

# **Universidad Hispanoamérica Sede Heredia**



## **Carrera de Derecho**

Trabajo Final para optar al Grado Profesional de Licenciatura en  
Derecho

### **TEMA:**

**“Diferencias salariales en el régimen laboral de los policías del  
Ministerio de Seguridad Pública, en un análisis de los artículos;  
37 del decreto 23880-SP. 12 y 16 del decreto 38641-SP, a la luz de  
la Constitución Política.”**

Estudiante:

**Edinson Bolaños Salazar  
Cédula 701250306**

Tutor:

**M. Sc. Enrique Porras Torres**

**AÑO 2018**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al personal de la Universidad Hispanoamericana por el aporte a mi continuo crecimiento académico con especial atención al Lic. Enrique Porras, quien tenazmente sembró la semilla del pensamiento autocrítico, me guio en la selección del tema propuesto, brindó importantes puntos de vista jurídicos para la elaboración de este trabajo de investigación y quién también fungió como tutor, colaborando de manera importante con la culminación de este proyecto.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por acompañarme y darme las fuerzas durante todo este proceso, a mi madre que en paz descansa, quien siempre creyó en mí y fue un importante apoyo en todo aspecto, a mi amada pareja por ser un pilar fundamental y darme su apoyo incondicional, mis hijos que con paciencia y sacrificio me acompañaron, mis profesores, amigos y compañeros de Universidad quienes de una u otra forma aportaron en mi crecimiento académico y me impulsaron lo necesario para concluir satisfactoriamente con este trabajo de investigación.

Una vez me hicieron sentir que no era bueno para las letras y los números, una profesora me dijo una vez, nacemos con la semilla del conocimiento, somos buenos para todo, es cuestión de saber qué es lo que queremos, ser disciplinados y el talento brotará. Estudié una ingeniería y ahora Derecho, debo sentirme agradecido con la vida y dar testimonio de que las metas propuestas pueden hacerse realidad.

## TRIBUNAL EXAMINADOR

---

Lic. Piero Vignoli Chessler  
Presidente del Tribunal

---

Lic. Enrique Porras Torres  
Tutor

---

Lic. Carlos Alberto Sánchez Camacho  
Lector

## Declaración Jurada

Yo, Edinson Bolaños Salazar, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número siete, cero, ciento veinticinco, cero, trecientos seis, cero, egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **“Diferencias salariales en el régimen laboral de los policías del Ministerio de Seguridad Pública, en un análisis de los artículos; 37 del decreto 23880-SP. 12 y 16 del decreto 38641-SP, a la luz de la Constitución Política”**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, a los 15 días del mes de enero del dos mil dieciocho.-



Firma del estudiante  
Cédula: 701250306

## CARTA DEL TUTOR

San José, 17 de Enero de 2018

**Licenciado**  
**Piero Vignoli Chester**  
**Director Facultad de Derecho**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante Edinson Bolaños Salazar, cédula de identidad número siete, cero, ciento veinticinco, cero, treientos seis, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "*Diferencias salariales en el régimen laboral de los policías del Ministerio de Seguridad Pública, en un análisis de los artículos; 37 del decreto 23880-SP. 12 y 16 del decreto 38641-SP, a la luz de la Constitución Política*", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de licenciatura en Derecho.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	18
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	26
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	18
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	18
	TOTAL		90

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



**Lic. Enrique Porras Torres**  
**Cédula identidad N° 105460925**  
**Carné Colegio Profesional N° 15419**

**CARTA DE LECTOR**

San José, 15 de febrero del 2018

**Universidad Hispanoamericana**  
**Sede Llorente**  
**Carrera, Derecho**

**Estimados señores:**

El estudiante Edison Bolaños Salazar, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado ***“Diferencias salariales en el régimen laboral de los policías del Ministerio de Seguridad Pública, en un análisis de los artículos; 37 del decreto 23880-SP. 12 y 16 del decreto 38641-SP, a la luz de la Constitución Política”***, el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura.

Revisado lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación; cuenta por tanto este trabajo con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente,



**Firma:**

**Nombre: Carlos Alberto Sánchez Camacho**

**Cédula: 4-0151-0597**

**Carné: 15962**

**CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA**

San José, 23 de febrero del 2018.

**SEÑORES  
UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA****Estimados señores:**

Por este medio, yo, Bolívar Bolaños Calvo, mayor, casado, filólogo, incorporado (a) al Colegio de Licenciados y Profesores, con el número de carné 2 949, vecino (a) de Turrúcares de Alajuela, portador de la cédula de identidad 0202790320, hago constar:

1. Que he revisado el **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN (TESIS)** para optar por el grado académico de **LICENCIATURA EN DERECHO**, denominado **DIFERENCIAS SALARIALES EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS POLICÍAS DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, EN UN ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS; 37 DEL DECRETO 23 880 12 Y 16 DEL DECRETO 38 641-SP, A LA LUZ DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA** del estudiante **EDINSON BOLAÑOS SALAZAR**.
2. Que se le han hecho las correcciones pertinentes en acentuación, ortografía, puntuación, concordancia gramatical y otras del campo filológico.

En espera de que mi participación satisfaga los requerimientos de la Universidad.

Se suscribe, atentamente,



**Dr. Bolívar Bolaños Calvo**  
No. 2 949  
2-279-320  
solyma@racsa.co.cr

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1.1 Antecedentes del problema .....	3
1.1.2 Problematización .....	5
1.1.3 Justificación del problema .....	10
1.2 Formulación del problema .....	12
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos específicos .....	13
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES .....	14
1.4.1 Alcances. ....	14
1.4.2 Limitaciones. ....	14
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO .....	17
2.1.1 La evolución del Contexto Histórico de la relación laboral de la Fuerza Pública.....	19
2.2 CONTEXTO TEORICO-CONTEXTUAL. ....	24

2.2.1 Régimen Laboral del Empleo Público.....	24
2.2.2 El Estatuto Civil.....	27
2.2.3 El contrato Laboral en la Fuerza Pública.....	32
2.2.4 La Ley General de Policía.....	35
2.2.5 La Igualdad.....	37
2.2.6 La Jornada de Trabajo.....	45
2.2.7 Clasificación de la jornada laboral.....	52
2.2.8 La Jornada Excepcional del Régimen Policial.....	59
2.3 HIPÓTESIS.....	63
CAPÍTULO III.....	64
MARCO METODOLÓGICO.....	64
3.1 Tipos de Investigación.....	65
3.1.1 Finalidad.....	65
3.1.2. Dimensión Temporal.....	66
3.1.3 Marco (mega-macro-micro).....	66
3.1.4 Condición en la que se hace.....	66
2.1.5 Carácter de la investigación.....	67
3.1.4 Naturaleza (Cuantitativa y/o Cualitativa).....	68
3.2 Sujetos y fuentes de información.....	68
3.2.1 Sujetos.....	68
3.2.2 Fuentes de Información.....	69
3.2.2.2 Segunda mano.....	69
3.3 Selección del muestreo.....	70
3.4 Técnicas e instrumentos para recolectar información.....	70

3.4.1 Técnicas cualitativas .....	71
CAPÍTULO IV .....	72
4. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	73
4.1 Análisis del artículo 37 del Decreto 23 880-SP del Ministerio de Seguridad Pública en comparación con el artículo 57 de la Constitución Política. ....	73
4.2 Análisis de los artículos 12 y 16 incisos d) del Decreto 38 641-SP del Ministerio de Seguridad Pública en comparación con el artículo y 58 de la Constitución Política.....	87
CAPÍTULO V .....	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	98
5.1 CONCLUSIONES.....	99
5.2 RECOMENDACIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	102
ANEXO I.....	111
ANEXO II.....	118
ANEXO III.....	120

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realiza como requisito para optar para el grado de licenciatura en Derecho, de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, Sede Heredia.

El tema en investigación se relaciona con las diferencias salariales en el régimen laboral de los policías del Ministerio de Seguridad Pública, en un análisis de los artículos; 37 del Decreto 23 880-SP. 12 y 16 del decreto 38 641-SP, a la luz de la Constitución Política. Para lo cual se hará un análisis Histórico – Contextual de la Fuerza Pública en Costa Rica y tratar de entender uno de los posibles orígenes de estas diferencias salariales.

Se estudiará la creación del Estatuto Civil, creada para regular las relaciones laborales entre los funcionarios públicos y la administración con el fin de dotar al Estado de personal idóneo para desempeñar la función pública, así como garantizar su estabilidad.

La igualdad se estudia como un principio constitucional propio de un Estado de Derecho. La igualdad ha sido un valor buscado, alcanzado y mantenido mediante las luchas revolucionarias en la historia. Es así como en los diferentes Estados constitucionales de derecho observan en sus legislaciones, sea explícita o implícitamente, como un valor y derecho fundamental. (Soberanes Diez., 2013)

Se analizará las excepciones contempladas en el artículo 58, 140 y 192 de la Constitución Política, así como el 143 del el Código de Trabajo. Aplicables al régimen laboral de la Fuerza Pública.

Se revisará la Ley general de Policía y su estatuto policial, mismo que ve la luz del mundo jurídico, producto de dos estudios realizados por una comisión en la Asamblea Legislativa. En dónde se deja en evidencia una serie de falencias de organización, funciones, atribuciones, profesionalización policial, falta de estabilidad laboral en los funcionarios policiales, plazas que se habían convertido es una especie de piñata política, las cuales eran repartidas cada cambio de gobierno a las personas afines a los partidos políticos entrantes al poder. La militarización policial, y el trato injusto e ilegal que se le brindaba al oficial de policía, bajos salarios, entre otras.

El tema de la jornada diaria en los funcionarios policiales, debe establecerse por norma legal expresa, sin embargo, en la actualidad, no existe una ley que indique o delimite la misma. Ante este vacío legal, han sido los señores magistrados de la Sala Constitucional que han indicado que los legisladores tienen la posibilidad mediante ley, de introducir excepciones muy calificadas, ya sea en la jornada ordinaria diurna o nocturna y sobre la jornada extraordinaria, y es mediante esta interpretación que llegan a la conclusión que los oficiales de policía se encuentran sometidos a un régimen jurídico especial y deben ser regulados por el artículo 143 del Código de Trabajo.

Se realizará un análisis del artículo 37 del reglamento 23 880-SP, y los artículo 12 y 16 inciso d, del reglamento 38 641-SP para compararlos a la luz de

los artículo 57 y 58 de la constitución política, el Código de Trabajo, así como la jurisprudencia disponible de la Sala Segunda, Sala Constitucional, Opiniones Jurídicas y Dictámenes de la Procuraduría General de La República y, de esta forma, determinar si existe una contraposición en estas normas.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Antecedentes del problema**

Para lograr un mejor enfoque de la presente investigación se realizó una revisión bibliográfica sobre los referentes teóricos existentes en el tema de relaciones laborales, suplencias y las diferencias salariales en la Policía de Fuerza Pública, en la cual, se encontraron algunas investigaciones y proyectos, pero no abordan el tema de la presente investigación sino que han sido dirigidas hacia el quehacer de los/as policías, los abusos de autoridad, la masculinidad del policía, estos enfoques han sido desde diferentes ámbitos (como las Ciencias Políticas, el Derecho, Psicología); de estos se retomarán los que contengan aportes significativos para la investigación.

En el país el sistema policial nacional ha sido objeto de estudio mayoritariamente desde las áreas profesionales de administración, psicología y derecho en la Universidad de Costa Rica, por el Instituto Latinoamericano para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (Ilanud) y por la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Sin embargo, ninguno de estos aborda el tema de las Diferencias Salariales en el Régimen Laboral de la Fuerza Pública, por lo que la presente investigación es novedosa desde esta perspectiva.

Cabe considerar que es extraño, existiendo en la Fuerza Pública tanto profesional en Derecho, no se haya encontrado una sola investigación relacionada en forma directa

o indirectamente con el tema de suplencias o diferencias salariales, por otra parte, este fenómeno puede darse por ser el régimen policial relativamente cerrado y sus funcionarios temerosos a repercusiones, conducta que puede ser entendida desde la teoría de la desesperanza aprendida.

A pesar de lo anterior, en la vía jurisdiccional se tienen varias sentencias relacionadas con las diferencias salariales, especialmente la Sentencia 00409 - 2014, por la Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia:

*En el plano del empleo público, en el que cada puesto tiene una descripción específica en cuanto a requisitos personales, tareas, remuneración, etc., no es posible admitir que, en demérito de los derechos de los trabajadores, se desconozca esa misma legalidad y se coarten los derechos a los servidores. Es decir, la legalidad administrativa implica también para la Administración la imposibilidad de extralimitar el desempeño de sus funcionarios, fuera de los parámetros establecidos, para el puesto específico de que se trate; pues lo contrario significaría admitir, un provecho indebido para la Administración, al verse beneficiada con servicios ajenos y distintos a los remunerados al funcionario.*

Relacionado con lo anterior se encuentra además el Voto (Nº 5138-94 de las 16:57 horas, del 7 de setiembre de 1994) de La Sala Constitucional de Costa Rica. En esta Sentencia y Voto, se observa la opinión de los señores Magistrados en relación con las labores que haya efectuado o deba efectuar trabajador, distintos a contraprestación económica recibida.

En lo referente al tiempo extraordinario, son múltiples las sentencias que se expresan sobre la el rubro denominado disponibilidad y las horas extras en el sector público. Una de las más relevantes es la sentencia 00840, de las 9:40 horas, del 07 de agosto del 2015, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia; los señores magistrados apuntan que la Disponibilidad es un rubro que se le paga al funcionario por estar expectante al llamado del patrono en su tiempo de descanso, y si el trabajador es llamado a laborar, se le debe pagar en tiempo extraordinario el que labore. En otras palabras, el plus llamado disponibilidad y la remuneración por horas extras, son dos rubros diferentes, pagados por situaciones diferentes, el primero por permanecer expectante al llamado y el segundo por realizar trabajo efectivo producto de ese llamado.

Existen posiciones diferentes en el derecho internacional y nacional, y lo que sucede en la realidad, a nivel reglamentario del Ministerio de Seguridad Pública. En donde oficiales de policía, realizan una serie de funciones temporales, con mayores responsabilidades, y al parecer podrían trabajar más de 12 horas en una capacitación y ser llamados a laborar en sus días de descanso, sin el reconocimiento económico respectivo.

### **1.1.2 Problematización**

El salario es un derecho económico, y es considerado parte de los derechos humanos. Es por esta razón que se debe revisar la codificación internacional en Derechos Humanos, y observar las redacciones respecto a la igualdad salarial. La

(DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS, 1948), en su artículo 23, inciso 2 reza: “*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”.

El (Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo, 2012), en su artículo 7, punto i) desarrolla la línea de pensamiento anterior: “*Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual*”. Este artículo amplía la igualdad salarial asegurando además que las condiciones de trabajo de las mujeres sean iguales a las de los hombres.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo, son los instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es decir, del Sistema de Naciones Unidas, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. El Pacto fue aprobado mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos . Ambos tratados desarrollan el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y son obligatorios para los Estados que han manifestado su consentimiento de quedar vinculados a ellos, como es el caso de Costa Rica.

A continuación, La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 24 indica: *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

A nivel nacional el Artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica expresa: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”* Además el artículo 33 del mismo cuerpo legal dice: *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”* Ambos artículos constituyen la denominada igualdad salarial.

El Código de Trabajo, en su numeral 167 narra:

*Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por con sideración a edad, sexo o nacionalidad.* El subrayado es adicionado.

Basado en los artículos anteriores se debe proteger el derecho que tienen los trabajadores a recibir una remuneración justa e igual según el cargo o puesto que

desempeñen. No hacerlo significaría autorizar de una u otra forma una conducta abusiva del patrono.

Sin embargo, el Ministerio de Seguridad Pública, creó mediante el Decreto Ejecutivo N° 23880, del seis de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, el cual en su artículo 37 expresa lo siguiente: "*Cuando el servicio público lo exija podrá trasladarse un servidor a labores correspondientes a otro puesto distinto al rango, sin que ello signifique ascenso, descenso, ni aumento de sueldo por un plazo no mayor de tres meses.*" Norma a la que se apega la Procuraduría General de la Republica, y el Ministerio de Seguridad Pública para no pagar diferencias Salariales por suplencias en caso de vacaciones, incapacidades, cursos, despidos, régimen de pensiones, defunción del funcionario titular, entre otros. Lo que lleva a la siguiente pregunta. ¿Cómo condiciona el artículo 37 del Decreto Ejecutivo 23 880-SP, un derecho constitucional?

Cabe considerar, si el artículo antes mencionado autoriza que puede trasladarse a un servidor a labores correspondientes a otro puesto, sin que signifique un aumento de sueldo. Entonces, ¿cuál es el procedimiento en Recursos Humanos para pagar alguna suplencia, que supere los tres meses que indica el Decreto Ejecutivo 23 880-SP?

Por otra parte, el Decreto 38 641-SP, Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública, en su artículo 12, expresa que un funcionario al encontrarse en

capacitación, y producto de esta deba excederse el tiempo establecido para la jornada ordinaria; no se le reconocerá jornada extraordinaria por ser un beneficio en conocimientos para el funcionario. Por su parte, en el artículo 16, inciso de d- ibídem, señala que si un funcionario está en su día libre y debe presentarse a laborar; se le reconocerá el día libre, y solo se le pagará jornada extraordinaria si supera la ordinaria, después de las 12 horas de trabajo. ¿Cómo se ajusta los artículo 12 y 16 inciso d. del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública a los Derechos Constitucionales?

Según lo descrito anteriormente, existen posiciones contrapuestas en lo establecido por norma desde nivel internacional y nacional, y lo que sucede en la realidad, a lo interno del Ministerio de Seguridad Pública. En donde funcionarios de policía, ejercen una serie de puestos temporales, con mayores responsabilidades, funciones, al parecer podrían trabajar más de 12 horas en una capacitación y ser llamados a laborar en sus días de descanso, sin el reconocimiento económico respectivo. ¿Cómo ha sido la evolución del contexto histórico del régimen laboral de la Fuerza Pública de Costa Rica?

Con la presente investigación se analizará por qué existe normativa reglamentaria que en apariencia contraviene lo establecido por la Constitución Política de Costa Rica y sus leyes laborales. Si afecta la relación laboral entre los colaboradores de policía y la administración, y en caso de que se encuentre una ilegalidad en los reglamentos evidenciar este problema que de una u otra manera puede afectar a todos los trabajadores que componen la Fuerza Pública de Costa Rica.

### 1.1.3 Justificación del problema

El tema de los derechos laborales es de alta relevancia debido a la lucha histórica de los diferentes movimientos de grupos de trabajadores para mejorar las condiciones del trabajador asalariado. Grupos organizados de trabajadores como: La Sociedad de Artesanos, inscrita por el sacerdote Francisco Calvo, en 1874. Gracias a ellos se ha logrado que ciertos Derechos queden consagrados en la Declaración de Derechos Humanos, así como en la Constitución Política de Costa Rica, sus leyes, reglamentos ejecutivos, reglamentos autónomos y reglamentos internos; según el tipo de institución o empresa. Sin embargo, a pesar de las múltiples normas, no se puede dejar de lado que las luchas han continuado para que se cumplan las leyes laborales y sociales. Siendo el camino correcto el camino de la ley, para mantener o defender estos derechos que tanto han costado a la ciudadanía.

