

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

**Tema:** REASIGNACIÓN Y RECALIFICACIÓN DE PUESTOS

### RESUMEN:

A continuación la principal normativa y resoluciones judiciales sobre el tema de reasignación y recalificación de puestos

## Índice de contenido

<b>1</b>	<b>NORMATIVA</b> .....	<b>2</b>
	Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público.....	2
	Ley de tránsito por vías públicas y terrestres.....	2
	Estatuto de Servicio Civil.....	3
	Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.....	3
<b>2</b>	<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	<b>10</b>
	Imposibilidad de modificar ubicación salarial mediante revaloración de puesto en sede judicial.....	10
	Reasignación de puesto: Caso en que la improcedencia por falta de requisitos no justifica el quebranto del principio de igualdad salarial.....	23
	Reasignación de puesto: concepto, autoridad competente y procedimiento aplicable.....	31
	Reasignación de puesto: improcedente por falta de requisitos en aplicación del principio de legalidad.....	40

## **1 NORMATIVA**

### **Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público<sup>1</sup>**

#### Artículo 3.-

Será objeto de negociación en su ámbito respectivo, las siguientes materias:

e) La elaboración interna de manuales descriptivos de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales de la Autoridad Presupuestaria, las normas del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento u otras normas estatutarias. Es entendido que cualquier acuerdo tomado en este campo, que no contravenga expresamente lo dispuesto por las directrices generales de la mencionada Autoridad o las disposiciones de dicha normativa, no podrá ser en ningún caso objetada por indicada Autoridad.

### **Ley de tránsito por vías públicas y terrestres<sup>2</sup>**

#### Transitorio VI.-

Hasta tanto la Corte Suprema de Justicia no ponga en funcionamiento las alcaldías de tránsito creadas por esta Ley, sus funciones serán ejercidas, en todo el país, por las alcaldías de faltas y contravenciones y en los lugares en donde no existan, por las alcaldías mixtas.

En los lugares en que haya dos o más alcaldías de faltas y contravenciones, la Corte queda facultada para convertir algunas de ellas en alcaldías de tránsito, para efectuar las recalificaciones de oficinas y de puestos y para hacer los traslados de personal que sea necesario; el personal conservará sus derechos adquiridos.

### **Estatuto de Servicio Civil<sup>3</sup>**

Artículo 89.-

El Departamento de Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil calificará las ofertas de servicio, en las fechas que estimare convenientes para mantener actualizado el registro de elegibles, conforme a las bases y promedios establecidos por el Jurado; además, elaborará las listas de candidatos en orden ascendente, sin las preferencias comprendidas en el artículo 23 de esta ley. A juicio de esta Oficina, podrá concederse hasta un máximo de 4 puntos de preferencia, según los años servidos en zonas incómodas, insalubres o de difícil acceso. En este caso, habrán de aportarse las certificaciones respectivas. El Director General, mediante resolución, hará la declaratoria de candidatos elegibles y ordenará su inclusión en el respectivo; posteriormente se informará a los postulados el resultado de su calificación.

El Departamento de Selección de Personal, en cada caso, fijará la duración del "Registro de Elegibles", siempre que no se hayan modificado las bases o promedios ponderados: en caso contrario, procederá una recalificación de los candidatos elegibles a esa fecha. Sin embargo, la elegibilidad para un puesto no prescribirá antes de finalizar el curso lectivo para el cual se tramitó el concurso.

### **Reglamento al Estatuto de Servicio Civil<sup>4</sup>**

Artículo 105.-

Para todos los efectos se entenderá por:

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

a) **Asignación:** Acto mediante el cual se ubica un puesto en la clase correspondiente dentro de la estructura ocupacional del Régimen de Servicio Civil, ya sea porque antes estuviere excluido de dicho Régimen, o que, perteneciendo a éste, por cualquier razón no hubiere sido ubicado dentro de la estructura mencionada;

b) **Reasignación:** Cambio que se opera en la clasificación de un puesto con motivo de variación sustancial y permanente en sus tareas y responsabilidades;

c) **Reestructuración:** Cambio que afecta a puestos o clases al variarse la estructura ocupacional de una serie, o la conformación de una clase y que tiene los mismos efectos de una reasignación, excepto en que corresponde al inciso a) del Artículo 111 de este Reglamento.

(Así reformado por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 24816 de 5 de diciembre de 1995).

d) **Reclasificación:** Acto mediante el cual se rectifica la clasificación de un puesto por haber sido asignado o reasignado erróneamente.

e) **Manual Institucional:** Es el Manual General de Clasificación de Clases de Puestos Específicos de la institución, en el cual se ordenan las diversas operaciones, constituyentes de los procesos de trabajo en que participan los diferentes puestos de trabajo de la Organización.

f) **Manual de Clases Anchas:** Conjunto de Clases Anchas definidas por las operaciones que se identifican en los diferentes procesos de trabajo en que se involucran los puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil.

Estas clases por lo general tienen grupo de especialidad según la actividad de que se trate. Se utilizarán para clasificar los puestos del Régimen en las Organizaciones que no cuenten con un Manual Institucional y además, estas clases servirán de referencia para comparar y homologar clases de Manuales Institucionales, así como para determinar su nivel salarial.

g) **Clase Angosta:** Conjunto de puestos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada puesto comprendido en la clase; que se exija a quienes hayan

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

de ocuparlos los mismos requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia y otros; que pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares. Las clases angostas de puestos se agruparán en series de clases determinadas por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

h) Clase Ancha: Conjunto de clases angostas lo suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases angostas comprendidas en la clase ancha, que se exija a quienes hayan de ocupar puestos así clasificados, un nivel similar o equivalente de requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, que puedan usarse exámenes o pruebas de aptitud similares para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo equivalentes.

Las clases anchas de puestos se agruparán en series de clases determinadas por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

i) Clase Genérica: Conjunto de clases, tanto anchas como angostas, lo suficientemente similares con respecto al nivel organizacional, importancia relativa, característica genérica del proceso a desarrollar, deberes y responsabilidades, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases comprendidas en la clase genérica; que se puedan determinar requisitos genéricos a quienes hayan de ocuparlos, que sirvan de orientación para las clases anchas o angostas y que puedan usarse exámenes o pruebas de aptitud generales para escoger a los nuevos empleados.

