

Mediante oficio N° CO-0071 del 21 de febrero del 2005, suscrito por la Licda Marta Eugenia Acosta Zúñiga, contralora general de la República a.i., solicita el criterio de la Procuraduría General de la República sobre la aplicación del Reglamento de Normas y Procedimientos para la Obtención de Bienes y Servicios en Forma Desconcentrada de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este despacho, mediante dictamen N° C-141-2005 de 21 de abril de 2005, suscrito por el Dr. Fernando Castillo Víquez, Procurador Constitucional, concluye lo siguiente:

El Reglamento de Normas y Procedimientos para la Obtención de Bienes y Servicios en Forma Desconcentrada de la CCSS no fue derogado tácitamente con la entrada en vigencia del Reglamento a la Ley N° 7852.

Dictamen: 142-2005 Fecha: 22-04-2005

Consultante: Arcadio Quesada B.

Cargo: Auditor Interno

Institución: Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación

Informante: Guillermo Huevo Stancari y Olga Duarte Briones

Temas: Jornadas de trabajo. Análisis de sus regulaciones y limitaciones constitucionales y legales. Jornada ordinaria diurna, mixta y nocturna. Jornada extraordinaria. Jornada total. Jornada excepcional de doce horas. Prohibiciones. Jornada ilegal. Reposición de tiempo.

Mediante Oficio AUD-054-2005, de 7 de febrero de 2005, ampliado por el AUD-074-2005, de 22 de febrero del mismo año, el Auditor Interno del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, consultó en relación con:

“Si bien se señala en la normativa laboral que no procede el que un trabajador labore más de 12 horas diarias, sumando la jornada ordinaria y la extraordinaria, cómo deben pagarse aquellas horas que se laboran en exceso de esas 12 horas cuando la administración por la circunstancia que sea sí lo solicite y el funcionario esté de acuerdo, es decir, ¿deben pagarse a tiempo sencillo (H1), a tiempo y medio (H2) o a tiempo doble (H3)?”.

La Procuraduría General de la República, mediante dictamen N° C-142-2005, de 22 de abril de 2005, suscrito por el Lic. Guillermo Huevo Stancari, Procurador Adjunto y la Msc Olga Duarte Briones, Abogada de Procuraduría, concluyó:

1.-La administración del ICODER debe ajustar la prestación de servicio de sus colaboradores, que se desempeñan en las jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna, a la limitación establecida constitucionalmente, y regulada en el Código de Trabajo, según se expuso.

2.-El trabajo efectivo realizado durante las jornadas ordinarias diurna y mixta, fuera de las comentadas limitaciones, y hasta el límite de doce horas dispuesto en el numeral 140 del Código de Trabajo, debe remunerarse como jornada extraordinaria, en la forma descrita en el numeral 139 Ius ibidem.

3.- Tratándose de la jornada nocturna del personal de vigilancia, el que debe permanecer en vigilia no puede prestar sus servicios más allá de las seis horas que se encuentran establecidas como máximo jurídicamente. Quienes no permanezcan en vigilia, pueden laborar hasta doce horas diarias, cuya remuneración es a tiempo sencillo.

Después de esas doce horas, se computaría como tiempo extraordinario, con el correspondiente pago adicional.

4.- La situación de los vigilantes que deben permanecer en vigilia, más allá de la citada limitación, constituye una jornada ilegal pero, para efectos remuneratorios, y con fundamento en lo expresado por la Sala Segunda en la citada Sentencia N° 00159-2002, se puede reconocer el tiempo adicional como extraordinario.

5.- En relación con los conductores, su jornada ordinaria de trabajo se limita a doce horas diurnas, que se remunerarían a tiempo sencillo, siempre que el cómputo semanal no sobrepase de setenta y dos horas, por aplicación de lo dispuesto en el numeral 143 del Código de Trabajo.

6.- El personal que preste sus servicios con una limitación de cuarenta y ocho horas semanales, y que preste servicios efectivos más allá de esa limitación, se les deberá reconocer tiempo extraordinario en los términos del citado numeral 139 Ius ibidem.

7.- Aunque no se permite normativamente la compensación en tiempo de la jornada que se desempeñe más allá de las limitaciones dispuestas en el numeral 140 del Código de Trabajo, y siempre que el trabajador no se oponga, puede acudir a la compensación en tiempo, en el tanto esté correspondida a lo que debería de remunerarse el tiempo de prestación adicional en dinero.