El presente trabajo de investigación se justifica desde la relevancia económica y social (Sampieri et al., 2010), al evidenciar las diferencias salariales y horas extras, desde el punto de vista de la inequidad salarial dentro del ámbito laboral de los funcionarios policiales de Fuerza Pública; quienes realizan trabajos en puestos de mayor categoría, en apariencia aún si supera los tres meses que señala el artículo 37 del Decreto Ejecutivo 23 880-SP, del Ministerio de Seguridad Pública, y no se les reconoce económicamente estas funciones temporales.

Además, si no se pagan las diferencias salariales y horas extras según lo expresado en la ley, aparte de ser la violación de un derecho fundamental de los humanos en el Derecho Internacional, puede generar desmotivación en el funcionario,

que soporta sobre sus hombros jornadas ordinarias de 12 horas diarias; diurnas o nocturnas, ser considerado un trabajo peligroso por el Consejo de Salud Ocupacional de Ministerio de Trabajo y además, las atribuciones que le brinda el artículo 8 de la Ley General de Policía: Reguardar el orden constitucional, reguardar la integridad territorial, velar por los derechos de la ciudadanía y sus bienes, velar por el mantenimiento del orden público. Cooperar con otras instituciones del sistema de administración de justicia, Tribunal Supremo de elecciones, Procuraduría y Contraloría General de la República, Comisión Nacional de Emergencias, entre otras; las atribuciones señaladas en la Constitución Política, los tratados internacionales, las leyes y sus reglamentos.

La importancia del presente trabajo de investigación, es que el Ministerio de Seguridad Pública, podría modificar el artículo 37 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, artículo 12 y 16, inciso d- del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública, y el pago de suplencias temporales, cuando un oficial de policía por la necesidad del servicio deba realizar funciones temporales de un puesto superior, con un salario mayor al que le pagan. Así como el pago de horas extras por laborar en su día libre o si estando en capacitación se superan las doce horas de la jornada ordinaria. Esto eliminaría posibles prácticas abusivas de convocar a oficiales de policía a trabajar en sus días de descanso, y que durante las capacitaciones las jornadas no superen las 12 horas.

Este tema adquiere interés, ya que, no ha habido grandes esfuerzos para hacer una revisión analítica jurídica, de los artículos de los reglamentos ya mencionados, para

ver si se les está dando una correcta interpretación o si realmente lesionan derechos constitucionales de los trabajadores policiales.

## **1.2 Formulación del problema**

Existe en apariencia una contradicción en lo que establecen las normas internacionales, La Constitución Política de Costa Rica, El Código de Trabajo y lo que regula el artículo 37 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, así como los artículos 12 y 16 inciso d. del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública.

**¿Por qué en el artículo 37 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública y los artículos 12 y 16 incisos d) del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública, en apariencia contradicen lo dispuesto en la Constitución Política y el Código de Trabajo, en cuanto a que el salario siempre será igual para trabajo igual y el trabajo extraordinario debe ser remunerado en un cincuenta por ciento más del salario estipulado?**

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Objetivo General**

Analizar las diferencias salariales relacionadas con el artículo 37 del Decreto 23880-SP y los artículos 12 y 16 inciso d) del Decreto 38641-SP del Ministerio de Seguridad Pública en el régimen laboral de los policías policial, y evidenciar si al funcionario policial se le retribuye, según sus funciones y jornada laboral desde una perspectiva constitucional

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Describir la evolución del contexto histórico del régimen laboral de la Fuerza Pública de Costa Rica.
2. Revisar la Jurisprudencia y doctrina relacionada con diferencias salariales en el régimen laboral de la Fuerza Pública.
3. Identificar las diferencias salariales a partir de la aplicación del artículo 37 del Decreto 23 880-SP y los artículos 12 y 16 incisos d) del Decreto 38 641-SP del Ministerio de Seguridad Pública.
4. Analizar el artículo 37 del Decreto 23 880-SP y los artículos 12 y 16 incisos d) del Decreto 38 641-SP del Ministerio de Seguridad Pública en comparación con el derecho constitucional.
5. Deducir si al aplicar los artículos 37 del decreto 23880-SP y el artículo 12 y 16 incisos d) del Decreto 38 631-SP es retribuido según sus funciones y jornada laboral.

## **1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.4.1 Alcances.**

Ilustrar si la evolución del contexto histórico del régimen laboral de la Fuerza Pública de Costa Rica ha influido en una posible violación de derechos laborales en los funcionarios policiales.

Concientizar si la aplicación e interpretación de los artículos 37 del Decreto 23880 y los artículos 12 y 16 inciso d) del Ministerio de Seguridad podrían lesionar derechos económicos de los trabajadores de Fuerza Pública.

Fomentar futuras investigaciones relacionadas con los derechos laborales de funcionarios de la Fuerza Pública de Costa Rica

Evidenciar si existe una contradicción en los artículos 37 del decreto 23 880-SP y los artículos 12 y 16, inciso d, del decreto 38 641-SP con nuestra carta magna.

### **1.4.2 Limitaciones.**

No se han encontrado trabajos de investigación que aborde las diferencias salariales en un régimen laboral policial. Lo que hace que esta investigación se convierta en exploratoria.

No ha sido posible obtener una entrevista con jefes del Ministerio de Seguridad Pública, por estar estos temas la vía judicial correspondiente. Por esto se ha realizado entrevistas a mandos medios y personal policial de la escala básica.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

La palabra policía proviene del latín “politia” que, a su vez, viene del griego politeia “Lo concerniente al estado”, es un cuerpo que mantiene el orden material externo y la seguridad del gobierno y de los ciudadanos a los que ampara la legislación vigente (Ossorio, 2008).

Jordana de Pozos, define a la policía como la actividad administrativa que la administración pública despliega en el ejercicio de sus propias potestades que para garantizar el mantenimiento del orden público, limita los derechos de los administrados mediante el ejercicio en su caso de la coacción sobre las mismas. (Pozos, 1996).

La policía es una fuerza de seguridad encargada de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad humana dentro de un estado, sometida a las órdenes de las autoridades políticas. (Jiménez., 1994)

En los inicios del Período helenístico, la policía fue el equivalente del gobierno del Estado, cualquiera fuera su régimen y se identificaba con el Estado. En la Edad Media, la noción de policía fue definida como "...el buen orden de la sociedad civil presidida por la autoridad estatal, quedando el buen orden moral y religioso a cargo de la autoridad eclesiástica". Después, durante el siglo XIV, apareció la palabra “police” con la que se designó el orden de los negocios públicos en las doctrinas jurídicas de Francia. Así, llegado el Renacimiento, el término `policía' pasó a entenderse como "...el buen orden en la cosa común".

Partiendo de esta idea, policía y gobierno de Estado eran conceptos idénticos. El Estado podía utilizar la coerción para buscar el bien común, bajo el total arbitrio del soberano, todo ello sin limitaciones jurídicas, por lo que esta forma de entender el derecho de policía llevó al absolutismo.

Este concepto se transformó a mediados del siglo XVII: el monarca mantenía bajo su control lo relativo a la policía propiamente dicha, mientras que las funciones del Estado fueron divididas. Así, dentro del ámbito del derecho, la justicia pasó a ser una función especial.

El mantenimiento del orden público interno es competencia de la policía. Dicho orden resulta de la prevención y la eliminación de aquello que pueda perturbar la tranquilidad, la seguridad, la salubridad, el urbanismo, la moral pública y algunos aspectos económicos ligados al orden público.

En los principios del siglo V, vigilar se convirtió en una función de los clanes de jefes de estado. Lords y nobles eran los responsables de mantener el orden en sus tierras, que, a veces, designaban a un alguacil, en algunos casos sin sueldo, para que se encargue de hacer cumplir la ley.

En 1476, se instituyó en Castilla, posiblemente, el primer cuerpo policial de Europa. Denominado la Santa Hermandad, era una especie de policía nacional castellana,<sup>1</sup> que duraría como tal hasta 1834.

En 1663, Londres contrató cuidadores para resguardar sus calles en las noches, aumentando la seguridad que ya brindaban los no remunerados alguaciles, en un

comienzo haciendo uso de la fuerza. Esta práctica fue muy difundida por todo el Reino Unido.

En 1721, se forman los Mossos d'Esquadra en Cataluña, al noreste de España.

En 1834, se forma la Policía de Toronto en Canadá, una de las primeras fuerzas policiales de América.

Dentro de los Estados Unidos, dos de las primeras fuerzas policiales de tiempo completo, fueron el Departamento de Policía de Boston, fundada por Joseph Osier en 1839; y el Departamento de Policía de Nueva York en 1845. (Becerra, 2011)

### **2.1.1 La evolución del Contexto Histórico de la relación laboral de la Fuerza Pública.**

En Costa Rica, durante la colonia, aunque se hicieron diferentes esfuerzos, no tuvo una institución militar, pues existían otras prioridades en la población. Se suma que la independencia se obtuvo sin que mediara un enfrentamiento militar con el imperio español, lo que hizo que no fuera necesaria una inversión fuerte en el campo bélico (Ministerio de Gobernación y Policía, 150 años de Historia, 1994).

Luego de la independencia, la policía se organizó de forma compleja. Según el Reglamento de Policía de 1876, la Policía estaba bajo el mando de los Gobernadores de las provincias, por medio de comisarios y agentes. Los Jefes Políticos eran

considerados autoridades de policía, Los jueces de paz eran considerados Agentes de policía en sus respectivas parroquias y estaban además los gendarmes de policía, distribuidos en los diferentes cantones y parroquias bajo las órdenes de los Jefes de Policía y Jueces de Paz. El dinero para lo policía provenía principalmente de los fondos municipales. Y en caso de justificada necesidad por el Jefe de Policía, el Poder Ejecutivo podía nombrar los que tuviese a bien. Las funciones de la policía eran principalmente municipales, enfocando sus esfuerzos principalmente al ornado, promover la decencia y las buenas costumbres. (Ministerio de Gobernación y Policía, 150 años de Historia, 1994)

Por su parte, existía un ejército consolidado y para el año 1850, se destinaba el 20% del Presupuesto Nacional al Ministerio de Guerra, y para el año 1874 era el 37,4% inclusive. En el año 1905, el ejército de Costa Rica se subdividió en Infantería, artillería y caballería. Para 1923, Julio Acosta eliminó el Ministerio de Guerra y se reemplazó por el Ministerio de Seguridad Pública, dejando la actividad militar en segundo plano, dando prioridad a la seguridad, pero bajo líneas militares al existir básicamente una fusión de la parte militar y seguridad. (Ministerio de Gobernación y Policía, 150 años de Historia, 1994)

El primero de diciembre de 1948, el ejército de Costa Rica fue abolido, y ratificado por la Asamblea Constituyente en 1949, plasmado en el artículo 12 de nuestra (Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949) el en cual expresa los siguiente:

*Se proscribe el Ejército como institución permanente. Para la vigilancia y conservación del orden público, habrá las fuerzas de policía necesarias. Solo por*

*convenio continental o para la defensa nacional podrán organizarse fuerzas militares; unas y otras estarán siempre subordinadas al poder civil: no podrán deliberar, ni hacer manifestaciones o declaraciones en forma individual o colectiva.*

Para la década de los años 50, mediante Decreto Ejecutivo No. 3 del 8 de noviembre de 1953, publicado en La Gaceta No. 263, de 19 de noviembre de 1953, se crea, formalmente, el Ministerio de Seguridad Pública, cuya función exclusiva en ese entonces, es la seguridad ciudadana y defensa del país.

En 1953 se creó el Estatuto del servicio civil, que regula las relaciones laborales de los funcionarios públicos con la administración, basado en el artículo 191 de la Constitución de Policía de Costa Rica. Sin embargo, por regulación del artículo 140 inciso 1, ibídem, da la potestad conjunta al Presidente de la República y Ministro del Ramo para actuar conjuntamente y, nombrar y remover libremente a los funcionarios de la Fuerza Pública. Lo que creó un verdadero botín político, en estas plazas policiales, cada cambio de gobierno. (Abdallah, 2003).

Consecuencia de esta inestabilidad laboral, se cae en detrimento en la contratación de personal, no estableciendo un procedimiento adecuado con requisitos mínimos de escolaridad, vocación o capacitación para el desempeño de las funciones. Bajo estas condiciones, el único requisito era pertenecer a un partido político. Efecto directo de contratar personal con tan bajo nivel educativo, por confianza política, no se profesionalizaba el gremio policial, los funcionarios tenían un desconocimiento de los derechos laborales, y no se tenía la intención de reclamar estos derechos en la vía judicial correspondiente, salvo algunas excepciones. (Zúñiga, 2013).

Por acuerdo No. 57 del 3 de junio de 1954, la Guardia Civil se adscribe al Ministerio de Seguridad Pública. Este cuerpo policial es el encargado de la vigilancia y conservación del orden público y de la seguridad de la Nación, tal como lo señala la Constitución Política en su artículo 12.

Posteriormente, ante las tantas fuerzas policiales sin una clara estructura, y objetivos comunes, el 15 de setiembre de 1970, se promulga la Ley No. 4 639: Ley Orgánica de la Guardia de Asistencia Rural, que busca resolver esta situación y satisfacer otras necesidades como es el salario más digno para la policía, mejor preparación policial, y se señalan las potestades que tendrá la nueva policía para evitar roces con la Guardia Civil del Ministerio de Seguridad Pública, y conseguir que cada cuerpo policial desempeñe adecuadamente sus funciones.

Para el año de 1973 se dicta la Ley No. 5 482: Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública, que establece las funciones de esa cartera: preservar y mantener la soberanía nacional; coadyuvar en el fortalecimiento del principio de la legalidad mediante el respeto y acatamiento generales de la Constitución Política y las leyes; velar por la seguridad, tranquilidad y el orden público en el país.

Es necesario señalar que pese a tener dos cuerpos normativos para la policía administrativa (Ley Orgánica de la Guardia de Asistencia Rural y Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública) las labores de seguridad ciudadana continúan divididas: en las zonas urbanas, a cargo de la Guardia Civil del Ministerio de Seguridad Pública; y en las zonas rurales, a cargo de la Guardia de Asistencia Rural del Ministerio de Gobernación y Policía.

Durante el gobierno de señor presidente Rodrigo Carazo Odio (1978-1982), se fusionó el Ministerio de Seguridad Pública con el de Gobernación y Policía, el cual se denominó Ministerio del Interior, pero en las siguientes administraciones cambió nuevamente de nombre.

El 26 de mayo de 1994 se promulga la Ley No. 7 410: Ley General de Policía, publicada en El Alcance No. 16 a La Gaceta No. 103, de 30 de mayo de 1994, se dan dos situaciones, la primera es que se derogó gran parte de la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública y la Ley Orgánica de la Guardia de Asistencia Rural. Tanto la Guardia Civil como la Guardia de Asistencia Rural pasan a depender del Ministerio de Seguridad Pública. Por su parte, el Ministerio de Gobernación continúa ejerciendo el poder de policía; orden social, desarrollo y fomento de las comunidades. Por otro lado, se crea el Estatuto Policial que busca la eficiencia, y en consecuencia, el respeto de los derechos fundamentales de los habitantes de la República y, simultáneamente, garantizar derechos de los agentes policiales, otorgando estabilidad y profesionalización de la policía.

Para 1995, mediante el Decreto N° 24 436-P publicado en La Gaceta N° 141 se encarga al Ministro de Seguridad Pública, la Cartera de Gobernación y Policía, lo cual generó la restructuración de algunas oficinas de éste último, recargándose en la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública, los asuntos relacionados con el personal del Ministerio de Gobernación y Policía.

En la actualidad, el Ministerio de Seguridad Pública cuenta con ambas carteras ministeriales: la de Gobernación y Policía, y la de Seguridad Pública. Efecto de no realizarse un cambio en la modificación de la naturaleza del ministerio de Gobernación,

la condición jurídica, administrativa y presupuestaria sigue siendo independiente del Ministerio de Seguridad. (Ministerio de Gobernación y Policía, 2015).

## **2.2 CONTEXTO TEORICO-CONTEXTUAL.**

### **2.2.1 Régimen Laboral del Empleo Público.**

Para hacer reseña sobre el Régimen laboral Público en Costa Rica, es necesario revisar brevemente algunas de las teorías del empleo que dan origen a la relación entre el Estado y sus colaboradores. Se exponen las más relevantes:

#### ***2.2.1.1 Teoría de Derecho Laboral.***

Según (Poltronieri, 1983) Existe un contrato de trabajo entre el Estado y sus funcionarios, esto porque la relación jurídica emana del mutuo y libre consentimiento de las partes, en donde existe una contraprestación, una de las cuales se obliga a prestar una actividad personal bajo la dirección y supervisión de la otra, y recibe a cambio una prestación económica.

Analizando aún más en detalle el empleo público, éste reúne los mismos elementos del contrato laboral: subordinación, prestación personal de servicio y salario, en Costa Rica, establecidos en el artículo 18 del Código de Trabajo, sin importar que el patrono sea el Estado. Pudiéndose sólo exceptuar de esta situación, a aquellos

funcionarios de alta jerarquía que representan la voluntad del Estado. En cuanto a esto (Poltronieri, 1983) expresa lo siguiente:

*...no hay razón alguna para hacer excepciones con carácter formalista, excluyendo al empleo público de la regulación laboral. El principal objetivo al que tienden los laboristas de que sigan siendo normas laborales las que tengan aplicación en la esfera pública de la economía y servicios, radica en la evidente desigualdad que significa una regulación de lo público en aquellas relaciones, pues los empleados públicos se encuentran hoy en una situación de desamparo legal (p. 35).*

#### **2.2.1.2 Teoría de la Relación Unilateral.**

Esta teoría es defendida principalmente por los doctrinarios del Derecho Administrativo, perciben la relación del servidor público con la Administración, como una relación unilateral, expresada únicamente por la suprema manifestación de la voluntad del Estado que es la única capaz de producir una relación de carácter jurídico. (Poltronieri., 1983)

Amparando a la teoría unilateral, además de la alegada supremacía de la Administración, se ha expuesto en forma enlazada que no puede existir una igualdad contractual puesto que las voluntades en juego presentan intereses jurídicos contrapuestos o diferentes entre sí, sea la voluntad pública frente a la voluntad privada o dicho de otra forma, el interés público frente al interés

particular, concepto que es conocido como potestad de imperio en el sector público.

Además, por parte de los defensores de esta posición, que sustenta esta teoría, se ha dicho que el contenido de la relación empleo público tiene una regulación legal particular o específica y esto se ha tratado en pronunciamientos, y por consiguiente, distintos del derecho laboral privado. De ahí que se deriva incluso que se le dé el nombre de relación estatutaria. Es entonces el Estatuto como instrumento legal, el medio a través del cual la Administración materializa las condiciones concretas mediante las cuales se regirán las relaciones con el servidor público, como se ha mencionado antes. La norma estatutaria tendrá un ámbito de aplicación específico o concreto, puesto que solamente podrá aplicarse a la relación jurídica que sirve de objeto. (Poltronieri., 1983).