Las clases genéricas se agruparán en estratos, determinados previamente por las características específicas de los procesos de trabajo a desarrollar, importancia relativa, responsabilidad y otros factores análogos.

j) Estrato: División organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales, factores generales de clasificación y clases genéricas.

Artículo 110.-

Cuando el jerarca o jefe autorizado estime que en un puesto se han dado cambios sustanciales y permanentes en sus tareas, actividades y responsabilidades, como consecuencia de modificaciones en los objetivos y/o procesos de trabajo, que impliquen la obtención de productos o servicios más eficientes, salvo casos de excepción a juicio de la instancia competente podrán gestionar ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva, el trámite de la reasignación del puesto, o el estudio de clasificación que corresponda. Dicha Oficina ejecutará los estudios respectivos considerando para tal efecto los objetivos, estructura organizacional avalada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), estructura ocupacional, funcionamiento, cobertura, procedimientos y otros aspectos básicos de organización que afecten la clasificación del puesto y que obedezcan a un ordenamiento racional necesario para el buen cumplimiento de los objetivos de la dependencia, por lo que las Oficinas de Recursos Humanos deberán conocer la citada información, así como controlar su constante actualización, de conformidad con los cambios y modificaciones que al respecto se suceda.

De igual manera podrá proceder el servidor interesado titular del puesto, cuando compruebe que el jerarca o jefe autorizado no avala el trámite de la reasignación de su puesto.

En los casos en que en alguna institución, o dependencia de ésta, se esté efectuando una reorganización aprobada según los términos del artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil; o como producto de aquella un estudio integral de puestos, no procederá el trámite de solicitudes de reasignación ni de pedimentos de personal.

Artículo 111.-

En los casos previstos en los artículos 109 y 110 precedentes, la reasignación se resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a. Los cambios operados en las tareas, actividades y responsabilidades que conforman los puestos, producto de las modificaciones en los objetivos y o procesos de trabajo de las

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

unidades donde se ubican, tienen que haberse consolidado debidamente y por ello, debe mediar entre el inicio de dichos cambios y la presentación de la solicitud de reasignación o el estudio de oficio que hace la Oficina de Recursos Humanos, un período no menor de seis meses.

b.La Oficina de Recursos Humanos enviará al servidor titular del puesto o al Jerarca o Jefe autorizado, en caso de plazas vacantes, una copia del resultado del estudio, para que, dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, el titular del puesto pueda solicitar la revocatoria, presentando las consideraciones y objeciones que fundamenten el reclamo, las cuales serán resueltas en primera instancia, por la Oficina de Recursos Humanos, la cual determinará la procedencia de lo planteado. Si el resultado de la solicitud de revocatoria no satisface las expectativas del interesado, éste podrá, en segunda instancia, dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la segunda comunicación, apelar ante el Director General de Servicio Civil, quien resolverá en definitiva, agotando la vía administrativa.

Transcurrido el primer plazo señalado, sin que se hayan presentado objeciones por escrito, se emitirá la resolución que corresponda.

c.La reasignación sólo podrá efectuarse si se cumplen los requisitos técnicos señalados en el artículo anterior y el servidor titular del puesto reúne los requisitos que para la clase recomendada señala el Manual respectivo, salvo casos de excepción contemplados en la normativa que para tal efecto dicte la Dirección General.

d.Si el puesto estuviere ocupado y la reasignación resultare de una clase de inferior categoría a la de la original, los efectos de la misma automáticamente quedarán en suspenso hasta por un período de seis meses, mientras tanto el servidor continuará en el desempeño de sus actividades y en dicho período podrá ser trasladado a otro puesto de igual clase a la del puesto que venía desempeñando antes de producirse la reasignación; o bien ser promovido a otro puesto si reuniere requisitos para ocuparlo. Si la ubicación del servidor no fuere posible dentro del lapso señalado y éste no aceptare la reasignación descendente, éste cesará en sus funciones y se procederá al pago de la indemnización indicada en el Artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil. En el caso de que el servidor acepte la reasignación tendrá

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

derecho a una indemnización correspondiente a un mes por cada año de servicios al Estado, y que será proporcional al monto de la reducción que tenga su salario.

Artículo 112.- Los servidores cubiertos por el Régimen de Servicio Civil podrán ser trasladados con carácter transitorio a desempeñar otros cargos como consecuencia de las siguientes situaciones:

a. Para desempeñarse en otras Instituciones del Estado o asignados como personal de contraparte en Convenios Institucionales o Internacionales debidamente formalizados;

b. Por designación de la Administración superior para que ejerza la dirección y/o desarrollo de un proyecto, programa o proceso institucional significativamente importante, siempre y cuando no existe el recurso previamente designado para atender esas necesidades y funciones.

En ambos casos, los servidores continuarán disfrutando de los beneficios y deberes que les confieren el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, incluso a la reasignación temporal de su plaza cuando las nuevas funciones así lo ameritan y cuando el citado movimiento sea necesario por un plazo igual o mayor a seis meses.

Las reasignaciones surgidas producto de lo anterior serán consideradas provisionales, de modo que finalizadas las causas que lo motivaron, volverá a tener la clasificación y valoración original, sin que ello de lugar a reclamaciones ni indemnizaciones en contra de la Institución o del Estado.

El aumento en los salarios que tales circunstancias originen, puede ser cubierto tanto por la institución a que pertenece el servidor como por la institución que se beneficie de sus servicios. Todo lo anterior estará sujeto a la disponibilidad de los créditos presupuestarios.

Artículo 113.-

Al ocurrir la reasignación o reclasificación de un puesto, se procederá de acuerdo con las siguientes reglas:



---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

a) Si está vacante, podrá llenarse mediante cualesquiera de los movimientos a que se refiere el Capítulo VI de este Reglamento.

b) Si el puesto estuviere ocupado por un servidor regular y éste, a juicio de la Dirección General, reúne los requisitos de la nueva clase o si su caso ha sido determinado dentro de la salvedad contemplada en el inciso b) del artículo 111, tendrá derecho a permanecer en dicho puesto.

