

DAJ-AE-264-08
06 de octubre de 2008

Señor
Alexander Arias Valle
Auditor Interno
Promotora de Comercio Exterior
de Costa Rica (PROCOMER)

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a solicitud que usted presentó y que fue recibida en nuestras oficinas el 28 de mayo de 2007, con el número de oficio A/I-070-2007 mediante el cual requiere nuestro criterio jurídico, según expone de acuerdo artículo 11 inciso e) de la Ley 7638 —Ley de Creación del Ministerio de Comercio Exterior y de la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica— el régimen laboral de los empleados de PROCOMER, es un precepto del Derecho Privado, exclusivamente regido por el Código de Trabajo. Indica que ya habían realizado una consulta a esta Asesoría en relación con la Ley General de Control Interno y el pago de la prohibición que establece el artículo 34 a los funcionarios de auditorías internas, de tal forma que mediante criterio N° DAJ-AE-169-2003 esta Asesoría había señalado que si el comprobante de pago indicaba el salario único como “salario base” entonces sobre tal monto se debía aplicar el monto de prohibición. Señala que, a raíz de dicha consulta, la Administración de PROCOMER cambió el nombre del comprobante y únicamente puso “salario bruto”. No obstante, no se solucionó el problema del pago de la prohibición. Dado que no había solución, agrega que la Dirección de Asesoría Legal sugirió la creación de un “finiquito” entre las partes, en donde se establecía un salario global y luego se adaptaba una base de la autoridad presupuestaria. Manifiesta que con el fin de no llevar el caso a Tribunales se aceptó la firma del finiquito, a pesar que no estaban de acuerdo con algunas de las cláusulas establecidas. Agrega además, que la base salarial pactada en el finiquito no ha variado desde el 2004 y que se han establecido parámetros por medio de una encuesta salarial donde la misma no contempla los salarios de la autoridad presupuestaria, por lo cual se ha perdido valor en el tiempo. Ante tal exposición consulta:

- a) ¿Es legal la firma un finiquito conciliatorio, como el firmado por los funcionarios de la auditoría?
- b) ¿Se pierden los derechos laborales con la firma del finiquito?
- c) ¿Podría la Administración considerar una nueva negociación de la prohibición?

- d) ¿Al no pertenecer PROCOMER a la Autoridad Presupuestaria y al Servicio Civil (sic), es correcto que se haya negociado una base según finiquito de acuerdo con parámetros salariales de la Autoridad Presupuestaria?

Muy relacionado con el tema en consulta, pero con la Ley de Enriquecimiento Ilícito, indica que esa Auditoría ha venido haciendo el recordatorio a la Dirección de Recursos Humanos que esa ley estableció la prohibición y por ende la compensación con un 65% del salario base a los puestos de gerentes y directores, pero que hay una negativa de la Administración de analizar los casos de los trabajadores a quienes se les debe pagar tal rubro, por lo cual analizando los expedientes de algunos de ellos, han visto que hay una indicación que el salario total contempla el monto de prohibición, sin que se haya realizado el estudio respectivo, por lo cual consultan:

- a) ¿Es legal o no, que algunos de los expedientes de los funcionarios que les corresponde prohibición se incluya que tienen incluido el 65% de la prohibición sin haber realizado estudio alguno ni haber determinado cuál es el salario base donde incluso el funcionario ha tenido que firmar?
- b) ¿Cuánto tiempo tiene la Administración en aplicar una ley aunque den como argumento que está en consulta?
- c) ¿Qué implicaciones legales tiene la disposición de una ley donde da derechos a los trabajadores y los mismos la quieren dejar sin efecto para evitar posibles problemas con el patrono?

Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

Procedemos a dar respuesta al primer grupo de consultas en relación con la Ley de Control Interno.

- a) ¿Es legal la firma un finiquito conciliatorio, como el firmado por los funcionarios de la auditoría?**

Guillermo Cabenellas¹ define el finiquito como se expone a continuación:

“FINIQUITO. *La vos proviene del latín finire, acabar o extinguir; ya que, efectivamente el finiquito acaba o extingue*

¹ Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Ediciones Arayú. Buenos Aires, 1953, p. 202.

la deuda. Propiamente constituye el remate de las cuentas, el recibo liberatorio...

