



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 31 de marzo de 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Señor
Daniel Salas Peraza
Ministro de Salud

Estimado señor:

Reciba un atento saludo. En respuesta a su Oficio N°MS-DM-2522-2020 de 26 de marzo del 2020, recibido el 27 de marzo, en el que se remiten las siguientes consultas: “1.-*Aquellos funcionarios que su salario es menor a los 4,000,000.00 colones, se les puede reconocer el pago de jornadas extraordinarias, pero una vez que la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria se llegue a los 4,000,000.00 colones, ¿se les puede reconocer la totalidad de lo adeudado o solo aquella cantidad que le sume a los 4,000,000.00 colones sin pasarse de este monto?* 2. *En el marco de la emergencia nacional, ¿se le podrá pagar a los funcionarios con salarios mayores a los 4,000,000.00 colones jornada extraordinaria?* 3. *En caso de que no procedan ninguna de las anteriores, ¿se puede utilizar la figura del tiempo a compensar tomando en consideración el contexto de emergencia nacional?*”, procedo a dar respuesta en los siguientes términos:

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

De previo a evacuar lo consultado, resulta conveniente subrayar que la Rectoría de Empleo Público así como las nuevas tareas que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018, designó bajo la rectoría del Ministro o la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, no alteró en modo alguno la función consultiva de la Procuraduría General de la República, descrita en los artículos 1, 2, 3 inciso b) y 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), N°6815 de 27 de setiembre de 1982, ni las atribuciones del Director General del Servicio Civil, en cuanto a la evacuación de consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación del Estatuto de Servicio Civil, de conformidad con el inciso g) del artículo 13 de dicho Estatuto, Ley N°1581 de 30 de mayo de 1953, ni las competencias otorgadas a la Autoridad Presupuestaria y su Secretaría Técnica en cumplimiento de las disposiciones derivadas del artículo 21 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N°8131 de 18 de setiembre de 2001, en cuanto a la emisión de Directrices Generales de Política Presupuestaria, Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos, para las entidades públicas, ministerios y demás órganos, por lo que dentro de los límites que establecen dichas leyes, cualquier órgano puede acudir a ellos a realizar las consultas que correspondan.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 2

El nuevo rol asignado a la Rectoría en Empleo Público está relacionado con una instancia para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotarle de coherencia, orientándolo hacia una efectividad real (eficacia y eficiencia administrativas) según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese contexto, la Rectoría en Empleo Público posee funciones relacionadas con el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa; así como la creación y adaptación de instrumentos de medición y evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública. Es necesario precisar que con respecto a temas jurídicos –por ejemplo una correcta interpretación y aplicación de las adiciones, reformas y normas transitorias establecidas por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas– lo que la Rectoría en Empleo Público emite es su opinión con fundamento en lo dispuesto en la normativa vigente y en estricto apego al principio de legalidad o bien reitera la línea de criterio que establezca la jurisprudencia judicial o administrativa, toda vez que la rectoría no implica competencia alguna para emitir criterios de carácter vinculante, de conformidad con la doctrina del artículo 303 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 de 2 de mayo de 1978.

Por lo anterior, todo criterio emitido por la Rectoría en Empleo Público se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República o la Contraloría General de la República o bien, a lo dispuesto en resoluciones judiciales. Asimismo se debe indicar que acorde con las competencias otorgadas a la Rectoría en Empleo Público no es procedente pronunciarse en relación con casos concretos, por lo que las consultas se analizan desde una perspectiva general, previo análisis de la normativa y la jurisprudencia judicial y administrativa que resulte atinente, esto con el fin de no invadir las competencias de las distintas dependencias administrativas, a quienes compete aplicar lo que en derecho corresponda según cada caso en concreto.

Asimismo, recordar que de acuerdo con los requisitos para presentación de consultas publicados en el sitio electrónico de MIDEPLAN desde marzo de 2019 y el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 18 de febrero de 2019, cada institución debe remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, requisitos que no se cumplieron en la presente consulta, mismos que se omiten de forma extraordinaria en virtud de la emergencia nacional.

