política, el cual crea la máxima que ningún trabajador puede devengar una cuantía inferior a la fijada por las autoridades administrativas del Estado, con la intención de que pueda satisfacer las necesidades propias y las de su familia, Américo Pla RODRÍGUEZ, nos habla de ese salario de la siguiente forma: “El salario mínimo es el salario menor que el derecho permite fijar. Es un concepto puramente jurídico: un límite por debajo del cual no puede pagarse ningún salario. Y puramente formal: porque ese mínimo puede determinarse de acuerdo con diversos criterios. / La idea de salario mínimo no indica cual es ese criterio inspirador, sino que lo único que marca es el límite que no puede violarse hacia abajo, fijando un salario inferior. Restringe en ese sentido la libertad convencional de las partes; y sólo en ese sentido, porque no impide la fijación contractual de un salario más alto.” (Pla RODRÍGUEZ Américo. (1956). El salario en el Uruguay. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, Montevideo, Uruguay, pp. 98). Con base en la anterior fórmula devendrá nula cualquier estipulación contractual que fije el salario por debajo del límite establecido y correlativamente será sancionable en la vía jurisdiccional cualquier omisión de parte del empleador a en ese sentido. Ahora bien, esta Sala ha considerado que la existencia de un régimen de empleo público, regulado por sus propios principios, no implica la desatención del artículo 57 constitucional, pues el salario de los funcionario regidos por el Estatuto del Servicio Civil, se compone del salario base y por retribuciones salariales indirectas como sobresueldos y pluses, que hacen que las remuneraciones de ese sector se equiparen o incluso superen el salario mínimo dispuesto por el órgano competente. En esta línea de argumentación la resolución 2004-0202 de las 10:20 horas del 24 de marzo de 2004, indica: “Como puede notarse, existe diferencia entre los conceptos de “salario base” y “salario mínimo”, pues no es cierto que en el Decreto de Salarios mínimos se indique o señale que el salario mínimo es lo mismo que el salario base. Además, los pluses salariales aplicables al Sector Público constituyen un mecanismo ideado para aumentar el salario a los trabajadores de ese sector, superando así la fijación salarial para casos homólogos en el Sector Privado. **El término salario debe entenderse en sentido genérico y amplio por eso, en el Sector Público comprende tanto el salario base como los otros pluses, por lo que, aplicar la interpretación que plantea la gestionante implicaría desconocer la doctrina que informa el concepto de salario**”. La distinción entre salario base y salario mínimo, se plantea en los términos en que por una parte, el primero de ellos alude a la remuneración de categorías profesionales en atención al rango y estatus que las mismas poseen y el segundo propone la garantía de que toda persona trabajadora recibirá un núcleo esencial remunerativo para satisfacer sus necesidades básicas. De esta forma, ambos conceptos poseen un contenido diverso que no es posible*



equiparar, en el tanto provienen de situaciones jurídicas disímiles. Así las cosas, no es atendible la petitoria de la parte actora, ya que como se ha explicado en el presente considerando, el salario base en el sector público, no necesariamente debe ser igual al salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios, ya que a dicha base salarial se le adicionan los pluses y sobresueldos derivados de las prestaciones de servicios bajo régimen de empleo público. Igualmente no es recibo la argumentación hecha en el sentido de que los pluses salariales y sobresueldos no pueden ser apreciados para fijar una equivalencia a los montos mínimos del sector privado, ya que son retribuciones derivadas de manera indirecta de la prestación de servicios, dadas con ánimo remunerativo por el empleador, que sirven para acrecentar el patrimonio de la persona trabajadora y por lo tanto son parte integral del salario percibido.

V.- Refiere el recurrente que la existencia de un régimen para los servidores públicos, no implica en modo alguno que los salarios fijados por el Consejo Nacional de Salarios no le sean aplicables a esos servidores, por lo que los salarios base deben percibir una remuneración por encima de los mínimos de ley que le son aplicables. El artículo 48 del Estatuto del Servicio Civil contempla la normativa particular referida al régimen de sueldos de los funcionarios del Estado regidos por dicha ley, disponiéndose para tales efectos que ningún trabajador devengará un salario inferior al que se determine para el puesto ocupado. Así dicha norma reza: *“a) Ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo que corresponda al desempeño del cargo que ocupe. / b) Los salarios de los servidores del Poder Ejecutivo serán determinados por una Ley de Salarios que fijará las sumas mínimas, intermedia y máximas correspondientes a cada categoría de empleados. / c) Para la fijación de sueldos se tomara en cuenta las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en la empresa privada para puestos análogos y los demás factores que estipula el Código de Trabajo. / d) Dentro de las cifras mínimas y máximas de que habla el inciso b), los Jefes respectivos podrán acordar aumentos de sueldos, atendiendo a factores como la eficiencia, la antigüedad, la conducta, las aptitudes y demás cualidades que resulten de la calificación periódica de sus servidores, todo esto con sujeción a lo que al efecto disponga la Ley de Salario. Los jefes de las diversas secciones del personal administrativo, deberán obtener de previo a tales aumentos, la venta del supervisor jerárquico; aumentos que estarán sujetos a lo dispuesto en el inciso e) de este mismo artículo; y / e) Queda prohibido a la Tesorería Nacional extender giros a favor de empleados o funcionarios, por sumas distintas a las mínimas fijadas en el Presupuesto o Ley de Salarios; y en el caso del inciso anterior, el aumento no se hará efectivo sino cuando esté incluido en la Ley de Presupuesto Ordinario, o en un presupuesto extraordinario. La Dirección General de Servicio Civil, informará a la Tesorería Nacional de los aumentos de los sueldos de los servidores públicos”*. En el mismo sentido la Ley de Salarios de la Administración Pública, refiere en su artículo 1° que dicho cuerpo normativo, busca garantizar la eficiencia de la Administración y constituirá el sistema de retribución para todas las clases de puestos clasificados en el manual descriptivo de puestos, conforme lo dispone el capítulo X del Estatuto del Servicio Civil. El ordinal 4 de esa misma ley, crea una escala de sueldos para el sector público compuesta de 73 categorías, las cuales podrán ser modificadas por la Dirección General del Servicio Civil previo estudio técnico, adicionándose en el canon 8 que ningún trabajador del Estado podrá devengar un salario menor al de su respectiva categoría. Por su parte la Ley 832 del 4 de noviembre de 1949, crea el Consejo Nacional de Salario y declara en su artículo 1°: *“de interés público todo lo relativo a la fijación de los salarios, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza”*. Dicho Consejo es un órgano tripartido integrado por 9 miembros, el cual según el artículo 2° cuenta como la competencia de fijar los salarios mínimos. En ese sentido la norma afirma: *“La fijación de los salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico permanente, denominado Consejo Nacional de Salarios, órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”*. Respecto a los alcances de las normas jurídicas que



esta autoridad administrativa emita, el numeral 15 dispone lo siguiente: “*La fijación del salario mínimo se hará para las actividades intelectuales, industriales, agrícolas, ganaderas o comerciales, y de acuerdo con las diferentes circunscripciones territoriales o económicas. Podrá hacerse también para una empresa determinada*”. De conformidad con la anterior relación de normas, el ordenamiento jurídico costarricense garantiza que ningún funcionario público devengará un salario inferior al establecido para su categoría salarial. Asimismo la tarea de administrar los aumentos de las categorías salariales en el sector público fue encomendada exclusivamente a la Dirección General del Servicio Civil, siendo su función distinta a la del Consejo Nacional de Salarios, ya que este último órgano posee competencia respecto a la fijación de los salarios mínimos, según lo dispone en la Ley nº 832. En igual sentido, es preciso señalar que la existencia de un régimen de empleo público regido por sus propios principios no hace nugatoria la garantía dispuesta por el precepto constitucional 57. Se debe recordar que la Administración Pública, por mandamiento imperativo de las disposiciones 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, se encuentra imposibilitada de realizar conductas que no le sean expresamente autorizadas por el ordenamiento jurídico. Asimismo la Ley de Salarios de la Administración Pública, determina que la materia salarial estará regida por el principio de legalidad presupuestaria, así en virtud del artículo 6 de dicha ley, las variaciones o aumentos remunerativos hechos a la escala salarial, estarán sujetos a los créditos presupuestarios que existan. De esta manera para el sector público el régimen de administración de los incrementos salariales debe atenerse a ese marco específico a diferencia del sector privado. De ahí que no lleve razón el recurrente, ya que cada régimen de empleo en nuestro ordenamiento jurídico cuenta con legislación particular respecto a la forma de los aumentos, no siendo posible que el procedimiento proveniente del derecho laboral entre privados sea aplicado a situaciones de naturaleza pública, puesto que deben respetarse las normas jurídicas del caso en apego al principio de legalidad, sin dejar de atender que como se ha expuesto, el salario global de la persona servidora del Estado debe garantizar su subsistencia digna, tal como lo ordena el artículo 178 del Código de Trabajo. Por esta razón no es atendible que la fijación que realiza el Consejo Nacional de Salarios sea aplicada al salario base de los funcionarios públicos, pues como se ha expresado en la presente resolución, el salario base no necesariamente debe ser comparable a la fijación mínima hecha por el órgano mencionado, toda vez que en el sector público, el salario posee una composición distinta.”

b)Salario: Distinción entre el salario base y el total

[Sala Segunda]⁴

Voto de mayoría

"IV.- Recurso de la parte actora: De previo a realizar el análisis pertinente, debe indicarse que, al laborar la accionante en la Caja Costarricense de Seguro Social, estamos en presencia de una relación estatutaria, de empleo público; razón por la cual, conforme con la reiterada jurisprudencia de esta Sala y de la Constitucional, los principios que rigen son los propios de una relación de naturaleza pública, que pueden no sólo ser distintos a los del Derecho Laboral "privado", sino, inclusive, contrapuestos a éstos. (Al respecto, pueden consultarse, entre otros, de la Sala Constitucional, los votos N°s. 1.696, de las 15:30 horas, del 21 de agosto de 1.992; 4.788, de las



8:48 horas, del 30 de setiembre de 1.993; 3.309, de las 15:00 horas, del 5 de julio de 1.994; 6.095, de las 9:18 horas, del 18 de octubre de 1.994; 3.125, de las 16:24 horas, del 14 de junio de 1.995; 3.865, de las 10:57 horas, del 14 de julio de 1.995; 3.089 de las 15:00 horas, del 12 de mayo de 1.998 y, de esta Sala, entre otras, las sentencias N^os. 254, de las 9:10 horas, del 30 de agosto de 1.996; 91, de las 10:05 horas, del 25 de marzo; 236, de las 9:50 horas, del 18 de setiembre, ambas de 1.998 y 258, de las 10:00 horas, del 31 de agosto de 1.999). Con fundamento en lo expuesto y por las razones que luego se expondrán, cabe concluir, entonces, que los argumentos de la recurrente, en el sentido de que no es procedente la interpretación restrictiva de la norma y de que se violentó el artículo 17, del Código de Trabajo; según el cual, para la interpretación de las normas laborales, se tomarán en cuenta, principalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social, carece de cualquier sustento jurídico. Al respecto, puede consultarse también la sentencia de esta Sala, N^o 309, de las 10:00 horas, del 3 de diciembre de 1.997.