Dar finiquito se dice por terminar con un caudal o patrimonio o con otra cosa cualquiera."

El finiquito es utilizado en términos generales para establecer el "recibido conforme" cuando se paga una deuda, que trayendo el término a la esfera laboral, se utiliza para dar por concluida una relación laboral y por ende dar por recibido conforme el pago de los derechos laborales de la relación que está finalizando. En la mayoría de los finiquitos, se estipula incluso, que el trabajador renuncia a cualquier reclamo posterior y se da por entero satisfecho con lo recibido. En ese sentido, es importante, indicar que las cláusulas de los finiquitos no siempre tiene el carácter legal, pues contravienen los principios básicos del derecho laboral, como el de irrenunciabilidad de derechos, entre otros.

Sobre la validez del finiquito, traemos a colación algunas resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que ha señalado:

"Este "arreglo laboral" es muy similar a lo que, en doctrina, es conocidos el finiquito, entendido como "... cualquier tipo de liquidación practicada durante la relación laboral con ocasión, no ya sólo de la finalización del contrato, sino también de la aparición de determinadas circunstancias modificadoras del vínculo laboral". Sin embargo, en su acepción más estricta, el término "finiquito" debe quedar reservado a aquellos documentos que tienen su origen en una declaración extintiva de las partes..." . (García Rubio, María Amparo, "El Recibo de Finiquito y sus Garantías Legales" . Editorial " tirant lo blanch", Valencia, España, 1995)." Votos 179-99 y 825-2000

"III.- En lo referente al fondo del asunto, es de primordial importancia definir los alcances del finiquito firmado por el accionante, en relación con la posibilidad de transacción y de la consecuente falta de derecho. Sobre este instituto la Sala ha dicho: "La transacción como figura del derecho civil supone concesiones recíprocas con el objeto de procurar un ajuste, concordia o avenencia, a fin de evitar un pleito o poner término al que ya había comenzado. Y algunas legislaciones la definen como un contrato "por el cual los contratantes renunciando cada uno, a parte de sus pretensiones o haciéndose concesiones recíprocas, dan término a un pleito ya comenzado o previenen una litis que puede surgir" (artículo 1764 del Código Civil Italiano). En la materia, que se nutre del Derecho Civil en el tratamiento de esta institución, se reconoce la transacción,

permitiendo a patronos y a trabajadores recurrir a ella para determinar sus controversias, pero salvaguardando los derechos de éstos que constituyen beneficios irrenunciables que se declaran de orden público". (Sala Segunda de la Corte N° 90 de las 14:50 horas del 28 de agosto de 1981). Sin duda, debe tenerse presente que los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política, establecen la irrenunciabilidad de aquellos derechos expresamente reconocidos por la ley al trabajador y que, por esa razón, no son litigiosos, por ejemplo: las vacaciones y el aguinaldo. Sin embargo, esas normas no eliminan la posibilidad de transigir cuando se trata de derechos discutibles o controvertidos, como el preaviso y la cesantía, en cuyo caso no estaría violando el principio de irrenunciabilidad de derechos propios de la legislación laboral. En igual sentido, se ha pronunciado el distinguido laboralista nacional, don Abel Castro Hidalgo, al expresar: "A mi juicio para determinar si la transacción se ajusta a las leyes de trabajo debe procederse con el mismo criterio que a (sic) de adoptar el Juez cuando se trata de darle la aprobación a un arreglo al que por vía de conciliación hayan llegado ante él las partes. Es decir, debe tomar en cuenta si los derechos sobre los cuales recae la transacción son dudosos o por el contrario indubitados, pues en este último caso no cabría la renuncia que el trabajador pretenda hacer de tales derechos" (La Conciliación y la Transacción en el Derecho de Trabajo, Revista Temas Sociales, N° 26, Mayo-Agosto de 1964, Año XI, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, San José, p. 8). Voto 151-90 de las 15:00 de 05 de octubre de 1990.

Las citas expuestas coinciden en que el finiquito en materia laboral solamente es posible cuando no implica una renuncia a los derechos laborales y se trate de la finalización de la relación, esto por cuanto el artículo 11 del Código de Trabajo claramente establece que "serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan".