Es evidente la delimitación de los ámbitos de aplicación de cada derecho y más específicamente, el encuadramiento de la relación empleo público dentro de la normativa administrativista, tiene su fundamentación en que esa relación es concebida como un instrumento al servicio de la eficacia de la administración que persigue como fin último dar satisfacción al interés público que está por sobre el interés particular o privado.

### ***2.2.1.3 Teoría estatutaria***

Esta teoría se basa en que mediante esta relación el trabajador tiene derechos objetivos que nacen a la vida jurídica en forma unilateral y modificable en cualquier

momento, con el cuál se adquieren derechos y obligaciones mutuos. Por su parte, el Estado debe realizar sus actividades tomando siempre en cuenta el interés de la colectividad, y para ello debe hacerlo mediante un estatuto de la Función Pública.

Las críticas no se han hecho esperar. Los laboristas señalan que la creación de estos estatutos para regular la relación entre los colaboradores y la Administración, se usa como argumento para prácticas abusivas en deterioro de los derechos de los trabajadores. En relación con lo anterior, La Procuraduría General de la República de Costa Rica, ha expresado que esta es la teoría que nos rige, así como, ha mantenido su posición en los diversos pronunciamientos que ha emitido, los cuales son de acatamiento obligatorio para todo el sector público. (Poltronieri., 1983).

### **2.2.2 El Estatuto Civil.**

En el año de 1872 se promulgó en Costa Rica un decreto legislativo para regular asuntos de licencias, ausencias por enfermedad, recargo de funciones y otros aspectos que surgen de la relación laboral del Estado con los funcionarios públicos.

Durante el gobierno del entonces presidente Ricardo Jiménez Oreamuno dio un discurso en donde mencionaba que era necesario una mejor regulación en donde la selección y reclutamiento se basara en la idoneidad y no en la relación política que se vivía en la época, al expresar el 1 mayo de 1928 al dirigirse al Congreso lo siguiente:  
“[...]”

*Nombramientos hechos a base de política resultan pésimos. Tiempo es ya de establecer un Servicio Civil (...)* En 1945 el licenciado Barahona Streber redactó el primer proyecto de Estatuto Civil de la Función Pública, cuyo artículo primero decía:

*“El objetivo primordial de esta ley y sus reglamentos es establecer una administración pública técnica, eficiente, depurada y económica, regulando los derechos y obligaciones, con ocasión del trabajo, de todos los trabajadores que estén directamente al servicio del poder ejecutivo o de las municipalidades, o de entidades u organismos dependientes o de estrechamente relacionados, con aquél o con éstas”* (Luján Alvarado, 1959).

Pese a los esfuerzos señalados, este proyecto no llegó a ser ley de la República.

### **2.2.2.1 Fundamento Constitucional.**

En la redacción de la Constitución Política de 1949, la Segunda Asamblea Constituyente, al ver las necesidades, incluyó las disposiciones relativas al Servicio Civil. Este paso fue muy relevante porque dio las bases para la promulgación del Estatuto Civil en Costa Rica, e iniciar la relación estatutaria entre servidores y el Estado, cuyo propósito era establecer un sistema que dotara a la Administración de personal estable y capacitado:

*Artículo 191.-Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración."*

*Artículo 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad*

*comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. (Constitución Política de la República de Costa Rica., 1949)*

Se podría decir además, que la carencia de un régimen de relaciones como el mencionado, violentaría lo dispuesto en los artículos 191 y 11 de nuestra Constitución Política.

Este régimen Administrativo tiene su base legal en la Ley de Estatuto del Servicio Civil, por ello, a la relación del Estado con sus servidores también se le conoce como Relación Estatutaria. Esta Ley estaba delimitada a la aplicación de las relaciones con los servidores públicos en general, pero se le ha criticado en su alcance a las relaciones de servicio entre los entes públicos.

#### **2.2.2.2 Objetivos**

El Estatuto de Servicio Civil, a la hora de ser discutido por los constituyentes, pensaban en incluir a todos los funcionarios públicos dentro de estas normas, porque en ningún acta se hizo mención alguna, sobre funcionarios que no iban a estar cobijados por esa ley. Sin embargo, en un inicio únicamente cobijó a los trabajadores del Poder Ejecutivo. Sin embargo, se ha ido adscribiendo a este régimen diferentes instituciones del estado, gracias a la jurisprudencia o a la iniciativa voluntaria. Sin embargo, existen muchos regímenes que no están cubiertos por este estatuto, como el

caso de las municipalidades y todos los funcionarios policiales protegidos por el Estatuto Policial de Fuerza Pública que se analizarán más adelante.

El Estatuto de Servicio Civil se ha definido como un de normas generales, para garantizar a los funcionarios públicos, derechos, obligaciones y deberes esenciales como la estabilidad en el empleo y carrera laboral en la administración, con lo cual se dota al servicio público de personal más idóneo a la función pública. De este objetivo se derivan los siguientes:

1. Seleccionar, nombrar y promover a los funcionarios públicos, con fundamento en sus méritos e idoneidad comprobada.
2. Proteger los derechos de los funcionarios públicos nombrados de conformidad con los principios y disposiciones estatutarias del régimen de Servicio Civil.
3. Garantizar la estabilidad de los funcionarios públicos, de modo que éstos progresen y se desarrollen en sus cargos y, sólo sean destituidos por causa justificada.
4. Mantener un cuerpo de funcionarios de alta calidad profesional al servicio de la función pública.

## **PRINCIPIO DE LEGALIDAD**

Este principio se encuentra establecido en el artículo 11 de la Constitución Política que dice expresamente:

*Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden*

*arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.* (Constitución Política de la República de Costa Rica., 1949).

De lo anterior se extrae expresamente que los funcionarios públicos no pueden ejercer otras funciones que las que les estén otorgadas por el ordenamiento jurídico y este no les otorga en ningún caso realizar actos contrarios a la Constitución. Se desprende además que éste es el principio rector de todas las actuaciones de los funcionarios públicos y que el marco legal de actuación de los mismos está establecido en función de ajustarse a lo legal, tanto de naturaleza formal como sustancial, en el papel como en la práctica. Este principio también está regulado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, el cual establece los actos como válidos mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen, esta es una presunción “iuris tantum” en el sector público. En esta presunción el patrono (Estado), tiene la carga de la prueba en caso de conflicto, y la misma debe ser clara y determinante. Sentencia (00780, 2012) Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia.

### **2.2.3 El contrato Laboral en la Fuerza Pública.**

Como se indicó líneas atrás, existe un contrato de trabajo entre el Estado y sus funcionarios. Al ser la Fuerza Pública del Ministerio de Seguridad Pública, un ente estatal, existe un contrato de trabajo entre los oficiales de policía protegidos por la Ley General de Policía y la Administración. Los doctrinarios (López & Rosa, 2014) definen el contrato de trabajo de la siguiente manera:

*El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos partes (empresario y trabajador), en la cual el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. La categoría jurídica contractual cumple la función que le es propia de constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario.*

Aunque hacen referencia al contrato de trabajo privado, es completamente aplicable a las relaciones laborales entre un servidor y la administración.

#### **Definición de Servidor Público**

Al ubicarse dentro del régimen estatutario, es importante retomar la definición de servidor público, misma que está definida de acuerdo con el inciso 1) del numeral 111 de la Ley General de la Administración Pública, el cual dice:

*“Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter*

*imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.”*

Esta definición viene a reforzar el objetivo del legislador para que se regule esta relación dentro de un régimen jurídico público, con su marco normativo propio, o bien, distinguir esa relación con una meramente laboral.

### **2.2.3.2 Elementos constitutivos**

Para que este contrato tenga efectos jurídicos, es necesario al menos dos elementos; El acto administrativo y la aceptación del puesto.

En primer lugar, el acto administrativo de nombramiento, es el elemento por medio del cual el Estado confiere un cargo público a una persona determinada; dicho acto es el que crea la relación jurídica denominada empleo público y el que establece el vínculo jurídico entre servidor y el Estado. Con el acto de nombramiento se da origen a la relación, sometiéndose previamente a ciertos procedimientos formales de selección y reclutamiento para tener un acceso a un puesto público, la persona que desea ocuparlo, debe competir con otros aspirantes y así demostrar sus aptitudes e idoneidad. Una vez hecha la elección se procede al nombramiento y en este momento nacen derechos y obligaciones para la persona elegida. . El segundo de los elementos, es la aceptación del puesto, que parte del supuesto esencial de la eficacia y no de la validez. Es una manifestación unilateral de parte de la persona elegida, en el que comunica su deseo de formar parte de la administración. (Ley General de la Administración Pública., 2005)

### **2.2.3.3 Los Sujetos**

#### **2.2.3.3.1 El Estado-Patrono**

El Artículo 1º de la Ley General de la Administración Pública Dice: “*La administración pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado*”. En concordancia el artículo 2 del Código de Trabajo expresa: “*Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras en virtud del contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o lectivo.*”

Los artículos anteriores señalan sin lugar a dudas al Estado; en nuestro caso, el Ministerio de Seguridad Pública y las instituciones que abarcan la Ley General de Policía, como el patrono en la relación laboral.

#### **2.2.3.3.2 El funcionario público o trabajador:**

Podría definirse como aquella persona física que expresa y participa en la formación y ejecución de la voluntad estatal, además, es el agente que presta servicios con carácter permanente, exclusivo, mediante remuneración y se encuentra jerárquicamente dirigido por el ente público. (Eugenio & Diana, 2016).

### **2.2.4 La Ley General de Policía**

La Ley General de Policía nace bajo el planteamiento del Expediente Legislativo Número 11705, en respuesta a los problemas verificados bajo la investigación llevada en el expediente 10943, Caso Warner Alfonso Segura Brenes, quien perdió la vida en un incidente policial, y se evidenció una serie de situaciones negativas que urgía resolver, a fin de garantizar a la ciudadanía seguridad personal, y al país una mejor protección. El proyecto procuraría regular las relaciones laborales de los funcionarios de la Fuerza Pública con el Estado. Algunos de los objetivos más relevantes para este estudio son los siguientes: Dignificar la función policial y garantizar una remuneración más justa, y la vigencia de los derechos laborales. Revertir la tendencia a la militarización que se había ido desarrollando en los cuerpos policiales, crear una policía profesional de corte civilista, con mayor capacitación, con un proceso de selección de personal con criterio científico. (Expediente Legislativo 11705, 1993).

Los diputados encargados de realizar el proyecto de Ley General de Policía llegaron a varias conclusiones, pero importante para la presente investigación cabe señalar la siguiente:

Que en esa fecha los funcionarios policiales eran tratados como ciudadanos de segunda categoría, pues recibían un trato fuera de la legalidad, no logrando en la relación laboral un equilibrio plasmado en la Constitución Política. Que los servidores policiales eran parte del botín político de los gobiernos, lo que impedía una policía profesional en estos importante puestos. Señalaron que la Administración no les dotaba de capacitación o garantías de estabilidad laboral para lograr de ellos una mayor eficiencia y compromiso en el servicio que desempeñaban. Expresaron que la filosofía

usada por el gobierno de turno era la de botín de despojos, pues cada 4 años, usaban estos puestos para nombrar a sus partidarios. Los diputados encargados del proyecto, pretendían erradicar ese sistema tan perjudicial para la función policial. (Expediente Legislativo 11705, 1993)

#### ***2.2.4.1. El Estatuto Policial***

Cómo se expresó anteriormente, en Costa Rica la Teoría Estatuaria, así los legisladores al crear la Ley General de Policía, habían efectuado una valoración de la función policial y de la prestación de este servicio, razón por la cual, tuvo en cuenta las deficiencias que se presentaban. En este diagnóstico tomó en cuenta que era necesario para lograr la eficiencia; una relación debidamente laboral, señaló que era necesaria la profesionalización de las fuerzas de policía, junto con un trato digno y al amparo de la legalidad, para sus agentes policiales, considerados como sujetos titulares de derechos fundamentales. Esto motivó la inclusión de una sección especial denominada “Del Estatuto Policial” para regular la relación laboral entre el Estado y los trabajadores policiales (Expediente Legislativo 11705, 1993).

El estatuto laboral propio, regula la relación entre los miembros de las fuerzas policiales que la integran y el Estado como patrono. Este Estatuto fija los aspectos considerados fundamentales en la relación propiamente dicha, entre ellos, requisitos de ingreso, estabilidad laboral, régimen disciplinario, prohibiciones, pero también, forman parte del estatuto todas aquellas normas a las cuales el servidor se encuentra sometido en esa condición especial (Expediente Legislativo 11705, 1993).

#### **2.2.4.2 Concepto de Fuerza Pública.**

El concepto de Fuerza Pública ha sido definido por la Sala Constitucional la cual expresa:

*Para efectos de esta consulta podemos definir el concepto de fuerza pública como el conjunto de cuerpos de seguridad -y sus agentes- que bajo la dependencia del Poder Ejecutivo tienen como finalidad mantener el orden público y velar por la seguridad de los habitantes con funciones fundamentalmente preventivas y ocasionalmente represivas. (Voto 1588, 1991)*

Bajo esta perspectiva, la Fuerza Pública es un cuerpo de funcionarios armados de naturaleza civil, constituidos por todos los cuerpos policiales que dependen del Poder Ejecutivo, cuyo fin es el mantenimiento del orden público para que las personas puedan ejercer sus derechos y libertades, así como la convivencia pacífica.

#### **2.2.5 La Igualdad.**

Según (Soberanes Diez., 2013), las ideas compartidas sobre igualdad de todos los hombres fueron plasmados en documentos de agitadores o revolucionarios, de ahí surgen documentos como la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789 o la Declaración de Independencia de los Estado Unidos de América. Estas declaraciones rebeldes son el reflejo de la victoria de la personas frente al modelo historicista en que se creaban los derechos.

Para realizar un verdadero cambio y otorgar igualdad de derechos era necesario establecer un mismo derecho para todos los individuos, dando al legislador la

concentración suficiente de poder para garantizar que solo la ley ejerciera autoridad sobre los ciudadanos. Bajo este sistema, el legislador es el único que puede ejercer poder sobre las personas, usando la interpretación legítima de la voluntad general, lo que da la libertad de ejercicio de los ciudadanos frente a las discriminaciones estatales. Dando inicio a la relevancia de la ley sobre las costumbres, las tradiciones y las concepciones del derecho natural (Soberanes Diez, 2013).

Relacionado con lo anterior, la ley al ser establecida por los legisladores, descansa sobre ellos la responsabilidad de integrar la igualdad en ella. Así, una ley idéntica regirá a todos los ciudadanos en idénticas condiciones, lo que crea el principio de igualdad. Así, el Estado es el responsable y debe dar garantía de este principio. Quedando prohibido cualquier tipo de distinciones en su aplicación, sean estos administradores o impartidores de justicia, solo realiza lo que la ley indica. A esto se le conoce como el principio de igualdad ante la ley, en el cual, la ley trata a todos por igual sin diferencias. Para la ideología liberal lo que implica es la abolición del privilegio y con esto, la aplicación eficaz de una igual ley para todos.

Continúa expresando (Soberanes Diez, 2013), que para los jueces y la administración la igualdad se entendía como la obligación de emplear las leyes a quienes estas consideraba igual, y diferentes a los que estas diferencian. Es de esta forma que el principio de igualdad queda subordinado al principio de legalidad.

La igualdad no es una ley de la naturaleza, pues esta no tiene nada de igual, por el contrario impera otra ley, la del más fuerte y mejor adaptado. Esta es producto de la evolución del pensamiento y revolución de los más afectados. La igualdad no es una realidad objetiva anterior al derecho, sino es un juicio de valor, un proceso de

abstracción que depende de la elección de criterios, características o puntos de vistas entre los que se compara. Esta abre una vía para el argumento racional en relación con qué desigualdades jurídicas de trato son tolerables y bajo qué circunstancias. Así, la igualdad es una correspondencia que muestra la identidad que existe entre dos o más personas, hechos o cosas en relación con algunos aspectos o criterios. (Carbonell., 2003, pág. 107)

Por otra parte, la igualdad en forma general se puede entender como un criterio razonable para medir la legitimidad o ilegitimidad de una desigualdad jurídica de trato, entre un conjunto de personas respecto de una criterio previamente determinado, es decir, sirve para determinar, de forma no arbitrario y razonablemente, qué grado de desigualdad jurídica de trato entre dos o más individuos es tolerable, por lo que la igualdad en un criterio que mide el grado de desigualdad jurídicamente aceptable. (Carbonell., 2003, págs. 44,236)

Desde un punto de vista jurídico, la igualdad entre los individuos implica que todos y todas son, sin excepción, titulares de los mismos derechos fundamentales y obligaciones, esto por el hecho de que los titulares son precisamente diferentes entre sí. No se debe negar las diferencias de trato jurídico a favor de ciertos grupos sociales de personas, pues esto responde precisamente a las desventajas en que se encuentran dichos grupos, (Carbonell, 2009, pág. 14)

### **2.2.5.1 El Salario**

El salario puede definirse como la prestación que una persona recibe a cambio de la ejecución o realización de tareas dentro de una organización, o la retribución en dinero o su equivalente que el patrono paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado tiempo. El salario representa una relación, de las más complejas, entre el empleador y el empleado dentro de una organización. El empleado entrega esfuerzo físico e intelectual a cambio de un salario. (Bustos, 2008).

### **2.2.5.2 Igualdad Salarial**

Las funciones dentro de una relación laboral son diferentes según el puesto o la labor que el colaborador desempeña, si todos los puestos fueran iguales, existiría un mismo salario para todos, pero al ser heterogéneas, se le retribuye diferente a las personas según su puesto. Al existir puestos de trabajo menos atractivos que otros, se compensa con una determinada retribución salarial, para que las personas ejerzan estas funciones. Caso contrario, los trabajadores optarían por los puestos más atractivos. Este tipo de compensación salarial funciona como una diferencia salarial de equilibrio, pues si no existieran, hablaríamos de puestos de trabajo homogéneos y bajo estas circunstancias deberían igualarse todos los salarios, pero igual las personas buscarían los puestos más agradables. (MacConnell, Brue, & Macpherson, 2003, pág. 88).