V.- Como se expuso, la pretensión de la accionante va dirigida a que se incluyan todos los sobresueldos pagados, dentro del salario de clase, a efecto de que se conforme el nuevo salario base y, de ahí, que se realice el correspondiente cálculo por anualidades. La recurrente reclama una interpretación inadecuada del artículo 4, de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N^o 2.166, del 9 de octubre de 1.957 y del artículo 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería; pues, según su criterio, de conformidad con el texto de la primera norma citada, según la reforma introducida por la Ley N^o 6.835, del 21 de diciembre de 1.982, "la suma del salario de clase, más los sobresueldos, constituyen el nuevo salario base, el cual servirá para la correspondiente ubicación en la presente escala salarial"; razón por la cual, según expone, cada uno de los sobresueldos debe sumarse al salario de clase, para conformar el salario base y, luego, realizar el cálculo del monto correspondiente por anualidades. Sobre el punto, debe indicarse que esta Sala, reiteradamente, ha establecido que, para tales efectos, el único sobresueldo que ha de tomarse en cuenta, es el dispuesto por aumento en el costo de la vida, de conformidad con los antecedentes legislativos y con una aplicación racional de la norma; pues, lo contrario, llevaría a una aplicación ilógica, según la cual, todos los sobresueldos deben tomarse en cuenta, para conformar el nuevo salario base y, al servir este último, en muchos casos, precisamente, para calcular el monto correspondiente por otros sobresueldos; pues, los respectivos rubros corresponden, a su vez, a un porcentaje determinado del salario base, implicaría una aplicación tan desproporcionada como irracional. Pero además, de conformidad con estudios anteriores, realizados por esta Sala, para resolver asuntos semejantes, de los antecedentes legislativos de la norma en cuestión, se concluyó que, la clara intención de los legisladores, fue la de que, únicamente, se tomara en cuenta el sobresueldo decretado por los aumentos periódicos, en el costo de la vida, a los efectos que establecía la norma y no todos los demás pluses existentes o posibles, según la interpretación dada por la recurrente. En efecto, en ese expreso sentido, en la sentencia de esta Sala, N^o 102, de las 11:10 horas, del 22 de abril de 1.998, en lo que interesa, se expuso: "El actor estima mal aplicada esa norma parcialmente transcrita, pues, en su criterio, el pago de las anualidades se computa en relación con el salario total que percibe, dentro del que incluye también, zonaje, prohibición, transporte, alimentación y otros. Del análisis de los antecedentes legislativos de la Ley No. 6835, expediente número 9509, y de la jurisprudencia de esta Sala que la antecedió, se concluye que, el término "sobresueldos", empleado en esa norma, se refiere única y exclusivamente a los aumentos efectuados periódicamente por costo de la vida. Siguiendo la jurisprudencia de esta Sala, sobre el numeral de cita, el salario base es un elemento del salario total de los trabajadores del Sector Público y está concebido fundamentalmente en función de las políticas presupuestarias, manejadas a través de escalas salariales, con categorías de puestos establecidos, precisamente, en esa Ley de Salarios de la Administración Pública. Para cada categoría de puesto existe un salario "salario de clase", al cual deben sumarse los aumentos decretados por el Poder Ejecutivo, por concepto de elevación en el costo de la vida. Esos

aumentos, tienen como objeto restablecer el valor adquisitivo de la remuneración de los trabajadores, a fin de mantenerlos, en la medida de las posibilidades macroeconómicas del país, equiparados con la inflación y así, por razones de equidad y de justicia distributiva, procurar el bienestar y la existencia digna de los trabajadores. Por su parte, el salario total, es un concepto que comprende no sólo el salario base (salario de clase más aumentos por costo de la vida), sino que engloba todos aquellos "pluses salariales" que, por otros conceptos, percibe el trabajador; v. gr. el zonaje, la prohibición o la dedicación exclusiva. De todo lo anterior se concluye que, desde el punto de vista de la Ley, los beneficios adicionales (pluses) que percibe regularmente el trabajador, no tienen la virtud de aumentar su salario base, ni lo conforman, aunque sí son parte integrante del salario total. De ahí que no puedan ser tomados válidamente en cuenta, esos pluses, como lo pretende la parte actora, para incluirlos en el cálculo final de sus anualidades." De esa manera, queda claro que, el único sobresueldo que puede tomarse en cuenta, para establecer el nuevo salario base, es el correspondiente por el aumento en el costo de la vida; razón por la cual, el argumento de la recurrente carece de cualquier fundamento jurídico. Sobre el tema, pueden consultarse, entre otras, también las sentencias de esta Sala, N^os. 309, de las 10:00 horas, del 3 de diciembre de 1.997; 38, de las 10:20 horas, del 6 de febrero; 53, de las 15:30 horas, del 18 de febrero; 56, de las 9:40 horas, del 20 de febrero; 64, de las 9:00 horas y 68, de las 9:40 horas, ambas del 27 de febrero; 74, de las 9:10 horas, del 11 de marzo y 102; de las 11:10 horas, del 22 de abril, todas de 1998. Por otro lado, el artículo 8, del Estatuto de Servicios de Enfermería, Ley N^o 7.085, del 20 de octubre de 1.987, establece: "De acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, la remuneración de las enfermeras y enfermeros colegiados, amparados por este estatuto, de conformidad con lo dispuesto en su reglamento, se regirá por lo que establezcan para los profesionales el Régimen de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública"; razón por la cual, las mismas razones expuestas, son de aplicación; pues, dicho numeral, lo que hace es remitir a la aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública."

c) Incapacidad laboral temporal: Análisis sobre el porcentaje que tiene derecho el trabajador durante el plazo de incapacidad

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría

"II.- Lleva razón el instituto demandado al sentirse agraviado con el cálculo y fijación que se hiciera de la incapacidad temporal, por cuanto se tiene por acreditado en los autos, que el salario anual del actor era la suma de ₡2.911.320,00; su salario diario promedio de ₡8.087,00 y la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo vigente a la fecha del accidente, era efectivamente la publicada en La Gaceta n^o 110 del 10 de mayo de 2002, que indicaba: "a) *Incapacidad Temporal: Durante la incapacidad temporal el trabajador tiene derecho a un subsidio igual al 60% de su salario diario promedio, durante los primeros 45 días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconoce al trabajador será equivalente al 100% sobre el Salario Mínimo Legal vigente, y el 67% sobre el exceso de la diferencia que resulte del salariodiario promedio y el salario mínimo legal. En ningún caso el subsidio salarial que se reconoce será inferior al Salario Mínimo Legal vigente ni podrá ser superior al 100% de su salario diario...*". Ahora bien, si la incapacidad temporal del actor se fijó en un año y dos meses que corresponden a un total de 420 días, de los cuales ya el empleador le canceló 381 –de conformidad con el convenio suscrito con el demandado-, el instituto



asegurador es en adeudarle 39 días de diferencia por ese concepto. De conformidad con la norma técnica aludida, poresos días adeudados posteriores a los primeros 45 de incapacidad, le correspondía al accionante el 100% del salario mínimo legal (¢118.866,00 -Decreto n° 31852-MTSS) de un trabajador semicalificado genérico -según los Perfiles Ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios en sesión n° 4584 de 31 de octubre de 2000, publicados en la Gaceta n° 233 del 5 de diciembre de 2000- que era de ¢3.962,20diarios, más el 67% sobre el exceso de la diferencia resultante del salario diario promedio y el salario mínimo legal, que era de ¢2.763,61, lo quemultiplicado por los 39 días de incapacidad adeudados da como resultado la cantidad de ¢262.306,59 y no los ¢315.393,00 erróneamentefijados, al concederse por cada día de incapacidad el 100% del salario diario, que por el convenio reconoce el empleador pero que el institutodemandado no está obligado a pagar. Sobre la aplicación de los Decretos de Salarios Mínimos del Sector Privado a los funcionarios públicospara calcular las indemnizaciones por incapacidad temporal, esta Sala en los votos n°s 246, de las 9:30 horas del 28 de marzo de 2008 y 382, de las 10:45 horas del 8 de mayo de 2009, en lo que interesa indicó: *“los Decretos de Salarios Mínimos son aplicables, no solo a las personastrabajadoras del sector privado, sino, también a quienes laboran en el ámbito público, al amparo de una relación estatutaria de servicios. Aunque cuentan con su propio y especial régimen de remuneración, estipulado, entre otras normas, por los artículos 48 del Estatuto del Servicio Civil, 21 de la Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos y la Ley de Salarios de la Administración Pública, tal régimen también queda afectado, por la fijación del salario mínimo legal. De allí, que se justifica, en el marco del Seguro de Riesgos del Trabajo, lautilización de los montos fijados semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios, como parámetro para calcular la indemnización a la quetiene derecho un servidor o una servidora pública ... por concepto de incapacidad temporal”*. Por consiguiente, al actor es en corresponderlepor concepto de diferencias adeudadas de 39 días de incapacidad temporal el monto de doscientos sesenta y dos mil trescientos seis colonescon cincuenta y nueve céntimos y no la suma de trescientos quince mil trescientos noventa y tres colones que erróneamente se estableció.”

d) Inexistencia de norma jurídica vigente que autorice aumento salarial solicitado

Aplicación del principio de legalidad a la relación estatutaria

[Tribunal de Trabajo Secc. III]⁶

Voto de mayoría

“VII.- EN RELACIÓN CON EL RESTO DE LOS AGRAVIOS. Los agravios del apelante van dirigidos a que acojamos su demanda en el sentido de que la Ley 8343 del 27 de diciembre del 2002, estableció a su favor un derecho subjetivo a un incremento salarial, y que así lo reconoció el señor Ministro de Hacienda de ese entonces, mediante memorándum del veintiséis de mayo del años dos mil tres. Sin embargo, esa pretensión no es de recibo, por las razones que, de seguido, nos permitimos exponer: Esta vía está prevista para declarar derechos, no para constituirlos, ello quiere decir que, para que la presente demanda sea acogida es preciso que, exista una norma que le confiera a la parte accionante el derecho que pretende. En el caso bajo estudio, la parte demandante se fundamenta en el artículo 13 de la Ley de Contingencia 8343 publicada en La Gaceta No.250 del 27 de diciembre de año 2002. Ese numeral textualmente dispone: *“Redefinición*