En el caso de consulta, se omite pronunciamiento sobre la legalidad del mismo en virtud de no contar con todos los elementos necesarios para hacerlo, amén de que este tipo de criterios requiere conocer el punto de vista de la contraparte, tarea que por competencias corresponde más a un juez de trabajo que a esta Asesoría.

Si existió la firma de los finiquitos bajo presión o protesta, desde el punto de vista legal debe existir una impugnación judicial del acto demostrando en esa instancia la coacción que ejerció la empresa; o haber dejado en el documento constancia de la protesta.. Además de ello, es importante destacar

que el finiquito versó sobre un elemento de la relación laboral que es un derecho indisponible como lo es el salario, y el punto medular es verificar, si por el hecho de haberles establecido un salario base tomando como parámetro los salarios de la Autoridad Presupuestaria, vieron sus intereses afectados y por ende una violación a los derechos ya adquiridos.

Es importante indicar que aunque esta figura no se encuentra contemplada en el Código de Trabajo, la doctrina y jurisprudencia laboral, han regulado lo referente a los cambios en las condiciones de los trabajadores, bajo lo que se denomina IUS VARIANDI, entendido éste como el poder de dirección del patrono, en sentido técnico o administrativo y a veces disciplinario, que lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador un cambio en la jornada, una disminución de su salario o jerarquía, una modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.²

En el caso que el finiquito firmado contenga renunciaciones a derechos indiscutibles como lo es el salario, el mismo no tiene validez jurídica por ser un derecho irrenunciable, sin embargo, si se trata de aspectos técnicos sobre la determinación de unos rubros o de ciertos cálculos, tendría que hacerse un examen exhaustivo del asunto, que como dijimos líneas atrás, corresponderá a los Tribunales de Trabajo.

b) ¿Se pierden los derechos laborales con la firma del finiquito?

De acuerdo a los artículos 602 y 607 del Código de Trabajo recientemente reformados³ y a la Jurisprudencia de nuestros Tribunales, los derechos para reclamar las sumas que un patrono pueda adeudar a un trabajador no prescriben, mientras se mantenga vigente la relación laboral y una vez concluida, tendrá un lapso de un año para presentar los reclamos correspondientes en la vía judicial, donde podrá acudir de forma gratuita, sin necesidad de representación de un profesional en derecho y podrá presentar su denuncia de forma verbal o escrita. En este sentido, los auditores tienen hasta un año, luego de finalizada la relación laboral o lo pueden hacer durante este todo el tiempo que dure la relación laboral, para exigir el pago de las

² Al respecto ver, entre otras, Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

³ Reforma publicada en La Gaceta #132 del 10 de julio del 2006.

diferencias en la vía judicial laboral, si no son aceptadas sus peticiones en la vía administrativa.

Es importante destacar, también, que la Constitución Política en su artículo 74 estipula que los derechos laborales son irrenunciables, en ese mismo sentido el artículo 11 del Código de Trabajo califica las cláusulas de renuncia a los derechos laborales como nulas, de ahí que cualquier renuncia expresa a los mismos podría ser declarada nula por un juez de trabajo o se tendrá como no puesta. En sentido similar la referida Sala Segunda ha expuesto:

“III.- ACERCA DEL FINIQUITO:

(...) este tipo de renunciaciones generales que, demasiado comúnmente, se incluyen en los finiquitos laborales, carecen de cualquier validez y eficacia, por las razones que, claramente, expone la doctrina: “Es sabido que al término del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a cobrar ciertas cantidades de dinero que incluyen salarios, licencia, salario vacacional y eventualmente, la indemnización por despido y el sueldo anual complementario. Se habla generalmente de la liquidación, en la cual pueden figurar, incluso, algunos otros rubros. Pero el empleador suele exigir que el trabajador en el recibo en que deje constancia de haber recibido las cantidades respectivas, manifieste que no tiene nada más que reclamar por estos ni por ningún otro concepto (...). ¿caben renunciaciones en estos recibos? La respuesta es negativa, tanto que se funde la irrenunciabilidad en razones derivadas de la naturaleza de la norma como en la posible existencia de vicios del consentimiento (...). Peretti Griva enuncia varias razones para afirmar que las condiciones en que el trabajador presta su consentimiento no son las adecuadas: “En aquel momento puede perdurar todavía cierto grado de sujeción, determinado por el precedente estado continuado de temor reverencial, y sobre todo, que el subordinado, comúnmente, está menos enterado de la exacta medida de sus derechos. Además, debe tenerse presente que sucede muy a menudo en la vida cotidiana que el trabajador, después de resuelta la relación de trabajo y precisamente porque se encuentra sin ocupación y, por ende, sin la seguridad de la retribución continuada de su prestación, tiene que preocuparse de sus necesidades inmediatas y, por lo tanto, está propenso a aceptar sin discusión el pequeño capital que se le ofrece como medio para solucionar inmediatamente el problema que le apremia” (...). En rigor, tales recibos valen únicamente en cuanto reconocen el pago

