

---

---

DAJ-AE-048-11  
4 de febrero de 2011

Señora  
Lizeth Sanabria Gutiérrez  
COOPEJAP R. L.  
Presente

Estimada señora:

Atendemos la nota recibida en esta Dirección, en ella manifiesta que, a raíz de un permiso sin goce de salario durante un año que solicitó uno de los trabajadores de la empresa que usted representa, se dividieron las funciones del mismo entre otros trabajadores a los cuales se les dio un reconocimiento monetario, sin embargo, dicho reconocimiento no se agregó al salario base del trabajador, no se le dedujo el 9% de las cargas sociales ni se le aplicó ningún aumento de ley durante los últimos dos semestres.

Concretamente consulta lo siguiente:

- “a) Debe agregarse al salario el reconocimiento monetario por tener cada colaborador recargo de funciones..*
- b) Es correcto rebajar el 9% porque aunque el reconocimiento monetario no este (sic) reflejado en el salario, si (sic) continuamente mes a mes se ha reportado a la C.C.S.S.*
- c) Es correcto no aplicar el aumento de ley.”*

### **Recargo de funciones**

Sobre el particular le indicamos, que nuestra legislación laboral es omisa respecto al tema del recargo de funciones. No obstante, el artículo 71 del Código de Trabajo contempla, dentro de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a los trabajadores, desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo, lo que implica que el trabajador está obligado a realizar las funciones que se le indiquen dentro de sus condiciones y facultades.

Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, recargo es “*segunda carga o mayor carga*”<sup>1</sup>, o sea una mayor carga para el trabajador, en cuanto a sus obligaciones, funciones y designaciones, pero permaneciendo en el mismo puesto. Es así como acontece una

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario de Derecho Usual”. Tomo III, Ediciones Arayú, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina, pagina 328.

---

---

ficción laboral en cuanto un mismo trabajador que ocupa dos puestos en forma temporal e interpersonal, pero sin desplazamiento de categoría; donde un trabajador es contratado para un puesto en particular y se le recargan (sobrecargan) las funciones, pero en realidad realiza las funciones para las que fue contratado y además las que se le encarguen.

Ahora bien, en virtud de la omisión de nuestra legislación sobre la materia, muchas empresas han optado por introducir en los Reglamentos Internos de Trabajo, disposiciones relacionadas con ese tema, respondiendo a una directriz de esta Dirección, en el sentido de que cuando se acuerde recargo total de funciones –se le asignan tareas distintas para las que fue contratado- **el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste fuere mayor**; pero el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono<sup>2</sup>.

Cuando se habla de recargo de funciones, se hace necesario también analizar otro concepto que viene ligado al cambio de funciones, como facultad que tiene el patrono para modificar el contrato de trabajo y sus limitaciones, en otras palabras nos estamos refiriendo a lo que en doctrina se conoce como IUS VARIANDI.

Según lo ha expresado la doctrina, se admite que *“el empleador tiene la facultad de modificar, unilateralmente las condiciones de la prestación de servicio, siempre que no se trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador un daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional.”*<sup>3</sup> (el destacado no es del original)

Existen situaciones, dentro de la relación laboral, que indudablemente no pueden ser previstas por el patrono a la hora de suscribir el contrato de trabajo, y si tomamos en consideración que dichas modificaciones no alteran en nada la calificación del trabajador (profesional, técnico, etc.) y no le causan un perjuicio (sobre todo en el aspecto salarial y de jornadas) son admisibles, **en el tanto sean transitorias**.

En cuanto al recargo de funciones, bajo la perspectiva del IUS VARIANDI como facultad patronal, y cuando necesidades imperiosas de la empresa así lo exijan, todo trabajador podrá ser requerido por sus superiores para realizar, en forma temporal, labores diferentes a las pactadas en el contrato de trabajo, siempre que esta sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género y para la cual esté acreditado, **siempre y cuando, por su carácter temporal, no exceda de un mes**.

---

<sup>2</sup> En ese sentido el artículo 20 del Código de Trabajo expresa: *“Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono.”*

<sup>3</sup> DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. (Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma. 1977), p.323.