de la escala salarial. Autorízase a la Dirección General de Servicio Civil para que diseñe y presente, en el plazo de dos meses a partir de la vigencia de esta Ley, una nueva escala salarial para las personas empleadas en el Área de Ingresos del Ministerio de Hacienda; para tal efecto, deberá realizar un diagnóstico de los salarios que prevalezcan en el Sector Público para los puestos análogos o similares de las personas que realicen labores sustantivas, tareas o funciones especializadas, teniendo en cuenta, al menos, al Poder Ejecutivo, la Contraloría General de la República y el Poder Judicial y, en el caso específico de los informáticos, también deberá considerar los bancos del Sistema Bancario Nacional. Asimismo tomará en consideración los criterios de las Autoridad Presupuestaria. La escala propuesta deberá ajustarse a los principios de justicia y equidad, así como a las posibilidades presupuestarias del Estado. Por labores sustantivas, tareas o funciones especializadas, se entenderán las referentes a la fiscalización e inspección fiscal; a los estudios y análisis de diversas fuentes de ingresos públicos; a la gestión y recaudación tributaria aduanera; a la asesoría jurídica y económica en materia tributaria y aduanera; al estudio, resolución y revisión de gestiones tributarias y de exenciones fiscales y a la función normativa; a la informática, a la valoración tributaria y aduanera, así como a las labores de planeación y control de la administración de Ingresos. La respectiva escala salarial propuesta deberá ser aprobada por la Comisión de Asuntos Hacendarios, de tal manera que si la prueba, autorice la respectiva reasignación presupuestaria". De una simple lectura del artículo que nos hemos permitido transcribir se observa, que lo que establece ese numeral, a favor de las personas que laboren para el Área de Ingresos del Ministerio de Hacienda, es: a.- El derecho a que la Dirección General de Servicio Civil diseñe y presente una nueva escala salarial. b.- El derecho a la correspondiente previsión presupuestaria, una vez que esa escala hubiera sido aprobada por la Comisión de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa. No establece, como puede observarse, ningún derecho subjetivo al incremento salarial. Véase, que ese numeral no excluye la participación del Poder Ejecutivo, en este caso, por medio de la Dirección General de Servicio Civil, a la luz de lo dispuesto por los artículos 13 inciso a) y 48, ambos del Estatuto de Servicio Civil, 1 y 4 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, para que la propuesta de incremento salarial, se convierta en un derecho subjetivo, si es que la citada entidad resolvía aprobar la nueva escala salarial. Sólo entonces, surgiría a la vida el derecho subjetivo reclamado. Mientras tanto, sólo estaríamos en presencia de actos preparatorios del derecho subjetivo que se pretende, consistentes en el diseño de una escala salarial y la previsión presupuestaria, actos que - repetimos- por sí solos o en conjunto, no constituyeron el derecho subjetivo reclamado. Tampoco, el comunicado que aparece a folios 46 y siguientes, tiene esa virtud, pues en él lo único que se les informa a ese colectivo es que: *"estamos realizando los esfuerzos importantes con la Autoridad presupuestaria, ...para realizar un aumento adicional, para todo el personal sustantivo de la cartera de ingresos, de un 8%..."*, de donde se deduce que el Estado no había adquirido un compromiso en firme al respecto y que lo que existía era sólo una expectativa de derecho, ante el cumplimiento de actos preparatorios y como tales tendentes a constituir el derecho reclamado, lo que no ocurrió al no cumplirse con el procedimiento requerido para esos efectos, dado que no emitió la resolución administrativa aprobando el incremento salarial en los términos de la nueva escala salarial. Por otra parte, al no haber norma que prevea el aumento pretendido, no es posible declararlo, con independencia de las circunstancias que rodean la política salarial de un ámbito u otro del sector público (lo que se aduce como discriminación salarial); pues - repetimos- esta vía es declarativa, es decir, requiere una norma que constituya el derecho, lo que no sucede en el caso bajo estudio. En todo caso, tampoco fue tema de debate en primera instancia. Además, no es cierto que existiera la previsión presupuestaria para proceder al pago de las diferencias salariales, como parece señalarlo el recurrente, por cuanto para que así fuera se requería la aprobación de la escala salarial propuesta por la Dirección General de Servicio Civil por parte de la Comisión de Asuntos Hacendarios, y es precisamente la ausencia de resolución por parte de ese órgano, lo que se echa de menos. Al resolverse de esta forma y al haber resuelto el juzgador que conoció en primera

instancia, sin especial condenatoria en costas, la solicitud para que se absuelva al recurrente del pago de las mismas, no es de recibo por cuanto esa decisión del juzgador, ningún perjuicio le ha acarreado.”

e) Salario mínimo: Empleados de la UCR devengan menos del salario mínimo legal

Decretos de salarios mínimos son aplicables únicamente a los trabajadores del sector privado
Distinción con el "salario base" y fijaciones salariales del sector público

[Tribunal de Trabajo Secc. IV]⁷

Voto de mayoría

II.-El Apoderado Especial Judicial de los actores, protesta la sentencia N° 1877, de las 15:27 hrs, del 12 de junio de 2003. En su líbello de expresión de agravios de folios 250 a 258, explica el impugnante, en resumen, que la interpretación, realizada por la Jueza de primera instancia, de la disposición contenida en el artículo 178 de nuestro Código de Trabajo, no es la correcta. El razonamiento de la juzgadora, en este aspecto, se centra en establecer que en virtud de la autonomía que goza la Universidad de Costa Rica, ésta tiene independencia total en la fijación de los salarios de sus trabajadores, lo cual relacionado con la errada interpretación realizada en el sentido de que la accionada se encuentra excluida del salario mínimo de ley, produce una conclusión de que la "Universidad de Costa Rica" es soberana en el establecimiento de los salarios, aún y cuando ello signifique violar las leyes que nos informan. Comenta el recurrente, que del estudio del artículo 178 ibídem, se puede concluir, que todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, no pueden devengar un salario menor al salario mínimo. Por consiguiente, no debe interpretarse que los trabajadores del Estado y sus Instituciones se encuentran excepcionados y excluidos de la garantía constitucional de un "salario mínimo", aceptar tal tesis, sería crear una discriminación ingrata y una desigualdad inaceptable. En ese sentido el artículo 177 del Código Laboral, establece el principio rector de que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural. Esta norma citada, no es sino la expresión legal del mandato constitucional contenido en el artículo 57 de nuestra Carta Magna, que establece el derecho de todo trabajador de recibir un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que procure bienestar y existencia digna. En abono a todo lo anteriormente expresado, el recurrente trae a colación el artículo 179 idem, como garantía de desarrollo del mandato constitucional supracitado. De esta forma, la propia ley sustantiva se encarga de resolver la hipótesis en virtud de la cual un contrato de trabajo establezca un salario inferior al mínimo de ley, ordenando que el mismo se vea modificado en forma automática, claro está, por ser la ley de interés público. De acuerdo con lo expuesto, solicita al Tribunal se revoque la sentencia impugnada y se declare con lugar la demanda incoada, acogiendo las pretensiones deducidas por los actores.

III.- No se discute que los actores laboran para la demandada, desempeñando el cargo de asistentes dentales, así como que la Universidad de Costa Rica es una institución descentralizada, que forma parte del Estado o Sector Público y como tal, le son aplicables las normas de derecho público. Los trabajadores de esa institución de educación superior reclaman, en resumen, el derecho a percibir un salario mínimo legal, por los servicios prestados a la accionada. Indican, que desde 1994 y hasta 1997, los actores devengan menos del salario mínimo legal, de acuerdo con



los Decretos Ejecutivos N° 25250 MTSS y 27109 MTSS. Respecto de la política salarial de la Administración Pública, jurisprudencialmente se ha indicado, tanto por la Sala Constitucional como por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, los decretos de salarios mínimos son aplicables únicamente a los trabajadores del sector privado, y no a los del sector público, como son los recurrentes, para quienes se aplica un régimen diferente. En ese sentido, debemos transcribir un extracto del voto N° 015, de las 9:55 hrs, del 25 de enero de 2006, de la Sala Segunda de la Corte, que resuelve el punto en forma magistral. En lo de interés dijo: **"Esta Sala, ha externado criterio entre la distinción en lo que respecta al "salario base" y "salario mínimo" y las fijaciones salariales del sector público. En ese sentido es atinente transcribir entre las resoluciones más recientes de esta Sala, el voto N° 202-04 de las 10:20 horas del 24 de marzo del 2004, que señala: "Dado que la pretensión del recurrente es que se pague a su representada el salario mínimo, fijado para el Sector Privado procede analizar la diferencia entre salario base y salario mínimo pues ambos conceptos difieren entre si. Mientras que el concepto de mínimo es el legalmente establecido para una actividad en el Sector Privado, el salario base es el establecido en razón de la categoría salarial prevista en las leyes de salarios, entre otras escalas de sueldos como parámetro base para una contratación en el Sector Público, al cual se le suman otros complementos salariales, (que en el caso del citado sector lo constituyen otros pluses como el pago por anualidades, disponibilidad, carrera profesional, etc.) para configurar la obligación del empleador público con respecto a sus servidores. (...) En lo que respecta al salario mínimo, para el Sector Privado lo fija el Consejo Nacional de Salarios mediante el Decreto de Salarios Mínimos, mientras que para el Sector Público existe un régimen salarial diferente el cual es determinado por el artículo 48 del Estatuto del Servicio Civil, que establece la obligatoriedad del pago del salario mínimo asignado al puesto ocupado. Este tema ha sido discutido ampliamente en doctrina, así Palomeque y Álvarez lo definen indicando: "El salario mínimo interprofesional (SMI) es anualmente la remuneración por debajo de la que no puede contratarse el trabajo por cuenta ajena. EL SMI garantiza un ingreso mínimo como "suelo irreductible para retribuir la prestación de servicios en la relación laboral" (...) y es una institución que responde a los valores superiores de justicia e igualdad propugnados por un Estado Social y democrático de Derecho (...)." (Palomeque y Álvarez, op. cit. p. 858). Sobre este tema, Manuel Alonso García, señala la dificultad que existe para definir lo que es el salario mínimo, el cual puede definirse cuando se identifica con salario legal "...como la cantidad que, en concepto de retribución de servicio que se presta, ha de satisfacer el empresario, en las condiciones establecidas, por imperativo de la Ley." (Alonso García M., op. cit. p. 501). Como puede notarse, existe diferencia entre los conceptos de "salario base" y "salario mínimo", pues no es cierto que en el Decreto de Salarios mínimos se indique o señale que el salario mínimo es lo mismo que el salario base. Además, los pluses salariales aplicables al Sector Público constituyen un mecanismo ideado para aumentar el salario a los trabajadores de ese sector, superando así la fijación salarial para casos homólogos en el Sector Privado. El término salario debe entenderse en sentido genérico y amplio por eso, en el Sector Público comprende tanto el salario base como los otros pluses, por lo que, aplicar la interpretación que plantea la gestionante implicaría desconocer la doctrina que informa el concepto de salario. Dado que la petente labora para el Sector Público, bajo una relación de empleo público, con regulación salarial especial, no le es aplicable la normativa fijada para el Sector Privado. En este mismo sentido se pronunció esta Sala en el Voto número 105 del 13 de marzo de 2002, donde al referirse al tema del régimen jurídico especial del Sector Público y la materia de salario, dijo: "De forma general, el artículo 57 de la Constitución Política, establece, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo, de fijación periódica a cargo de un organismo técnico, determinado por ley. En el Sector Privado, el Consejo Nacional de Salarios, en uso de las facultades que le confieren ese artículo y el Decreto Ley número 832,**