Artículo 117.-

Para efectos del pago de salario, toda reasignación de puestos regirá a partir del primer día del siguiente mes calendario de conformidad con la fecha indicada en la resolución que dicte la Dirección General; y con sujeción a las disposiciones de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en cuanto a la disponibilidad de contenido presupuestario. En los casos de reclasificación los efectos salariales regirán bajo las mismas condiciones del acto de clasificación rectificado.

Artículo 118.-

Los jefes de las unidades o dependencias en donde ocurran cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos debe informar de ellos al jerarca o jefe autorizado de la institución, para que decida si deben consolidarse o volver al estado original dichas tareas y responsabilidades.

Si se determina su consolidación, se debe comunicar a la oficina de recursos humanos para que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento.

## **2 JURISPRUDENCIA**

### **Imposibilidad de modificar ubicación salarial mediante revaloración de puesto en sede judicial<sup>5</sup>**

Res: 2003-00012

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del veinticuatro de enero del dos mil tres.

Proceso ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo de Cartago, por EDWIN ROMELIO CAMACHO ZÚÑIGA, divorciado y vecino de Cartago, contra el COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO representado por el decano Álvaro Román Morales, casado, máster en administración tecnológica y vecino de San José. Ambos mayores.

Resultando:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha treinta de agosto del dos mil uno, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al accionado, a lo siguiente: <sup>2</sup> 1.- Se ordena la RECLASIFICACIÓN a PROFESIONAL 3, a partir del once de septiembre de mil novecientos noventa y seis, y consecuentemente el pago al actor en juicio de las diferencias salariales dejadas de percibir, con inclusión de todos los incrementos ordinarios y extraordinarios que rigen desde esa fecha. 2.- Pago de la totalidad de las cuotas obrero-patronales que se dejaron de pagar sobre el total de la diferencia de salarios que corren desde el once de septiembre de mil novecientos noventa y seis. 3.- Pago de la totalidad de compensación de aguinaldo, salario escolar y cesantía proporcionales y cualquier otro beneficio adicional que deje de percibir. 4.- Que sobre la totalidad de las sumas que resultaran a mi favor, se condene a la entidad demandada al pago de los intereses legales que corren desde el once de septiembre de mil novecientos noventa y seis. 5.- Pago de ambas costas de esta acción, en el máximo de tarifa total, sea un veinticinco por ciento del total de la condenatoria.

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

2.- El representante de la demandada, contesto la acción en los términos que indica en el memorial de fecha dieciocho de setiembre del dos mil uno, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual y la genérica de sine actione agit.

3.- La jueza, licenciada Mariamarta Barrantes R, por sentencia de las diez horas del cuatro de diciembre del dos mil uno, dispuso: Se declara sin lugar en todos sus extremos petitorios, la demanda ORDINARIA establecida EDWIN ROMELIO CAMACHO ZÚÑIGA contra el COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO .- Se acogen las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual y la genérica de sine actione agit.- Se obliga al actor al pago de las costas personales y procesales; se fija el importe de las primeras en un quince por ciento del monto de la total absolutoria, que corresponde a un millón quinientos mil colones.- Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá exponer, en forma verbal o escrita los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículo 500 y 501 inciso c) y d); Votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16,27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda número 386, de las 14,20 horas, del 10 de diciembre de 1999) <sup>2</sup> (Circular de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, N° 79-2001).

4.- La parte actora apeló y el Tribunal de Cartago, integrado por los licenciados Marcos Duarte Gamboa, Denis Villalta Canales y Laura León Orozco, por sentencia de las ocho horas del diecisiete de junio del dos mil dos, resolvió: <sup>2</sup> Se declara que no existen defectos en los trámites de los procedimientos que causen indefensión. Se revoca, parcialmente, la sentencia apelada en cuanto a las costas y en su lugar se exime del pago de ambas costas al actor vencido; en todo lo demás se confirma la sentencia apelada de las diez horas del cuatro de diciembre del dos mil uno, en lo que han sido los agravios del recurrente.

5.- El accionante formula recurso, para ante ésta Sala, en memorial de data treinta de julio del dos mil dos, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

Redacta la Magistrada Villanueva Monge; y,

Considerando:

I.- El actor plantea recurso contra la sentencia 130, de las 8:00 horas, del 17 de Junio del 2002, dictada por el Tribunal de Trabajo de Cartago. Sostiene que se lesionó su derecho a ascenso dentro de la carrera administrativa, pues no se emitió pronunciamiento de fondo sobre su petición al respecto. Por ello y con fundamento en los errores de hecho y derecho por él señalados, solicita se revoque el fallo impugnado.

II.- ANTECEDENTES.- El señor Edwin Romelio Camacho Zuñiga ingresó a laborar al Colegio Universitario de Cartago, el primero de marzo de mil novecientos noventa y tres, en el puesto de profesional 1, Encargado de la Unidad de Desarrollo Curricular. El 17 de julio de 1996, el Consejo Directivo del Colegio, en Sesión No. 1526, aprobó el Manual Descriptivo de Cargos y el 19 de julio de ese año, se pone en conocimiento del actor las funciones que deberá ejecutar en su puesto -en carta dirigida por el Decano, visible a folio 77-. El actor comprueba a la institución que a partir del 24 de agosto de 1996 concluye sus estudios de Maestría en Ciencias de la Educación con Especialidad Profesional en la Administración Educativa, razón por la cual le fueron reconocidos ajustes en la carrera profesional y dedicación exclusiva. A partir de entonces, el señor Camacho Zuñiga presenta gestiones orientadas a la recalificación o reclasificación de su puesto. Con esa intención, en escrito de fecha 11 de setiembre de 1996, el actor justifica su solicitud en el sentido de que "se enfrenta a demandas laborales nuevas en correspondencia a su nueva dimensión profesional y académica <sup>2</sup> ( Ver folio 82); por su parte, en escrito de fecha 31 de mayo del 2001, solicita "...el ajuste y fijación del puesto, teniendo en cuenta el grado académico de este servidor ", a lo que añade su "permanencia durante mas de ocho años en el puesto, la profesionalización que me he permitido hacer del mismo, el ejercicio de cargos de mayor jerarquía y la oportunidad de poner mis conocimientos al servicio de la Institución, son elementos de una amplia carrera administrativa" (ver folio 86) . Sobre las pretensiones del actor, el Colegio Universitario de Cartago en REF.-PE 501-97 del 18 de diciembre de 1997, resuelve que no corresponde la reasignación de su puesto, por cuanto el Servicio de Personal no encuentra "una razón