8.-La aplicación de las anteriores conclusiones corresponde estrictamente a la responsabilidad de la administración superior de esa institución, y en atención a la situación particular de cada uno de los trabajadores, en función de su cargo, modalidad de contratación, tipo de jornada y consecuentemente, de sus derechos adquiridos que se hayan incorporado legítimamente tanto a su patrimonio, como a sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Dictamen: 143-2005 Fecha: 22-04-2005

Estado: Reconsiderado

Consultante: Juan Bautista Moya Fernández

Cargo: Director Ejecutivo

Institución: Instituto del Café

Informante: Luis Guillermo Bonilla Herrera

Temas: Instituto del Café de Costa Rica. Delimitación del concepto “aplicación de anualidad del sector público” “ente sometido a la autoridad presupuestaria” “corporación financiada por tributos o contribuciones parafiscales”

Por oficio número DEJ/1024/2004, de fecha 3 de diciembre de 2004, por medio del cual solicita nuestro criterio sobre cuál es el régimen jurídico aplicable a los empleados del Instituto de Café de Costa Rica, como ente público no estatal, y subsecuentemente, cuál mecanismo de aumento salarial debe aplicárseles, sea el decreto de salarios mínimos para el sector privado o el decreto de aumento salarial para el sector público.

El Máster Luis Guillermo Bonilla Herrera, Procurador Adjunto, mediante dictamen N° C-143-2005 de 22 de abril de 2005, concluye que con fundamento en lo expuesto:

1.- Por el carácter híbrido o mixto del régimen jurídico del ICAFE, como ente corporativo de base privada, la legislación laboral del Código de Trabajo - se aplica para normar las relaciones jurídicas con sus empleados, siempre y cuando ésta no sea desplazada por consideraciones de orden superior del Derecho Público, que en el caso en estudio, resultan ser las disposiciones normativas contenidas en la Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, y que sustentan la existencia y ámbito de cobertura de la Autoridad Presupuestaria.

2.- En virtud de su naturaleza jurídica, el ICAFE se encuentra contemplado dentro de los entes públicos efectos a las disposiciones de la citada Ley de Administración Financiera, y por ende, inmersa dentro de la cobertura de la Autoridad Presupuestaria; debiendo supeditarse entonces a sus lineamientos y directrices relativas a salarios y empleo, por mandato de los numerales 1° y 21 inciso a) de la ley de comentario.

3.- El sistema o estructura salarial que se reconoce a los empleados del ICAFE se mantiene según ha venido operando, no obstante las revaloraciones salariales por costo de vida que deben aplicarse son aquellas que corresponden al Sector Público, del cual indiscutiblemente es parte.

Dictamen: 144-2005 Fecha: 22-04-2005

Consultante: Antonio Ayales

Cargo: Director Ejecutivo

Institución: Asamblea Legislativa

Informante: German Luis Romero Calderón y Maureen Medrano Brenes

Temas: Asamblea Legislativa. Reglamento para la clasificación y valoración de puestos de la Asamblea Legislativa. Ley de personal de la Asamblea Legislativa.

El señor Antonio Ayales, Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa, mediante Oficio Direc.226-03-2005, solicitó criterio jurídico respecto a la vigencia del artículo 11 del Reglamento de Clasificación y Valoración de Puestos de la Asamblea Legislativa.

El Lic. German Luis Romero Calderón, Procurador de Relaciones de Servicio, Sección Segunda, y la Licda. Maureen Medrano Brenes, Abogada de Procuraduría, mediante dictamen N° C-144-2005 de 22 de abril de 2005, concluyeron que:

El numeral 11 del Reglamento de Clasificación y Valoración de Puestos de la Asamblea Legislativa se encuentra vigente, pues tiene aplicación práctica y no contradice en modo alguno la potestad asignada a ese Poder de la República en asuntos de clasificación y valoración de puestos, así como en los de orden administrativo y de remuneración de su personal.

Como recomendación final, se sugirió gestionar una reforma al artículo 7 de la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, a efecto de armonizarlo con el contenido del artículo 23 de ese mismo cuerpo legal, o bien, al menos intentar la reforma al reglamento, para que su artículo 2 disponga que el fundamento de sus normas y procedimientos, en asuntos de clasificación y valoración de puestos, emana del artículo 23 de la Ley de Personal antes mencionada, así como de los dictámenes de la Procuraduría General de la República números N° C-048-96 y N° C-145-96, ambos del año 1996.