

DAJ-AE-109-2010
19 de mayo de 2010

Señor
Antonio Vega Brenes
Correo electrónico: leshehmx@.sa.cr
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta que data 9 de marzo del 2010, mediante la cual requiere nuestro criterio jurídico sobre la situación laboral que Infra detalla:

- Que labora desde hace treinta y cinco años para la Caja Costarricense de Seguro Social, en el Hospital México en el puesto de Técnico en Salud II, en el laboratorio especializado de hematología.
- Que en 1995 la administración activa justificó que se desempeñara en el puesto Técnico en Ciencias Médicas 5 (Diplomado), y afirma fue nombrado en diferentes puesto de sus compañeros
- Que cuando el compañero Roubier Rojas Barahona, se trasladó al Cendeiss con un ascenso interino como profesional 3, fue nombrado en forma interina en el puesto de dicho señor.
- Que el primer nombramiento interino fue hasta el 31 de diciembre del 2007, no obstante a mediados del mes de diciembre del 2007, el nuevo Director junto al Departamento de Recursos Humanos le negaron el nombramiento en dicha plaza.
- Que por acuerdo entre jefatura y su persona, continuó realizando las mismas funciones (sin el ascenso requerido) hasta que se resolviera la situación comentada.
- Que ha transcurrido mucho tiempo, está próximo a pensionarse y no se ha resuelto la situación comentada. Afirma haber sufrido daño económico por cuanto sigue desempeñando el puesto de "Diplomado" sin recibir "ni gracias".

En la evacuación de la presente consulta, es necesario citar el tema: “*Recargo de Funciones*”, cuya definición es la siguiente:

“Asumir temporalmente funciones de un puesto de mayor nivel salarial, adicionales a las labores propias del puesto permanente del servidor.”¹

El término anterior, también ha sido definido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en votos como los siguientes: No. 381-2002 de las 10:10 horas del 31 de julio del 2002, No. 965-2004 de las 10:25 horas del 10 de noviembre del 2004, y No. 903-2005 de las 8:30 horas del 4 de noviembre del 2005; de los cuales se infiere lo siguiente:

“RECARGO DE FUNCIONES. DEFINICIÓN. *La figura del “recargo de funciones” se caracteriza por ser temporal, sea por períodos cortos, pues se trata de asumir provisionalmente funciones de un puesto de mayor categoría, en forma adicional a las labores propias del servidor regular (...).”*

De los textos supra transcritos se desprende, que “*Recargo de Funciones*” es una ficción laboral por cuanto un mismo trabajador 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 las funciones, recibiendo la misma remuneración.²

Sobre este tema nuestra Legislación Laboral es omisa, no obstante, el artículo 71 del Código de Trabajo contempla, dentro de las obligaciones que le 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 la labor que se le indica dentro de sus condiciones y facultades.

En virtud de la omisión precedente, es que muchas empresas han optado por introducir en los Reglamentos Interiores de Trabajo, disposiciones relacionadas con este tema, respondiendo a una directriz de esta Dirección, en el sentido de que cuando se acuerde recargo total

¹ Saborio & Coto. Abogados de C.R. desde 1983. Página www.cespedu.com/decretos/28692-H24-Mayo2000.htm. 06 de diciembre de 2005.

² Sobre “*Recargo de Funciones*” se puede ver la resolución No. 2001-00425, de las 10:10 horas de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

de funciones, el trabajador posea el derecho de recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste es mayor; pero el trabajador no está obligado a desarrollar más trabajo del 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 dedica el patrono³.

Estos recargos de funciones no deben ser ilimitados, pues si no se sujetan a un tiempo perfectamente determinado, modifican los contratos de trabajo en beneficio del trabajador, lo cual se fundamenta en el Principio Protector que rige en materia laboral dentro del cual se encuentra la Regla de la Condición más Beneficiosa, que supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que le sea más favorable al trabajador; de tal suerte que la modificación que se introduzca debe ser para ampliar, no para disminuir derechos de aquél, ya que resultaría inoperante⁴.