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

evidente de modificaciones sustantivas e invariables en las tareas que se ejecutan actualmente en el puesto en comentario" (ver folio 116 y 117). Por su parte, en REF: DE-148-01 del 22 de junio del 2001 se le comunica que para que tenga lugar la reasignación del puesto que ocupa "debe darse un cambio o variación sustancial y permanente en las funciones del puesto y es necesario e imprescindible realizar un estudio técnico" de conformidad con lo que se establece en el capítulo IV del Decreto 28692-H, publicado el 19 de junio del 2000 en la Gaceta N°. 117 (ver folio 88). El actor solicita al Decano, -en nota con fecha 26 de junio del 2001- que se tenga por agotada la vía administrativa y, después, presenta demanda ordinaria contra el Colegio Universitario de Cartago solicitando "1-...la Reclasificación a Profesional 3, a partir del once de septiembre de mil novecientos noventa y seis, y consecuentemente el pago (...) de las diferencias salariales dejadas de percibir, con inclusión de todos los incrementos ordinarios y extraordinarios que rigen desde la fecha. 2- Pago de la totalidad de las cuotas obrero patronales que se dejaron de pagar sobre el total de la diferencia de salarios que corren desde el once de setiembre de mil novecientos noventa y seis. 3- Pago de la totalidad de compensación de aguinaldo, salario escolar y cesantía proporcionales y cualquier otro beneficio adicional que deje de percibir. 4- Que sobre la totalidad de las sumas que resultaron a mi favor, se condene a la entidad demandada al pago de los intereses legales que corren desde el once de septiembre de mil novecientos noventa y seis. 5- Pago de ambas costas de esta acción...". En sentencia número 738, de las 10:00 horas, del 4 de diciembre del año 2001, el Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Cartago declara sin lugar la demanda en todos sus extremos petitorios y condena al actor al pago de las costas personales y procesales. El actor apela y el Tribunal de Trabajo de Cartago, en voto 130, de las 8 horas, del 17 de junio del 2002 revoca la sentencia apelada únicamente en cuanto a las costas, eximiéndole del pago de éstas.

III.- En cuanto al concepto de reasignación: De conformidad con lo dispuesto por el artículo 105 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, "Para todos los efectos se entenderá por:

a) Asignación: Acto mediante el cual se ubica un puesto en la clase correspondiente dentro de la estructura ocupacional del Régimen de Servicio Civil, ya sea porque antes estuviere excluido de dicho Régimen, o que perteneciendo a éste, por cualquier razón

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

no hubiere sido ubicado dentro de la estructura mencionada;

b) Reasignación: Cambio que se opera en la clasificación de un puesto con motivo de variación sustancial y permanente en sus tareas y responsabilidades.

c) Reestructuración: Cambio que afecta a puestos o clases al variarse la estructura ocupacional de una serie o la conformación de una clase y que tiene los mismos efectos de una reasignación, excepto a lo que corresponde a los incisos a) y b) del artículo 111 de este Reglamento.

d) Reclasificación: Acto mediante el cual se rectifica la clasificación de un puesto por haber sido asignado o reasignado erróneamente."

En atención a lo anterior, cabe advertir que las múltiples gestiones emprendidas por el actor -ante el Colegio Universitario de Cartago- tendientes a conseguir la recalificación de su puesto de Asistente de Docencia Profesional 1 a Profesional 3, invocando nuevas demandas laborales a partir de la implementación del Manual Descriptivo de Cargos, así como por la nueva dimensión profesional y académica que ostenta desde la consecución del grado de Máster en Ciencias de la Educación con Especialidad Profesional en Administración Educativa, todo con fundamento en lo dispuesto por el artículo 42 inciso a) del Reglamento Interno de Trabajo del Colegio Universitario de Cartago, se estructuran de acuerdo con la conceptualización contenida en el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil dentro de la figura de la reasignación, y no como una recalificación o reclasificación del puesto, tal y como lo ha pretendido mostrar. Además, debe tenerse en cuenta que él no logra demostrar las nuevas tareas a las que se vio enfrentado -a partir de la vigencia del Manual Descriptivo de Cargos-, por lo que deja sin sustento jurídico, sus alegaciones, en el sentido de que se vio sometido a nuevas "demandas laborales". En contraposición, se puede concluir -de un estudio comparativo del material probatorio contenido en el expediente-, que el Manual Descriptivo de Cargos, adoptado por el Colegio Universitario de Cartago, introduce una nueva denominación para el puesto que ocupaba el señor Camacho Zuñiga, -desde que inició sus labores para la institución en el año de 1993-, así como una especificación de las labores encomendadas a éste desde su designación -por Concurso Público 02-93, para el puesto de Encargado de Desarrollo Curricular, Profesional 1 (ver folios 149