### **2.2.5.3 Principio Igual Salario por igual trabajo**

El principio de Igual salario por igual trabajo, existe en la doctrina del derecho laboral costarricense. Según este principio a toda persona que desempeña una ocupación en idénticas condiciones se le debe retribuir con el mismo salario, en otras palabras, si dos o más trabajadores realizan las mismas funciones, en intensidad y cantidad, se le debe retribuir con salario igual, lo contrario no sería justo para una de las partes. (Villalta, 1985, pág. 88)

Los doctrinarios expresan que este principio constituye “un elemento esencial de la protección del individuo en el ámbito del Derecho comunitario, tutelado por el precepto constitucional y contenido en la legislación internacional y en el derecho interno del Estado Costarricense” (Odio, 1998)

Este principio se encuentra normado en los artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política costarricense, El numeral 57 dice: “*Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.*” También se encuentra ampliado en el Código de Trabajo en su artículo 167 el cual dice:

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

*A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota*

*diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;*

*(Reformado por artículo 1º Ley 25 dictada por el Congreso Constitucional de la República de Costa Rica de 17 de noviembre de 1944)*

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

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

El principio de igual salario por igual trabajo ha sido desarrollado a su vez por la jurisprudencia de las Salas Segunda y Constitucional a través de una línea jurisprudencial que se ha mantenido en una dirección constante. Al respecto la Sala Constitucional en su Voto N° 2011-000695 de las quince horas treinta y cinco minutos del veinticinco de agosto de dos mil once ha expresado:

*El artículo 57 de la Constitución Política consagra la igualdad de salario en iguales condiciones de trabajo y eficiencia; principio desarrollado por el numeral 167 del Código de Trabajo. No reconocer ese derecho en un caso como el presente significaría legitimar una conducta abusiva del empleador, quien, sin promover al trabajador por las razones dichas a un puesto de mayor categoría, lo hizo ejecutar las tareas propias de éste, remunerándole con un salario inferior, lo cual provoca – según se indicó- un enriquecimiento injusto para la Administración. Así las cosas, la ubicación del actor en aquel puesto sin pagarle el salario correspondiente*

*(artículo 57 de la Constitución Política), constituye una violación al derecho subjetivo del servidor al pago del salario según el tipo de puesto.*

Sobre el principio de Igual Salario por igual trabajo expone que la igualdad no es similar a igualitarismo, ya que existen distinciones fundamentadas en la objetividad y la razonabilidad que no constituyen una lesión a este principio.

En cuanto al principio de igual salario por igual trabajo agrega que igualdad no equivale a igualitarismo pues existen distinciones fundamentadas en la objetividad y la razonabilidad que no constituyen una transgresión a este: principio (Voto 6207, 2004). En cuanto a la igualdad salarial ha dispuesto en su (Voto 1478, 2004)

*En este sentido, este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad consagrado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que labores para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales – público y privado- (véanse resoluciones 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994, 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994, 6832-95 de las 16:15 horas del 13 de diciembre de 1995)*

Por su parte, Procuraduría General de La Republica en su (Dictamen C243, 1999), ha indicado “...*al final de cuentas, realizan las mismas funciones policiales que los que se encuentran en dicho sistema de empleo debiéndoseles aplicar los incentivos salariales...*”, Hace referencia a que ante las mismas funciones corresponden el mismo salario.

Según lo expresado en los artículos anteriores, así como en el (Voto 695, 2011) de la Sala Constitucional, si un funcionario realizó funciones de un puesto de mayor categoría, que comprendía un salario superior al percibido, le corresponde el salario del puesto de mayor pago, pues la administración se benefició con las funciones que este funcionario realiza, y si no cancela lo correspondiente, hay un enriquecimiento ilegítimo para la administración en perjuicio del servidor público.

En otro orden de ideas, debemos apuntar la jerarquía de las normas, aplicables al derecho administrativo, tenemos el artículo 6 la misma ley que nos indica:

1. *La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico administrativo se sujetará al siguiente orden:*
  - a) *La Constitución Política;*
  - b) *Los tratados internacionales y las normas de la Comunidad Centroamericana;*
  - c) *Las leyes y los demás actos con valor de ley;*
  - d) *Los decretos del Poder Ejecutivo que reglamentan las leyes, los de los otros Supremos Poderes en la materia de su competencia;*
  - e) *Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y los reglamentos de los entes descentralizados; y*

f) *Las demás normas subordinadas a los reglamentos, centrales y descentralizadas.*

...

Este orden jerárquico de leyes es conocida pirámide de Hans Kelsen, en la cual, la Constitución Política está en la cima, la que tiene más autoridad, y las de abajo deben obedecerla, no contrariarla. Encontrándose en la cuarta posición o cuatro niveles por debajo, en el inciso d) los decretos ejecutivos que reglamentan las leyes. Bajo este orden, los reglamentos no deben contradecir lo que dice la Constitución Política. Ante este tipo de situaciones la Sala Constitucional ha expresado:

*La Sala ha señalado que los derechos fundamentales pueden ser sujetos de limitaciones, siempre y cuando éstas sean razonables y proporcionadas, de manera que no vacíen el contenido del derecho. Por ende, tal limitación sólo puede ser impuesta por ley... el principio de “reserva de ley”, del cual resulta que solamente mediante ley formal, emanada del Poder Legislativo por el procedimiento previsto en la Constitución para la emisión de las leyes, es posible regular y, en su caso, restringir los derechos y libertades fundamentales... toda actividad administrativa en esta materia es necesariamente reglada, sin poder otorgarse a la Administración potestades discrecionales, porque éstas implicarían obviamente un abandono de la propia reserva de ley. (Voto 13023, 2012).*

### **2.2.6 La Jornada de Trabajo.**

La limitación de la jornada laboral se ha basado desde una perspectiva o fundamentación de humanismo. Han sido de peso los motivos como los físicos,

sociales, económicos y de orden. En la parte física, se hace referencia al desgaste que sufre el trabajador bajo largas jornadas, lo que da como resultado efectos negativos en la salud de la personas trabajadora. En la parte social, se hace mención a la necesidad de tiempo, que necesita todo ser humano para recrearse y compartir con la familia. Esto con el fin de mantener la salud física y mental del trabajador, así como lograr el bienestar de la familia, núcleo de una sociedad como la costarricense. (Mora, 2010).

Como ciencia el Derecho estudia situaciones sociales, y dentro de estas, la forma en que se realiza o ejecuta el trabajo humano, así el tiempo de trabajo es considerado como institución superior del derecho laboral. (Cabanellas de Torres, 2001, pág. 539) Lo ha expresado de la siguiente forma: “...*La trascendencia de la jornada laboral es tan grande, que se la ha calificado de institución madre dentro del Derecho de Trabajo*”. Es así como la jornada de trabajo va a ocupar un lugar determinante en el derecho laboral, y de la cual, son grandes las controversias que emergen en la aplicación de este concepto, como en las situaciones en la que los trabajadores realizan jornadas extraordinarias sin ser reconocidas con pago adicional, o cuando la jornada extraordinaria se convierte en ordinaria, siendo contrarias a las normativas laborales.

### **Concepto**

Es necesario revisar el concepto de jornada laboral, pues este es y será un tema de múltiples conflictos entre patrones y trabajadores. La doctrina lo define de la siguiente forma:

*...Se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al*

*servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación estipulada y exigible. (Cabanellas de Torres, 2001)*

Desde la parte positiva del derecho, este utilizará de sus mecanismos legales para regular tal situación, siendo que dentro de este tipo de trabajo, interesa al derecho, la actividad humana subordinada. Además, de esta definición anterior surge la relación de jornada de trabajo y el tiempo en que el patrono puede disponer de las fuerzas del trabajador, bajo su dirección, para realizar las funciones pactadas. El doctrinario (Cascante Castillo) indica sobre la jornada de trabajo:

*Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que el (la) patrono (a) le puede exigir laborar al (a la) trabajador (a) por día o por semana. Es el número máximo de horas ordinarias que el (la) trabajador (a) está a las órdenes de su patrono (a), incluyéndose como parte de ella el tiempo en que el trabajador (a) no pueda salir del lugar de trabajo durante los períodos de descanso y comidas.*

(Cascante Castillo, 2003, pág. 39)

Este concepto trae un elemento nuevo, se incluye el tiempo en el que el trabajador o trabajadora no puede salir de su lugar de trabajo durante los tiempos de descanso o comidas, esto por cuanto la persona trabajadora, pese a no estar realizando funciones propias de su trabajo, tampoco puede realizar sus propias actividades, debido a que se encuentra bajo la dirección o disposiciones del patrono.

Con relación a lo anterior el Código de Trabajo de Costa Rica en su artículo 37 estipula que:

*“Artículo 137. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.*

*En todo caso, se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua. (Rodríguez, 2016)*

Así mismo, el escritor Bautista Vivas confirma esta posición, ya que al respecto, el tratadista expone que:

*...la jornada de trabajo integra todo el tiempo, durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono, en tanto, no pueda disponer de su actividad, en beneficio propio y que incluye, los periodos de inactividad, a que obligue la prestación contratada, con exclusión de lo que se produzca por decisión unilateral del trabajador. Se computa, como tiempo de labor, el que transcurre, mientras el trabajador disfrute de él, por haberse puesto a disposición del patrono y que comprende, tanto el lapso en que cumple las tareas, como el tiempo en que no lo haga, igualmente, la jornada, incluye los momentos de descanso.” (Bautista Vivas, 2003, pág. 123).*

### **2.2.6.1 El horario de Trabajo**

El concepto de horario de trabajo es determinante en el tema de la jornada laboral, esto por estar relacionados y tienden a confundirse, dando como resultado una

incorrecta aplicación de las normas al considerarse cambios de horario como cambios de jornada o viceversa.

De esta manera (Cabanellas de Torres, 2001, pág. 546) señala que por horario de trabajo se debe entender: “...*Entiéndase por horario de trabajo los lapsos dentro de los cuales deben ser prestados los servicios, incluyendo la iniciación y fin de la jornada, así como los intervalos dentro de la misma.*” Según esta definición, el horario de trabajo está incluido dentro de jornada de trabajo. El horario comprende la distribución de tiempo en los cuales el trabajador presta el servicio, incluida hora de entrada, hora de salida, hora de descanso o almuerzo, entre otras. La jornada por su parte es el número total de horas que se trabaja por día o por semana, así como su modalidad, sea esta diurna, mixta o nocturna.

A propósito de lo anterior, existe además otra diferencia entre estos conceptos; jornada y horario laboral. Cascante Castillo expresa que la otra característica de distinción lo constituye la posibilidad de su variación, situación que expresa así:

*Otra diferencia entre ambas figuras es que la jornada no se puede aumentar o variar sin el consentimiento del (la) trabajador (a); en tanto que el horario sí puede ser variado por el (la) patrono (a), aún contra la voluntad del (la) trabajador (a), siempre que no se le cause grave perjuicio a éste o ésta.* (Cascante Castillo, 2003, pág. 43).

### **2.2.6.2 Límites de la jornada de trabajo**

Los límites de la jornada de trabajo es un elemento prioritario dentro del derecho laboral, estos buscan la armonía entre las necesidades del patrono y los derechos del trabajador al descanso, y su participación en las esferas familiar y social. Ciertamente, los seres humanos hemos pasado de jornada de trabajo de hasta dieciséis horas diarias hasta los horarios actuales, máximos de doce horas en los regímenes de excepción. Dando un equilibrio entre los intereses de ambas partes. (Briones, 2003)

La legislación costarricense ha normado precisamente la duración en tiempo de las jornadas de trabajo. Estableciendo así límites máximos, para garantizar los derechos de las personas trabajadoras. De esta forma, en la Constitución Política de Costa Rica en su artículo 58 establece estos límites:

*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 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.*  
(Constitución Política de la República de Costa Rica., 1949)

En consecuencia, el Código de Trabajo en su Título III a partir del artículo 133 regula las jornadas, descansos y salarios. En su artículo 136 norma la jornada ordinaria de trabajo, y sus límites, al expresar lo siguiente:

*Artículo 136. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.*

*Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.*

*Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.*

(Eugenio & Diana, 2016, pág. 96)

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia 01173-2016, ha expresado la necesidad de que la jornada de trabajo sea limitada en cuanto al máximo de su duración. Al respecto expone que:

*Esas disposiciones, como ya se mencionó ut supra, prevén tres tipos diferentes de jornada, a saber: la diurna, nocturna y mixta, e imponen límites máximos a cada una. Diurna, ocho o diez horas diarias dependiendo de la actividad y cuarenta y ocho semanales; nocturna, seis diarias o treinta y seis semanales y mixta, siete u ocho horas diarias, dependiendo de la actividad y, de esa forma, será también la semanal. (Sentencia 01173, 2016).*

También, el doctrinario (Montoya Melgar, 2010) ha expresado las causas y su fin de la limitación máxima de la jornada de trabajo.

*Si desde el punto de vista económico es esencial la determinación de una jornada mínima, por debajo de la cual decrece y llega a anularse el beneficio del empresario, desde el punto de vista social y jurídico se plantea el problema de limitar la duración máxima posible de la jornada con el fin básico de tutelar la salud*

*psicofísica del trabajador (fin básico que no excluye otros de naturaleza económica, fundados en la ley de los rendimientos decrecientes). En definitiva, la duración efectiva de la jornada depende de factores económicos (incluidos los niveles de empleo y de salarios), de factores técnicos (el mayor o menor grado de automatización de las industrias) y de factores institucionales (legislación, negociación colectiva, etc.).* (Montoya Melgar, 2010, pág. 343)

Con base en la ley, la doctrina y la jurisprudencia transcritas, muestra como la jornada de trabajo es delimitada en busca de resguardar los derechos de las personas trabajadoras, no encontrando espacio las jornadas de trabajo amplias cuando las actividades son insalubres o peligrosas. Pero sí deja espacio a que se acuerden entre las partes el tiempo de descanso y comidas durante la jornada laboral.

### **2.2.7 Clasificación de la jornada laboral**

En Costa Rica, han nacido varios tipos de jornadas de trabajo, los cuales han dependido de elementos temporales, sociales, económicos y productivos. Nuestro ordenamiento jurídico regula o clasifica la jornada laboral en ordinaria, cuando esta se dé dentro del límite normal de la jornada, y extraordinaria, fuera del horario, y se subdividen además en jornada diurna, nocturna o mixta, dependiendo si se ejecutan en el día, de noche o entre ambos lapsos de tiempo. (Briones, 2003)

### **2.2.7.1 La jornada laboral ordinaria**

La jornada ordinaria es el lapso de tiempo en el cual la persona trabajadora se compromete a laborar para el patrono. Como se indicó líneas atrás, los máximos de la jornada se encuentran limitados por la ley, los cuales son diferentes según se labore en forma diurna, nocturna o mixta. Al respecto indica Duarte Briones: *“Jornada ordinaria: es aquella en que el trabajador presta sus servicios al patrono dentro de un marco de horas preestablecidas en forma permanente y obligatoria. A esta se imponen límites máximos que no pueden aumentarse excepto en los casos que la ley lo permita”*. (Briones, 2003, pág. 26).

### **2.2.7.2 La Jornada diurna.**

La Jornada Diurna en nuestra legislación es de cuarenta y ocho horas semanales, con un máximo de ocho horas diarias. A pesar de lo anterior el Código de Trabajo permite una jornada diurna de hasta 10 horas diarias, siempre y cuando no sobrepase las cuarenta y ocho semanales y no sean labores insalubres o peligrosas. Duarte Briones la define de la siguiente forma: *“Es aquella que se lleva a cabo o ejecuta entre las cinco y las diecisiete horas, su duración es de ocho horas diarias, para un máximo de cuarenta y ocho semanales. Esta jornada puede ser ampliada a diez horas diarias, siempre que el servicio no sea insalubre, pesado o peligroso, y que la suma total semanal no sobrepase las cuarenta y ocho horas.”* (Briones, 2003, pág. 27).

De lo anterior, el Código de Trabajo en su artículo 136 indica que: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día... Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá*

*estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas..., siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.”* (Eugenio & Diana, 2016, pág. 96)

### **2.2.7.3 La Jornada nocturna.**

La Jornada nocturna se encuentra normada constitucionalmente desde la promulgación de la Constitución Política de 1871, durante el Gobierno de Tomás Guardia, mediante la cual se reguló no solo ocho horas para la jornada diurna y cuarenta y ocho semanales, sino que además incluyó para esta un total de seis horas diarias, siendo esta la primera regulación y el estableciendo el origen del marco normativo costarricense. (Montero, 1954, pág. 31)

Esta jornada de trabajo es la que se realiza de las siete de la noche a las cinco de la mañana. Es también jornada nocturna la que se trabaja tres horas y media o más del límite máximo de la diurna, o sea la que se trabaja más allá de las diez y treinta de la noche. Cabanellas se refiere al trabajo nocturno como: *“es el realizado durante la noche, tomando ésta en el sentido más restringido, no desde la puesta a la salida del sol, sino de la carencia de la luz que permita las labores, luego del ocaso, hasta la claridad natural por cercanía de la aurora.”* (Cabanellas de Torres, 2001, pág. 558)

Así, la Constitución Política en su artículo 58 narra: *“La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana...”* Al respecto Duarte Briones señala que la jornada de trabajo nocturna: *“Es la que se ejecuta entre las diecinueve horas y las cinco horas del día siguiente, con un máximo*

*de seis horas diarias para un total de treinta y seis semanales.”*. (Briones, 2003, pág. 27).

Cabe destacar que en la ejecución de la jornada nocturna, existe una penalidad, por ser más desgastante para el trabajador, para que esta se realice solo en los casos realmente necesarios. En España, esa penalidad la constituye una mayor retribución a la jornada diurna. Al respecto Montoya Melgar expone:

*Al trabajo nocturno corresponde una «retribución específica» —se sobreentiende que superior a la del trabajo diurno, dada la reconocida mayor penosidad de aquél— que será fijada en convenio colectivo. Tal retribución adicional no procederá cuando el salario se haya pactado teniendo precisamente en cuenta la naturaleza nocturna del trabajo (v. gr.: industria panadera; TS/SOC, unif. doct. 25.2.1994). En fin, dicha retribución específica puede sustituirse por un descanso compensatorio retribuido.* (Montoya Melgar, 2010, pág. 353)

Cabe señalar que este tipo de jornada afecta al trabajador en cuanto le supone una mayor fatiga desde el punto de vista fisiológico, aspecto que es destacado por (Maldonado Pérez, 2003), cuando indica que:

*Son obvias las razones por las cuales, en la jornada nocturna, el tiempo máximo es una hora menos que en la diurna, pues la noche debe dedicarse al descanso y al sueño reparador; cuando el trabajo lo impide, causa un mayor desgaste de energías y por ende, agotamiento y fatiga.*

Siendo importante resaltar que en México, la jornada nocturna es gravada con una hora menos de duración, mientras que en nuestro país es de dos horas menos en relación a la jornada ordinaria.

Cabe considerar que hay evidencias que no solo se habla de fatiga como efecto del trabajo nocturno, ya que el autor Grumiau, desde el punto de vista fisiológico, explica los efectos del trabajo en horario nocturno, ya que al respecto indica:

*“Durante mucho tiempo se creyó, sin prueba alguna, que el trabajador nocturno invertía rápidamente sus biorritmos (ritmo cardíaco, temperatura, digestión, secreciones, apetito, etcétera) para hacer coincidir la actividad biológica con el empleo nocturno. Ahora se sabe que no es así: un trabajo nocturno de corta duración (dos o tres días) casi no influye en los biorritmos. Un trabajo nocturno prolongado tampoco provoca una verdadera inversión de los biorritmos sino tan sólo una atenuación de la amplitud de ciertos ritmos... Eso puede explicarse por la influencia contradictoria que ejercen los horarios laborales por una parte y los ritmos sociofamiliares que, por otra, presentan una tenaz resistencia a esas perturbaciones.” (Grumiau., 2009)*

Debido al Biorritmo de los seres humanos, los trabajadores no se podrán adaptar por completo al trabajo nocturno, claro que algunas personas se podrán adaptar mejor que otras, pero nunca en forma completa, siendo la edad un factor determinante en su capacidad de adaptación. Motivo por el cual, nuestra legislación establece únicamente 6 horas para la jornada nocturna, y si se trabaja más de eso, se debe remunerar como tiempo extraordinario como un tipo de compensación.