del 4 de noviembre de 1949, sus reformas y su Reglamento; regula lo concerniente a salarios mínimos, para los distintos perfiles ocupacionales del Sector Privado, a su vez, el Sector Público, se encuentra sujeto a un régimen distinto; el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil, se ocupa de lo referente al régimen de sueldos; entre sus reglas básicas se encuentra, la de que ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo, que corresponda al desempeño del cargo que ocupe; esta regla desarrolla el contenido del artículo 57 constitucional. En cuanto a los servidores del Poder Ejecutivo, el Estatuto citado dispone, que serán determinados por una Ley de Salarios, que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas, correspondientes a cada categoría de empleos. Señala los criterios a seguir, para hacer las valoraciones salariales, así como, algunas limitaciones a los actos de la Administración, en la materia. La Ley de Salarios de la Administración Pública, fija una escala de sueldos, en su artículo 4; la cual, originalmente, armonizaba con lo antes dicho, pues establecía sueldos mínimos e intermedios y, uno máximo, que funcionaba como una limitante superior. Los aumentos se concedían por méritos, hasta llegar a ese sueldo máximo. Actualmente y desde la Ley 6835, de 22 de diciembre de 1982, se estableció una Escala de Salarios, con bases que funcionan como mínimos, para las distintas categorías. Según se dispuso, la misma rige en principio, para todo el Sector Público. Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección General del Servicio Civil para variarla, mediante resolución, con lo que se le dotó cierta flexibilidad. Sin embargo, la escala de sueldos, pese a que la ley estableció, que se debía aplicar a todo el Sector Público, no funciona de esa manera, toda vez que, existen sistemas salariales distintos, en diversas partes de ese Sector, a excepción de los Poderes Ejecutivo -la actora trabaja en uno de sus órganos- y Legislativo, en los cuales, sí se aplica esa Ley de Salarios. En el Poder Judicial y en las instituciones autónomas, existen sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes con aquella Ley de Salarios de la Administración, y las modificaciones, a la estructura base, que realiza la Dirección General de Servicio Civil. (...) La Ley de Salarios de la Administración Pública, establece una Escala de Salarios, que rige para todo ese Sector Público, y que deberá ser modificada, de acuerdo con las circunstancias, según criterios técnicos, por la Dirección General de Servicio Civil. Este es el órgano técnico competente, para fijar los mínimos, aplicables a todo el Sector Público, según lo dispone la Carta Magna. La Escala en mención, es constitucionalmente vinculante para todo ese sector, como un mínimo, de acuerdo con las descripciones de clases con que trabaja la Dirección. Las demás Escalas Salariales del Sector Público, serían válidas, en la medida en que respeten ese mínimo, y su violación podría dar lugar, a un conflicto jurídico directamente tutelable en sede jurisdiccional. En el Sector Privado, a diferencia de lo anterior, es el patrono, limitado por el salario mínimo, quien distribuye el trabajo; actividad que involucra, tanto la asignación de tareas, como la fijación de los salarios a pagar, en cada perfil ocupacional. De lo expuesto se deduce, que los Tribunales de Justicia, no pueden superponerse al mínimo establecido, en la Escala de Salarios, y fijar un salario por encima del mínimo, invocando argumentos de justicia o de equidad, o bien, atendiendo a situaciones sociales de hecho, o a la valoración de las tareas; porque, con ello, estaría invadiendo la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, que es la encargada de fijar esos mínimos, aplicables a todo el Sector Público". En esa misma dirección jurisprudencial, pueden consultarse los votos números 202, de las 10:20 hrs, del 24 de marzo de 2004, 530, de las 10:10 hrs del 3 de octubre de 2003 ambos de la Sala Segunda y 3890, de las 11:58 hrs del 4 de diciembre de 1992, 4017, de las 16:15 hrs, del 23 de diciembre de 1992, 94, de las 9:48 hrs, del 8 de enero de 1993, de la Sala Constitucional. Corolario de lo expuesto, se pueden concluir dos cosas. De una relación de los artículos 57 de la Constitución Política, 178, 179, del Código de Trabajo, todo trabajador, ya sea perteneciente al sector público o privado, tiene el



derecho a devengar un salario mínimo legal, prerrogativa que es irrenunciable. Además, las disposiciones salariales emanadas por el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado, no pueden aplicarse a la Administración Pública, motivo suficiente para rechazar el recurso interpuesto. Como un razonamiento adicional, tenemos que de un análisis comparativo de los decretos de salarios mínimos para el sector privado, de 1994 a 1997, con relación a lo cancelado por la Universidad de Costa Rica los actores, se observa, que la casa de estudios canceló un salario mayor al mínimo legal y por lo tanto no existe diferencia salarial alguna. No debe perderse de vista lo expresado por la Sala en la cita jurisprudencial precedente, que el salario base en el sector público se complementa con otros pluses salariales, que no reciben los trabajadores del sector privado. De todos los actores, los señores Max Rojas Rodríguez, Ruth Naranjo Segura, Tobías Umaña Saúrez, Lidia Cambroner Oviado, eran los que recibían un salario menor a 1994, 1995, 1996. Si cotejamos los decretos salariales y lo cancelado por la Universidad, observamos que la accionada pagó un monto mayor de salario. Por ejemplo, en el caso del señor Rojas Rodríguez, el Decreto de Salarios N° 22713 MTSS, publicado en la Gaceta N° 243, del martes 21 de diciembre de 1993, que rigió a partir del primero de enero de 1994, el salario de un asistente dental ascendió a treinta y cinco mil doscientos cuarenta colones. En ese mismo período, la Universidad le canceló la suma de cincuenta mil doscientos noventa y cinco colones con sesenta céntimos, que incluía además del salario base, otros pluses como escalafón administrativo, fondo disponible para revaloraciones, anualidad (folio 150 de los autos). En ese mismo semestre, la accionada canceló a Don Tobías Umaña, la suma de cuarenta y siete mil dos colones con ochenta céntimos, correspondientes a salario base, fondo disponible para revaloraciones y 1.5 de anualidad (folio 176). En el primer semestre de 1995, entró en vigencia el Decreto N° 23847 MTSS, publicado en la Gaceta del lunes 26 de diciembre de 1994; para esa data se estableció un salario mínimo para un asistente dental, de cuarenta y un mil ochocientos sesenta y cinco colones. Ese mismo lapso, la demandada canceló a Ruth Naranjo, cincuenta y dos mil cuatrocientos setenta y un colones, monto muy superior al salario mínimo legal previsto para el sector privado (folio 169). En el Decreto Ejecutivo N° 24832, publicado en la Gaceta N° 242, del 21 de diciembre de 1995, se estableció por salario de un asistente dental, el monto de cincuenta y cinco mil doscientos cincuenta y cuatro colones, que entró a regir a partir del primer semestre de 1996. En ese mismo período, la accionada pagó a la señora Lidia Cambroner Oviado, cincuenta y nueve mil ochocientos ochenta y seis colones con cuarenta céntimos, cifra que incluía el salario base más el fondo disponible para revaloraciones (folio 191). En todos los casos de los actores, si se repite ese mismo ejercicio comparativo, entre los restantes decretos de salarios fijados para el sector privado, a saber: Decreto N° 23495 MTSS, publicado en la Gaceta N° 23, del miércoles 20 de julio de 1994, vigente en el segundo semestre de ese año; el Decreto N° 24482 MTSS, publicado en el Alcance 29, de la Gaceta N° 141, del 26 de julio de 1996, vigente en el segundo semestre de 1995; el Decreto N° 25713 MTSS, publicado en el Alcance N° 2, de la Gaceta N° 2 del viernes 2 de enero de 1997, vigente en el primer semestre de 1997; el Decreto N° 26109 MTSS, publicado en el Alcance N° 30 de la Gaceta 114, del 16 de junio de 1997, vigente en el segundo semestre de 1997, observaremos, que en todos los casos, el salario pagado a los asistentes dentales por la accionada fue superior al fijado por los distintos decretos de salarios. Por consiguiente, el fallo apelado se confirma en todos sus extremos."

f) Empleado público: Análisis acerca de la especialidad del régimen salarial

Concepto y distinción entre el salario base y el salario mínimo legal en relación con el deber de respetar la escala salarial

[Sala Segunda]⁸

Voto de mayoría

"III.- El reclamo del actor se centra en que el salario base o sobresueldo que percibe como estibador fijo es inferior al mínimo establecido por ley. Esta Sala, ha externado criterio entre la distinción en lo que respecta al "salario base" y "salario mínimo" y las fijaciones salariales del sector público. En ese sentido es atinente transcribir entre las resoluciones más recientes de esta Sala, el voto N° 202-04 de las 10:20 horas del 24 de marzo del 2004, que señala: "Dado que la pretensión del recurrente es que se pague a su representada el salario mínimo, fijado para el Sector Privado procede analizar la diferencia entre salario base y salario mínimo pues ambos conceptos difieren entre si. Mientras que el concepto de mínimo es el legalmente establecido para una actividad en el Sector Privado, el salario base es el establecido en razón de la categoría salarial prevista en las leyes de salarios, entre otras escalas de sueldos como parámetro base para una contratación en el Sector Público, al cual se le suman otros complementos salariales, (que en el caso del citado sector lo constituyen otros pluses como el pago por anualidades, disponibilidad, carrera profesional, etc.) para configurar la obligación del empleador público con respecto a sus servidores. Sobre este tema la doctrina española ha dicho que el "Salario base es la parte de retribución del trabajador fijada para cada categoría profesional, por unidad de tiempo, por unidad de obra o en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por la empresa, considerándose como tal, cuando aquellos no existan, el mínimo interprofesional." (Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, 9 Ed. Editorial Ariel S.A., Barcelona, 1985, p. 505). Con fundamento en la citada legislación, los autores Manuel Palomeque y Manuel Álvarez indican que el salario base se define "...como la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. Vendrá, pues, determinado el salario base por la cantidad fija abonada al trabajador por día, semana o mes correspondiente al grupo o categoría profesional..." (Palomeque, M. y Álvarez M. Derecho del Trabajo 7 ed. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. p. 865). En lo que respecta al salario mínimo, para el Sector Privado lo fija el Consejo Nacional de Salarios mediante el Decreto de Salarios Mínimos, mientras que para el Sector Público existe un régimen salarial diferente el cual es determinado por el artículo 48 del Estatuto del Servicio Civil, que establece la obligatoriedad del pago del salario mínimo asignado al puesto ocupado. Este tema ha sido discutido ampliamente en doctrina, así Palomeque y Álvarez lo definen indicando: "El salario mínimo interprofesional (SMI) es anualmente la remuneración por debajo de la que no puede contratarse el trabajo por cuenta ajena. EL SMI garantiza un ingreso mínimo como "suelo irreductible para retribuir la prestación de servicios en la relación laboral" (...) y es una institución que responde a los valores superiores de justicia e igualdad propugnados por un Estado Social y democrático de Derecho (...)." (Palomeque y Álvarez, op. cit. p. 858). Sobre este tema, Manuel Alonso García, señala la dificultad que existe para definir lo que es el salario mínimo, el cual puede definirse cuando se identifica con salario legal "...como la cantidad que, en concepto de retribución de servicio que se presta, ha de satisfacer el empresario, en las condiciones establecidas, por imperativo de la Ley." (Alonso García M., op. cit. p. 501). Como puede notarse, existe diferencia entre los conceptos de "salario base" y "salario mínimo", pues no es cierto que en el Decreto de Salarios mínimos se indique o señale que el salario mínimo es lo mismo que el salario base. Además, los pluses salariales aplicables al