de la cantidad de dinero que en ellos se registre. Pero la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida. Por tanto, tal recibo no excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió” (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), Los principios del Derecho del Trabajo, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, p.161) (...).” (la negrita no es parte del original) Voto N° 825 de las 10 horas del 13 de setiembre del 2000.

Este criterio es nuevamente expuesto por la Sala en el voto 2005-970 de las 9:00 de 25 de noviembre de 2005.

De ahí que, para dar respuesta concreta a su pregunta, los derechos laborales no se pierden, aunque haya un finiquito de por medio. No obstante, nuevamente volvemos a indicar que, la determinación de si se perdieron o no los derechos es de los Tribunales de Trabajo.

c) ¿Podría la Administración considerar una nueva negociación de la prohibición?

Esta es una pregunta que no nos es posible dar respuesta, dado que si la Administración considera o no conveniente renegociar la prohibición, es un aspecto propio, particular y una decisión interna.

d) ¿Al no pertenecer PROCOMER a la Autoridad Presupuestaria y al Servicio Civil (sic), es correcto que se haya negociado una base según finiquito de acuerdo con parámetros salariales de la Autoridad Presupuestaria?

En realidad no está prohibido que se haya tomado los salarios de la Autoridad Presupuestaria, para establecer el salario mínimo. Veamos que, ya esta Asesoría Legal había establecido, en el criterio DAJ-AE-169-03 de 29 de julio de 2003:

“La Contraloría General de la República mediante pronunciamiento C-203-97 de 21 de octubre de 1997 en cuanto a la normativa que regula la relación laboral en PROCOMER, expresó:

“(...) en este caso, el régimen de empleo de la Promotora está expresamente definido en el inciso e) del artículo 11 de la Ley N° 7638, de conformidad con las disposiciones

de los artículos 3° inciso 1° y 112 inciso 2° de la Ley General de la Administración Pública. Esto es, que el nombramiento, la remoción y el régimen de empleo de la Promotora se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo.

Además, por disponer el numeral 12 incisos a) y g) de la citada Ley N°7638, que la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica no estará sujeta a las disposiciones legales del Estatuto de Servicio Civil (Ley N°1581 de 30 de mayo de 1953 y sus reformas), así como a los Reglamentos o directrices fundados en dicha ley, PROCOMER está excluida de toda relación de empleo público, y sus trabajadores deben considerarse como trabajadores privados, cuya relación laboral se rige por el derecho común, concretamente por el Código de Trabajo, como lo dispone en forma expresa el mencionado artículo 11 inciso e) antes comentado.”

De lo transcrito se desprende que la relación laboral existente en PROCOMER se debe regir por el Derecho Laboral. Es decir, el marco jurídico definido en el Código de Trabajo, y demás leyes, decretos y reglamentos supletorios o conexos que regulen la relación entre patronos y trabajadores —como Usted muy bien lo apunta en su nota de consulta—...”

De esta manera, para establecer el salario de los auditores y en general de los trabajadores y trabajadoras de PROCOMER debe ser con fundamento en el decreto de Salarios Mínimos que emite este Ministerio según el acuerdo tomado por el Consejo de Salarios para los Trabajadores del Sector Privado o tener una categoría diferente, siempre y cuando los salarios no sean inferiores a los mínimos establecidos.