Respecto a la Regla de la Condición más Beneficiosa agregamos, que ésta puede entenderse como una norma aplicable a una situación concreta entre varias de posible aplicación; como una situación general de hecho o de derecho; y como *“una situación de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa o de derecho concedida por la ley anterior”*⁵.

Conforme a lo expuesto, y siguiendo la tendencia del Derecho Laboral en el sentido de proteger a la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, se considera que cuando a éste se le recarga el trabajo y en virtud de ello asume funciones más complejas, debe pagársele el salario del puesto de categoría superior que desempeña. Es decir, que siendo justo que un trabajador asuma más obligaciones y

³ Ver Código de Trabajo, artículo 20.

⁴Sobre estos los principios que operan en materia laboral, la Sentencia No.00574, del 6 de julio del 2005, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia señala: *“(...) Ya esta Sala ha señalado, en reiteradas ocasiones, que el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contenido de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. (...) (En el mismo sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 503, de las 9:10 horas del 16 de octubre; 513, de las 15:50 horas del 23 de octubre; 587, de las 9:30 horas del 22 de noviembre, todas del 2.002; 241, de las 9:40 horas del 28 de mayo; 292, de las 14:00 horas del 19 de junio; y, 326, de las 9:40 horas del 4 de julio, éstas del 2.003).”*

⁵ Plá Rodríguez. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Editorial Depalma. 2ª. Edición, Buenos Aires. Pág. 61.

responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

En virtud de lo anterior, el trabajador tiene derecho de ser remunerado conforme a la categoría del puesto que desempeña, y si el patrono no lo hace de esa forma, puede reclamarle su pago en cualquier momento mientras esté vigente la relación laboral, y una vez finalizada posee el plazo de un año para gestionar su cobro (incluso en la vía judicial), de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo que dispone: *“Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos”*.

De acuerdo con todo lo expuesto, esta Asesoría Jurídica concluye a pesar de no inferirse de su nota la inquietud puntual, lo siguiente:

- Que de acuerdo a su consulta usted está realizando funciones más complejas y que implican mayor grado de responsabilidad que las contratadas, por cuanto fue nombrado en el puesto de Técnico en Salud II, sin embargo realiza funciones de Técnico en Ciencias Médicas 5 (Diplomado), sin ser remunerado de esa forma, y por un período no determinado.
- Que en razón de lo anterior, su persona tiene todo el derecho de ser remunerado con el salario correspondiente al puesto Técnico en Ciencias Médicas 5 (Diplomado) supra citado. Asimismo, tiene todo el derecho de reclamar el pago de diferencias salariales por no haber sido remunerado de esa forma en años anteriores, pues pareciera que desde el 2007 las desempeña.
- Que el cobro de diferencias salariales lo puede realizar en cualquier momento mientras esté vigente la relación laboral; una vez finalizada dispone de un año para hacerlo de acuerdo con el artículo 602 del Código de Trabajo.
- Que de acuerdo al Principio Protector que opera en materia laboral, dentro del cual se encuentra la Regla de la Condición más Beneficiosa, usted

tendría derecho de continuar ocupando el cargo de Técnico en Ciencias Médicas 5 (Diplomado) citado. Lo anterior por cuanto, ese puesto le beneficia más, lo ha ocupado aparentemente desde el 2007 (de manera que no ha sido temporal), y además es una situación conocida por las autoridades de la institución; lo que implica que se tenga como un beneficio incorporado al contrato de trabajo.

No obstante lo expuesto, queremos hacer la advertencia que, por ser la Caja Costarricense de Seguro Social una institución estatal, cuenta con normativa especial, de la cual podría derivar una aplicación diferente a la expuesta.

En este sentido le aclaramos que esta Asesoría Jurídica de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

En razón de ello le recomendamos elevar consulta a la Dirección Jurídica de esa entidad quien es la competente para evacuarla. Y en el dado caso que esa dependencia tenga dudas de cómo resolverlo, podría incoar consulta ante la Procuraduría General de la República, por ser éste el Órgano competente para evacuar las consultas referidas por las entidades públicas, mediante pronunciamientos que resultan vinculantes y de acatamiento obligatorio, a diferencia de los nuestros.

De usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE A.I.

VMC/lsr
Ampo 20 e)