Sector Público constituyen un mecanismo ideado para aumentar el salario a los trabajadores de ese sector, superando así la fijación salarial para casos homólogos en el Sector Privado. El término salario debe entenderse en sentido genérico y amplio por eso, en el Sector Público comprende tanto el salario base como los otros pluses, por lo que, aplicar la interpretación que plantea la gestionante implicaría desconocer la doctrina que informa el concepto de salario. Dado que la petente labora para el Sector Público, bajo una relación de empleo público, con regulación salarial especial, no le es aplicable la normativa fijada para el Sector Privado. La Sala no encuentra que se le esté dando un trato discriminatorio, pues aún si el salario base fuese menor que el salario mínimo establecido para el Sector Privado, lo cierto es que los pluses salariales establecidos para los trabajadores del Sector Público, hacen que el salario base de éstos sea mayor que el recibido por sus homólogos en el Sector Privado. También ocurre que el salario base de éstos sea en muchos casos superior al salario mínimo fijado en puestos similares para el Sector Privado, como ocurre en el caso de autos, donde en el año 1993 el salario base de un orientador asistente categoría MT5, fue superior al establecido para un profesional con grado de licenciatura (documentos a folios 12 a 21, 34 y 35). Consta en autos que la actora percibe un salario promedio mensual que supera ampliamente el mínimo establecido para licenciados en el Sector Privado, aunque la base de contratación fue en algunos períodos inferior al mínimo fijado en ese sector (folios 14 a 22 en relación con demanda y documento en folios 36 y 37), lo que hace improcedente el reclamo, tal y como con acierto lo resolvió el tribunal. En este mismo sentido se pronunció esta Sala en el Voto número 105 de 13 de marzo de 2002, donde al referirse al tema del régimen jurídico especial del Sector Público y la materia de salario, dijo: *“De forma general, el artículo 57 de la Constitución Política, establece, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo, de fijación periódica a cargo de un organismo técnico, determinado por ley. En el Sector Privado, el Consejo Nacional de Salarios, en uso de las facultades que le confieren ese artículo y el Decreto Ley número 832, de 4 de noviembre de 1949, sus reformas y su Reglamento; regula lo concerniente a salarios mínimos, para los distintos perfiles ocupacionales del Sector Privado, a su vez, el Sector Público, se encuentra sujeto a un régimen distinto; el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil, se ocupa de lo referente al régimen de sueldos; entre sus reglas básicas se encuentra, la de que ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo, que corresponda al desempeño del cargo que ocupe; esta regla desarrolla el contenido del artículo 57 constitucional. En cuanto a los servidores del Poder Ejecutivo, el Estatuto citado dispone, que serán determinados por una Ley de Salarios, que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas, correspondientes a cada categoría de empleos. Señala los criterios a seguir, para hacer las valoraciones salariales, así como, algunas limitaciones a los actos de la Administración, en la materia. La Ley de Salarios de la Administración Pública, fija una escala de sueldos, en su artículo 4; la cual, originalmente, armonizaba con lo antes dicho, pues establecía sueldos mínimos e intermedios y, uno máximo, que funcionaba como una limitante superior. Los aumentos se concedían por méritos, hasta llegar a ese sueldo máximo. Actualmente y desde la Ley 6835, de 22 de diciembre de 1982, se estableció una Escala de Salarios, con bases que funcionan como mínimos, para las distintas categorías. Según se dispuso, la misma rige en principio, para todo el Sector Público. Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección General del Servicio Civil para variarla, mediante resolución, con lo que se le dotó cierta flexibilidad. Sin embargo, la escala de sueldos, pese a que la ley estableció, que se debía aplicar a todo el Sector Público, no funciona de esa manera, toda vez que, existen sistemas salariales distintos, en diversas partes de ese Sector, a excepción de los Poderes Ejecutivo –la actora trabaja en uno de sus órganos- y Legislativo, en los cuales, sí se aplica esa Ley de Salarios. En el Poder Judicial y en las instituciones autónomas, existen sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes con aquella Ley de Salarios de la Administración, y las modificaciones, a la estructura base, que realiza la Dirección General de Servicio Civil.*



IV.- La Ley de Salarios de la Administración Pública, establece una Escala de Salarios, que rige para todo ese Sector Público, y que deberá ser modificada, de acuerdo con las circunstancias, según criterios técnicos, por la Dirección General de Servicio Civil. Este es el órgano técnico competente, para fijar los mínimos, aplicables a todo el Sector Público, según lo dispone la Carta Magna. La Escala en mención, es constitucionalmente vinculante para todo ese sector, como un mínimo, de acuerdo con las descripciones de clases con que trabaja la Dirección. Las demás Escalas Salariales del Sector Público, serían válidas, en la medida en que respeten ese mínimo, y su violación podría dar lugar, a un conflicto jurídico directamente tutelable en sede jurisdiccional. En el Sector Privado, a diferencia de lo anterior, es el patrono, limitado por el salario mínimo, quien distribuye el trabajo; actividad que involucra, tanto la asignación de tareas, como la fijación de los salarios a pagar, en cada perfil ocupacional. De lo expuesto se deduce, que los Tribunales de Justicia, no pueden superponerse al mínimo establecido, en la Escala de Salarios, y fijar un salario por encima del mínimo, invocando argumentos de justicia o de equidad, o bien, atendiendo a situaciones sociales de hecho, o a la valoración de las tareas; porque, con ello, estaría invadiendo la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, que es la encargada de fijar esos mínimos, aplicables a todo el Sector Público. La jurisdicción laboral puede tutelar al trabajador, para que se le pague el salario mínimo, como derecho subjetivo que es, o bien para que se le remunere el que corresponde a otro perfil ocupacional, cuando el patrono le pague un sueldo menor, ubicándolo en un perfil distinto y de menor categoría; pues, en tal caso, existe también un derecho subjetivo lesionado, que tiene como fuente el Decreto de Salarios Mínimos. También podría existir un conflicto jurídico, que amerite tutela, cuando el patrono viole el principio de igualdad -lo que se daría si a un trabajador, a un servidor, o a un grupo de ellos les pagan menos que a otros, que están en absoluta igualdad de condiciones-, o cuando se discrimine a ciertos trabajadores (mujeres o extranjeros, por ejemplo) o exista alguna disposición legal, convencional o costumbre, que obligue al patrono a un determinado rubro salarial, por encima del mínimo. En el caso particular, el Estado no ha incurrido en violación alguna al principio de legalidad, toda vez que, la normativa que pretende hacer valer la recurrente –servidora de un Ministerio, el de Educación Pública-, no resulta aplicable al Sector Público, en la forma que fue planteada en el recurso.

V.- ACERCA DE LA FIJACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PÚBLICO. *Aduce el recurrente, que los órganos encargados de definir los reajustes salariales para los servidores públicos, han violentado el principio de legalidad, al desatender, injustificadamente, los dictados establecidos por el numeral 178 del Código de Trabajo; el cual, les impone la obligación, de definir los salarios base de los empleados públicos, en idéntica forma que los salarios mínimos de ley, según se trate de las mismas labores que se realicen. En los considerandos anteriores, ya se hizo mención, de las diferencias existentes, en lo que a materia salarial se refiere, entre el Sector Público y el privado. Ahora bien, es necesario entrar al análisis de los procedimientos específicos que conlleva una fijación salarial en el Sector Público, que debe ajustarse en un todo, al principio de legalidad administrativa y presupuestaria. La Administración tiene el poder-deber, de distribuir las cargas de trabajo, y de hacer las fijaciones salariales, de acuerdo con los Manuales Descriptivos de Puestos y las Escalas Salariales, todo en forma armoniosa; debe, asimismo, reconocerle a los titulares de los respectivos puestos, el sueldo y todos los pluses o componentes salariales, que resulten de la ley, disposiciones administrativas válidamente adoptadas, o bien, cuando se trate de convenciones colectivas o de laudos arbitrales, en cuanto se incorporaron ya como atributos del puesto. Cuando se confeccionan los respectivos manuales, se fija la escala salarial; se hacen calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones; la administración debe actuar de acuerdo con criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la eficiencia del servicio público; atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la*



vida, los salarios de los mismos puestos en la empresa privada, y al conjunto de la estructura, que deberá resultar, armónica y consistente. Todo lo anterior, constituye una actividad de tipo técnico. El manual, una vez aprobado, limita a la administración, en tanto que, establece una descripción de las actividades del puesto, que debe ser tomada en cuenta, para determinar la clasificación, dentro de la estructura de la organización, y la correspondiente valoración, según la escala de salarios. Los manuales pueden ser modificados por la jerarquía, tanto en el contenido de la actividad, como en materia de requisitos; y, de la misma forma, puede modificarse la escala de salarios, siempre sin perjuicio de los derechos adquiridos. Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, pues forman parte de un presupuesto público, en el cual habrá un código para cada destino. Por ello, las modificaciones a las situaciones particulares –la condición o²status² de un determinado empleado- se hacen siempre sujetas a una real disponibilidad presupuestaria y hacia el futuro, a partir de un determinado momento, que ya está reglado, por el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, y las directrices de la Autoridad Presupuestaria. El conjunto de herramientas descrito, además de otras que impone la ley, u otra disposición general aplicable, funcionan como parte del denominado Bloque de Legalidad, para el caso sectorial y, del que la administración específica, no puede nunca apartarse. (Respecto de los temas analizados, ver los siguientes Votos: de la Sala Constitucional, el número 0757-C-91, de las 15:45 horas, del 14 de febrero de 1995; de esta Sala, el número 226, de las 15:30 horas, del 11 de agosto de 1999). Consecuentemente, no es posible acceder a las pretensiones de la actora, toda vez que, ello implicaría, por parte de los tribunales, incurrir en una ilegítima invasión de la competencia exclusiva –constitucional y legal- de los órganos involucrados en la fijación de los salarios.” En ese mismo sentido se han pronunciado las sentencias números 479-02, 566-02 y 592-02). Como puede notarse, el régimen salarial general del Sector Público, está regido por normas especiales de acuerdo a las categorías profesionales de la escala de salarios la cual garantiza un equilibrio presupuestario y una retribución a sus destinatarios que en su totalidad supera los salarios que el órgano competente fija semestralmente, para sus homólogos del Sector Privado. De manera que, la pretensión contenida en la demanda, carece de sustento legal y, de acceder a ella se incurriría no solo en una invasión de la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, sino que se propiciaría un desequilibrio en la escala salarial, y con ello la violación al principio de legalidad presupuestaria, obligando a pagar sumas contra presupuestos ya ejecutados, todo lo cual implicaría violación del artículo 11 de la Constitución Política y desarrollado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública que al respecto señala: “La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y solo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento según la escala jerárquica de sus fuentes.” Consecuentemente, con fundamento en la normativa aplicable, la administración no puede aplicar el salario mínimo del Sector Privado al caso en análisis, pues de hacerlo estaría violentando el principio de legalidad. Con base en la prueba documental aportada al expediente se tiene por demostrado que la actora labora para el Ministerio de Educación Pública desde el tres de marzo de mil novecientos ochenta y cinco, ocupando el puesto de Orientadora, inicialmente dentro del grupo profesional MT4, y a partir de enero de mil novecientos noventa y siete, en el grupo profesional MT5, amparada al régimen de Servicio Civil (folios 36 a 38). La actora se siente perjudicada por cuanto su salario base es inferior al que se le paga a un profesional del Sector Privado que ostente el mismo grado académico, licenciatura. Esta situación, según se indicó en las sentencias de primera y segunda instancia, tiene su fundamento en que la regulación de salarios para el Sector Público difiere de la establecida para el Sector Privado, pues los principios que rigen esta relación son de naturaleza pública. Por otra parte, los trabajadores del Sector Público cuentan con una serie de pluses salariales diferentes a los que se aplican en el Sector Privado (entre ellos el pago de anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva, disponibilidad, etc.). Por consiguiente a la actora no le asiste el derecho al pago de diferencias de salario entre el salario mínimo fijado por el Decreto de Salarios Mínimos para el Sector Privado y el



salario base que se le ha venido pagando” (En igual sentido se pueden consultar los votos 771-01, 551-01; 776-00 de esta misma Sala).