II.- DEL PAGO DE JORNADAS EXTRAORDINARIAS:

De previo al análisis concreto del tema de las jornadas extraordinarias, es necesario señalar que la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166 de 9 de octubre de 1957, a la que se adicionaron capítulos y disposiciones transitorias mediante el artículo 3° del Título





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 3

III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 de 3 de diciembre de 2018, que entró a regir desde su publicación efectuada el 4 de diciembre de 2018, establece disposiciones en materia de límites a las remuneraciones en la función pública así como limitaciones en los ajustes salariales por cualquier concepto, incluyendo el ajuste por costo de vida, para aquellas remuneraciones totales que superen esos límites, mismas que se procede a citar:

“Artículo 41- Remuneración del presidente. *La remuneración mensual bruta del presidente de la República no podrá superar por mes el equivalente a veinticinco salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Esta remuneración estará sujeta a las deducciones de ley. Se prohíbe el pago de gastos de representación y gastos confidenciales.”* (Lo destacado es suplido)

“Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. *La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.”* (Lo destacado es suplido).

“Artículo 43- Remuneración de los miembros de las juntas directivas. Los miembros de las juntas directivas no podrán superar por mes el equivalente a diez salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. *Será improcedente el pago de viáticos conjuntamente con dietas.*

En el caso de la participación en sociedades o subsidiarias, únicamente se autoriza integrar un máximo de tres juntas y dos comités.” (Lo destacado es suplido).

“Artículo 44- Límite a las remuneraciones totales de las instituciones y los órganos que operen en competencia. *La remuneración total de los funcionarios y los directivos que brindan sus servicios en las instituciones u órganos que operen en competencia no podrá superar el equivalente a treinta salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Adicionalmente, la remuneración total se fundamentará en un estudio técnico de mercado que la entidad deberá presentar al menos una vez al año a la Contraloría General de la República y a la Comisión de Control de Ingreso y Gasto Público de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.”* (Lo destacado es suplido).





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 4

“TRANSITORIO XXV. El salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 26 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten.

Las remuneraciones de los funcionarios que a la entrada en vigencia de la presente ley superen los límites a las remuneraciones establecidos en los artículos 41, 42, 43 y 44, contenidos en el nuevo capítulo V de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, no podrán ajustarse por ningún concepto, incluido el costo de vida, mientras superen dicho límite.” (Lo destacado es suplido).”

El Transitorio XXV, en tanto no opere una reforma de ley en contrario, no establece delimitación temporal para su aplicación, de modo que ninguna de las remuneraciones de los funcionarios públicos que, al 4 de diciembre de 2018, superaban los límites establecidos en los artículos 41, 42, 43 y 44 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, pueden ser objeto de ajuste alguno.

Por otro lado, el Transitorio XXXV al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 **aprobada** el 3 de diciembre de 2018, establece una limitación temporal diferente:

“TRANSITORIO XXXV. Las remuneraciones totales del presidente de la República, los vicepresidentes de la República, los diputados, los ministros, los viceministros, los presidentes ejecutivos y los gerentes del sector público descentralizado serán excluidas de cualquier aumento salarial en los próximos dos años. **Asimismo, los salarios de los funcionarios públicos, cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), no serán susceptibles de incrementos salariales durante los próximos dos años a partir de la aprobación de esta ley.** Se comprenderá, para estos efectos, como remuneración total a la erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independientemente de su denominación.” (Lo destacado es suplido).

Siendo entonces que la limitación para no efectuar incrementos salariales en remuneraciones totales mensuales iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00) establecida en el Transitorio XXXV transcrito, se extiende únicamente, salvo reforma legal en contrario, del 3 de diciembre de 2018 al 3 de diciembre de 2020.

Ahora bien, el Transitorio en cuestión se refiere a las remuneraciones totales mensuales, por lo que procede aclarar si los montos por jornadas extraordinarias se incluyen o no dentro del concepto de salario o remuneración total mensual.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 5

En ese sentido tanto el artículo 27.7 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166 de 9 de octubre de 1957, como el artículo 1 inciso k) del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 18 de febrero de 2019, definen el salario total como la “*suma del salario base con los componentes e incentivos adicionales*”. Siendo que el pago por jornada extraordinaria no constituye ni un componente ni un incentivo adicional del salario base ordinario.