De ahí que no puede PROCOMER regirse por una escala salarial que implique un monto inferior al mínimo de Ley, o si va en detrimento de los derechos adquiridos por los trabajadores.

No obstante, vale la pena aclarar, que si lo que la Administración hizo fue utilizar la escala salarial como parámetro, para poder establecer el monto que equivale al salario base y de ahí determinar el monto correspondiente al 65 % por concepto de prohibición no puede quedarse con dichos salarios. Los salarios mínimos se deben incrementar semestralmente, salvo que los salarios estén por encima de los salarios mínimos, por lo cual, el patrono no está obligado a realizar los aumentos decretados.

De esta forma, concluimos que no es ilegal que se tomen parámetros de la Autoridad Presupuestaria, de Servicio Civil o de otra Institución estatal, pero siempre que se mantengan como parámetros y no sean inferiores a los mínimos legales para la empresa privada, pues PROCOMER no está sujeto, a relaciones de servicio, sino relaciones laborales regidas por el derecho laboral.

En relación con el tema de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función pública, N° 8422 se procede a evacuar las consultas expuestas.

- a) ¿Es legal o no, que algunos de los expedientes de los funcionarios que les corresponde prohibición se incluya que tienen incluido el 65% de la prohibición sin haber realizado estudio alguno ni haber determinado cuál es el salario base donde incluso el funcionario ha tenido que firmar?**

Nuevamente vuelve esta asesoría a indicarle que no es competente para pronunciarse sobre la ilegalidad de la forma en que se estableció el salario base y por ende la prohibición, para los puestos que expresamente están indicados en el artículo 14 de la ley de referencia.

Tal y como lo indicó la Contraloría General de la República, según se transcribió en el citado criterio DAJ-AE-169-03, la Administración debe contar con un estudio que permita establecer en el caso de los salarios únicos, los rubros que están incluidos en dicho salario.

“El artículo 34 citado es vago en su aplicación para aquellas instituciones que tienen salario global, por lo que han tenido la necesidad de consultar a la Contraloría General de la República al respecto diferentes instituciones con naturaleza jurídica similar a la de PROCOMER. En reciente dictamen N°05795 de 04 de junio de 2003, indicó:

“Dado que la norma es omisa en establecer si el porcentaje del 65% afecta a aquellos funcionarios que perciben salario único o total, esta Contraloría General considera que para la correcta aplicación del artículo, debe examinarse la estructura salarial de cada institución, a efecto de determinar si los salarios del personal de auditoría incluyen el pago de la prohibición, para ello resulta importante definir tanto el salario único, total o global, como el salario base. (...)se entiende como “salario total, único o global”, aquel que devenga el trabajador en forma completa, el que incluye el salario base, los sobresueldos, anualidades, beneficios, etc., en sí mismo, o

sea que el salario que se percibe en esas condiciones lleva implícito los sobre sueldos que se reconocen en el sector público. (...) el “salario base” constituye un monto asignado a cada categoría de puesto u oficio. En el sector público es conocido que este salario se reajusta de acuerdo con los aumentos que se generen por costo de vida, y que además se complementa con otro rubros salariales tales como anualidades, méritos carrera profesional, prohibición y otros; sin embargo, algunas instituciones públicas han optado por establecer las asignaciones salariales mensuales para cada puesto sin que se manifieste en forma explícita la existencia de los citados beneficios salariales. (...) Es por ello que la compensación que estipula el mencionado numeral, sea el 65% como compensación por las prohibiciones, se debe calcular sobre el salario base y no sobre el salario total, único o global. Es así como aquellos funcionarios que reciban salario total, global o único, tal y como lo señala el Instituto consultante, no podrán recibir sobre el monto del salario mencionado, la compensación que señala la ley, pues se establece como parámetro para su aplicación el salario base y no el salario total, global o único.”

Del anterior pronunciamiento se desprende que la aplicación del 65% dispuesto en la norma señalada va a depender de la metodología que aplicó la organización para fijar la base del salario básico y salario total, con el fin de determinar si en este monto se considero (sic) la prohibición y el monto aplicado, para cumplir con el precepto o ajustar la diferencia porcentual para alcanzar el 65% indicado en la ley.”