IV. CASO CONCRETO. El actor labora para el sector público. Como acertadamente lo apuntó el ad-quem, el recurrente cae en imprecisión al considerar igual el “salario base” y el “salario mínimo”, como quedó establecido en el voto transcrito son dos rubros diferentes. Efectivamente el “ salario mínimo” es un estipendio establecido por vía decreto y rige semestralmente. El “salario base” es un componente del salario total que recibe un servidor (a) del sector público, que es fijado por medio de escalas salariales. La política salarial por disposición legal es otorgada exclusivamente al Poder Ejecutivo y no puede delegarse, quedando sujeto en este caso el ente demandado a las directrices de ese poder. En las relaciones de empleo público, 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, contrapuestos a éstos. Este tema ha sido ampliamente desarrollado, entre muchos otros, en los votos de la Sala Constitucional N°s. 1.696, de las 15:30 horas del 21 de agosto de 1.992; 4.788, de las 8:48 horas del 30 de setiembre de 1.993; 3.309, de las 15:00 horas del 5 de julio de 1.994; 6.095, de las 9:18 horas del 18 de octubre de 1.994; 3.125, de las 16:24 horas del 14 de junio de 1.995; 3.865, de las 10:57 horas del 14 de julio de 1.995; 3.089 de las 15:00 horas del 12 de mayo de 1.998 y, de esta Sala Segunda, entre las más recientes, en las sentencias N°s. 267, de las 9:40 horas del 5 de junio; 381, de las 10:10 horas del 31 de julio; 386, de las 15:40 horas del 31 de julio; 406, de las 11:00 horas del 16 de agosto; y, 492, de las 10:00 horas del 4 de octubre, todas de este año 2.002). 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; por lo tanto, 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. Es 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 o implícita (artículo 11 a 15 de la Ley General de la Administración Pública) y, todo lo que así no lo esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo. Así las cosas, las pretensiones del actor son improcedentes, pues acceder a éstas sería transgredir el principio de legalidad. Como se ha explicado, los (as) trabajadores (as) del sector público cuentan con una serie de pluses salariales diferentes a los que se aplican en el Sector Privado (entre ellos el pago de anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva, disponibilidad, etc.) Como se ha dicho el salario base es un elemento del salario total y fijado mediante escalas salariales y el parámetro que debe utilizarse para realizar los estudios comparativos y luego los ajustes salariales sean aumentos, recalificaciones, etc, es el salario total devengado por cada servidor (a) según su clase y no el salario base de cada puesto. La Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957 y reforma por ley N° 6835 el 22 de diciembre de 1982, en el artículo 4° establece la escala de sueldos y expresa “La suma del salario de clase más los sobresueldos, constituyen el nuevo salario base, el cual servirá para la correspondiente revaloración en la presente escala salarial” . Se concluye que el ente demandado no ha violentado derecho alguno del actor, pues su salario se calcula según las directrices emitidas por la autoridad presupuestaria y por ende no es procedente la fijación de salarios para el sector público, de lo que resuelva el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado, pues la competencia le corresponde al poder ejecutivo. En cuanto a la carga de la prueba, carece de relevancia, en vista de las consideraciones invocadas. Respecto a las costas, debe tomar nota el recurrente, que el fallo impugnado resolvió sin especial condenatoria en costas, careciendo de interés el agravio invocado. Por lo expuesto, la pretensiones del actor deben denegarse, debiendo confirmarse el fallo recurrido.”

g) Empleo público: Análisis sobre las diferencias de fijación y regulación en material salarial con respecto al sector privado

Aplicación impide superponerse al mínimo salarial establecido en la escala de salarios

[Sala Segunda]⁹

Voto de mayoría

"II.- La actora inició labores para el Ministerio de Educación Pública, el primero de febrero de 1995. Actualmente labora en el Colegio Tercer Ciclo de San Juan de San Ramón de Alajuela, desempeñándose como orientadora 1-MT5. Alega en su demanda que se le está cancelando un salario base, inferior al que se cancela en la empresa privada, para la misma actividad laboral que desarrolla, según el Decreto de Salarios Mínimos. Como pretensión principal solicita que se condene al Estado, al pago de los siguientes extremos: a.- todas las diferencias salariales que le corresponden, entre el salario base percibido y el salario mínimo asignado en el Decreto de Salarios Mínimos, para el puesto de Licenciado Universitario, desde el 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; b.- todas las diferencias salariales que, por concepto de aumentos anuales y demás rubros salariales, le corresponden; desde el 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro; también sin necesidad de nueva gestión al efecto; c.- todas las diferencias que, por concepto de vacaciones y de aguinaldos proporcionales, le corresponden; desde ese 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; d.- los respectivos intereses, sobre todas las sumas adeudadas, desde ese reiterado 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; e.- ambas costas de la acción; **subsidiariamente solicitó**, el pago de: a.- todas las diferencias salariales, que le corresponden, entre el salario base percibido y el salario mínimo asignado en el Decreto de Salarios Mínimos, al puesto de Bachiller Universitario, desde dicho 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; b.- todas las diferencias salariales, que por concepto de aumentos anuales y demás rubros salariales le corresponden, desde el 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; c.- todas las diferencias que, por concepto de vacaciones y de aguinaldos proporcionales, le corresponden, también desde el 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; d.- los intereses, sobre todas las sumas adeudadas, desde ese reiterado 1° de febrero de 1995, y hacia el futuro, sin necesidad de nueva gestión al efecto; e.- ambas costas de la acción. El Estado contestó negativamente la demanda, y opuso las excepciones de prescripción, falta de derecho y la genérica de "*Sine Actione Agit*". El A-quo rechazó la excepción de prescripción y acogió la de falta de derecho y sine actione agit, declarando sin lugar la demanda en todos sus extremos, con las costas a cargo de la parte actora. Por su parte, el Ad-quem, confirmó en todos sus extremos, la sentencia apelada.

III.- Respecto de la materia de salarios, de forma general, el artículo 57 de la Constitución Política, establece, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo, de fijación periódica a cargo de un organismo técnico, determinado por ley. En el Sector Privado, el Consejo Nacional de Salarios, en uso de las facultades que le confieren ese artículo y el Decreto Ley número 832, de 4 de noviembre de 1949, sus reformas y su Reglamento; regula lo concerniente a salarios mínimos, para los distintos perfiles ocupacionales del Sector Privado, a su vez, el Sector Público, se encuentra sujeto a un régimen distinto; el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil, se ocupa de lo referente al

régimen de sueldos. Entre sus reglas básicas está, la de que ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo, que corresponda al desempeño del cargo que ocupe; esta regla desarrolla el contenido del artículo 57 constitucional. En cuanto a los servidores del Poder Ejecutivo, el Estatuto citado dispone, que serán determinados por una Ley de Salarios, que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas, correspondientes a cada categoría de empleos. Señala los criterios a seguir, para hacer las valoraciones salariales, así como, algunas limitaciones a los actos de la Administración, en la materia. La Ley de Salarios de la Administración Pública, fija una escala de sueldos, en su artículo 4; la cual, originalmente, armonizaba con lo antes dicho, pues establecía sueldos mínimos e intermedios y, uno máximo, que funcionaba como una limitante superior. Los aumentos se concedían por méritos, hasta llegar a ese sueldo máximo. Actualmente y desde la Ley 6835, de 22 de diciembre de 1982, se estableció una Escala de Salarios, con bases que funcionan como mínimos, para las distintas categorías. Según se dispuso, la misma rige en principio, para todo el Sector Público. Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección General del Servicio Civil para variarla, mediante resolución, con lo que se le dotó cierta flexibilidad. Sin embargo, la escala de sueldos, pese a que la ley estableció, que se debía aplicar a todo el Sector Público, no funciona de esa manera, toda vez que, existen sistemas salariales distintos, en diversas partes de ese Sector, a excepción de los Poderes Ejecutivo –la actora trabaja en uno de sus órganos- y Legislativo, en los cuales, sí se aplica esa Ley de Salarios. En el Poder Judicial y en las instituciones autónomas, existen sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes con aquella Ley de Salarios de la Administración, y las modificaciones, a la estructura base, que realiza la Dirección General de Servicio Civil.

IV.- La Ley de Salarios de la Administración Pública, establece una Escala de Salarios, que deberá ser modificada, de acuerdo con las circunstancias, según criterios técnicos, por la Dirección General de Servicio Civil. Este es el órgano técnico competente, para fijar los mínimos, aplicables, según lo dispone la Carta Magna. La Escala en mención, es constitucionalmente vinculante para todo ese Sector, como un mínimo, de acuerdo con las descripciones de clases con que trabaja la Dirección. Las demás Escalas Salariales del Sector Público, serían válidas, en la medida en que respeten ese mínimo, y su violación podría dar lugar, a un conflicto jurídico directamente tutelable en sede jurisdiccional. En el Sector Privado, a diferencia de lo anterior, es el patrono, limitado por el salario mínimo, quien distribuye el trabajo; actividad que involucra, tanto la asignación de tareas, como la fijación de los salarios a pagar, en cada perfil ocupacional.- De lo expuesto se deduce, que los Tribunales de Justicia, no pueden superponerse al mínimo establecido, en la Escala de Salarios, y fijar un salario por encima del mínimo, invocando argumentos de justicia o de equidad, o bien, atendiendo a situaciones sociales de hecho, o a la valoración de las tareas; porque, con ello, estaría invadiendo la competencia de la Dirección General de Servicio Civil, que es la encargada de fijar esos mínimos, aplicables a todo el Sector Público. La jurisdicción laboral puede tutelar al trabajador, para que se le pague el salario mínimo, como derecho subjetivo que es, o bien para que se le remunere el que corresponde a otro perfil ocupacional, cuando el patrono le pague un sueldo menor, ubicándolo en un perfil distinto y de menor categoría; pues, en tal caso, existe también un derecho subjetivo lesionado, que tiene como fuente el Decreto de Salarios Mínimos. También podría existir un conflicto jurídico, que amerite tutela, cuando el patrono viole el principio de igualdad -lo que se daría si a un trabajador, a un servidor, o a un grupo de ellos les pagan menos que a otros, que están en absoluta igualdad de condiciones-, o cuando se discrimine a ciertos trabajadores (mujeres o extranjeros, por ejemplo) o exista alguna disposición legal, convencional o costumbre, que obligue al patrono a un determinado rubro salarial, por encima del mínimo.- En el caso particular, el Estado no ha incurrido en violación alguna al principio de legalidad, toda vez que, la normativa que pretende hacer valer la recurrente –servidora del Ministerio, de Educación Pública-, no resulta aplicable al Sector Público, en la forma que fue planteada en el recurso.