#### **2.2.7.4 La Jornada Mixta**

La jornada ordinaria mixta la regulan los artículos 136 y 138 del Código de Trabajo, es aquella en la que el trabajador labora una parte durante la jornada diurna y una parte durante la jornada nocturna. Para un total de siete horas diarias y un total de 48 horas semanales. Si el trabajador sobrepasa de las diez y veintinueve minutos de la noche, la jornada se convierte en nocturna. (Eugenio & Diana, 2016, págs. 96,97).

En relación a lo anterior, La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha sido analizada cuando ante los jueces se presentan y se resuelven casos como el siguiente:

*La recurrente sostiene que la actora laboraba en jornada mixta, hasta de ocho horas, por lo que solamente debe computarse una hora extra diaria (...) el caso que se analiza, ha quedado debidamente acreditado que la actora laboraba de tres de la tarde a doce de la noche, de martes a domingo. La recurrente sostiene que su jornada era mixta, de ocho horas, por lo que sólo debe condenársele a pagar una hora extra diaria. Como se apuntó, el párrafo segundo del artículo 136 establece la posibilidad de pactar una jornada mixta hasta de ocho horas, cuando las labores no sean insalubres o peligrosas. La regla está prevista en el numeral 138, que señala que la jornada mixta en ningún caso, salvo lo dispuesto en el artículo 136 citado, excederá de siete horas; sin embargo, expresamente se indica que la jornada se calificará de nocturna ‘...cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.’ En el caso concreto, después de las diecinueve horas, la actora laboraba cinco horas más; razón por la cual, no puede considerarse su jornada como mixta, como lo pretende la recurrente; pues, la*

*aplicación de dicha norma, exige que la jornada se tenga como nocturna, de seis horas. (Sentencia 00709, 2004)*

#### **2.2.7.5 La Jornada Laboral Extraordinaria**

Respecto a la jornada ordinaria, (Agüero, 2017) ha hecho referencia a que el Ministerio de Trabajo ha establecido que: *“Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora”*, razón por la cual, una vez sobrepasado el número máximo de horas, se encontraría el trabajador laborando dentro del periodo de jornada extraordinaria.

La doctrina nacional ha expuesto la jornada extraordinaria como el trabajo realizado por la persona trabajadora en horas que superan a la jornada ordinaria, por lo cual se deben pagar con sobreprecio. En este sentido (Cabanellas de Torres, 2001) dice:

*En la prestación laboral subordinada, horas extraordinarias o extras (como se dice abreviadamente) son las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la horas del obrero o empleado. Como las horas extraordinarias vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y los efectos nocivos de prolongar en*

*exceso el esfuerzo laboral. La iniciativa corresponde al patrón; y la aceptación es libre para el obrero” (Cabanellas de Torres, 2001, pág. 567).*

Cabe considerar que esta jornada es de carácter excepcional, no debe someterse al trabajador a largos periodos realizando labores en jornada extraordinaria. Al respecto, indica (Maldonado Pérez, 2003, pág. 44) que:

*El trabajo lo desarrolla el hombre bajo jornadas convenidas o bajo jornada máxima, ésta es la regla. Sin embargo, por excepción, en ocasiones va más allá de la convenida o máxima, por diversas razones, tales como la necesidad de producir más o suplir eventualmente a un compañero en cambio de turno o realizar algunos trabajos de emergencias o en casos fortuitos o de fuerza mayor.*

De manera que la ejecución de labores en jornada extraordinaria debe estar fundamentada en situaciones excepcionales, sin llegar a formar parte de la jornada habitual del trabajador y bajo el consentimiento de este.

### **2.2.8 La Jornada Excepcional del Régimen Policial**

La jornada policial no está establecida en ninguna ley en particular. A la luz del artículo 11 de la Constitución Política, deja un vacío, debido que la Administración sólo puede realizar aquello que se encuentra debidamente normado, principio constitucional de Legalidad. Y el principio constitucional de Reserva de Ley, las limitaciones a derechos fundamentales sólo pueden surgir de una ley emanada de la Asamblea Legislativa.

La jornada de trabajo de los funcionarios policiales solo se ha establecido mediante interpretación de los señores magistrados en sus votos constitucionales. Ejemplo el (Voto 13023, 2012) hace referencia al artículo 58 de la Constitución Política, el cual establece; los límites de la jornada ordinaria diurna y nocturna, así como la obligación del empleador de pagar el tiempo extraordinario que labore el trabajador a su solicitud. Según la Sala constitucional, la norma contiene una garantía de los derechos del trabajador; por seguridad jurídica relacionados con su jornada de trabajo y una garantía al descanso del trabajador, garantizando adicionalmente el pago de tiempo extraordinario en un cincuenta por ciento adicional a la jornada ordinaria. El artículo 58 de la Constitución Política narra:

*La jornada de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá 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. (Constitución Política de la República de Costa Rica., 1949).*

Este artículo regula el máximo y mínimo de la jornada diaria y semanal, así como la jornada diurna, mixta y nocturna, explicado anteriormente. Pero, en la oración final crea la excepción: “*Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley*”. Para la Sala Constitucional esta excepción puede ser sobre el límite de la jornada ordinaria o sobre la extraordinaria y su remuneración. También establece que estas excepciones no pueden ser sin regulación.

Y establece dos garantías esenciales; la reserva de ley y el carácter formal. Estas garantías imponen límites al legislador para separar los supuestos ordinarios que debe proteger el artículo 58 ibídem, de los realmente excepcionales. La Sala lo expresa de la siguiente forma en su Voto (13023, 2012):

*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 solo 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.*

Según este Voto, los legisladores tienen la posibilidad mediante ley, de introducir excepciones muy calificadas, ya sea en la jornada ordinaria diurna o nocturna y sobre la jornada extraordinaria, y es mediante su interpretación que llegan a la conclusión de que los oficiales de policía se encuentran sometidos a un régimen jurídico especial y deben ser regulados por el artículo 143 del Código de Trabajo el cual señala:

*Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media."*

Según el análisis de los señores magistrados en el voto aquí analizado, es por la naturaleza de las labores del funcionario policial que deben estar excluidos del régimen ordinario y estar incluidos en el régimen de excepción, indicando que es una disposición legal, y que por esos motivos es constitucionalmente viable que su jornada ordinaria sea de doce horas. Pero, como mencioné líneas atrás, no hay una ley que lo indique en forma expresa, pudiendo ser este un tema de investigación de futura.

## 2.3 HIPÓTESIS

Las diferencias salariales relacionadas con el régimen laboral administrativo en la Fuerza Pública de Costa Rica se deben al desconocimiento que tienen los funcionarios policiales de sus derechos laborales y al miedo a sufrir persecuciones laborales.

Existe un temor que ha sido institucionalizado, producto de un sistema que ha evolucionado de un sistema militar, casi sin regulación laboral, que impide a los funcionarios policiales ser beligerantes a la hora de defender sus derechos en la vía administrativa y judicial.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Tipos de Investigación**

Se refiere a la forma como piensa desarrollarse el trabajo de investigación incluyendo su tipo, sujetos y fuentes y técnicas e instrumentos.

A fin de demarcar el campo de acción de la presente investigación se desarrolla en los siguientes enunciados la manera como se planea delimitar tan extenso tema por su diversidad de posiciones y variables.

Se trata esta investigación de una manera descriptiva-dialéctica, primero al intentar reflejar una situación tan actual como lo es el régimen laboral administrativo en la Fuerza Pública de Costa Rica, y a su vez, exponer las valoraciones y juicios de valor de los sectores más representativos en este tema, mediante entrevistas a representantes del sector sindical, del Ministerio de Trabajo y Ministerios de Seguridad Pública.

#### **3.1.1 Finalidad.**

Según (Barrantes, 2014), La Investigación aplicada “...*tiene la finalidad de resolver problemas prácticos, para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa...*(p, 64)”. Es debido a estas características que la presente investigación tiene una finalidad aplicada, en ella se busca analizar y dar solución de problemas prácticos para modificar la forma en que se aplica o interpreta la normas reglamentarias en los artículo 37 del Decreto 23 880-SP y los artículos 12 y 16 inciso d)

del Decreto 28641-SP del Ministerio de Seguridad Pública o al menos dar una perspectiva jurídica más amplia.

### **3.1.2. Dimensión Temporal.**

El presente trabajo tiene un corte longitudinal, según (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010) son “*Estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos*”. Al ser necesario desarrollar distintos escenarios que han ocurrido a lo largo del tiempo, lo que interesa es poder analizar y comprender el tema de estudio en profundidad, conocer en detalle de lo que sucede, y por último, el desarrollar una propuesta ante una nueva realidad social y jurídica.

### **3.1.3 Marco (mega-macro-micro)**

Esta investigación se cataloga como un marco micro, porque solo abarca un tema en específico, como lo son las diferencias salariales en el régimen laboral de la Fuerza Pública.

### **3.1.4 Condición en la que se hace.**

La condición es mixta, se recolecta información a través de terceros, y también en forma directa, mediante entrevistas de profundidad.

### 2.1.5 Carácter de la investigación

Según (Pazos, 2011) haciendo referencia a Hernández Sampieri Los métodos de investigación más utilizados por estudiantes universitarios son los siguientes: Analíticos exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. En la práctica, cualquier estudio puede incluir elementos de más de una de estas cuatro clases de investigación.

Por su parte (Blanc Masías, 1984) “...expresa que toda investigación comprende observación y descripción de lo que ocurre en determinadas circunstancias. Las relaciones que se hagan no van a ser de naturaleza causal, es decir, no va a darse una relación explícita de causa-efecto, pero sí puede obtenerse utilidad en la predicción”.

La investigación descriptiva resulta ser una técnica adecuada puesto que el objetivo es conocer aspectos relacionado con las diferencias salariales por suplencias y horas extras en el régimen Laboral en la Fuerza Pública.

Además, este trabajo de investigación tendrá un matiz de tipo analítico – interpretativo. Debido a que en primer lugar se busca conocer los factores que originan el problema, para luego poder explicar y comprender en un sentido hermenéutico, las razones, motivos o circunstancias que lo provocan.

Finalmente, la investigación es empírica y documental. La investigación empírica como explica (Sierra Bravo, 1995, pág. 35): “Trabaja con hechos de la experiencia directa no manipulado.”. Esto implica que tiene que acudir a solicitar las opiniones y criterios de los expertos de forma directa, es decir se tiene el registro de hechos no manipulados.

### **3.1.4 Naturaleza (Cuantitativa y/o Cualitativa)**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo de investigación. Según (Pazos, 2011). Este enfoque ha sido muy utilizado principalmente por las disciplinas sociales, pues se halla impregnado de la subjetividad de los participantes y los datos obtenidos estarán influenciados por sus experiencias y prioridades. Se trata de un proceso inductivo, pues permite llegar a alguna teoría.

## **3.2 Sujetos y fuentes de información**

### **3.2.1 Sujetos**

Se prevé entrevistar a la Licda Liz Espinoza, Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública, el cargo que desempeña es importante para consultarle sobre en base a sus conocimientos si están pagando diferencias salariales como las suplencias y horas extras.

Se espera poder entrevistar al Director de Asesoría Jurídica, Lic. José Geiner Villalobos Steller, importante por su puesto y conocimientos jurídicos administrativos laborales. Quién puede referirse ampliamente a las diferencias salariales y los procesos para solicitar el pago respectivo es caso que proceda.

Se pretende entrevistar al señor Mainor Anchía Angulo, Representante Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados Director (ANEP), Sección Fuerza Pública.

## **3.2.2 Fuentes de Información**

### **3.2.2.1 Primera mano.**

Las fuentes de investigación utilizadas para el desarrollo de la investigación son primarias, secundarias y terciarias.

Según Gómez (2007), las fuentes primarias se definen como: "... que publican o suministran datos solamente recogidos por ellas mismas" (p.30). Se trata de fuentes que no han sido elaboradas ni se han publicado, sino que necesitan de entrevista y cuestionarios que se aplican a aquellas personas que se consideran aptas para la metodología empleada. En este caso son abogados del Estado y expertos en el tema, tanto en Derecho Laboral y Administrativo, como Administración Pública.

### **3.2.2.2 Segunda mano**

Las fuentes secundarias de acuerdo con (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010): "*Consisten en compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular*". Las fuentes secundarias consisten Votos y sentencias de la Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Así como la lectura y análisis de juristas especializados en el régimen laboral y administrativo, tanto a nivel nacional como internacional.

### **3.2.2.3 Tercera mano**

Las fuentes terciaras, según los mismos autores, son: "*... documentos que compendian nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, así como*

*nombres de boletines, conferencias y simposios...*” La diferencia de las fuentes terciarias con las secundarias es que las terciarias compilan fuentes de segunda mano. En este caso, las fuentes terciarias por consultar están compuestas por índices publicaciones de la Universidad de Costa Rica

### **3.3 Selección del muestreo**

El presente trabajo de investigación, al ser cualitativo, usa casos individuales, representativos, no desde el punto de vista estadístico, sino que involucra a unos cuantos sujetos, porque no se pretende necesariamente generalizar los resultados del estudio. (Sampieri, *Metodología de la Investigación*, 2010)

### **3.4 Técnicas e instrumentos para recolectar información**

De acuerdo con (Tamayo, 1996), es la: *“Ayuda o elementos que el investigador construye para la recolección de los datos a fin de facilitar la medición de los mismos. Ej.: encuestas, cuestionarios, entrevistas, escalas, etcétera”*.

El presente trabajo se desarrolla empleando diferentes técnicas de investigación que a continuación se detallan. Las siguientes son cualitativas, ya que lo que buscan es tener una comprensión de la forma como se maneja el procedimiento.

### **3.4.1 Técnicas cualitativas**

#### ***3.4.1.1. Investigación bibliográfica***

Consiste en la búsqueda exhaustiva de diferentes documentos, libros, trabajos finales de graduación, páginas webs, documentos de manejo interno de la institución, entre otras fuentes bibliográficas que han permitido justificar y fortalecer el sustento teórico y metodológico del trabajo.

#### ***2.4.1.2 Entrevista***

Como instrumento principal se utilizará una entrevista, que consiste en realizar una serie de preguntas de investigación que se hacen al sujeto y se anota o graba la información obtenida. En este caso, se aplicará una entrevista semiestructurada donde “previamente se ha determinado de manera sistemática y organizada el orden de las preguntas.” (Méndez, 2004, pág. 198). Esta es la parte cualitativa de la investigación porque se establecen las valoraciones que tienen que realizar los expertos en el tema.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADO E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## 4. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### 4.1 Análisis del artículo 37 del Decreto 23 880-SP del Ministerio de Seguridad Pública en comparación con el artículo 57 de la Constitución Política.

De las entrevistas realizadas tanto al dirigente del sindicato ANEP, sección Fuerza Pública, como a los funcionarios policiales de escala básica y escala ejecutiva, todos concuerdan en que el Ministerio de Seguridad no paga las diferencias salariales que puedan surgir, cuando un oficial de policía realiza funciones correspondientes a clases de puestos y cargos de mayor nivel, esto porque los nombran temporalmente mediante un oficio, donde le indican al colaborador que van a realizar funciones de un determinado puesto bajo el artículo 37 del reglamento 23 880-SP por un tiempo de 3 meses. Sin embargo, se ha entrevistado a funcionarios que han sobrepasado incluso un año desempeñando las funciones de clases de puesto de mayor categoría y aun así, no se les retribuye como corresponde y se debe acudir a la vía judicial para hacer el reclamo correspondiente. Al preguntar al dirigente de la ANEP si ellos como sindicato tienen quejas de oficiales de policía, relacionadas con suplencias la respuesta fue la siguiente:

*Sí señor, muchísimas. Es más algunas las hemos trasladado nosotros a la administración, tanto a la Dirección Jurídica del Ministerio de Seguridad Pública como a las direcciones correspondientes, como la de recursos humanos y en*

*algunos casos ya se han iniciado procesos ordinarios laborales, por el reclamos de diferencias salariales, en algunos casos sí, el no pago de horas extras en otros casos. (Anchía, 2017).*

Al preguntarle al señor Anchía Angulo sobre la respuesta de la parte administrativa y del departamento jurídico del Ministerio de Seguridad Pública la respuesta ha sido la siguiente:

*La respuesta normalmente ha sido una respuesta omisa, carece de argumentación, de claridad, es evasiva en algunos casos, y este, eso es lo que nos ha motivado acudir a las instancias judiciales, en donde sí ya estamos teniendo algunos resultados, por los menos en primera instancia... condenatorias por el pago de diferencia salariales. (Anchía, 2017)*

El Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, reglamenta las relaciones de funcionamiento y servicio de los diferentes cuerpos policiales indicados en el Título III artículo 50 de la Ley N° 7 410 (Ley General de Policía).

En el Capítulo VIII del reglamento, se titula “De los traslados y las permutas” e inicia con el artículo 37 que reza: *“Cuando el servicio público lo exija podrá trasladarse un servidor a labores correspondientes a otro puesto distinto al rango, sin que ello signifique ascenso, descenso, ni aumento de sueldo por un plazo no mayor de tres meses.”*

Se establece que los Decretos Ejecutivos que reglamenten las leyes, solo pueden regular lo que está en forma expresa en una ley emanada de la Asamblea Legislativa,

principio de Reserva de Ley y sistema jurídico escalonado basado en la Pirámide de Kelsen, en concordancia con el artículo 6 de la Ley General de Administración Pública.

Como se escribió líneas atrás, El Decreto Ejecutivo 23 880 Reglamenta El título III de la Ley General de Policía, el cual en el Capítulo V; De los ascensos, los traslados, las permutas y las movilizaciones expresa lo siguiente:

***Artículo 70.— Ascensos o traslados provisionales***

*Los sustitutos de los servidores ascendidos o trasladados también ascenderán o se trasladarán provisionalmente, durante el período de prueba que, en estos casos, se reducirá a tres meses. No obstante, deberán volver a sus puestos de origen si el servidor ascendido o trasladado tuviera que regresar, a su vez, al puesto que ocupaba.*

Al leer el artículo 37 del reglamento y el artículo 70 de la Ley, se observan algunas diferencias muy claras entre ambos, en lo que refiere este estudio.

**Del artículo 70 de la Ley 7 410 se puede extraer lo siguiente:**

- a. Se podrá ascender o trasladar provisionalmente a los sustitutos de quién ascienda.
- b. El periodo de prueba es de tres meses.
- c. Se podrá descender a los que ascendieron o regresar a sus puestos originales a los sustitutos, si el servidor ascendido tuviera que regresar al puesto que ocupaba.
- d. No hace referencia al salario o sueldo de los ascendidos o de los descendidos.