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

en relación con los folios 78, 79 y 116)-. En el sub-júdice, el actor debió demostrar que las funciones que desempeñaba para el Colegio Universitario de Cartago son propias y compatibles con las que se realizan en el puesto que pretende; aspecto sobre el que no aportó probanza alguna, lo que debió hacer de conformidad con el artículo 317 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, en materia laboral, por disposición del 452 del Código de Trabajo; ya que todo aquél que intente una acción u oponga una excepción, está obligado a probar los hechos en que descansa la misma. En ese sentido, Guillermo Cabanellas, en el Compendio de Derecho Laboral, 3ª edición actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Tomo Segundo, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, página 840, señala: "En cuanto a la carga de la prueba, o sea, a quién incumbe la obligación de probar, aun discutido como todo lo jurídico, se consideran principios básicos en la materia los aforismos, procedentes del Derecho Romano, de que la prueba incumbe al que afirma, no al que niega, y de ahí que le corresponda, en principio, al actor; y al demandado, cuando reconviene o excepciona". En esa perspectiva, se concluye que el actor debió demostrar el contenido formal de su puesto, así como las tareas ejecutadas realmente, y las correspondientes a aquel en el cual pretende que se le ubique, máxime cuando procura una reasignación, que sólo se impone cuando varían, sustancial y permanentemente, las tareas de un puesto de trabajo. Asimismo, debe tenerse en cuenta, en este asunto, que la asignación de tareas adicionales, a las que tradicionalmente viene ejecutando determinado servidor público, no necesariamente deben implicar un aumento salarial, mediante reasignación del puesto y hacia arriba. Generalmente, los Manuales de Puestos cierran la descripción de las tareas con una indicación genérica, más o menos del siguiente tenor: <sup>2</sup> Otras tareas que le asigne la Jefatura <sup>2</sup>. En el Manual respectivo, la descripción de las tareas correspondientes al puesto de Asistente de Docencia -Profesional 1- concluye con la frase "ejecuta otras tareas propias del cargo" (ver folio 78), lo cual permite -en estas circunstancias- asignarle a las personas que ocupen estos puestos alguna otra tarea, siempre compatible con su cargo. Ahora bien, es criterio de esta Sala, que si las nuevas tareas asignadas se convierten en la actividad principal y estas encuadran en una clase superior, hay un derecho a la reasignación y un interés legítimo del servidor de exigirla, administrativamente o en la vía judicial, si fuere necesario. En el presente asunto, lo dicho no resulta aplicable, toda vez que el actor no logra demostrar la existencia del puesto que solicita como tampoco que se le hayan asignado nuevas tareas que guarden

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

correlación con el cargo que pretende. Además, esta Sala ha considerado, que el simple cambio en las tareas de un servidor público, no puede dar lugar a que los Tribunales de Justicia revisen esa situación de hecho, a los efectos de acordar revalorizaciones o incrementos, al margen del sistema salarial vigente en la entidad pública a que pertenece el interesado; por cuanto ello implica una actividad técnica de naturaleza administrativa y no jurisdiccional. De permitirse tal intromisión, se propiciaría una desnaturalización de la función de los jueces y un desorden o anarquía en la administración salarial; pues, en tal caso, la revisión individualizada, con criterios que podrían variar en uno y en otro casos, podría generar inconsistencias y desigualdades en las estructuras, haciendo que éstas pierdan su carácter de verdaderos sistemas. En correspondencia con lo anteriormente expuesto, no son de recibo las pretensiones invocadas por la parte actora ante esta tercera instancia rogada.

IV.- El Carácter Público de la Relación de Empleo: De conformidad con la Ley No. 6541, del 5 de noviembre de 1980, que regula la creación y funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Parauniversitaria, se crea en el transitorio I., el Colegio Universitario de Cartago. Según lo establece el artículo 16 de esa ley, le corresponde al Ministerio de Educación Pública, financiar de su presupuesto a ese Colegio, en virtud de su carácter de Institución de Educación Superior Parauniversitaria oficial. Con la misma orientación, el numeral 5 del Reglamento de la Educación Superior Parauniversitaria, dispone que " los Colegios Universitarios son instituciones oficiales de Educación Superior Parauniversitaria dedicadas a la docencia en carreras cortas completas, a la investigación y a la acción social, que hayan sido creados por ley y que están exentos de cualquier tipo de impuesto, tasa o sobretasa, son reconocidos por el Consejo Superior de Educación, financiados y administrados directamente por el Estado y están sujetos a la presentación del presupuesto conforme a la ley " (lo subrayado no es del original). A su vez, el artículo 42, inciso a), ídem, advierte sobre el carácter público del financiamiento de éstos, cuando establece expresamente que "son fuentes de ingreso de los colegios universitarios: a. Las sumas asignadas en el Presupuesto General de la República;. En correspondencia con ese espíritu, el artículo 30 ídem estipula que " los colegios universitarios nombrarán el personal necesario para el desempeño de sus funciones de conformidad con las disposiciones legales, presupuestarias y reglamentarias vigentes " (el subrayado no es del original) y en la reforma al numeral 89 del Reglamento



---

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Interno de Trabajo del Colegio Universitario de Cartago -visible a folio 59-, se establece que "el C.U.C. convocará a concurso interno para llenar cualquier plaza vacante que exista, salvo cuando la Decanatura o el Consejo Directivo, según corresponda, por razones de conveniencia institucional debidamente razonada, consideren conveniente el procedimiento de contratación directa...". De lo anterior puede advertirse, sin lugar a dudas, que el Colegio Universitario de Cartago es un ente público, que como tal debe sujetar su accionar al principio de legalidad, contemplado expresamente en el artículo 11 de la Constitución Política y desarrollado en el 11 de la Ley General de la Administración Pública. De esa forma, todos sus actos y comportamientos deben estar previstos y regulados, expresamente, por medio de una norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a las normas del ordenamiento jurídico sectorial público. Lo cual determina una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que no esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo. En consecuencia, dado el carácter público del Colegio Universitario de Cartago, sus relaciones de servicio con el personal se enmarcan dentro del concepto de empleo público, por lo cual, se concluye que los alegatos del recurrente externados en el hecho noveno de su demanda (visible a folio 97), cuando expresa que "es costumbre en el Colegio Universitario de Cartago que cuando un trabajador presenta algún título de grado académico obtenido, se le RECLASIFIQUE AUTOMÁTICAMENTE de categoría profesional..." carecen de sustento jurídico, toda vez que, como lo ha establecido en reiteradas ocasiones esta Sala, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, pueden verse desplazados, en el Sector Público, ante las necesidades del servicio o el principio de legalidad, al cual están sujetas en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas (al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, nuestras sentencias números 38, de las 10:00 horas, del 17 de enero; 50, de las 9:45 horas, del 23 de enero; 109, de las 14:40 horas, del 9 de febrero; 112, de las 9:00 horas, del 14 de febrero; 181, de las 10:10 horas, del 22 de marzo; 322, de las 10:10 horas, del 13 de junio; y 471, de las 10:00 horas, del 17 de agosto, todas del año 2001). Asimismo, la Sala Constitucional, en su voto número 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido y expresó