Asimismo, la Procuraduría General de la República, mediante oficio OJ-041-2019 de 29 de mayo de 2019, señaló en lo que interesa:

*“A pesar de que la ley n.º 9635, ni su reglamento, indican expresamente si el límite a las remuneraciones totales aplica solo sobre el salario ordinario del servidor, o si también restringe la posibilidad del pago de jornada extraordinaria cuando dicho pago supere ese límite, **considera esta Procuraduría que si un funcionario ha laborado una jornada extraordinaria, su patrono está obligado a cancelarle el salario extraordinario respectivo, aunque esa remuneración supere el límite al que se refiere el artículo 42 citado de la Ley de Salarios de la Administración Pública pues, de lo contrario, la Administración incurriría en un enriquecimiento sin causa. Ello implica que el límite a las remuneraciones totales aplica sobre la remuneración ordinaria del funcionario, no sobre la extraordinaria.**”*

Criterio que comparte esta Rectoría de Empleo Público, al no existir disposición normativa o análisis alguno en las actas de discusión del Expediente Legislativo N°20.580 “*Proyecto de Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*” que permita interpretar lo contrario.

En este punto conviene recordar cuál ha sido la línea de criterio de la Procuraduría General de la República en materia de jornadas extraordinarias, por ejemplo en Dictamen C-293-2017 de 1º de diciembre señaló:

“II.- La jornada extraordinaria para realizar labores excepcionales y de carácter temporal (ocasional).

Tal y como advertimos en el dictamen C-158-2015 de 19 de junio de 2015, el vasto tema de la jornada extraordinaria para realizar labores excepcionales y de carácter temporal (ocasional) ha sido recurrente en nuestra jurisprudencia administrativa. Y por la precisión, coherencia y claridad de los criterios jurídicos vertidos sobre esa materia en el dictamen C-024-2013 de 25 de febrero de 2013, estimamos innecesario ahondar en extensas exposiciones al respecto, y nos limitaremos en transcribir y reiterar lo dicho en aquel criterio, a fin de responder “en abstracto” el objeto específico de la consulta, que a nuestro juicio, si resulta plenamente comprensible y razonable, conforme a lo que seguidamente exponremos.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 6

“Es vasta nuestra jurisprudencia administrativa que, en concordancia con la dimanada por los Tribunales de Trabajo, señala que conforme a la normativa vigente, para cumplir con las labores o funciones que ostenta cada puesto o empleo en la Administración Pública, existe un límite de horas en que se circunscriben las diferentes jornadas ordinarias de trabajo, el cual debe ser respetado (arts. 136 y 138 del Código de Trabajo, de aplicación supletoria en la materia conforme al artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil). Sin embargo, motivado por circunstancias extraordinarias, las cuales -por definición- son siempre variables e irregulares, se extrae la autorización para realizar trabajo de carácter excepcional y temporal, fuera de las citadas jornadas ordinarias, siempre y cuando no sobrepasen las doce horas diarias (arts. 139 y 140 Ibíd). Pero, esa posibilidad naturalmente debe entenderse dentro del concepto mismo del límite de las jornadas ordinarias de trabajo; limitación que se funda en razones de seguridad y salud del trabajador - para evitar su agotamiento físico y mental -, y de consideración personal hacia sus deberes familiares y del hogar -derecho fundamental a la conciliación de la vida laboral o profesional y de la vida familiar – (Entre otras, la resolución N° 0835-97 de las 17:33 hrs. del 10 de febrero de 1998, Sala Constitucional).

Desde esa perspectiva jurídica, es vasta la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia al señalar que, “la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atente contra su salud física y mental” (Véanse Sentencias Número 563, de las 8:55 horas del 8 de noviembre del 2002, 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre; 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre, ambas del 2002; y, la número 6, de las 9:20 horas del 16 de enero de este año 2004) “.

Se denota entonces que el legislador reconoce el carácter excepcional de este tipo de jornada extraordinaria, precisamente porque tal y como lo ha señalado la doctrina, ésta se presenta en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no pueden ser ejecutados durante la jornada ordinaria por el personal correspondiente, pues se entiende que las funciones habituales de la empresa respectiva, deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores (Resoluciones N°s 243, de las 11:10 horas del 2 de octubre de 1992; 563, de las 8:55 horas del 8 de de noviembre del 2002; 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre; 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre, ambas del 2002; y la número 6, de las 9:20 horas del 16 de enero de este año 2004, todas de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia). Y dictámenes N°s C-047 de 20 de febrero del 2003 y C-150-2011 de 30 de junio de 2011, entre otros).

Ahora bien, si en la institución para la cual se presta el servicio se requiere la necesidad imperante y excepcional de que un funcionario o grupo de funcionarios puedan laborar fuera de la jornada ordinaria de trabajo; es decir en los términos del artículo 139 del Código de Trabajo, es claro que en tratándose del sector público, debe no solo mediar la justificación respectiva, sino también la aprobación del jerarca respectivo para laborar en horas extras (art. 17 de la Ley General de Salarios de la Administración Pública).