**Del artículo 37 del Decreto 23 880 puede extraerse lo siguiente:**

- a.** Podrá trasladarse a un servidor a labores correspondientes a otro puesto distinto del rango.
  - a.** Esto implica en forma automática que se puede ascender o descender a un servidor por desempeñar las labores de otro puesto, ya sean de mayor o menos responsabilidad o categoría.
- b.** Sin que signifique un ascenso, descenso ni aumento de sueldo.
  - Si el servidor cambia de categoría o responsabilidades, no significa un ascenso o descenso ni le va a variar el salario.
- c.** Por un plazo no mayor a tres meses.
  - No indica que es un plazo de prueba, sino da a entender que se puede nombrar a cualquier persona por tres meses a un puesto de mayor o menor categoría, sin importar si estos son o no sustitutos de un ascendido o trasladado.

Las diferencias más visibles entre el artículo 70 de la Ley 7410 y el artículo 37 del Decreto 23880, radica principalmente en que este último, da la posibilidad de solicitarle a un colaborador policial, realizar funciones de un puesto de mayor responsabilidad o categoría, sin que exista una equivalencia en el salario, no delimita que si estos ascensos deben dar sea los sustitutos de un funcionario ascendido o trasladado, sino que deja abierta la posibilidad de aplicarlo a cualquiera, sin importar la razón, y sin la diferencia salarial que debería conllevar.

Cabe señalar que el artículo 70 de la Ley 7410 es omiso sobre la diferencia salarial que puede generar producto de un ascenso, pero la ley debe interpretarse en

armonía, y ante falencia de esta ley, se debe buscar una norma aplicable al caso. Así las cosas, por la técnica y procedimiento de autointegración de las normas jurídicas o analogía jurídica, debemos recurrir al Código de Trabajo y a la Constitución Política de Costa Rica.

De lo anterior, el artículo 14 del Código de Trabajo de Costa Rica dice lo siguiente:

*Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, **públicos o privados**, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades...* El Subrayado y la negrita es adicionado.

Como lo señala el mismo artículo, es una ley de orden público, su acatamiento es obligatorio para todos. Si bien, puede existir un contrato laboral administrativo regido también por la Ley General de Administración Pública, las normas aplicadas en la administración no pueden contrariar lo que señala el Código de trabajo, al respecto La Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia en su sentencia 00669 de las 09:40 horas del 09 de noviembre del 2001 indica:

*También debe indicarse que, el Estado y sus instituciones, tienen facultades para utilizar, en su funcionamiento, institutos jurídicos diversos del “contrato de servicio público”, cuando esto no sea un mecanismo de evasión de las cargas que impone el respeto a los derechos laborales, de los servidores públicos.”* El subrayado no es del texto original.

Continúa la redacción del Código de Trabajo en su artículo 16: *“En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominarán las primeras.”* Es claro de que esto es aplicable existe una relación laboral entre el trabajador y un patrono, sea este privado o público.

Por otra parte, el Código de trabajo en su artículo 167 dice:

*Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad de este.*

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

*(Reformado por artículo 1º Ley 25, dictada por el Congreso Constitucional de la República de Costa Rica de 17 de noviembre de 1944)*

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

*Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.* El subrayado es adicionado.

Es claro que el artículo anterior señala que cuando se realiza un trabajo desempeñado en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales corresponden un salario igual. Aun así, este artículo es producto de una norma superior como lo es la Constitución Política de Costa Rica. Que en su artículo 57 reza lo siguiente: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal,*

*que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...*” El subrayado es adicionado.

En relación al artículo anterior se observa una premisa relativamente simple “Igual Salario para igual trabajo”, pero también expresa que debe ser en idénticas condiciones de eficiencia, este último supuesto lo analizaremos más adelante. Continuando con el primer punto y relacionándolo con el artículo 37 del reglamento 23 880, trasladar a un funcionario a realizar un puesto de mayor o menor categoría, daría como resultado que dos o más oficiales de policía estarían realizando las mismas funciones, pero recibiendo salarios distintos, lo que es discriminatorio y violatorio de la Igualdad Salarial del artículo en estudio y del 33 ibídem.

Por su parte, la Procuraduría General de la República se ha referido en diferentes Dictámenes y opiniones jurídicas, respecto a la interpretación del artículo 57 Constitucional. Como el caso de la Opinión Jurídica OJ-005-2016, del 25 de enero del 2016, en la que señala que es posible las diferencias salariales, siempre y cuando sean objetivas, razonables y justificadas, o cuando esta diferencia responda a la pertenencia a distintas instituciones, pero no pareciera autorizar estas diferencias dentro de una misma institución:

***B) Heterogeneidad retributiva y el principio constitucional de “igual trabajo, igual salario”.***

*Si bien esta diversidad de regímenes salariales en el sector público podría evidenciar un eventual quebrantamiento de aquel principio según el cual: “igual trabajo, igual salario”, lo cierto es que tanto la Sala Segunda, como nuestro Tribunal Constitucional han admitido que aquel principio derivado de los artículos*

*57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, como una derivación del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de nuestra Carta Política, permite excepciones; esto es así, porque no en todos los casos se debe dar un tratamiento igual prescindiendo para ello de posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.*

*Así las cosas, la igualdad sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Sobre esta base, la Sala Constitucional ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes órganos o poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- [2].*

En la misma orientación nos encontramos el Dictamen C-038-2012 del 02 de febrero del 2012, Procuraduría General de la República,

*V.HETEROGENEIDAD RETRIBUTIVA Y EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE “IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO”.*

*Si bien esta diversidad de regímenes salariales en el sector público podría evidenciar un eventual quebrantamiento de aquel principio según el cual: “igual trabajo, igual salario”[3], lo cierto es que tanto la Sala Segunda, como el Tribunal Constitucional han admitido que aquel principio derivado de los artículos 57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, como una derivación del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de nuestra Carta Política, permite excepciones; esto es así, porque no en todos los casos se debe dar un tratamiento igual prescindiendo para ello de posibles elementos diferenciadores de relevancia*

*jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.*

*Así las cosas, la igualdad sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Sobre esta base, la Sala Constitucional ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes órganos o poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado.*

Lo que sí está claro es que el artículo reglamentario bajo análisis no presenta de forma directa o indirecta justificación objetiva o razonable para establecer la diferenciación salarial. Máxime que regula un mismo sector laboral.

En la actualidad, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su (Voto 00893, 2017) establece que no se puede permitir un detrimento de los derechos de las personas trabajadoras, coartando sus derechos salariales, extralimitando el desempeño de sus funciones, fueras de los parámetros establecidos, según el puesto específico, retribuyendo con un salario inferior:

*Conforme al principio de legalidad que vincula la actividad administrativa, la Administración no puede otorgar derechos o beneficios salariales, si no están previamente autorizados o previstos por el ordenamiento jurídico. No obstante, ese principio, debe también entenderse, como una limitación para la propia Administración de no actuar fuera de los límites permitidos, lo que legalmente se contempla bajo la figura del abuso de poder (artículo 146 de la Ley General de la Administración Pública). En el plano del empleo público, en el que cada puesto tiene una descripción específica en cuanto a requisitos personales, tareas,*

remuneración, etc., no es posible admitir que, en demérito de los derechos de los trabajadores, se desconozca esa misma legalidad y se coarten los derechos a los servidores. Es decir, la legalidad administrativa implica también para la Administración la imposibilidad de extralimitar el desempeño de sus funcionarios, fuera de los parámetros establecidos, para el puesto específico de que se trate; pues lo contrario significaría admitir, un enriquecimiento injusto para la Administración, al verse beneficiada con servicios ajenos y distintos a los remunerados al funcionario. Al respecto, la Sala Constitucional ha señalado que “...si el trabajo se concibe como un derecho del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad y que en cuanto a la persona garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba ese beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole tardíamente lo que corresponde, por lo que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, no es solo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido”. (voto n° 5138 de las 16:57 horas, del 7 de setiembre de 1994)... El artículo 57 de la Constitución Política consagra la igualdad de salario en iguales condiciones de trabajo y eficiencia; principio desarrollado por el numeral 167 del Código de Trabajo. No reconocer ese derecho en un caso como el presente significaría legitimar una conducta abusiva del empleador, quien, sin promover al trabajador por las razones dichas a un puesto de mayor categoría, lo hizo ejecutar las tareas propias de éste, remunerándole con un salario inferior, lo cual provoca - según se indicó- un enriquecimiento injusto

*para la Administración. Así las cosas, la ubicación del actor en aquel puesto sin pagarle el salario correspondiente (ARTÍCULO 57 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA), constituye una violación al derecho subjetivo del servidor al pago del salario según el tipo de puesto, situación que los tribunales no pueden dejar pasar por alto, pues hacerlo significaría tutelar una arbitrariedad que conlleva un abuso del ejercicio de la discrecionalidad en detrimento de quien ahora demanda (artículos 15.2 y 16.2 de la Ley General de la Administración Pública). Por tales razones, el desconocimiento en este proceso de los derechos del servidor...a las diferencias salariales generadas entre el puesto de...y el puesto de..., supondría legitimar una conducta abusiva del empleador, quien, partiendo de una necesidad e interés institucional hizo que el trabajador ejecutara tareas propias de puestos de superior jerarquía, remunerándole con un salario menor... Así las cosas, no existe ninguna razón válida para excluirla del pago correspondiente, máxime cuando la falta de requisitos que ha alegado la Administración, no puede servir de excusa para que no se realizara el pago ajustado a las labores realizadas, pues esto no fue impedimento para que pusiera a la accionante a ejercer las funciones de ese otro puesto. Tal posición, resulta contradictoria, pues la actuación administrativa en este caso (se puso a ejecutar funciones a una persona que no cumplía los requisitos exigidos por el Manual de Puestos), ciertamente, contrarió el principio de legalidad, en tanto el ordenamiento establece lineamientos en materia de contratación de personal a los efectos de contratar a los (las) funcionarios (as) más idóneos (as) (numerales 191 y 192 de la Constitución Política) que garanticen la satisfacción de los fines e intereses públicos a partir de un servicio eficiente y de*

*calidad, aunado a que esa acción se constituyó también, en una lesión a los derechos de la actora (el del justo salario, previsto en los numerales 57 de la Constitución Política y 163 del Código de Trabajo) susceptible de la tutela y de la efectiva corrección de la arbitrariedad, mediante el pago pretendido en iguales condiciones a las de los Jefes de Registradores (votos 20 de las 9:55 horas, del 16 de enero; 580 de las 10:15 horas, del 18 de julio y 879 de las 9:40 horas, del 10 de octubre, todas de 2008; 409 de las 10:15 horas, del 24 de marzo de 2010; 695 de las 15:35 horas, del 25 de agosto y 879 de las 9:25 horas, del 4 de noviembre, ambos de 2011), sobre todo cuando, como se explicó, el fundamento legal de ese pago no establece ninguna discriminación, como en la que en términos prácticos operó en contra de la demandante, sin perjuicio de las acciones que procedan para eliminar la anomalía y sentar las responsabilidades que correspondan, (conducta abusiva del empleador), lo cual, evidentemente, esta Sala no puede consentir (véanse las sentencias de esta Sala números 134 de las 9:40 horas, del 20 de febrero; 294 de las 8:55 horas, del 4 de abril y 580 de las 10:15 horas, del 18 de julio; todas de 2008; 350 de las 9:55 horas, del 6 de mayo; 863 de las 9:38 horas, del 4 de setiembre; 1065 de las 9:33 horas y 1067 de las 9:39 horas, ambas del 23 de octubre y, todas del año 2009; 285 de las 9:30 horas, del 26 de febrero; 409 de las 10:15 horas, del 24 de marzo y 1607 de las 10:04 horas, del 15 de diciembre; todas de 2010 y n° 695 de las 15:35 horas, del 25 de agosto del 2011).*

Con respecto la igualdad salarial en el sector público hay dos posiciones encontradas. Por un lado, se invoca el Principio Constitucional de Legalidad expresado en su artículo 11 y el artículo 192 ibídem que dice lo siguiente: “Con las

*excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de estos.”* Este artículo crea la figura de Idoneidad comprobada, significa que “*los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande*” - y bajo este punto de vista, cuando un funcionario no cumple con los requisitos exigidos para el puesto en las labores desempeñadas, no se otorga el derecho de remunerar a un funcionario, aunque realice las funciones de un puesto de mayor categoría, lo magistrados que desarrollan esta tesis, indican que no es contrario al artículo 57 de la Constitución Política, porque no se está ante supuestos idénticos, pues el colaborador no tuvo los requisitos que exigía el puesto, y bajo esta situación, no debe pagarse el salario del puesto correspondiente a las funciones de mayor categoría que ejerció el trabajador, porque no se está ante condiciones iguales.

Con respecto a la posición del párrafo anterior es necesario reflexionar que los oficiales de policía no ingresan en esta hipótesis, este artículo es aplicable a los funcionarios cobijados bajo la figura del Estatuto Civil, el cual regula la relación estatutaria entre servidores y el Estado, cuyo propósito es establecer un sistema que dota a la Administración de personal estable y capacitado. Sin embargo, el mismo artículo 192 de la Constitución Política se refiere a que hay excepciones: “*Con las*

*excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen...*” La Constitución Política hace esa excepción en su artículo 140 al indicar:

*Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:*

*1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil...*

Continuando esta línea, La Ley: Estatuto de Servicio Civil, en su artículo 3 establece: *“No se considerarán incluidos en este Estatuto: b) Los miembros de la fuerza pública, o sea, aquellos que estén de alta en el servicio activo de las armas por la índole de las labores o funciones que ejecuten, excepto el personal de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y el personal de las Bandas Militares; y...”*

La Constitución Política de Costa Rica y la Ley de Estatuto Civil al excluir a los funcionarios de la Fuerza Pública de su abrigo, brindan la posibilidad de que sea aplicable en toda su protección el artículo 57 constitucional.

Por su parte el Estatuto Policial de la Ley General de Policía al no indicar en forma expresa en su artículo 70 que no se debe pagar la diferencia de salarios que pueda generar a los funcionarios sustitutos de los ascendidos o trasladados se les debe pagar como corresponde según el artículo 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo, según las funciones que desempeñe.

## **4.2 Análisis de los artículos 12 y 16 incisos d) del Decreto 38 641-SP del Ministerio de Seguridad Pública en comparación con el artículo y 58 de la Constitución Política**

Como el mismo reglamento lo señala, su objetivo es establecer las disposiciones de acatamiento obligatorio para el reconocimiento del tiempo extraordinario trabajado por los servidores policiales en el Ministerio de Seguridad Pública.

Este reglamento nace a raíz de una acción de inconstitucionalidad presentada por quien se denomina como G.M.O. Persona que se desempeña como oficial de la Policía de Migración, motivo por el cual su labor está regulada por las normas especiales respectivas de la materia, siendo su jornada de trabajo de 12 horas diarias, de modo que surge una problemática respecto del pago de las horas extras que se presenten después de esas 12 horas ordinarias de labor.

Indica el accionante del Recurso que en el año 2011 reclamó las horas trabajadas de más ante el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Migración y Extranjería, pero denegaron su solicitud, bajo la fundamentación de lo dispuesto del artículo 30 del Reglamento para la autorización, reconocimiento y compensación del tiempo extraordinario en la Dirección General de Migración y Extranjería, pues dicho artículo expresaba que: *“...no se reconocerá pago en dinero o compensación en tiempo por concepto de jornada extraordinaria, a los servidores que perciban un porcentaje de su salario por disponibilidad”*. Con base en lo anterior, interpuso una acción de Inconstitucionalidad, para buscar tutela los derechos

constitucionales consignados en los artículos número 56, 57 y 58 de la Constitución Política, esto bajo el expediente número 11-007626-007-CO.

La Sala Constitucional da audiencia a la Procuraduría General de la República, la cual mediante escrito indica entre otras cosas que los oficiales de policía pertenecen a un régimen de excepción del Servicio Civil, normado en el artículo 140 inciso primero de la Constitución Política, desarrollado por el Estatuto de Servicio Civil en el artículo 3 inciso b), el cuál excluye del régimen general de empleo a los funcionarios de la fuerzas de policía, creándose un régimen especial para este tipo de funcionarios. Que en el tema de la jornada de trabajo, el Convenio Sobre las Horas de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en su numeral 7 establece la posibilidad de establecer excepciones a las jornadas de trabajo a los empleados que realizan labores de vigilancia y en razón de la autorización dispuesta por el artículo 58 de la Constitución Política, la cual establece la posibilidad de incorporar excepciones a la jornada de trabajo, excepción que ha sido desarrollada entre otras normas, por el artículo 143 del Código de Trabajo.

Señala la Procuraduría que el régimen aplicable a los funcionarios policiales no es igual al de la generalidad de empleados públicos, toda vez que los diversos instrumentos internacionales y la propia Constitución Política facultan para que los miembros de las fuerzas de policía sean excluidos del disfrute de algunos derechos, tales como el derecho a la estabilidad en el trabajo, el derecho a huelga o la jornada máxima ordinaria, situación que influye directamente en la forma en que debe ser resuelta la acción de inconstitucionalidad interpuesta.

Sobre la disponibilidad indica el representante de la Procuraduría que en nuestro país se han desarrollado diversos sistemas de disponibilidad, en razón de las características propias de cada servicio público, y en base a ello se puede afirmar que las líneas básicas del diseño de la disponibilidad varían en cada sistema implementado. Indica que ese órgano asesor no comparte la posición del actor, debido a que la disponibilidad de los cuerpos policiales forma parte del régimen de excepción establecido por la Constitución Política y los instrumentos internacionales para regular a las fuerzas de policía, que en el dictamen C-58-2009 del 23 de febrero del 2009, se señaló que la disponibilidad era una condición inherente al puesto de policía, por lo que carecía de una naturaleza contractual y por ende, resultaba irrenunciable. Así el sistema creado cumplía con la reserva de ley consagrada en el artículo 58 Constitucional, pues contrario a lo señalado por el accionante, es la Ley General de Policía, la que establece la obligación de someterse a un régimen de disponibilidad, que resulta incompatible con el pago de las horas extraordinarias.

Señala que la regulación resulta necesaria y proporcionada al fin público que se persigue, pues las funciones que desempeñan los cuerpos policiales han sido sometidas a un régimen de empleo especial, que se ajusta a las necesidades del servicio público de seguridad que se brinda. Expresa que el Estado no puede dejar de tener personal disponible para atender los eventos que se requieran para asegurar a la población nacional la seguridad, tanto de sus vidas como de sus bienes. Que un sistema de disponibilidad basado en el pago doble de las horas extraordinarias, haría insostenible el sistema y conduciría, inevitablemente, a que el servicio seguridad se vea disminuido por la imposibilidad de hacer frente a los enormes costos económicos que

ello implica. Además, expresa que el artículo 30 del Reglamento para la Autorización, Recomendación y Compensación del Tiempo Extraordinario en la Dirección General de Migración y Extranjería, tampoco resulta inconstitucional, pues lo único que se hace con la norma es recoger la limitación contenida en el artículo 90 de la Ley General de Policía, que establece la incompatibilidad del régimen de dedicación exclusiva de los policías de esa dependencia, con el pago de horas extraordinarias. Finalmente haciendo la recomendación de ese órgano a declarar sin lugar la acción de inconstitucionalidad.