V.- Aduce el recurrente, que los órganos encargados de definir los reajustes salariales para los servidores públicos, han violentado el principio de legalidad, al desatender, injustificadamente, los dictados establecidos por el numeral 178 del Código de Trabajo; el cual, les impone la obligación, de definir los salarios base de los empleados públicos, en idéntica forma que los salarios mínimos de Ley, según se trate de las mismas labores que se realicen.- En los Considerandos anteriores, ya se hizo mención, de las diferencias existentes, en lo que a materia salarial se refiere, entre el Sector Público y el Privado. Ahora bien, es necesario entrar al análisis de los procedimientos específicos que conlleva una fijación salarial en el Sector Público, que debe ajustarse en un todo, al principio de legalidad administrativa y presupuestaria. La Administración tiene el poder-deber, de distribuir las cargas de trabajo, y de hacer las fijaciones salariales, de acuerdo con los Manuales Descriptivos de Puestos y las Escalas Salariales, todo en forma armoniosa; debe, asimismo, reconocerle a los titulares de los respectivos puestos, el sueldo y todos los pluses o componentes salariales, que resulten de la Ley, disposiciones administrativas válidamente adoptadas, o bien, cuando se trate de convenciones colectivas o de laudos arbitrales, en cuanto se incorporaron ya como atributos del puesto. Cuando se confeccionan los respectivos manuales, se fija la Escala Salarial; se hacen calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones; la Administración debe actuar de acuerdo con criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la eficiencia del Servicio Público, atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida, los salarios de los mismos puestos en la empresa privada, y al conjunto de la estructura, que deberá resultar, armónica y consistente. Todo lo anterior, constituye una actividad de tipo técnico. El Manual, una vez aprobado, limita a la Administración, en tanto que, establece una descripción de las actividades del puesto, que debe ser tomada en cuenta, para determinar la clasificación, dentro de la estructura de la organización, y la correspondiente valoración, según la Escala de Salarios. Los Manuales pueden ser modificados por la jerarquía, tanto en el contenido de la actividad, como en materia de requisitos de la misma forma, puede modificarse la Escala de Salarios, siempre sin perjuicio de los derechos adquiridos. Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, pues forman parte de un Presupuesto Público, en el cual habrá un código para cada destino. Por ello, las modificaciones a las situaciones particulares –la condición o ²status² de un determinado empleado- se hacen siempre sujetas a una real disponibilidad presupuestaria y hacia el futuro, a partir de un determinado momento, que ya está reglado, por el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, y las directrices de la Autoridad Presupuestaria. El conjunto de herramientas descrito, además de otras que impone la ley, u otra disposición general aplicable, funcionan como parte del denominado Bloque de Legalidad, para el caso Sectorial y, del que la Administración Específica, no puede nunca apartarse. (Respecto de los temas analizados, ver los siguientes Votos: de la Sala Constitucional, el número 0757-C-91, de las 15:45 horas, del 14 de febrero de 1995; de esta Sala, el número 226, de las 15:30 horas, del 11 de agosto de 1999). Consecuentemente, no es posible acceder a las pretensiones de la actora, toda vez que, ello implicaría, por parte de los Tribunales, incurrir en una ilegítima invasión de la competencia exclusiva -constitucional y legal- de los órganos involucrados en la fijación de los salarios."

h) Anualidad: Procedencia de reconocimiento de la antigüedad a trabajador de la junta de pensiones del magisterio nacional para efectos de su cálculo

[Sala Segunda]¹⁰

Voto de mayoría

“ **III.- SOBRE EL DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE ANUALIDADES:** No lleva razón el recurrente al reclamar una aplicación indebida de la ley 6835 de 22 de diciembre de 1982, bajo el criterio de que esta normativa sólo es aplicable a las administraciones públicas sujetas a la escala de sueldos establecida por la Ley de Salarios de la Administración Pública. Ya esta Sala en múltiples ocasiones se ha referido al tema de la aplicación del reconocimiento de la antigüedad en el sector público, aún en el caso de aquellas entidades con un grado de autonomía plena. En este sentido, se ha señalado que la indicada ley, al reformar el artículo 4 y adicionar un inciso d), al numeral 12 de la Ley de Salarios mencionada y disponer que derogaba toda disposición contraria, extendió su aplicación a todo el Sector Público, con independencia de que los trabajadores se encontraran o no regidos por un régimen de carácter estatutario, poniéndose de manifiesto en este campo específico, en todo ese sector, la teoría "del Estado como patrono único". Lo anterior porque con el pago de anualidades al trabajador/a, lo que se pretende es retribuirle la experiencia obtenida al servicio del indicado sector, independientemente de la entidad en la que haya laborado (administración central o descentralizada) y que, lógicamente, es la persona para quien en la actualidad presta sus servicios, la que se está aprovechando de esa experiencia, por lo que es ella, como parte del Sector Público, la que debe hacer frente a la obligación establecida por ley. El voto N° 180, de las 15:10 horas del 25 de agosto de 1993, ilustra el criterio sostenido por esta Sala: "El reconocimiento de la antigüedad, en el **Sector Público**, para efectos del pago de aumentos anuales por los servicios prestados **en cualquiera de sus instituciones**, estén o no cubiertas por regímenes de naturaleza estatutaria, encuentra su fundamento en los artículos 4° y 12, inciso d), de la Ley de Salarios de la Administración Pública, reformados por la Ley N° 6835, de 22 de diciembre de 1982. A través de la primera norma, se estableció una nueva escala de salarios, al final de la cual se dijo, expresamente, que: "La anterior escala regirá para todo el Sector Público...". En la segunda disposición se dejó establecido: "A los servidores del Sector Público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de los aumentos a que se refiere el artículo 5°, anterior, el tiempo de servicios prestados en otras entidades del Sector Público. Esta disposición no tiene carácter retroactivo. Esta ley no afecta en sentido negativo el derecho establecido en las convenciones colectivas y convenios, en materia de negociación salarial". Según se ha entendido, estas disposiciones vienen a poner de manifiesto la vigencia, en toda la Administración Pública, de la teoría "**del Estado como patrono único**", cuya aplicación práctica busca un propósito bien claro, cual es el de corregir la injusticia que sufrían las personas que se trasladaban a trabajar de una institución a otra, dentro de ese mismo Sector, sin derecho, por la distinción formal que se hacía, a disfrutar de los beneficios que generalmente se obtienen de la antigüedad en la prestación del servicio con un patrono, con lo que se busca evitar discriminaciones chocantes. Como es sabido, la aplicación de esta tesis ha venido dándose en forma progresiva, primero para ciertos efectos como vacaciones, jubilaciones y pensiones, cesantía, aumentos anuales, y se plasmó en la Ley 6835 antes citada, para los fines que en ella se indican, cuya aplicación, no obstante que las modificaciones se hicieran en la Ley General de Salarios de la Administración Pública, N° 2106, de 9 de octubre de 1957, y sus reformas, que se dictó de acuerdo con previsiones del Estatuto de Servicio Civil en materia de salarios del Poder Ejecutivo, debe ser general, porque, además de



llenar su cometido dentro de ese contexto específico, el espíritu de la norma es claro en establecer mecanismos para tratar de igual manera, en ese campo, a todos los servidores del Sector Público; lo cual no puede desconocerse, no sólo por la forma expresa de las normas, sino porque, como se dijo, éstas no son sino parte de la natural evolución de las ideas sobre la materia, las que han venido forjándose desde hace tiempo. Si el legislador hubiera querido darle a la reforma una aplicación específica o particular para las clases de puestos clasificados en el Manual Descriptivo del Servicio Civil, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 1° de dicha Ley General de Salarios, no habría hecho otras manifestaciones, de modo que si las hizo expresando que regirá "...para **todo** el Sector Público..." y dejó a salvo los derechos adquiridos a través de Convenciones Colectivas que pudieran haberse dado en algunas áreas de ese Sector (cuya práctica lleva a concebirlo ya como general), lo que necesariamente tiene que concluirse es lo que dedujo la Sala, o sea la aplicación extensiva. De ahí que, los artículos 1, 4, 5 y 12, inciso d) de la Ley de Salarios de la Administración Pública, no fueron quebrantados en el fallo del ad-quem, como lo reclama el recurrente, sino, todo lo contrario, correctamente aplicados al caso, al estar de por medio, precisamente, el reconocimiento del tiempo servido por los actores, en el Sector Público, para **efectos del incremento salarial por anualidades.**"

IV.- En el subexamine no existe controversia alguna sobre la naturaleza pública de la entidad demandada; lo cual no podría ser de otra forma, en virtud de la disposición contenida en el artículo 97 de la Ley del sistema de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional No. 7531 de 10 de julio de 1995, que a la letra dice: "La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional es un **ente público no estatal**, con personería jurídica y patrimonio propio. Como tal, está sujeta a las normas de la presente ley, así como al ordenamiento jurídico administrativo público y, particularmente, a las ordenanzas, directrices y demás actos vinculantes emanados de la Superintendencia General de Pensiones". De modo que, a pesar de ser un ente autónomo, en materia salarial debe respetar las normas de carácter general que rigen para todo el Sector Público, del cual es parte. Por esa razón, no es una facultad discrecional de la demandada el reconocimiento a sus servidores/as, de los años de trabajo en otras instituciones del sector público y mucho menos, de los laborados en la propia institución; por lo que, la declaración que en ese sentido hizo el Tribunal respecto del derecho de la actora a que la demandada proceda al reajuste respectivo, está ajustada a derecho.

