

---

26 de setiembre de 2019  
**AJ-OF-503-2019**

Señora  
Ana Laura Carvajal S.  
Coordinadora, Oficina Auxiliar de Recursos Humanos  
**Teatro Popular Melico Salazar**

**ASUNTO: Respuesta a oficio N° TPMS-  
GIRHA-0440-2019**

Estimada señora:

Con la aprobación de la Señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se atiende el oficio número TPMS-GIRHA-0440-2019 del 18 de setiembre de 2019, recibido en este Despacho el día 20 del mismo mes, mediante el cual se consulta a este centro de trabajo sobre lo siguiente:

***“...otorgamiento de tiempo por tiempo Funcionarios Ministerio de  
Cultura Juventud y Órganos desconcentrados...”***

Sobre el particular, y previo a los argumentos que se dirán, conviene aclarar que esta Asesoría Jurídica no tiene competencia para referirse a casos concretos que le son sometidos a su escrutinio técnico, por cuanto los mismos son de resorte exclusivo de la Administración Activa, quien deberá resolver lo procedente, a la luz del análisis general que desde el ámbito estrictamente normativo y jurisprudencial en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo en la Ley General de la Administración Pública.

Asimismo, y bajo la misma línea de pensamiento, ha de aclararse a la consultante, que no corresponde, a este Despacho, el examinar los criterios jurídicos de las dependencias técnicas ministeriales correspondientes, ni mucho menos las diversas disposiciones normativas internas, que en el ejercicio de sus potestades, emitan las instituciones y órganos públicos cubiertos por el Régimen Estatutario, salvo las excepciones de ley.

26 de setiembre de 2019  
AJ-OF-503-2019  
Página 2 de 6

Habiendo aclarado lo anterior, se debe tomar en consideración que el Ministerio de Cultura y Juventud cuenta con un Reglamento para la Autorización, Reconocimiento y Pago del Tiempo Extraordinario, el cual se encuentra vigente. Ante lo anteriormente expuesto, queda claro que dicho Ministerio cuenta con normativa especial para atender los casos concretos que son sometidos a su escrutinio, tomando en cuenta que la norma especial priva sobre la norma general. Sobre este tema, se transcribe una síntesis del criterio C-079-2004 del 8 de marzo de 2004 de la Procuraduría General de la República que reseñó:

*“(...) A efecto de ir puntualizando la diferencia entre una ley especial y una general, es importante transcribir las definiciones del Tratadista Guillermo Cabanellas.*

*“LEY ESPECIAL. La relativa a determinada materia, como las de aguas. Minas, propiedad intelectual, caza, pesca, hipotecaria, de contrabando, entre otra infinidad.- 1. - Razón y carácter. Se denominan especiales no sólo por la peculiaridad de su contenido, sino por apartarse de alguno de los códigos o textos fundamentales del ordenamiento jurídico de un país (...). Constituye, además, nota característica de las leyes especiales el que suelen ser orgánicas o completas, con inclusión de preceptos substantivos (los principios o prohibiciones del caso) y de normas adjetivas (las penales y procesales consiguientes para la efectividad de las mismas, y para sanción de sus infracciones). De no contener preceptos de esta naturaleza, rigen como supletorios o normales los textos substantivos penales y procesales comunes. -2 Vigencia. En caso de conflicto, la especial prevalece sobre la ley general (v); salvo ser ésta posterior y formular inequívocas disposiciones incompatibles con las especiales previas. LEY GENERAL. La que comprende por igual a todos los habitantes, súbditos o ciudadanos. La generalidad de la ley se contrapone a la particularidad, pero no a la especialidad (...).” (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L... 2003, Piamonte 1730, 1º piso (1055), Bs, As, Argentina, páginas 161 y 163. la negrita es nuestra)*

También, en el oficio N° AJ-OF-057-2017 del 28 de junio del 2017, suscrito por esta Asesoría Jurídica, se puntualizó la normativa del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Cultura y Juventud, en lo que respecta el numeral 39 cita:

**“...Artículo 39.-La jornada extraordinaria se remunerará en cada caso, conforme con lo dispuesto por la Ley.**

26 de setiembre de 2019  
AJ-OF-503-2019  
Página 3 de 6

*En ningún caso se ordenará la realización de jornada extraordinaria ni se pagará, cuando no se haya obtenido la autorización previa, **según lo dispuesto por el Reglamento para la Autorización, Reconocimiento y Pago del Tiempo Extraordinario del Ministerio de Cultura y Juventud decreto ejecutivo número 34720 del 18 de junio del 2008**. La realización de jornada extraordinaria en contra de lo dispuesto en este reglamento implicará responsabilidad administrativo disciplinaria y patrimonial del servidor que la ordenó.*

*No constituirá jornada extraordinaria el tiempo que requiera el servidor para subsanar sus errores imputables a él, cometidos durante la jornada ordinaria.*

*(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35592 del 13 de julio de 2009) “. (Lo destacado no corresponde al original).*

Siendo así, deberá la Administración hacer una valoración y confrontación normativa, e identificar si en su norma especial, a saber, el Reglamento para la Autorización, Reconocimiento y Pago del Tiempo Extraordinario del Ministerio de Cultura y Juventud supra citado existe alguna contradicción, en cuanto a lo regulado en la ley general a saber el Código de Trabajo vigente, sobre el pago de horas extras.