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

que: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos." De la misma forma, esta Sala ha sido del criterio que "no puede aplicarse una costumbre opuesta abiertamente al contenido expreso de una norma, ...cuando la empleadora es una entidad sujeta al derecho público y, por ende, al principio de legalidad, (artículos 11, 49 y 129 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), por lo que el ordenamiento jurídico la obliga a que sus servidores ejerzan sus potestades y realicen sus actos administrativos, solo de conformidad con lo que está expresamente permitido por la ley, siendo su deber ineludible el cumplirla y nunca rebasar arbitrariamente sus atribuciones..." (Ver al respecto, Sala Segunda, N°. 328, de las 15 horas, del 19 de octubre de 1994). Por otra parte, no lleva razón el recurrente cuando pretende hacer valer su pretensión de "reclasificación o recalificación" de su puesto (Asistente de Docencia Profesional 1 a Profesional 3), a partir de la aplicación del numeral 42, inciso a), del Reglamento Interno de Trabajo del Colegio Universitario de Cartago, que expresamente establece : "tendrán derecho a ascenso dentro de la Carrera Administrativa, de acuerdo con los méritos, condiciones y requisitos que establece el Estatuto del Personal", por cuanto con independencia de la existencia o no de un procedimiento expreso en la normativa, al efecto, su petición carece de respaldo jurídico, si se toma en consideración la estricta sujeción al 2° Principio de Legalidad 2 que determina las actuaciones de la Administración y el riguroso apego a las disposiciones legales que rigen la designación del personal con sujeción a las "... disposiciones legales, presupuestarias y reglamentarias vigentes " (artículo 30 del Reglamento de la Educación Superior Parauniversitaria), todo ello aunado a lo dispuesto por esta Sala en la resolución N° 226, de las 15:30 horas, del 11 de agosto de 1999, cuando se afirma que " Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, al formar parte de un Presupuesto Público, en el cual habrá un código para cada destino. Por eso, las modificaciones de las situaciones particulares - la condición de un determinado empleado - se hacen siempre sujetas a una real disponibilidad presupuestaria y hacia el futuro, a partir de determinado momento, que ya está reglado... Dicho conjunto de herramientas, más las que provengan de la ley o de otra disposición aplicable, funcionan como parte del denominado Bloque de Legalidad, para el caso Sectorial y, del que la Administración Específica, no puede

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

apartarse” . Es bajo este parámetro, que se encuentra expresamente establecido por la normativa particular, que las plazas vacantes serán llenadas por el ente demandado según concurso interno (artículo 89 del Reglamento Interno de dicho Colegio). Por ese motivo, el actor no puede pretender la satisfacción de sus pretensiones en contraposición a los principios y a la normativa que rige al Colegio Universitario de Cartago y a la legislación aplicable en razón del carácter público que cubre a dicho Colegio. Asimismo, resulta imperioso indicar que esta Sala ha considerado que en la Administración existen márgenes de discrecionalidad al confeccionarse los Manuales Descriptivos de Cargos y fijarse la Escala Salarial, así como al hacerse calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones, de acuerdo con criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la eficiencia del Servicio Público; todo lo cual se hace atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida, los salarios de los mismos puestos, en la empresa privada y, algo muy importante, el conjunto de la estructura, para que ésta resulte armónica y consistente. De esa manera el manual, una vez aprobado, constituye un instrumento de trabajo reglado para la Administración, en la medida en que establece una descripción de las actividades del puesto, que se toma en cuenta para determinar la clasificación, dentro de la estructura de la organización, y la correspondiente valoración, siempre de acuerdo con la escala de salarios. De tal suerte que dicho conjunto de herramientas, más las que provengan de la ley o de otra disposición aplicable, funcionan como parte del denominado <sup>2</sup> bloque de legalidad <sup>2</sup> , para el caso sectorial y, del que la administración específica, no puede apartarse. Así, por ejemplo, si se requiere reclutar a una secretaria, el puesto debe ser creado - si no lo está ya - y definido en el Manual, en lo que se refiere a la denominación, descripción de tareas, clase y el salario conforme a la escala (asignación). Si ya está creado, clasificado y valorado - caso de una vacante - bastará el nombramiento. En el sub-júdice, el actor no logra acreditar la existencia del puesto que pretende -Asistente de Docencia Profesional 3-, y por el contrario, según se desprende de las pruebas aportadas, dicho puesto no se encuentra contemplado dentro de la estructura del Manual descriptivo de puestos de dicho Colegio (Ver folio 61 en correlación con los folios 78 y 79). En consecuencia resulta improcedente el recurso, toda vez que es criterio unánime de esta Sala “ que no se puede obligar a la institución accionada, a crear plazas nuevas con el propósito de ubicar en ellas, a personas que así lo soliciten por haber

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

ostentado de alguna manera la misma, las que son imposible asignar dada su inexistencia, motivo por el que no se puede obligar al accionado a reclasificar al actor en el puesto solicitado" (ver Resolución N°. 356, de las 16 horas del 2 de 1994).

