

08 de mayo de 2019
SITUN-AL-092-2019

Saludos;

Señores;

Licenciada Leila Brenes Elizondo

Secretaria de Conflictos

Comité Ejecutivo

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN)

**Solicitud de criterio jurídico sobre el posible pago retroactivo del monto por
*Dedicación Exclusiva.***

Quien suscribe con la aprobación de la Secretaria de Conflictos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, me refiero a la consulta dirigida a esta asesoría el día seis de mayo del año dos mil diecinueve. La consulta que a continuación se evacuará, versa sobre la posibilidad de pago retroactivo del monto por Dedicación Exclusiva, mismo que no le fue debidamente cancelado a una funcionaria, omisión que se produjo tanto por un error en su nombramiento, como por la no renovación del contrato estipulado en el artículo tres (3) del “*Reglamento Al Régimen De Dedicación Exclusiva Para El Sector Administrativo De La Universidad Nacional*”.

I. Consulta:

¿Quisiera saber si efectivamente, aunque haya sido un error de indicaciones por parte del mismo departamento de Recursos Humanos, así como por sistema que yo no tuviese nombramiento, ese porcentaje no me lo van a pagar?

II. Sobre la normativa aplicable:

El tema en análisis encuentra asidero legal en diversos documentos, el primero de ellos siendo el “*Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional*”, resultando especialmente relevantes los artículos citados a continuación:

ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA. Para acogerse al régimen, el personal universitario que ocupe los cargos señalados en el artículo 2 deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar ocupando un puesto para el cual se requiera grado académico.
- b) Ser profesionales con el grado académico requerido por el puesto, como mínimo.
- c) Laborar tiempo completo en la Universidad Nacional.
- d) Firmar un contrato aceptando la incorporación al régimen.
- e) Que la naturaleza de las funciones del puesto estén acordes con el título profesional. (El subrayado es suplido)

ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA. Todos los movimientos enunciados en el artículo anterior deben tramitarse mediante acción de personal. (El subrayado es suplido)

ARTÍCULO 6. SUSPENSIÓN DE LOS BENEFICIOS. Los beneficios del régimen se suspenderán en el momento en que falte alguno de los requisitos establecidos en el artículo 3 de este reglamento. (El subrayado es suplido)

Igualmente encontramos el “*Instructivo para la solicitud de ingreso al régimen dedicación exclusiva administrativa*” que en su sección D. indica textualmente:

D. PRORROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO.

1. En el caso que el/la funcionario/a lo/la nombren en forma consecutiva (prórroga del nombramiento) manteniendo las mismas condiciones del cargo que desempeña, se prorrogará automáticamente (cláusula séptima del Contrato de Dedicación Exclusiva), por lo que no deben presentar un nuevo contrato. (El subrayado es suplido)

Por último, tenemos el “*Contrato de Dedicación Exclusiva para funcionarios administrativos*”, el cual en la cláusula séptima indica:

SÉTIMA: El presente contrato regirá a partir del fecha de inicio, (esta fecha no esta sujeta a que exista en el sistema de pagos la nueva acción de personal se toma como fecha

inicial desde el momento que se nombra). hasta el Indicar fecha que finaliza el nombramiento, pudiéndose prorrogar automáticamente si se mantienen las mismas condiciones del cargo que desempeña, indicadas en la cláusulas PRIMERA y CUARTA de este contrato. (El subrayado es suplido) (El remarcado pertenece al original).

Es decir, la normativa aplicable para el pago del monto de “Dedicación Exclusiva” es clara en indicar que solo ante nombramientos consecutivos existe la prórroga automática del contrato por dedicación exclusiva, con lo cual el funcionario beneficiado no requiere renovar el contrato. A *contrario sensu* se comprende que en el panorama de nombramientos interrumpidos (entiéndase no consecutivos) deberá el trabajador interesado; cada inicio de una nueva relación laboral, presentar el contrato dicho ante la Plataforma de Servicios del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, así como cumplir con todos los requisitos tal y como lo estipula el “*Instructivo para la solicitud de ingreso al régimen dedicación exclusiva administrativa*”.