El Voto Nº (13023, 2012) de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de las once horas y treinta minutos del catorce de setiembre de dos mil doce. Hace el siguiente análisis del caso.

*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... las excepciones deben ser introducidas por ley, por existir en la materia reserva de ley... La norma legal establece el sobresueldo por*

*disponibilidad; sin embargo, no regula expresamente que ese sobresueldo pudiera incluir el pago por el eventual servicio que prestare el funcionario fuera de la jornada ordinaria de 12 horas, o bien que expresamente el pago de tiempo extraordinario estuviere excluido por la naturaleza de la labor policial... Es el reglamento y no la ley, el que dispone la incompatibilidad del plus por disponibilidad y el pago del tiempo extraordinario laborado; lo que constituye una violación del principio de reserva de ley exigido en el artículo 58 constitucional... De conformidad con lo expuesto, se anula el artículo 30 del " Reglamento para la autorización, reconocimiento y compensación del tiempo extraordinario en la Dirección General de Migración y Extranjería " , Decreto Ejecutivo # 33791-G del 22 de marzo del 2007, publicado en el Diario Oficial La Gaceta # 108 del 06 de junio de 2007 , por cuanto infringe el derecho fundamental a recibir un salario como contraprestación laboral por el tiempo efectivo de trabajo, al impedir el pago del tiempo extraordinario que trabajen los funcionarios de la Policía Profesional de Migración después de concluida su jornada ordinaria de 12 horas de trabajo sin que exista una norma legal que permita esto de manera expresa*

Como se logra establecer en las el presente apartado, a las fuerza de policía abrigados por la Ley General de Policía no se les pagaba horas extras, sin importar cuantas horas trabajarán más allá de las 12 horas de la jornada ordinaria. Gracias al voto anterior el Ministerio de Seguridad debió reglamentar las disposiciones para el reconocimiento de la jornada extraordinaria.

A pesar de lo indicado en el voto en estudio, en el reglamento de 38 641-SP del Ministerio de Seguridad Pública señala los siguientes en su artículo 12:

*Artículo 12.—Actividades formativas o de capacitación. No será sujeto de reconocimiento de jornada extraordinaria en los casos en que el servidor policial participe en actividades formativas o de capacitación y estas superen la jornada ordinaria, lo anterior debido a que la formación y capacitación son facilidades que se otorgan a los funcionarios y en las cuales éste obtiene como beneficio la adquisición de mayores conocimientos o formas más prácticas de concretar con éxito la labor a su cargo.*

Para su análisis es necesario ver el artículo por partes.

1. Actividades formativas o de capacitación. No será sujeto de reconocimiento de jornada extraordinaria en los casos en que el servidor policial participe en actividades formativas o de capacitación y estas superen la jornada ordinaria.

Este punto expresa que en las actividades de capacitación no se reconocerá el tiempo extraordinario, aun cuando estas superen la jornada ordinaria. Según el Voto N° (13023, 2012), y el reglamento en estudio la jornada ordinaria es de 12 horas.

El artículo 58 de la Constitución Política junto al artículo 143 del Código de Trabajo establece una excepción a la jornada ordinaria de los trabajadores. Sin embargo, este último artículo expresa en su párrafo final: “*Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.*” La ley establece el límite de doce horas, como el tiempo máximo de trabajo para las personas bajo esta excepción. Pero, en el caso es estudio es el reglamento y no la ley el que impone el no

reconocimiento de la jornada extraordinaria cuando un funcionario policial supere la jornada ordinaria en actividades de capacitación o formativas, careciendo de sustento legal habilitante.

2. Lo anterior porque la formación y capacitación son facilidades que se otorgan a los funcionarios y en las cuales este obtiene como beneficio la adquisición de mayores conocimientos o formas más prácticas de concretar con éxito la labor a su cargo.

Si bien es cierto la formación o capacitación brindan conocimientos para que el funcionario se desempeñe mejor, es precisamente el patrono el que va a beneficiarse si el trabajador, representándolo realiza de una forma más profesional sus competencias. Y es que la capacitación o formación son parte de la jornada efectiva de trabajo que reza el artículo 137 del Código de Trabajo: “*Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.*” Pues, un funcionario policial estando en capacitación, está a las órdenes de su patrono, el Ministerio de Seguridad Pública.

Por otra parte el artículo 16, inciso d) del reglamento aquí analizado establece:

*Artículo 16.- Parámetros para autorizar tiempo extraordinario. Para que se autorice tiempo extraordinario, se deberá de tomar los siguientes parámetros:...*

*d- Cuando se encuentre en sus días libres, y sea llamado a laborar en razón de la disponibilidad se le pagará el tiempo extraordinario efectivamente laborado.*

*Asimismo, el jefe inmediato deberá asegurar que al funcionario se le otorgue en forma inmediata posterior al cumplimiento, su día de descanso. En todo caso, al funcionario policial se le deberá modificar el rol de trabajo para que mantenga la relación: días laborados - días de descanso, garantizando así los derechos constitucionalmente consagrados al descanso y a la salud del trabajador. Finalmente si ese día el funcionario laborase fuera de la jornada ordinaria por presentarse los presupuestos establecidos en el presente reglamento, se le reconocerá tiempo laborado de forma extraordinario en tanto supere las horas de la jornada ordinaria.*

Según este artículo, a un funcionario policial, estando de sus días libres y sea llamado a trabajar, solo se le pagará las horas extras, luego de haber trabajado, efectivamente, más de 12 horas. Y lo que corresponde es brindarle la reposición del día libre.

Lo anterior parece una forma solapada de utilizar la figura de la compensación de tiempo, en lugar de pagar la jornada extraordinaria trabajada por el servidor en su día de descanso. Con Respecto a la compensación de tiempo ha dicho la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia 01191-2012:

*Toda vez que esta Sala ha sostenido en reiteradas ocasiones que el ordenamiento jurídico no permite la compensación de horas extra con días de descanso (sentencias n°s 335-99 de las 10:50 horas, del 27 de octubre de 1999; 193 de las 10:10 horas, del 28 de marzo de 2001; 752 de las 10:45 horas, del 10 de octubre de 2007; 486 de las 10:05 horas, del 4 de junio de 2008 y 409 de las 10:10 horas, del 15 de mayo de 2009).*

Además, si un funcionario labora en su día de descanso, lo que corresponde es el pago de las horas como jornada extraordinaria. En esta línea de pensamiento la Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia en su sentencia número: (00840, 2015) expresa:

*El criterio que ha mantenido esta Sala es en el sentido de que el plus por disponibilidad y el pago de horas extra remuneran prestaciones distintas y que, por esa situación, no son excluyentes. En efecto, en distintas resoluciones se ha dejado claro que el rubro pagado bajo el concepto de disponibilidad no puede considerarse como la retribución de la jornada extraordinaria. La disponibilidad cubre la disposición del trabajador de ejecutar su trabajo en el momento en que se requiera. Se trata de una situación en la que debe estar expectante por si el empleador necesita de la prestación de sus servicios durante un período que no coincide con su horario normal de trabajo. En consecuencia, como se apuntó, ese plus y la remuneración por horas extra no son excluyentes, ya que con esta última se paga el tiempo efectivo de trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria...*

*... Este aspecto ya fue analizado líneas atrás, pero se reitera que las 12 horas a las que hace referencia el tribunal son aplicables como jornada ordinaria del actor únicamente en los días en que éste laboraba de manera ordinaria, no así cuando lo hacía durante la disponibilidad, que era su tiempo de descanso, por lo que cualquier trabajo que realizara se le debía remunerar como extraordinario*

Si los servicios del funcionario policial son requeridos es su día libre o de descanso, por disponibilidad debe contestar al llamado de su empleador o patrono, pero

el tiempo que trabaje debe ser remunerado como tiempo extraordinario. La Sala Constitucional en su (Voto 14163, 2004):

*Como se puede apreciar, en este último caso lo que se remunera es esa actitud expectante y permanente en la que debe permanecer el servidor judicial que, según determina ese Reglamento, es inherente al cargo que se ocupa en razón del interés superior del servicio público. Se trata obviamente de una actitud que debe mantenerse fuera de la jornada laboral, es decir, en el tiempo libre del funcionario, que, sin lugar a dudas, se constituye en una limitante de las actividades propias de la vida privada de quien está sometido al régimen. Es por ese motivo que se le remunera. Por el contrario, cuando de esa actitud expectante y permanente debe pasar el trabajador a cumplir efectivamente una labor propia de su cargo en tiempo extraordinario, debe serle reconocido como pago de horas extra.*

Con base en lo expuesto en el presente análisis se llega a la conclusión que los artículos 12 y 16 inciso d, del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública son contrarios al derecho Constitucional.



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1 CONCLUSIONES**

**5.1.1** Debido a la excepción que establece el artículo 140 inciso 1, de la Constitución Política de Costa Rica, en donde da la potestad al Presidente de la República y al Ministro del Ramo de nombrar y remover libremente a los funcionarios de la Fuerza Pública. Desde la aprobación de la Constitución Política hasta 1994 en que se creó la Ley General de Policía. Creó una inestabilidad Laboral, en dónde a los candidatos a policía no se les pedía requisitos mínimos académicos, vocación o capacitación para el desempeño de las funciones lo que da como resultado ignorancia y miedo a las repercusiones de ejercer cualquier reclamo. Situación que fue aprovechada por algunas personas de los altos y medianos mandos del Ministerio de Seguridad y del Ministerio de Gobernación y Policía para violentar los derechos fundamentales de los policías en Costa Rica.

**5.1.2** Se analizó el artículo 37 de decreto 23880-SP en comparación con el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica y se obtiene como resultado que el traslado o ascenso sin la debida remuneración, sin importar la duración tiempo que permanezca la persona en el cargo, es contrario a la Igualdad salarial, igual salario para igual trabajo, protegido por la Constitución Política.

**5.1.3** Se analizó el artículo 12 y 16 inciso d) del decreto 38641-SP en comparación con el artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica y se concluye que son contrarios al tiempo extraordinario, al Derecho Constitucional. Aun tomando en cuenta el régimen de excepción y disponibilidad.

**5.1.4** Se revisó la Jurisprudencia, Opiniones Jurídicas y Dictámenes de la Procuraduría General de La República, Tesis de Grado y se concluye que al aplicar los

artículos 37 del Decreto 23880-SP y los artículos 12 y 16 inciso d) del Reglamento 38641-SP del Ministerio de Seguridad Pública son Contrarios al Derecho. No retribuyendo económicamente al funcionario policial cuando ejerce puestos de mayor categoría y además no se le reconoce la jornada extraordinaria según el derecho laboral.

**5.1.5** Puede decirse que la hipótesis planteada es verdadera, porque antes de la Ley General de Policía, estos funcionarios básicamente no contaban con derechos laborales, en dónde la misma Sala Constitucional los dejó desprotegidos en cuanto a las jornadas y roles de trabajo. Incluso siendo posible el despido de un oficial sin ningún tipo de proceso, lo que provocó temor a las persecuciones laborales si trataban de defender sus derechos.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- Instar al Ministerio de Seguridad Pública a realizar la modificación del artículo 37 del Decreto 23880-SP según el Derecho Constitucional.
- Pedir al Ministerio de Seguridad Pública a realizar las modificaciones de los artículos 12 y 16 inciso d) del Reglamento 38641-SP del Ministerio de Seguridad Pública según el Derecho Constitucional.
- Reglamentar los horarios de la Fuerza Pública para la “Policía Nacional” según lo establecido por el artículo 76 inciso c) de la Ley General de

Policía. Tomando en cuenta las recomendaciones del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Consultar por parte del Ministerio de Seguridad Pública a la Procuraduría General de la República sobre la legalidad de los textos al crear o modificar reglamentos relacionados con derechos fundamentales de los funcionarios policiales.

## BIBLIOGRAFÍA

Sentencia 00780, 00780 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 10 de octubre de 2012).

00840, 00840 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 07 de agosto del 2015).

13023, 13023 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 14 de septiembre de 2012).

00780 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 12 de octubre de 2012).

Abdallah, L. (2003). *La Ley General de Policía: Particularidades del Régimen Laboral de los funcionarios Policiales*. San José: Universidad Estatal a Distancia. Recuperado el 2017 de junio de 19, de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1426/1/La%20Ley%20General%20de%20Policia.pdf>

Agüero, N. V. (2017). *“PROBLEMÁTICA JURÍDICA DERIVADA DE LA AUSENCIA DE REGULACIÓN LEGAL EN RELACIÓN CON LAS JORNADAS MIXTA AMPLIADA, ACUMULATIVA SEMANAL Y ROTATIVA”*. San Ramón, Alajuela, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Alonso Fernández, F. (1979). *Fundamentos de la psiquiatría actual*. Madrid: Paz Montalvo.

Anchía, M. (18 de Septiembre de 2017). Directivo Nacional, ANEP. (E. B. Salazar, Entrevistador)

Arellano Galdames, F. J. (1996). *Elementos de Investigación*. San José: UNED.

Barrantes, R. (2014). *Investigación: Un camino al conocimiento: Enfoque Cuantitativo y Cualitativo*. San José: Euned.

- Bautista Vivas, O. (2003). *Curso de Derecho Laboral Costarricense. Parte Individual*. San José, Costa Rica: Publicaciones Jurídicas-Sociales, S.A.
- Becerra, D. (2011). *Dialnet*. Recuperado el 16 de diciembre del 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3718299.pdf>
- Blanc Masías, M. (1984). *Cómo Investigar*. San José: Euned.
- Bonilla, L. G. (02 de febrero del 2012). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Recuperado el 02 de noviembre del 2017, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?Param1=PRD&param2=1&Param6=&nDictamen=17013&IResultado=2&strSelect=sel&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?Param1=PRD&param2=1&Param6=&nDictamen=17013&IResultado=2&strSelect=sel&strTipM=T)
- Briones, O. D. (2003). El Principio de la Limitación Constitucional de la Jornada de Trabajo y sus Excepciones. . *Tesis para Optar por el Posgrado de Maestría en Derecho Laboral*. San José, San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Bustos, C. (11 de Enero-Junio de 2008). *Las Diferencias Salariales en PROULA Medicamentos*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de Sistema de Información Científica Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25701603>
- Cabanellas de Torres, G. &. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1966). *Derecho Laboral*. Buenos Aires: OMEBA.
- Cabonell, R. R. (2009). *El Principio de Igualdad entre hombres y mujeres. Del Ambito Público al ambito Jurídico- Familiar. Tesis para Obtener el Grado de Doctor en Derecho. Universidad de Murcia*. Murcia, España. Recuperado el 13 de jlio de 2017, de <http://www.tesisenred.net/handle/10803/10750>
- Carbonell., M. (2003). *El Principio Contitucional de Igualdad, Lecturas de introducción*. México.

Cascante Castillo, G. (2003). *Manual Práctico de Legislación Laboral*. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S.A.

Chinchilla, L. (19 de Agosto de 2007). Un país sin miedo. *La Nación*.

*Constitución Política de la República de Costa Rica*. (11 de 07 de 1949). San José: Asamblea Legislativa de Costa Rica. Recuperado el 15 de mayo del 2017, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=95479&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=95479&strTipM=TC)

*DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS*. (10 de 12 de 1948). Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>

Dictamen C243 (Procuraduría General de la República 15 de diciembre de 1999).

Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo en las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós.

*edukanda*. (s.f.). Recuperado el 28 Febrero de Febrero de 2015, de Técnicas de investigación social: [http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/940/page\\_07.htm](http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/940/page_07.htm)

Esquivel., M. P. (2009). *Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Administración Pública. Empleo Público. Campus Rogrigo Facio*. San José: Universidad de Costa Rica.

Eugenio, V., & Diana, C. (2016). *Código de Trabajo*. San José: Juritexto S.A.

*Expediente Legislativo 11705*. (17 de 11 de 1993). Recuperado el 19 de 06 del 2017, de Asamblea Legislativa de Costa Rica: <http://expedientes.asamblea.go.cr/elIntegrator31/document.aspx?doc=2695>

Expediente N°18751, .. (01 de noviembre de 2013). Proyecto de Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública. *Diario Oficial La Gaceta*, pág. N° 211.

García, M. (1980). *Curso de Derecho de Trabajo (6 ed)*. Madrid: Ariel.

- González, J. (2001). *Estatuto de Servicio Civil (Comentado y legislación conexas)*. San José: Investigaciones jurídicas.
- Grumiau, S. (10 de junio del 2009). *El Trabajo Nocturno y su lado Oscuro*. Recuperado el 20 de junio de 2017, de Calidad y Supervisión Gerencial: <http://calidadysupervision.blogspot.com/2009/06/el-lado-oscurodel-trabajo-nocturno.html>
- Herrera, L. G. (25 de 01 del 2016). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Recuperado el 08 de octubre del 2017, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?Param1=PRD&param2=1&Param6=&nDictamen=19257&Resultado=1&strSelect=sel&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?Param1=PRD&param2=1&Param6=&nDictamen=19257&Resultado=1&strSelect=sel&strTipM=T)
- Hurtado Martínez, M. d. (1999). La inseguridad Ciudadana de la transición a una sociedad democrática. *Tesis Doctoral*. Toledo, Toledo, España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Jiménez, W. R. (1994). *DIALNET*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2017, de Policía y sociedad: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263601>
- Kelsen, H. (1954). *Teoría General del Estado*. México: Adinal.
- Kesteren, J. v. (2000). *Criminal Victimisation in Seventeen industrialised Countries*. La Haya: Research and Documentation Centre.
- Landrove, G. (1998.). *La Moderna Victimología*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ley General de la Administración Pública*. (15va ed.). (2005). San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas, S.A.
- López, M. C., & Rosa, M. Á. (2014). *DERECHO AL TRABAJO*. Madrid, España: Universitaria Ramón Areces.
- López, N. (2002). *Estadística*. Recuperado el 28 de Febrero de 2015, de Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002996/helvia/aula/archivos/repositorio/250/295/html/estadistica/indice.htm>

- MacConnell, C., Brue, S., & Macpherson, D. (2003). *Economía Laboral*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Maldonado Pérez, H. S. (2003). *Jornadas y Descansos Laborales: Análisis y Propuestas*. Nuevo León, México: Univerdad Autónoma de Nuevo León.
- Méndez, C. (2004). *Metodología*. México: Mc Graw Hill.
- Mesch, G. S. (2000). Perseption of Risk, Lifestyle Activities, and Fear of Crime. *Deviant Behavior*, 47-62.
- Ministerio de Gobernación y Policía, .. (1994). *150 años de Historia*. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional.
- Ministerio de Gobernación y Policía, .. (2015). Recuperado el 12 de junio de 2017, de [http://www.mgp.go.cr/wordpress/?page\\_id=177](http://www.mgp.go.cr/wordpress/?page_id=177)
- Miniterio de Trabajo. (26 de Agosto de 2017). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Jornadas de Trabajo: <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>
- Montero, F. C. (1954). *Tesis de Licenciatura. Evolución de Derecho del Trabajo. Campus Rodrigo Facio*. San José. Costa Rica, San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Montoya Melgar, A. (2010). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- Mora, N. C. (2010). "La Jornada Laboral de los Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social y Generalidades Sobre sus Condiciones Laborales. 219. San José, San José, Costa Rica: Univerdad de Costa Rica. Recuperado el 20 de diciembre de 2017
- Obando Vega, J. (1958). Naturaleza Jurídica en la Función Pública. *Revista de Ciencias Juridico-Sociales.*, 9-129.
- Odio, M. B. (1998). La Aplicación del Principio "trabajo igual-salario Igual" en la jurisprudencia de la Sala Segunda y en la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica. *Revista Judicial N° 69*, 20.