De esta forma, una vez más afirmamos, que se tendría que analizar el caso concreto, para ver en sede administrativa cómo fue que se determinaron los salarios base sobre los cuales pagar el monto de compensación por prohibición, y ello es una tarea ajena para nuestra asesoría.

b) ¿Cuánto tiempo tiene la Administración en aplicar una ley aunque den como argumento que está en consulta?

Sobre este tema, debemos indicarle que la aplicación propiamente de esta ley no es de competencia nuestra, en cuanto a la materia laboral propiamente dicha. No obstante procedemos a transcribirle parcialmente lo que ha señalado la Procuraduría General de la República al respecto.

“A.- A partir de que momento se debe reconocer el beneficio del artículo 15 de la Ley n.º 8422 [Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública] a favor de la directora administrativa y el titular de la proveeduría.

(...)la interrogantes (sic) que debemos plantearnos en relación con el numeral 14 [Prohibición para ejercer profesiones liberales] de la Ley n.º 8422, es si estamos frente a un precepto de aplicación automática o, por el contrario, ante un precepto que, para su aplicación, requiere de la precisión de la norma reglamentaria, dado de que hay un aspecto técnico de por medio que debe ser puntualizado por esta última. La respuesta que da la Contraloría General de la República a esta interrogante, en el oficio n.º 16090 de 14 de diciembre del 2004 (DAGJ-3421-2004), es que la disposición analizada por sí misma no resulta de aplicación inmediata, de ahí que era necesario esperar las herramientas que habrían de proporcionar las normas reglamentarias en punto a la adaptación a las distintas nomenclaturas existentes en las diversas instituciones.

En efecto, en el numeral 27 del Reglamento a la Ley n.º 8422, Decreto Ejecutivo n.º 32333 de 12 de abril del 2005, se señala que la prohibición del numeral 14 de la citada ley (...)y la correspondiente compensación económica, regirán a partir de la entrada en vigencia el Reglamento, y no a partir de la vigencia de la Ley n.º 8422.

Por último, es importante tener presente, en este análisis, que en la norma transitoria se dispone que, tanto la prohibición como la compensación, rigen a partir de la vigencia del Reglamento, lo cual significa, que antes de tal acontecimiento los funcionarios públicos que ocupan los puestos supra mencionados, no estaban cubiertos por la prohibición del numeral 14 de la Ley n.º 8422 por lo que no se les puede reconocer la compensación económica entre el lapso que va desde la vigencia de la Ley y la entra en vigor de su Reglamento, pues la compensación económica tiene como condición el estar cubierto por la prohibición. Si no fuera así, estaríamos frente una especie de enriquecimiento sin causa, ya que el funcionario público estaría recibiendo una compensación económica sin que haya mediado de su parte ninguna contraprestación a favor de la Administración Pública.” (Las notas entre paréntesis cuadrados son agregadas por las suscritas.)

Así las cosas, siendo que para la aplicación del artículo 14 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422, según los criterios transcritos, era necesaria la emisión del reglamento a tal ley, y siendo que tal reglamento rige desde la fecha de su publicación, a saber, desde el 29 de abril de 2005, entonces es a partir de tal fecha que deberán comenzar a pagar la compensación por prohibición, aunque la Administración haya estado en consultas, debería aplicar el pago en forma retroactiva.

c) ¿Qué implicaciones legales tiene la disposición de una ley donde da derechos a los trabajadores y los mismos la quieren dejar sin efecto para evitar posibles problemas con el patrono?

Sobre este aspecto, como ya indicamos anteriormente, no es válida ninguna cláusula en que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales, toda vez que así lo establecen tanto el artículo 11 del Código de Trabajo como el 74 de la Constitución Política. De ahí que, la Administración podría ser demandada si los trabajadores que están en ciertos cargos, que se enumeran el artículo 14 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito, no han recibido el pago de compensación por prohibición. Esta materia ya fue desarrollada líneas atrás; además, la Ley de Enriquecimiento Ilícito, es una norma de aplicación general que debe ser cumplida por todos aquellos a quienes taxativamente se señalan allí, so pena de incurrir en responsabilidades establecidas de igual forma dentro de esa misma normativa.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe

PGC/ibv/pcv.-
Ampo 24 G.-