V.- SOBRE LA CADUCIDAD DEL DERECHO: El planteamiento sobre la bonificación de la denegación del derecho no es de recibo. Ese fue un aspecto resuelto y precluido desde el fallo de primera instancia, por lo cual, su planteamiento ahora ante esta sede, es improcedente a tenor de lo dispuesto por el numeral 608 del Código Procesal Civil. En todo caso, la aplicación de la caducidad como instituto jurídico que propicia la extinción de derechos laborales, ha sido rechazada en los recientes votos de esta Sala, con base en lo dispuesto también, por la Constitucional. En el voto de esta otra Sala, N° 5969 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, de manera expresa se excluyó, en relación con los derechos de esta naturaleza, la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, el acto consentido o la caducidad misma, dejando a salvo únicamente la prescripción, en la forma dicha y por las razones que el mismo fallo constitucional explica, así: "*Procede en primer término, establecer los alcances y espíritu, principalmente de la primera frase del artículo 74 de la Constitución, que señala: "Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional." Ello, fundamentalmente en lo que se refiere a la posibilidad de interpretar irrenunciabilidad como imprescriptibilidad de los derechos laborales. La*



reforma constitucional que introdujo el capítulo, fue promulgada con la idea unívoca de ejercer una tutela reforzada constitucionalmente, de los derechos de los trabajadores, parte evidentemente más débil de la relación laboral. La idea de introducir la irrenunciabilidad de esos derechos, nace de la posibilidad de que, por presiones del patrono, el trabajador no haga efectivo el reclamo de sus derechos, consecuentemente renunciando a ellos.... II. Así, aunque el instituto de la prescripción implica siempre la renuncia de derechos, debe partirse de que existen tres motivos por los cuales puede aquella aplicarse: uno, una presunción de pago o cumplimiento; otro, una presunción de abandono -renuncia-; y otro, por razones de orden público vinculadas al principio de seguridad jurídica.... Además, debe recordarse que, como bien se ha dicho, en materia de derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad, derivada precisamente del carácter básico de esos derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual causa además, la necesidad de una protección especialmente enérgica, justificando por sí solo el criterio de la imprescriptibilidad de los derechos y de sus posibilidades de ejercicio, principio que a su vez impone, excluir la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, las de "acto consentido", prescripción, caducidad u otras formas de preclusión de su protección." Así las cosas, después de ese fallo constitucional, sólo es posible sancionar a los trabajadores con la extinción de sus derechos derivados del contrato de trabajo o incorporados a él, como sucede en el presente caso, por abandono o renuncia, a través del instituto de la prescripción en los términos dispuestos y dimensionados en esa misma sentencia y nunca por medio de otros mecanismos, como el de la caducidad, salvo cuando ello se encuentre expresamente previsto para el derecho de que se trate, lo que no es del caso en el presente asunto (en este mismo sentido puede consultarse la sentencia de esta Sala N° 350- 06 de las 9:40 horas del 19 de mayo; y la N ° 843 de las 10:15 horas del 8 de setiembre, ambas del 2006).

VI.- En consecuencia y por no tener cabida las violaciones legales imputadas al fallo impugnado, se impone confirmarlo en lo que ha sido objeto de recurso; incluso lo dispuesto sobre el pago de las costas causadas dada la forma como se resolvió, el fondo del asunto."

i) Empleado público: Aplicabilidad de la Ley de Salarios de la Administración Pública y deber de pagar anualidades

[Tribunal de Trabajo Secc. IV]¹¹

Voto de mayoría

"III.- Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido este asunto, concluyen en forma unánime los integrantes de este Tribunal, que no lleva razón la recurrente, para modificar lo que viene resuelto, salvo en lo que se dirá. Nos parece que la tesis de la recurrente es un poco ambigua y contradictoria. Se opone al reconocimiento de anualidades de un período, por el simple hecho del nombramiento en ese puesto. Considera la parte, que la condición de funcionario público, la da la investidura del cargo y el ejercicio de las funciones públicas. Lo que no entiende muy bien este Órgano Jurisdiccional, es por qué la demandada decide cancelarle al actor, a partir de octubre de 2001 las anualidades correspondientes, si ocupa el mismo puesto de trabajo y realiza las mismas funciones. Cuál es la diferencia entre octubre y setiembre de 2001 o por qué razón se le cancelan las anualidades a partir de octubre de 2001 y no a partir del momento en que empezó a laborar con la demandada. Si a partir de octubre de 2001 es funcionario público y por ello, se le



reconoce el pago de anualidades, por qué en septiembre de 2001 no se le considera funcionario público. Ahora bien, dice la recurrente, que además es por el ejercicio de las funciones públicas, pero entramos en la misma confusión, que teníamos antes, si a partir de octubre de 2001 ocupa el mismo puesto, que tenía antes, qué diferencia existe en las funciones realizadas. Cómo se puede distinguir, que en el primer caso no ejercía funciones públicas y en el segundo caso, sí ejercía funciones públicas. Ya se ha dicho en reiteradas ocasiones, que el contrato de trabajo está inspirado en un principio fundamental, que se denomina, "Contrato Realidad", lo que significa, que las partes pueden llamarlo como quieran, pero lo que cuenta y lo que vale es lo que en la realidad haya sucedido. Por otro lado, llama la atención, que han sido muchos los casos, que se han resuelto sobre este punto y la demandada insiste en esas tesis. Sobre este particular, existe una sentencia de la Sala Segunda de Casación, que se ha referido al punto en cuestión. Se trata de la sentencia N° 11, de 9:30 hrs, de 21 de enero de 2004, que en lo que interesa dijo: **" La Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, de 9 de octubre de 1957, se dictó con el objetivo de uniformar la materia salarial en el Sector Público. En su artículo 4° se estableció una escala de sueldos a la cual deben ajustarse las distintas categorías y es de aplicación para todo el Sector Público. La Caja Costarricense de Seguro Social, se encuentra dentro de esta categoría según se desprende del inciso d) del artículo 1° de la Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001, publicada en La Gaceta N° 198, del 16 de octubre de 2001 (Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos), vigente a partir de su publicación. En el artículo 5° de la Ley de Salarios se estableció el derecho de los servidores públicos, de disfrutar de un aumento anual, hasta un total de treinta, de conformidad con la escala de sueldos fijada en el numeral anterior. El artículo 12, inciso d) de esa Ley, garantiza el derecho de anualidades a todos los servidores públicos (interinos o en propiedad) y son, justamente, esos aumentos los que el accionante reclama que a él no le fueron concedidos, por la entidad demandada. La Sala estima que si bien, dadas las actividades desempeñadas por el demandante, podría incluirse dentro de los supuestos de excepción contemplados en el artículo 111, inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública, lo cierto es que del documento visible a folio 17, en relación con la demanda y contestación, se colige que se trata de un trabajador permanente, incorporado a la institución como operario de mantenimiento, por lo que no se dan los supuestos de exclusión previstos en el artículo 1° de las normas que rigen en la Caja Costarricense de Seguro Social."**

IV.- Más reciente, que la anterior, la Sala Segunda, en el voto N° 675, de 9:40 hrs, de 5 de agosto de 2005, dijo lo siguiente: **" Pese a que la relación del demandante con la entidad accionada, durante el periodo reclamado se diera a través de contratos por obra determinada; estos se prolongaron en el tiempo, por lo que su relación se convirtió en una por tiempo indefinido, aunado a que sustareas como auxiliar de nutrición constituyen una función típica de la CCSS. La condición de servidor público, que invistió al demandante lo hizo acreedor de las disposiciones contenidas en la Ley de Salarios de la Administración Pública."** Como podemos apreciar la jurisprudencia ha sido uniforme y reiterada, en el sentido, que los trabajadores tienen derecho al reconocimiento del tiempo servido y al correspondiente pago de las anualidades, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley de Salarios de la Administración Pública."



j) Exención en costas: Denegatoria de sobresueldos como parte de salario base]

Procedencia por ser litigante de buena fe

[Tribunal de Trabajo Sección IV]¹²

Voto de mayoría

"III.- Sobre el fondo tenemos que el juez de instancia absolvió a la actora del pago de costas toda vez que debido a que el conflicto se originó por la interpretación de la ley 6835 del 22 de diciembre de 1982, que reforma el párrafo final del artículo 4º de la Ley de Salarios. En virtud de lo expuesto la actora bien pudo crear expectativas y que encontraría tutela jurisdiccional en sus pretensiones tendientes a que se consideraran como parte de su salario base los "sobresueldos"; por lo que al entablar este proceso es posible presumir que lo hizo de buena fe. A lo anterior merece agregarse que existe un antecedente en que se acogió en una única oportunidad una pretensión similar a la que hace la demandante, al efecto ver sentencia dictada por la Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo # 157 de las trece horas cinco minutos del veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y tres, esto en votación de mayoría. La Sala Segunda entre otros en su voto N° 309 de las diez horas del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, hizo un análisis de los componentes del salario entre ellos los sobresueldos y las bonificaciones, analizando los antecedentes de la ley 6835 del 22 de diciembre de mil novecientos noventa y dos como son el expediente legislativo N° 9509.- El artículo 222 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en esta materia establece los casos en que procede la exención en costas, entre ellos están los siguientes: 1.- cuando se haya litigado con evidente buena fe; 2.- cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas; 3.- cuando se acoja solamente parte de las peticiones de la demanda o reconvencción. 4.- cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido y 5.- cuando haya vencimiento recíproco. Estima este tribunal que resolvió acertadamente el Juez de instancia al absolver del pago de costas a ambas partes, pues se presume que la parte actora al interponer esta acción consideró la posibilidad de encontrar tutela jurisdiccional en sus pretensiones, tendientes a incluir como parte de su salario base los sobresueldos que recibe. Así las cosas, se hace de rigor confirmar la sentencia recurrida en lo que fue motivo de inconformidad, rechazándose las argumentaciones de la recurrente por improcedentes."



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 ASAMBLEA LEGISLATIVA.- Ley número 1581 del treinta de mayo de 1953. Estatuto de Servicio Civil. Fecha de vigencia desde 30/05/1953. Versión de la norma 11 de 11 del 26/09/2011. Datos de la Publicación Colección de leyes y decretos Año 1953. Semestre 1. Tomo 1. Página: 246.
- 2 ASAMBLEA LEGISLATIVA.- Ley número 2166 del nueve de octubre de 1957. Ley de Salarios de la Administración Pública. Versión de la norma 5 de 5 del 15/10/2008. Datos de la Publicación Colección de leyes y decretos año 1957. Semestre 2. Tomo 2. Página: 269.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 530 de las nueve horas cincuenta y cuatro minutos del nueve de abril de dos mil diez. Expediente: 04-003323-0166-LA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 518 de las catorce horas cuarenta y ocho minutos del diecinueve de mayo de dos mil. Expediente: 94-001762-0213-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 923 de las diez horas del dieciocho de setiembre de dos mil nueve. Expediente: 08-000084-0694-LA.
- 6 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA.- Sentencia número 487 de las siete horas cincuenta minutos del diecisiete de octubre de dos mil ocho. Expediente: 06-000134-0166-LA.
- 7 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA.- Sentencia número 634 de las dieciocho horas cinco minutos del veintinueve de setiembre de so mil seis. Expediente: 99-002388-0166-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 15 de las nueve horas cincuenta minutos del veinticinco de enero de dos mil seis. Expediente: 03-002585-0166-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 592 de las nueve horas treinta minutos del veintiocho de noviembre de dos mil dos. Expediente: 00-000079-0166-LA.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 70 de las nueve horas cuarenta minutos del primero de febrero de dos mil ocho. Expediente: 02-000613-0166-LA.
- 11 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA.- Sentencia número 237 de las dieciocho horas veinte minutos del veinticuatro de mayo de dos mil siete. Expediente: 02-001426-0166-LA.
- 12 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA.- Sentencia número 686 de las ocho horas veinte minutos del veintiocho de julio de dos mil. Expediente: 94-000539-0213-LA.