✓ Conclusión:

La renovación automática del Contrato por Dedicación Exclusiva ocurre **únicamente** cuando existen nombramientos consecutivos del funcionario beneficiado. Situación que se regula en la normativa supra citada.

III. Sobre el pago retroactivo del monto por Dedicación Exclusiva:

En la jurisprudencia nacional encontramos la resolución número: 00746-2001 del expediente: 00-009806-0007-CO, emitida por la Sala Constitucional, a las a las trece horas con seis minutos del veintiséis de enero del dos mil uno. Este proceso consiste en un recurso de amparo interpuesto contra el Director de Recursos Humanos de la Universidad Nacional, los hechos giran en torno a que al actor no se le pagaron los montos por dedicación exclusiva que le correspondían, durante los meses de agosto a noviembre (fecha en la cual se interpone el recurso de amparo) del año 2000.

En este proceso el demandante, admitió el no pago de dicho rubro y se comprometió al pago retroactivo bajo la condición de que el accionante retirara el recurso de amparo, así ante la negativa del funcionario a retirar el recurso, se emitió sentencia, en la cual la Sala Constitucional valoró que:

*“Si el trabajo se concibe como un derecho del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad, y que en lo relativo al servidor le garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba el beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole (sic) tardíamente lo que le corresponde. En este sentido, es importante señalar que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, es una obligación del empleador que por la utilidad que representa para el trabajador y por su propia naturaleza, debe pagarse a intervalos regulares y con oportunidad. No puede entenderse que un intervalo regular sea cada cinco meses, tomando en cuenta la necesidad del trabajador de solventar los gastos que genera el diario vivir. Por su parte, la Constitución en su artículo 57 garantiza el salario de fijación periódica por jornada normal como derecho fundamental de todo trabajador que debe hacer frente a las necesidades que tiene y a los deberes de subsistencia de su familia (...) **Por Tanto:** Se declara con lugar el recurso. Se ordena a (...), en su calidad de Director del Programa de Recursos Humanos de la Universidad Nacional, bajo pena de desobediencia que en el término improrrogable de ocho días contado a partir de la notificación de esta sentencia, restituya al accionante en sus derechos laborales, específicamente en el pago del rubro correspondiente a la dedicación exclusiva del accionante.” (El subrayado es suplido).*

En consecuencia, la Sala Constitucional determinó que el salario de los trabajadores debe ser cancelado periódicamente, esto no solo por ser un derecho laboral, sino también por formar parte de los derechos humanos de los trabajadores.

La segunda resolución es la número: 09418-2001, del expediente: 01-007447-0007-CO, emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las nueve horas con cincuenta y cinco minutos del veintiuno de setiembre del dos mil uno, en ella se analiza un recurso de amparo contra el Director de Personal del Ministerio de Educación Pública, dado que a una profesora se le suspendió el pago del rubro de Dedicación Exclusiva por no haber firmado un *addendum* (sic) a su contrato, ante esto la Sala resolvió en lo que nos interesa:

“Considera la Sala que la actuación de la autoridad recurrida resulta contraria a los derechos fundamentales de la amparada por cuanto no consta en el expediente ni logra desprenderse del informe rendido bajo fe de juramento que haya existido una comunicación a la recurrente previa a la interrupción del beneficio de dedicación exclusiva, con la finalidad que se