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020
Pág. 7

Pero como bien advierte la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su resolución N° 2012-000042 de las 09:30 hrs. del 27 de enero de 2012, no puede obviarse que en el sector público, la labor en tiempo extraordinario ha sido objeto de una amplia regulación limitadora para racionalizar su pago, mas no para eliminarla; esto debido a que por la forma de su remuneración (art. 139 del Código de Trabajo) exige un mayor gasto para los fondos públicos.

Así por ejemplo, la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público n° 6955 de 24 de febrero de 1984, dispuso:

Artículo 31: Cuando en los poderes del Estado, en las instituciones descentralizadas y en las empresas públicas se haya consolidado situaciones laborales, en que un solo individuo trabaja en forma permanente la jornada ordinaria y una jornada extraordinaria, su superior jerárquico inmediato, deberá tomar inmediatamente las medidas correspondientes para que cese tal situación, so pena de ser responsable directo ante el Estado del monto de las jornadas extraordinarias que así se pagaren. De inmediato, también, se tomarán medidas por parte del Poder, institución o empresa, para que las funciones que originaron la jornada extraordinaria permanente se asignen a un empleado o funcionario específicamente nombrado para desempeñarlas, cuando tales funciones fueren de carácter indispensable.

En igual sentido, referido a la limitación que, en principio, existe en el sector público para laborar tiempo extraordinario, se ubica la Ley de Contingencia Fiscal n° 8343, de 18 de diciembre de 2002:

“Artículo 6.- Pago de la jornada extraordinaria. No podrán autorizarse jornadas extraordinarias a una misma persona en forma sucesiva durante más de tres meses, en virtud de que desnaturaliza el carácter extraordinario de este tipo de jornada. Salvo justificación expresa y conforme a dichos criterios, la autorización de los pagos de horas extras por parte de las instancias de recursos humanos y los jefes de cada institución del Estado, deberá realizarse con estricto apego a los criterios de necesidad, razonabilidad y racionalización del gasto público”.

*Interesa indicar que si bien en la norma transcrita se establece una limitación para la autorización de las horas que se laboran en jornada extraordinaria, en el sentido de que se estipula que no se pueden autorizar a una misma persona, en forma sucesiva, durante más de tres meses; lo cierto es que tomando en consideración que su párrafo segundo dispone una salvedad a lo instaurado en el primer párrafo, al señalarse que en caso de que existan justificaciones expresas que así lo ameriten, **hemos interpretado que podrán autorizarse jornadas extraordinarias por períodos mayores a los tres meses, siempre y cuando las instancias de recursos humanos y los jefes de cada institución del Estado, lo realicen con estricto apego a los criterios de necesidad, razonabilidad y racionalización del gasto público. Y esta previsión es perfectamente entendible en esos términos, dado que es posible que existan situaciones especiales, en donde se solicite la autorización***





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 8

de una jornada extraordinaria por encima del consabido término de los tres meses, y en las cuales, atendiendo a los criterios expuestos, sea permisible su autorización (Dictamen C-144-2003 op. cit.). (Lo destacado es suplido).

Por otro lado, existen las denominadas Normas para la Autorización y Pago de Tiempo Extraordinario en las Entidades del Sector Público Centralizado, publicadas en La Gaceta N° 16 de 23 de enero de 2006, en las que se encuentran lineamientos generales e importantes que, en materia de tiempo extraordinario, deben tomarse en consideración todas las instituciones, y demás dependencias que conforman el Sector Público. Eso sí, debemos hacer la expresa indicación que por decreto ejecutivo 33308 de 1 de agosto de 2006, se derogó expresamente la Comisión de Recursos Humanos, creada por decreto ejecutivo 14638-H de 23 de junio de 1983; lo que implica que se liberalizó a cada autoridad competente para definir las necesidades en cuanto a la autorización del tiempo extraordinario, así como de la utilización correcta del mismo.

Le corresponde entonces a la Administración, en atención a sus fines, establecer la organización y las condiciones del servicio que presta, sin que tales aspectos puedan ser producto de la autonomía de la voluntad entre partes. Las entidades que, como la consultante, prestan un servicio público, tienen la potestad—de marcado carácter discrecional—de reorganizar sus recursos y servicios en procura de la más adecuada y eficiente prestación del servicio; y mejores ventajas en el costo económico de su operación y funcionamiento (artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública). De lo que se trata entonces, es de procurar la más correcta gestión de un recurso escaso, donde "correcta" necesariamente implica autorizar el ejercicio y pago de las jornadas extra justificables, y denegar las injustificables (resolución N° 0835-97 op. cit.).