V.- Sobre la Caducidad. En escrito presentado ante esta Sala, el día 30 de julio del 2002 (visible a folio 223), el actor Camacho Zuñiga manifiesta, que las resoluciones de primera instancia N°. 783, de las 10:00 horas, del 4 de diciembre del 2001, del Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Cartago; y de segunda instancia N° 130, de las 8:00 horas, del 17 de junio del 2002, del Tribunal de Trabajo de Cartago, se dictaron dentro del período prescrito por el artículo 81 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, pese a que, según su criterio, la caducidad fue uno de los puntos debatidos en el proceso, aunado a que, para esa fecha, se había admitido por la Sala Constitucional la acción de inconstitucionalidad N° 01-008540-0007 CO, en la cual se impugna la jurisprudencia de esta Sala, sobre la aplicación del plazo de caducidad. Al respecto se rechazan las manifestaciones del recurrente, por carecer de todo fundamento, toda vez que el tema de la caducidad del derecho del actor, nunca fue objeto de debate en las instancias precedentes, ni forma parte de la resolución que se impugna, ni del recurso que se conoce ante esta Sala. El gestionante incurre en una incorrección cuando equipara el instituto de la caducidad con la excepción de falta de interés actual, ésta última invocada por el ente demandado en la contestación de las pretensiones formuladas por el señor Camacho Zuñiga. En este sentido, corresponde advertir que la excepción de falta de interés se constituye en una defensa contra las peticiones esbozadas en una demanda por aquel a quien no le puede corresponder ningún provecho legítimo a partir de la acción planteada por falta de exigibilidad; en tanto que la caducidad existe cuando la Ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para el ejercicio de un derecho (cumplimiento de un acto cualquiera o ejercicio de la acción judicial), de modo que transcurrido el mismo la persona interesada queda impedida para el cumplimiento del acto o el ejercicio de la acción. Al respecto, el Profesor Alberto G. Spota, en su libro Tratado de Derecho Civil, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Tomo I, Vol. III, Parte, 1.9689, sostiene que el instituto de la caducidad "...no se refiere a la pérdida de un derecho como sanción a una conducta, ni como una consecuencia de una situación jurídica de incompatibilidad. No se trata ni de pena, ni de imposibilidad material o jurídica de ejercer el derecho, sino de la extinción del derecho, sin que para

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

ello cuente la intención de su titular o la imposibilidad de ejercer la prerrogativa jurídica. En otros términos: hay una conducta permitida legalmente, pero a la cual la ley le imputa una " consecuencia ": la extinción del derecho, sea por no ejercerse en un plazo legal o convencional, sea por no cumplirse una " carga " impuesta por la ley o el contrato ...Ella no es la consecuencia de un comportamiento ilícito, sino de un comportamiento permitido por el derecho; no supone la violación de una obligación, sino, a lo sumo, la inobservancia de una carga. Entonces se desprende que la caducidad es una causa extintiva del derecho subjetivo o del derecho potestativo por no sobrevenir su hecho impeditivo durante el plazo prefijado por la ley o por la convención". Reforzando lo anterior, y siempre según la doctrina del Derecho Comparado, se advierte que la caducidad es " un medio de extinción del derecho por la situación objetiva de no haberlo ejercido en un plazo perentorio " (RASO DELGUE, Juan. " Nuevo Régimen de Prescripción de las Acciones Laborales ". Editorial Amalio Fernández. Montevideo, Uruguay, 1.998, p. 5). Además, cabe agregar que tampoco le asiste razón al recurrente cuando manifiesta que se tuvo a la caducidad como uno de los puntos debatidos en el proceso, porque aún cuando el actor incurrió en el error indicado, el mismo mostró su repudio frente a la excepción de falta de interés anteriormente referida, invocando que sus pretensiones se encontraban cobijadas dentro del plazo contemplado por el artículo 602 del Código de Trabajo, el cual se encuentra referido al tema de la prescripción y no a la caducidad. La caducidad y la prescripción son instituciones similares aunque su naturaleza intrínseca es diversa. Esta Sala ha establecido, en diversas resoluciones, las principales diferencias que existen entre ambos institutos, al respecto se ha dicho: " 1a. Por su origen, la caducidad puede ser legal o convencional, mientras la prescripción es legal. 2a. Por su fundamento, la prescripción extintiva se inspira en el concepto de que un derecho no ejercitado se puede suponer abandonado por el titular, siendo la razón subjetiva del no ejercicio, o sea, la negligencia, real o supuesta, del titular, la causa de la extinción, o bien la razón objetiva de la conveniencia de no dejar subsistente un derecho inactivo, y por eso inútil, en detrimento de otro derecho. Mientras la caducidad atiende sólo al hecho objetivo de la inactividad del titular dentro del término de rigor prefijado inútilmente transcurrido, siendo la causa de extinción del derecho su propia brevedad vital, sin que pueda prorrogarse su existencia interrumpiendo el plazo. 3a. Por su función práctica, mientras en la prescripción es actuada la exigencia de que los

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

derechos subjetivos en general no queden inactivos durante largo tiempo, en la caducidad opera la diversa exigencia de que determinados derechos - por regla general, potestativos - sean ejercitados dentro de plazos breves, porque subsiste un interés general al pronto ejercicio de tales derechos, junto con un interés de aquellos frente a los cuales pueden ser ejercitados en conocer con prontitud si el titular de ellos tiene o no la intención de ejercitarlos. Efectivamente, las hipótesis de caducidad están ligadas a situaciones en las cuales, frente al sujeto del derecho (expuesto a decadencia), existen sujetos interesados en que el ejercicio del derecho, si se realiza, tenga lugar en el tiempo más breve posible. Por eso los términos de caducidad son siempre bastante restringidos en su duración. 4a. Por sus efectos, la prescripción extingue las acciones y derechos, generalmente, a través de una excepción, admitiendo causas de suspensión y de interrupción, mientras la caducidad opera la extinción de una manera directa y automática, por lo que generalmente no tienen influencia aquellas causas" (Francisco Bonet Ramón. Compendio de Derecho Civil , Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, Tomo I, Parte General, 1959, citado en Sala Segunda, votos N°s. 119, de las 10:10 horas del 14 de mayo de 1999; 291, de las 10:20 horas, del 17 de marzo de 2000; 651, de las 15:40 horas del 30 de junio de 2000, entre otras ). De lo expuesto se colige que no es posible darle un tratamiento equivalente a instituciones jurídicas distintas, razón por la cual, no son atendibles las manifestaciones del recurrente.

VI.- En consecuencia y por no tener acogida las violaciones legales que se imputan al fallo impugnado, se impone confirmarlo en todos sus extremos .