apersonara a firmar el addendum correspondiente. Si bien a folio 17 del expediente consta la comunicación hecha por el Jefe de la Unidad Media Dos del Ministerio de Educación Pública al Director General de Personal en el sentido de que existió una supuesta comunicación verbal a la recurrente según la cual se le indicó que debía apersonarse a firmar el addendum y no lo hizo, lo cierto es que tal afirmación no puede tenerse por suficiente por cuanto no reúne los requisitos formales para eximir a la Administración de responsabilidad. Lo anterior por cuanto todo acto que incida perjudicialmente en la esfera de una persona, debe ser comunicado por escrito, lo cual no ocurrió en el presente asunto. V.- Asimismo, resulta arbitrario que la recurrente se enterara de la interrupción del beneficio que venía recibiendo por concepto de dedicación exclusiva hasta el momento en que notó la ausencia del monto correspondiente al mes de julio. Por lo anterior, se vio obligada a apersonarse al Ministerio a reclamar el pago, momento hasta en el cual fue comunicada de la interrupción del beneficio y del rebajo de los montos pagados de más. Lo anterior evidentemente la colocó en estado de indefensión por cuanto nunca fue prevenida acerca de la necesidad de firmar el addendum ni en cuanto al rebajo que se realizaría. Por lo expuesto el recurso debe acogerse, condenando al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios ocasionados.” (El subrayado es suplido).

En virtud de lo anterior se puede determinar que la Sala Constitucional ha sido clara en indicar que no puede aceptarse como válido la interrupción del pago sin antes no haber sido prevenida la funcionaria de la falta de requisitos existente. Con lo cual proceder de forma contraria representa un actuar arbitrario de la administración, actuar que debe ser indemnizado.

IV. Sobre el caso concreto:

La consulta es esgrimida por una funcionaria que posee aproximadamente ocho meses de laborar para la universidad en el cargo de “profesional ejecutivo”. Dicha servidora ha tenido diversos nombramientos, el primero de ellos comprendió del once de junio del dos mil dieciocho, al dieciocho de agosto del dos mil dieciocho (11-06-2018 al 18-08-2018), el segundo del diecinueve de agosto del dos mil dieciocho, al seis de diciembre del dos mil dieciocho (19-08-2018 al 06-12-2018), el tercer nombramiento abarca del seis de enero del dos mil diecinueve, al dieciocho de febrero del dos mil diecinueve (06-01-2019 al 18-02-2019). La trabajadora tuvo un receso en su contrato desde el seis de diciembre del dos mil dieciocho al seis de enero del dos mil diecinueve (06-12-2018 al 06-01-2019), periodo en el cual no laboró para la universidad.

Asimismo, se indica por parte de la funcionaria que posee un cuarto nombramiento que se extiende del diecinueve de febrero del dos mil diecinueve, al dieciocho de agosto del dos mil diecinueve (19-02-2019 al 18-08-2019), no obstante; por un error de sistema este último nombramiento se efectuó hasta el dos de abril del dos mil diecinueve (02-04-2019). Aunado a ello durante su tercer nombramiento solo se le ha cancelado medio tiempo, adeudándosele el pago del otro medio tiempo efectivamente laborado.

Además, indica la afiliada que en el mes de enero llamó a la oficina de Recursos Humanos para consultar sobre la renovación del contrato, siendo que la funcionaria (se reserva el nombre por confidencialidad), le manifestó que dicha renovación ocurría automáticamente. Sin embargo, el día tres de abril del año dos mil diecinueve (03-04-2019), la funcionaria de la supra indicada oficina le indicó que debía hacer un nuevo contrato de dedicación exclusiva con fecha del 03-04-2019 siendo su responsabilidad la renovación aun cuando no tuviese nombramiento.

✓ Conclusión:

La funcionaria interesada posee diversos nombramientos, siendo que en el periodo comprendido del seis de diciembre del dos mil dieciocho al seis de enero del dos mil diecinueve (06-12-2018 al 06-01-2019) tuvo una interrupción, ya que como la misma indicó, debido a su tiempo no la podía ser nombrada en periodos de receso. Además, durante su tercer nombramiento (del seis de enero del dos mil diecinueve, al dieciocho de febrero del dos mil diecinueve (06-01-2019 al 18-02-2019)) se reportó únicamente una jornada de medio tiempo.