En síntesis, queda claro de lo anteriormente expuesto, que las jornadas ordinarias de trabajo, no pueden sobrepasar los límites constitucionales y legales, sino es en contravención con los más elementales principios de la razonabilidad, justicia y equidad. Pese a ello, la misma normativa citada supra, prevé excepciones a la regla, en cuanto se autoriza trabajar fuera de los límites de las jornadas comunes, al presentarse situaciones en una institución o empresa que verdaderamente califiquen como excepcionales, específicas e imperiosas, las cuales no hay otra alternativa que atenderlas transitoriamente y de manera extraordinaria fuera de la jornada normal de trabajo; sin que ello signifique convertirlas en labores habituales y permanentes (Dictámenes C-150-2011 op. cit. y C-279-2010, de 23 de diciembre de 2010). (Lo destacado es suplido)

Finalmente, también se debe indicar que no es jurídicamente procedente compensar con tiempo la jornada extraordinaria, siendo lo procedente efectuar la remuneración en aplicación de los artículos 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo:

“ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 9

exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. **El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados.** Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.” (Lo destacado es suplido)

“ARTICULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria **y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.**”

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.
(...)” (Lo destacado es suplido)

Al respecto, la Sala Constitucional, en Sentencia N°13023-2012 de las 11:30 horas del 14 de setiembre del 2012, se refirió al carácter restrictivo que deben tener las excepciones a lo dispuesto en el artículo 58 constitucional:

“El constituyente estaba consciente de que existen en la realidad laboral una serie de supuestos que difícilmente pueden encajar dentro de las disposiciones generales que prescribe el artículo 58, por lo que dispuso, la posibilidad de que el legislador, pudiera, mediante Ley, introducir excepciones “muy calificadas ” a las disposiciones generales establecidas en la norma. De la literalidad del texto se desprende que las excepciones pueden versar sobre cualquiera de las dos disposiciones generales: jornada ordinaria (diurna o nocturna) y sobre la jornada extraordinaria y su pago, que se encuentran cubiertas en la frase “estas disposiciones”. Las excepciones están rodeadas de dos garantías esenciales: **la primera de ellas es una garantía formal: la reserva de ley.** En efecto, la norma constitucional otorga al legislador un ámbito de competencia para excepcionar las disposiciones generales que ella enuncia, por cuanto sólo el legislador, mediante ley, puede introducir excepciones a las garantías allí contenidas. **La segunda garantía, es de carácter material y viene definida en primer lugar por el concepto de “excepción” y en segundo término, por la frase “muy calificados”; ambas le ponen un límite material al legislador y lo obligan a apreciar la realidad de manera que los supuestos de hecho regulados por ley, no encajen por sus características y naturaleza en los supuestos ordinarios a los que se refiere el numeral 58 constitucional...”.** (Lo destacado es suplido)

III.- Conclusiones:

1.- El pago por jornada extraordinaria no constituye ni un componente ni un incentivo adicional del salario base ordinario de las personas funcionarias públicas. Asimismo, no existe disposición normativa en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166 de 9 de octubre de 1957 o en el artículo 3° del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 de 3 de diciembre de 2018 o análisis alguno en las actas de discusión





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0365-2020

Pág. 10

del Expediente Legislativo N°20.580 “*Proyecto de Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*” que permita interpretar lo contrario.

2.- Tal y como ya ha sido expresado por la Procuraduría General de la República, si una persona funcionaria pública ha laborado una jornada extraordinaria, se le debe cancelar el salario extraordinario respectivo, aunque su remuneración ordinaria sea igual o superior a los cuatro millones de colones (₡4.000.000,00) o supere el límite al que se refiere el artículo 42 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, de lo contrario, la Administración incurriría en un enriquecimiento sin causa.

3.- No es jurídicamente procedente compensar con tiempo la jornada extraordinaria, siendo lo procedente efectuar la remuneración en aplicación de los artículos 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo.

Dejo así evacuada su consulta.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

C. Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Director Dirección General de Servicio Civil
Dra. Priscilla Herrera García, Directora General de Salud, Ministerio de Salud.
Sra. Ivania García Vindas, Jefa de Despacho, MIDEPLAN.
Sra. María José Zamora Ramírez, Jefa de Asesoría Jurídica, MIDEPLAN.
Archivo.