Ortíz, E. O. (1966). La Autonomía Administrativa Costarricense. *Ciencias Jurídicas de la Universidad de Costa Rica.*, 137.

Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de [https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)

*Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*. (2012). México: Col. San Jerónimo Lídice.

Pazos, E. y. (2011). *Manual para el Curso de Métodos de investigación*. San José: SECADE.

Poltronieri, R. M. (1983). *Las Alteraciones Abusivas en las Relaciones de Empleo Público, especial referencia al Derecho Costarricense*. San José: Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.

Poltronieri., R. M. (1983). *Tesis para optar por el grado de Lic. en Derecho. Las alteraciones abusivas en las relaciones de empleo público, especial referencia al Derecho Costarricense.* . San José: Universidad de Costa Rica.

Pozos, J. d. (1996). *Diccionario Jurídico Espasa*. Madrid: Editorial Espasa Calpe.

Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública. (16 de 10 del 2014). San José, San José, Costa Rica. Recuperado el 05 de Junio del 2017, de Sistema Costarricense de Información Jurídica: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=78146&nValor3=98376&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=78146&nValor3=98376&strTipM=TC)

Rodríguez, E. V. (2016). *Código de Trabajo*. San José Costa Rica.: Juritexto S.A.

Sánchez Morón, M. (1997). *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Tecnos.

Sala Segunda Corte Suprema de Justicia,, 00669 (Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, 09 de 11 del 2001).

Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mexicana.

Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Sampieri, C. F. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGraw Hill.

San Pablo, M. (2015). *Municipalidad de San Pablo de Heredia*. Recuperado el 06 de Marzo de 2015, de <http://sanpablo.go.cr/?sermons=resena-historica>

Sentencia 00709 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 27 de Agosto de 2004). Recuperado el 26 de Agosto de 2017, de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Ficha\\_Sentencia&nValor1=1&nValor2=278064&strTipM=T&strDirSel=directo](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=278064&strTipM=T&strDirSel=directo)

Sentencia 01173-2016, 01173 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 02 de Noviembre de 2016). Recuperado el 25 de Diciembre de 2017, de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Detalle\\_Sentencia&nValor1=1&nValor2=684525&nValor3=158674&tem1=tres%20tipos%20diferentes%20de%20jornada&strTipM=E1&IResultado=2&pgn=&pgrt=&nTermino=&nTesa](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Detalle_Sentencia&nValor1=1&nValor2=684525&nValor3=158674&tem1=tres%20tipos%20diferentes%20de%20jornada&strTipM=E1&IResultado=2&pgn=&pgrt=&nTermino=&nTesa)

Sentencia 01191, 01191 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 21 de Diciembre de 2012).

Sierra Bravo, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. México: Paranifo.

Soberanes Diez, J. M. (Diciembre de 15 de 2013). *La Igualdad ante la Jurisprudencia. Cuestiones Constitucionales*. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88531578010>

Soberanes Diez., J. M. (Diciembre de 15 del 2013). *La Igualdad ante la Jurisprudencia. Cuestiones Constitucionales*. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88531578010>

Tamayo, M. (1996). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

- Thomé, H. I. (2001). Víctimas y sus percepciones acerca del delito en la Delegación de Coyoacán. En A. a. Tavares, *Tendencias Actuales en Investigación Social* (págs. 319-3331). Barcelona: Instituto de catalá de cooperación Iberoamericana.
- Torrente, D. (2001). *"La construcción social de la seguridad: Un análisis de la seguridad laboral, medioambiental, y ciudadana en las gasolineras de Cataluña"*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Unidad de Información. (Julio de 2006). La Inseguridad Ciudadana: Percepción y Realidad. *Perspectiva Social Dominicana*. Costa Rica.
- Villalta, E. C. (1985). *Curso de Trabajo y Legislación Social*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Voto 00893, 00893 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 30 de 06 de 2017).
- Voto 13023, 11-008931-0007-CO (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 14 de 09 del 2012).
- Voto 14163, 14163 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 10 de octubre de 2004).
- Voto 1478, 1478 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. 2004).
- Voto 1588, 1588 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 16 de mayo de 1991).
- Voto 6207, 6207 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 04 de junio del 2004).
- Voto 695 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 25 de agosto del 2011).
- WIKIPEDIA. (25 de agosto de 2017). Recuperado el 07 de septiembre del 2017, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Polic%C3%ADa>
- Zúñiga, D. (2013). *Contrato Laboral de la Policía Administrativa. Análisis del Contrato Laboral de Fuerza Pública y Policía Municipal*. Recuperado el 2017 de Junio de 21, de Universidad Hispanoamericana.: <http://www.ebrary.com>



## ANEXO I

### **Entrevista al señor Mainor Anchía Angulo. Seccional ANEP Fuerza Pública.**

E: Buenas tardes. ¿Cuál es su nombre completo?

M: Mainor Fernando Anchía Angulo. (Anchía, 2017)

E: ¿Cuál es su posición en la ANEP?

M: Directivo nacional, representante de las personas trabajadoras del Ministerio de Seguridad Pública en Fuerza Pública, y en los cuerpos policiales, así lo acordó en Junta Directiva Nacional en una sesión, que me otorga la representación absoluta.

E: ¿Cuántos años de estar trabajando en la ANEP?

M: En Enero cumpla 5 años

E: ¿Ha tenido experiencia dentro de Fuerza Pública.

M: Sí claro, claro. Yo orgullosamente me he desempeñado como oficial de la Fuerza Pública en San José casco central, en la Unidad de Intervención Policial, y en unidades policiales de la región 7, cantón de Osa, delta 81 y en Buenos Aires delta 80. Ahí estuve mi último periodo antes de venirme a la organización sindical.

E: ¿Podría comentarme si existen quejas o disconformidad en los oficiales de policía por diferencias salariales relacionadas con suplencias y el no pago de horas extras en el régimen laboral policial de Fuerza Pública?

M: Sí señor, muchísimas. Es más algunas las hemos trasladado nosotros a la administración, tanto a la dirección jurídica del Ministerio de Seguridad Pública como a las direcciones correspondientes, como la de recursos humanos y, en algunos casos,

ya se han iniciado procesos ordinarios laborales, por el reclamos de diferencias salariales, en algunos casos sí, el no pago de horas extras en otros casos.

E: ¿Cuál ha sido la respuesta de la parte administrativa, de la jurídica del Ministerio de Seguridad Pública?

M: La respuesta normalmente ha sido una respuesta omisa, carece de argumentación, de claridad, es evasiva en algunos casos, y este, eso es lo que nos ha motivado acudir a las instancias judiciales, en donde si ya estamos teniendo algunos resultados, por los menos en primera instancia, ya tenemos sentencias en torno a horas las extras, en algunos casos inclusive únicamente con prueba testimonial, toda vez que no se ha logrado acreditar prueba documental, por omisión de la misma administración que aduce no contar con registros y en otros casos en primera instancia también ya sentencias condenatorias por el pago de diferencia salariales.

E: ¿Sabe si ha existido algún tipo de lucha que tome en cuenta aspectos salariales; suplencias y horas extras por parte de oficiales de Fuerza Pública, sin intervención de la ANEP?

M: He escuchado de algunos compañeros que de manera individual han hecho sus propios procesos.

E: ¿Sabe Cuáles han sido los resultados de esos procesos?

M: Algunos han tenido éxito, otros no tanto por tecnicismos básicamente, porque uno se da cuenta luego, que ellos mismos han presentado sus propios escrito y carece de fundamentación por esa razón más que todo, no porque no tengan el derecho que han tal vez fracasado.

E: ¿Le parece a usted que existen temores en oficiales de la Fuerza Pública a la hora de presentar estas luchas por sus intereses salariales?

M: Todavía existe algún grado de temor por las represalias que se dan dentro de la administración del Ministerio de Seguridad Pública a nivel de mando verdad de una parte, no todo el mando pero sí un sector del mando que de alguna manera interpreta que de alguna manera interpreta como una deslealtad que algún funcionario entable alguna de manda por ejemplo el no pago de horas extras no reporten horas extras, verdad, pero si es menos si hacemos una comparación con el tiempo. Los policías hoy tienen más claro la potestad que tienen de reclamar sus derechos.

E: Ha mencionado usted temor a represalias por una parte del mando ante el reclamo de algunos oficiales. ¿Cual podrían ser esas represalias?

M: Lo usual son los traslados que de alguna forma le desacomodan al funcionario lo que ya tienen programado, a veces lo alejan de la familia y eso le genera por supuesto verdad un golpe emocional bastante importante, y además económico en muchos casos, eso es lo que más se da verdad, pero hay otro tipo de represalias que se han conocido en la historia, y todavía se siguen dando en menor escala pero se dan, y es que muchas veces le impiden a un funcionario o a una funcionaria acceder a cursos, acceder a capacitaciones o inclusive a algún ascenso, y eso es de alguna manera es algo que limita a algunas personas para ejercer sus derechos.

E: ¿Considera usted que existen desigualdades salariales en el régimen laboral de la Fuerza Pública?

M: Sí, claro que sí.

E: ¿Considera usted que esta evolución del contexto histórico de Fuerza Pública, está relacionada con la falta de equidad en el pago de diferencias salariales como suplencias y horas extras?

M: Está relacionado con eso y con el ocultamiento, por llamarlo de alguna forma, de la condición humana, de las personas que trabajan en la Fuerza Pública y de las demás cuerpos de policía, nos parece que se les ha privado a nuestros policías en el tiempo de derechos humanos y de derechos laborales, entre esos está la parte salarial por su puesto.

E: Desde su punto de vista. ¿Condiciona el artículo 37 del decreto ejecutivo 23880, un derecho constitucional?

M: Condiciona verdad y este un derecho constitucional y además se contrapone, este no se ajusta a lo que establece nuestro código de trabajo – el anterior y el actual con la reforma procesal laboral, nosotros se lo habíamos planteado así a la administración del Ministerio de Seguridad Pública, nos habíamos reunido invocando la buena fe, para que se ajustara, modificara verdad ese artículo en el reglamento, verbalmente se hizo ver que teníamos razón, pero no pasaron de ahí. Y nosotros recientemente inclusive, interpusimos un proceso contencioso en contra de ese artículo, porque vimos algunas circulares donde inclusive a los funcionarios les están indicando que deben asumir una posición de mayor responsabilidad dentro de alguna delegación policial renunciando al derecho del salario que les deberían de brindar en razón de esas funciones, entonces ya nosotros tomamos lo que dice la constitución y el Código de Trabajo vigente y pusimos un ordinario contencioso.

E: ¿Conoce usted si existe algún procedimiento en Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública para pagar alguna suplencia, aún en el caso que supere los tres meses que indica el Decreto Ejecutivo 23 880-SP?

M: No lo conocemos, de hecho pensamos que no existe porque lo usual es que le digan al funcionario o funcionaria que vayan a interponer un reclamo administrativo, entonces eso nos deja ver que no existe.

E: Usted había indicado que normalmente son omisos o no contestan los reclamos administrativos.

M: Sí, entonces, hay que acudir a la vía judicial.

E: ¿Considera usted que los artículos 12 y 16 inciso d. del Reglamento 38 641-SP, lesiona Derechos Constitucionales?

M: Nosotros, hicimos también un oficio a la Asesoría jurídica del Ministerio de Seguridad Pública, donde le hicimos ver algunas inconsistencias o incongruencias dentro del reglamento tomando en consideración lo que establece nuestro Código de Trabajo, una de las cosas que nosotros señalamos es que en este reglamento se establece que la jornada extraordinaria no podrá superar las 15 horas, y que se reconocerá una jornada extraordinaria después de 15 horas, entonces nosotros les decíamos que el Código de Trabajo establece que la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria no puede superar las 12 horas, entonces no pueden vía reglamento ellos, modificar lo que está en el Código de Trabajo, además que ya habla de 15 horas en una jornada extraordinaria es inhumano, porque 12 horas de por sí ya es una jornada bastante considerable, máxime para la función policial. Ahora, dichosamente nosotros

contamos con estudios, criterios técnicos del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo, que va a permitir además atacar más este tema.

E: ¿De parte de la ANEP en algún momento han presentado alguna acción de inconstitucionalidad contra estos artículos de estos reglamentos?

M: Del de horas extras no, porque se hizo la gestión a nivel administrativo siempre en aras de la buena fe procesal y la economía procesal, y sí tenemos un borrador de demanda, igual contenciosa para impugnar, pero se había hecho un proceso en donde se había acordado con la administración adecuar todas esas cosas, nosotros estamos actuando todavía de buena fe, cosa que esperamos se reconozcan verdad, porque siempre dicen que actuamos de mala fe y no de buena fe hemos postergado plantear la demanda y ya está redactada, casi que incluso desde que salió el reglamento verdad. Y lo del 37 sí, ya interpusimos dos acciones; una, un recurso de amparo que la Sala devolvió en el sentido pidió que se señalara nombres de las personas afectadas, entonces, pues ya estamos en el trabajo, y el otro que fue el ordinario contencioso.

E: ¿Desea añadir alguna situación particular relacionado con este tema?

M: No, yo agradezco nos hayas tomado en cuenta, ojalá sea de gran provecho. Hay mucho por hacer por el derecho de los policías, eh sí. Es muy lamentable que al Ministerio de Seguridad Pública haya constantemente estarlo llevando a las vías del derecho; llámese Juzgado de Trabajo, Tribunal Contencioso o Sala Constitucional. Es algo que deberían ellos de poner atención, es lamentable que nosotros, muchas veces, para que den información, para tener acceso a información pública, tengamos que acudir al máximo tribunal, verdad, de este país, inclusive ahora para el derecho de la

libre expresión, verdad, que tuviese el Tribunal Constitucional que al Ministerio que eso es un derecho humano fundamental que no puede violentar. Es lamentable porque el Ministerio de Seguridad Pública como tal tiene que garantizar los Derechos Humanos fundamentales de las personas, de los ciudadanos, entonces no puede obviarlos para sus funcionarios y funcionarias, sería tal vez como un comentario adicional.

E: Muchas gracias, don Mainor!

M: Con muchísimo gusto.

## **ANEXO II**

# **PROPUESTA**

### **DECRETO EJECUTIVO N° XXX-SP**

Reforma del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Reglamenta relaciones de funcionamiento y servicio de los diferentes cuerpos policiales indicadas en el Título III artículo 50 de la Ley N° 7410).

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA**

Con fundamento en los artículos 11, 57, 140 incisos 3), 6) 16) y 146 de la Constitución Política; artículos 2, 3, 4, 6, 11, 14 inciso 1, 16, 25, inciso 1) y 28, inciso 2), acápite a) y b), 95 y 96 de la Ley General de la Administración Pública N° 6 227 del 2 de mayo de 1978. Artículo 70 de la Ley General de Policía. Y los Artículos 167 y 405 del Código de Trabajo.

*Considerando:*

I.-Que el Decreto Ejecutivo N° 23 880-SP "Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública", establece los cánones que rigen la relación de servicio entre éste y sus servidores policiales, incluyendo los derechos y obligaciones que les asisten.

II.-Que es necesario reformar el artículo 37 de este Reglamento, dando un texto acorde con el principio constitucional; igual salario, para trabajo igual.

**DECRETAN:****REFORMA AL REGLAMENTO DE SERVICIO DE LOS CUERPOS POLICIALES  
ADSCRITOS AL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, DECRETO EJECUTIVO  
N° 23 880-SP**

Artículo 1° Modifíquese el artículo 37 del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo N° 23 880 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Se nombrará un suplente o sustituto provisional, de los servidores ascendidos o trasladados, por un periodo de prueba máximo tres meses por nombramiento. No obstante, deberán volver a sus puestos de origen, si el titular ascendido o trasladado tuviera que regresar al puesto que ocupaba.

Artículo 2°- Rige a partir de su publicación.

Dado en la presidencia de la República, el xx de xxx de 2018

**PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**MINISTRO DE SEGURIDAD**

**ANEXO III**  
**PROPUESTA**

**DECRETO EJECUTIVO N° XXX-SP**

Reforma del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**Y EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA**

Con fundamento en los artículos 11, 57, 140 incisos 6) 16) y 146 de la Constitución Política; artículos 2, 3, 4, 6, 11, 14 inciso 1, 16, 25, inciso 1) y 28, inciso 2), acápites a) y b), de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978. Artículo 8 de la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública. Artículo 1, 2, 4, 8, 9, 10, 76 inciso c de la Ley General de Policía. Y el Artículos 143 del Código de Trabajo.

*Considerando:*

I.-Que el Decreto Ejecutivo N° 23880-SP "Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública", establece el procedimientos para el pago de tiempo extraordinario en la relación de Servicio entre el Ministerio de Seguridad y los colaboradores policiales.

II.-Que es necesario reformar los artículos 12 y 16 incisos d) de este Reglamento, dando un texto acorde al principio constitucional de Tiempo extraordinario.

**DECRETAN:**

**REGLAMENTO PARA LA AUTORIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO A LOS SERVIDORES POLICIALES EN EL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA N° 38641-SP**

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 12 del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo N° 38641 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 12. Actividades formativas o de capacitación Será sujeto de reconocimiento de jornada extraordinaria en los casos en que el servidor policial participe en actividades formativas o de capacitación y estas superen la jornada ordinaria.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 16 inciso d) del Reglamento para la Autorización y Reconocimiento del Tiempo Extraordinario a los Servidores Policiales en el Ministerio de Seguridad Pública, Decreto Ejecutivo N° 38641 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Quando se encuentre en sus días libres, y sea llamado a laborar en razón de la disponibilidad, se le pagará como tiempo extraordinario, el efectivamente laborado. Asimismo, el jefe inmediato deberá asegurar que al funcionario se le otorgue en forma inmediata posterior al cumplimiento, su día de descanso. En todo caso, al funcionario policial se le deberá modificar el rol de trabajo para que mantenga la relación: días laborados - días de descanso, garantizando así los derechos constitucionalmente consagrados al descanso y a la salud del trabajador.

Artículo 3º- Rige a partir de su publicación.

Dado en la presidencia de la República, el xx de xxx de 2018

**PRESIDENTE DE LA REPUBLICA      MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA**