Nuestra Carta Magna en su artículo 58, hace referencia a lo planteado por la parte consultante, indicando lo siguiente:

*“...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 los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley**”. (lo resaltado no es del original).*

Por otro lado, en el numeral 139 del Código de Trabajo, se establece:

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

26 de setiembre de 2019

AJ-OF-503-2019

Página 4 de 6

**salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado...**” (lo resaltado no es del original).

Sobre el mismo tema, se cita el criterio de la Procuraduría General número C-024-2013 25 de febrero de 2013 el cual expone:

*“...La jornada extraordinaria requerida para la realización de tareas excepcionales, temporales y ocasionales, es toda aquella que sobrepasa los límites del tiempo autorizado por nuestro ordenamiento jurídico para prestar el servicio o trabajo de manera permanente y habitual. Y como tal, debe remunerarse en los términos del artículo 139 del Código de Trabajo, de aplicación supletoria en la materia conforme al artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil...”*

Finalmente, a manera de colaboración con la parte consultante, se transcribirá en lo que interesa el dictamen N° C-201-2018 del 21 de agosto del 2018 de la Procuraduría General de la República, el cual es muy amplio y enfático con el tema en cuestión, estableciendo lo siguiente:

*“...También, en el mismo sentido la Sala Segunda de forma reiterada se ha referido sobre la improcedencia de compensar horas extra con tiempo ordinario.*

*A continuación, se transcriben algunos extractos:*

*“La compensación de horas extra, con días de descanso, no es permitida en nuestro sistema jurídico; dado que lo que procede, en caso de que se labore tiempo extraordinario, es su remuneración con un recargo del cincuenta por ciento, según se extrae de la legislación que regula el tema”. **(Sala Segunda, sentencia n.º 193-2001 de las 10:10 horas del 28 de marzo de 2001).***

*“... esta Sala ya ha emitido criterio en el sentido de que no procede la compensación de horas extra con tiempo de descanso. Esto, por cuanto nuestro ordenamiento jurídico no permite la posibilidad de cambiar tiempo extraordinario por tiempo libre, pues la normativa que regula la materia solamente prevé la posibilidad del pago, con un cincuenta por ciento más sobre el valor del tiempo laborado en jornada ordinaria.” **(Sala Segunda, sentencia n.º 409-2009 de las 10:10 horas del 15 de mayo de 2009).***

26 de setiembre de 2019  
AJ-OF-503-2019  
Página 5 de 6

*“Ya esta Sala ha sostenido, de manera reiterada, que esa práctica no tiene sustento en nuestro ordenamiento jurídico, el cual claramente establece que esa jornada debe ser cancelada con un cincuenta por ciento más del valor del salario mínimo o del pactado (artículos 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo). (Sobre este tema pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias número 424, de las 10:15 horas del 14 de mayo; 486, de las 10:05 horas del 4 de junio, ambas de 2008, y 803, de las 9:30 horas del 26 de agosto de 2009)”. **(Sala Segunda, sentencia n.º 912-2010 de las 14:20 horas del 25 de junio de 2010).***

*“... esta Sala ha sostenido en reiteradas ocasiones que el ordenamiento jurídico no permite la compensación de horas extra con días de descanso (sentencias n.ºs 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)”. **(Sala Segunda, sentencia n.º 125-2013 de las 9:45 horas del 1º de febrero de 2013).***

*“Al respecto, ha de indicarse que la normativa laboral es clara en establecer una única forma para retribuir aquellas labores que se ejecuten fuera de la jornada ordinaria. El ordinal 58 de la Constitución Política dispone: “El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados”. Por su parte, el Código de Trabajo en el artículo 139 estipula: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado [...]” Esta Sala ha abordado este tema en diversas resoluciones y ha determinado la obligatoriedad que tiene la parte empleadora de sujetarse al ordenamiento jurídico (véanse las sentencias números 424-08 de las 10:15 horas del 14 de mayo; 486-08 de las 10:05 horas del 4 de junio, ambas de 2008; y 803-09 de las 9:30 horas del 26 de agosto de 2009). Así las cosas, el pago de horas extra mediante compensación, sea con tiempo libre o algún otro mecanismo distinto a la remuneración dineraria, no constituye una retribución conforme a derecho, con independencia de que haya sido o no objetada por la persona trabajadora.” **(Sala Segunda, sentencia 2018-000776 de las 9:30 horas del 16 de mayo de 2018).***

---

26 de setiembre de 2019  
AJ-OF-503-2019  
Página 6 de 6

*Las transcripciones anteriores reflejan la existencia de una línea jurisprudencial clara de la Sala Segunda que descarta la validez de compensar la jornada extraordinaria de trabajo con jornada ordinaria...”*

De todo lo antes expuesto, se puede concluir que la consultante cuenta con los elementos normativos suficientes y necesarios para resolver por sus medios y responsabilidad la respuesta al caso concreto.

Habiendo evacuado su consulta, se suscribe atentamente,

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

Rocio Caravaca Vargas  
**ABOGADA**