---

En caso contrario, decimos que, si el recargo excede de un mes y el trabajador no presenta reclamo alguno, se tiene como incorporado al contrato de trabajo, como una condición ya permanente, de manera que una nueva modificación en este sentido, podría ser rechazada por el trabajador, si le afecta sus intereses (disminución de salario). Es importante agregar que, a pesar de que el recargo de funciones en su empresa se dio con carácter temporal, ya se tiene como **incorporado al contrato de trabajo**, en virtud de la permanencia durante un año, es decir, que estos trabajadores, si no presentaron el reclamo, una vez pasado el mes del recargo ocupado, su contrato se modificó automáticamente, incorporando a esos puestos las nuevas funciones, sumadas a las anteriores. Esto implica a su vez que el nuevo salario también fue incorporado al contrato de trabajo.

Respondiendo concretamente a su primera pregunta, sí debe efectuarse un “*reconocimiento monetario*” al trabajador por el recargo de funciones, y efectivamente, este reconocimiento debe agregarse al salario del trabajador, o sea, **el trabajador debe recibir un aumento de sueldo por el aumento de sus funciones, con base en el puesto de mayor salario**

#### **Aplicación del rebajo por concepto de cargas sociales**

En cuanto a su duda a cerca si debe o no rebajar el porcentaje correspondiente a cargas sociales a dicho reconocimiento monetario, debemos indicarle que, de conformidad con el artículo 62 del Reglamento de Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, al referirse a la contribución a este seguro indica que: “...*La deducción debe practicarse tanto sobre el monto ordinario del salario como sobre las retribuciones extraordinarias o especiales incluido el salario en especie*”. Por tal razón, siendo el salario normal más el reconocimiento por el recargo un solo salario, este monto es el que debe reportarse a la C.C.S.S. y sobre el mismo aplicar la deducción correspondiente a los rebajos de cargas sociales, esto a fin de garantizar al trabajador, una pensión justa cuando llegue el momento de su retiro.

#### **Aumentos salariales “de ley”**

Respecto al tema de los aumentos salariales debemos recordar que el patrono se encuentra obligado a retribuir los servicios prestados por sus trabajadores de acuerdo con los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios Mínimos vigente, salarios que son fijados y ajustados semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios.

Por ende, cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por ley, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos. Es decir, que el patrono solo estaría obligado a aumentar los salarios, si estuvieren por debajo del mínimo legal, para equipararlo con el nuevo mínimo.

---

---

Quedan a salvo, los casos en que el patrono voluntariamente **haya venido reconociendo** los aumentos, aunque éstos eventualmente superen los mínimos vigentes, por cuanto la costumbre reiterada establece una condición más beneficiosa, que supone una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador.

Así las cosas, ante su consulta de si es correcto aplicar el aumento de ley a este reconocimiento, le reiteramos que, el aumento semestral debe aplicarse sobre el salario del trabajador, si este salario se ha visto incrementado por un recargo de funciones, sobre este nuevo salario debe aplicarse el aumento, en el entendido de que este aumento es obligatorio si el salario del trabajador a penas es ajustado al mínimo legal.

Ahora bien, del texto de su nota se deduce que la empresa que usted representa acostumbra aumentar los salarios semestralmente: “...3. *No se le aplico (sic) ningún aumento de ley en los últimos 2 semestres...*”, entonces, aunque los salarios que paga su empresa estuvieran por encima de los mínimos legales, si la misma tiene la costumbre de aumentarlos semestralmente, debe seguirlo haciendo, por lo que los trabajadores afectados con este recargo de funciones tienen derecho a recibir los aumentos de ley no efectuados durante esos dos semestres, así como los montos dejados de percibir por concepto de aguinaldo, cálculo de salario de vacaciones, etc., es decir, cualquier dinero que se les haya pagado utilizando como salario base para el cálculo un salario erróneo por la no aplicación de los aumentos anuales.

Atentamente,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**Jefe a.i.**

SBG/lsr  
Ampo 9 F)