V. Conclusiones:

1. Sobre el nombramiento del seis de enero del dos mil diecinueve, al dieciocho de febrero del dos mil diecinueve (06-01-2019 al 18-02-2019). La funcionaria no tuvo un nombramiento consecutivo entre diciembre del dos mil dieciocho a enero del dos mil diecinueve, siendo que la trabajadora admite haber tenido un receso laboral de un mes. Esta situación nos remite al numeral sexto del *Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional*, así como a la sección D del *Instructivo para la solicitud de ingreso al régimen dedicación exclusiva administrativa* y clausula séptima del *Contrato de Dedicación Exclusiva para funcionarios administrativos* (todos anteriormente citados), a partir de ellos se genera la obligación e

interés del funcionario de renovar su contrato de Dedicación Exclusiva en el tanto no tenga nombramientos consecutivos.

Por este motivo considero que la funcionaria no podría reclamar la dedicación exclusiva que corresponde a este nombramiento en virtud de que era su deber e interés acudir a las oficinas de Recursos Humanos a realizar las gestiones necesarias apenas reingresó a la institución, esto por no haber tenido un nombramiento consecutivo. No obstante, si bien es entendible que la funcionaria no acudió por un error en la asesoría brindada en la oficina de Recursos Humanos, podría alegarse por parte de la administración la claridad existente en la normativa, lo cual es un punto a considerar.

Aunado a esto el inciso c, del artículo tres del *Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional*, se indica que uno de los requisitos para ser beneficiado con el rubro de Dedicación Exclusiva es laboral tiempo completo, no obstante, a pesar de que efectivamente la funcionaria consultante trabajó tiempo completo durante este nombramiento, por un error en el sistema institucional a la misma solo se le reporta medio tiempo en dicho periodo, por ello Recursos humanos se encuentra autorizado conforme al artículo seis del mismo reglamento, a suspender el pago del monto.

Ante estas dos situaciones, y en caso de quererse reclamar el monto de Dedicación Exclusiva por este nombramiento, se deberá primero aclarar el tema del nombramiento de medio tiempo, y una vez enmendado el error deberá acudir a la sede correspondiente para discutir si procedía o no la renovación automática del contrato, o si en razón de la mala asesoría brindada, debe la administración ser responsable del mismo.

2. Sobre el nombramiento del diecinueve de febrero del dos mil diecinueve, al dieciocho de agosto del dos mil diecinueve (19-02-2019 al 18-08-2019). En este panorama también deberá primeramente enmendarse el error del nombramiento (dado que se hizo efectivo hasta el dos de abril del presente año), una vez aclarado el error y en base a la jurisprudencia citada, la funcionaria se encontraría eventualmente autorizada para reclamar el pago del rubro por Dedicación Exclusiva a la Universidad; siempre y cuando posea prueba suficiente para demostrar el nombramiento, por el periodo comprendido del

diecinueve de febrero hasta el dos de abril del presente año, esto en razón de que la misma no pudo presentar el Contrato por Dedicación Exclusiva porque no estaba correctamente nombrada, situación que se convierte en un impedimento para la misma y que no puede ser utilizado en su perjuicio. Esto en razón de ser derechos fundamentales de los trabajadores que no pueden ser vulnerados por la administración.

3. En razón de lo dicho, una vez enmendados los errores existentes en los nombramientos dichos, encontraría la funcionaria argumentos suficientes para posiblemente reclamar el pago de los rubros que considera se le adeudan, esto bajo el requisito imprescindible de contar con la prueba suficiente para ello y bajo las consideraciones expuestas en la conclusión primera.

Sin más.

Original firmado

Licda. Jessica Jiménez Rodríguez
Asesora Legal-SITUN

END JC HTVS

JMR/C/SITUN-AL-092-2019/08-05-2019