Por tanto:

Se confirma el fallo impugnado.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge

Bernardo van der Laat Echeverría

Julia Varela Araya

Rolando Vega Robert

**Reasignación de puesto: Caso en que la improcedencia por falta de requisitos no justifica el quebranto del principio de igualdad salarial<sup>6</sup>**

Texto del extracto

“ II .- Según lo explicado, la actora pretende que se reconozcan las diferencias surgidas entre la remuneración de Auxiliar de Aseo y la de Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos, desde el 1 de julio de 1989 (fecha del traslado. Ver oficios n° V° 832-89-A del 30 de junio de 1989, a folio 4, n° HSJD - DG -AL-321-05-05 del 24 de mayo de 2005, a folio 8 y n° 970- UGRH -06 del 27 de enero de 2006, a folio 25) y hasta la fecha en que se mantuviera en el desempeño de las funciones correspondientes a ese último puesto. Con el material probatorio constante en el expediente quedó debidamente demostrado: A) que desde el 1 de julio de 1989 se trasladó a la actora a apoyar el servicio de la Jefatura del Laboratorio de Hematología (véase los oficios n° V-832-89-A del 30 de junio de 1989 a folio 4 del expediente principal y 64 del administrativo y n° 10425 del 18 de abril de 1989 así como la acción de personal a folios 63 y 65 de este último, respectivamente). Así, en oficio n° V-832-89-A del 30 de junio de 1989, el Administrador del Hospital San Juan de Dios, hizo la comunicación respectiva al Jefe del citado laboratorio, indicándole expresamente que la actora “ ... no está calificada como oficinista , sin embargo, le puede ayudar a nivel de recepción en labores afines, para lo cual ella esta anuente ” -énfasis agregado- (folio 4). A pesar de ese traslado y de las nuevas funciones asumidas, doña Rita continuó percibiendo el salario de ese otro puesto -auxiliar de aseo, hoy trabajador servicios generales, según consta en declaración de don Daniel Vallejos Angulo, a folios 39 a 41- (véase Oficio n° HSJD - DG -AL-321-05-05 del 24 de mayo de 2005, a folios 8 a 9. Véase también oficio n° 970- UGRH -06 de 27 de enero de 2006, a folios 25 a 27). En relación con esto, el Administrador del Hospital le solicitó al Jefe del Servicio de Hemato -Oncología “reactivar”, en la medida

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

de sus posibilidades, las instancias procedentes para el reconocimiento de los alcances laborales de la accionante como Secretaria de la Unidad de Quimioterapia (oficios n° SHO -#38-00 del 9 de junio de 2000, a folio 5 del expediente principal y del administrativo y SHO - N° 10-00 del 9 de marzo de 2001 a folios 27 y 107 del último). No obstante, las gestiones emprendidas en ese último sentido, la condición de la señora Méndez Chavarría , se mantuvo (véase los documentos de folios 1, 2, 4, 18, 28, 31 a 33, 36, 73 y 111 así como los oficios n° 27- ORH - CLAS -2001 de 26 de julio de 2001 a folios 26 y 32 y n° 6455- ORH -01 del 28 de noviembre de 2001 a folios 34 a 35 y 116 a 117, todos del expediente administrativo). Al respecto, mediante oficio n° 46-ORH - CLAS -2001 del 23 de agosto de 2001 se le comunicó a la actora el informe final del estudio individual de su puesto, indicándole: " Analizadas las tareas, el puesto que corresponde según la naturaleza del trabajo es el Auxiliar de Registro Médicos y Estadísticos . Sin embargo este puesto exige el requisito académico de bachiller en educación media y el título del curso de Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos, no cumpliendo la funcionaria con estos requisitos o al menos con el bachiller en educación media , para ubicar el puesto en la clase de oficinista" -énfasis agregado- , agregando: " Por esta razón se recomienda mantener el puesto en su situación actual, ya que incumple lo estipulado en el manual descriptivo de puesto y en el Alcance N° 26 del Diario Oficial ´ La Gaceta ´ N° 114 del 15 de junio de 1998, en su artículo 16, inciso a.2, que establece: "...La reasignación sólo procederá cuando el servidor que ocupe el puesto sujeto a estudio, reúna los requisitos académicos y legales que la nueva clase señale en el manual institucional de clases vigente...". El anterior mandato legal es de aplicación obligatoria, razón por la cual esta Oficina recomendó mantener el puesto en su condición actual hasta tanto cumpla con los requisitos establecidos ... " -énfasis agregado- (folios 6 a 7 del expediente principal y 21 a 24, 29 a 30 y 112 a 113 del administrativo) . Luego, ante el reclamo por diferencias planteado por la actora, el Director General del referido Hospital, reconoce que a doña Rita " se le traslada en propiedad al Servicio de Hematología a partir del 01 de julio de 1989, manteniendo el puesto de Trabajadora miscelánea ", no obstante refiere que " aunque consta en el expediente personal, que realiza las funciones descritas en su reclamo, no consta que las mismas las venga desempeñando desde el 01 de julio de 1989. Tampoco se puede aceptar como real que las funciones descritas respondan al perfil ocupacional de una categoría específica...por cuanto las tareas desempeñadas...no abarcan la



---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

totalidad de las que debe ejecutar Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos ” . Por otra parte, aceptó que la accionante “ no recibe salario como Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos, pero ello es así por cuanto se encuentra nombrada en la plaza 10875 en el puesto de auxiliar de Aseo 2, por lo tanto recibe el salario correspondiente a su plaza ” -énfasis agregado- , añadiendo “ que en el año 2001 se le realizó a la reclamante un estudio de su puesto con el objeto de efectuar una recalificación de su plaza, más sin embargo no fue posible por cuanto su persona carece del requisito académico de Bachiller en Educación Media , situación que se encuentra claramente tipificada por las normas y políticas institucionales en materia de clasificación de puestos ” -énfasis agregado- . Por esas razones, rechazó el reclamo de la actora, concluyendo: “ no es cierto que se le adeuden salarios de ninguna índole ” (oficio n° HSJD - DG -AL-321-05-05 del 24 de mayo de 2005, a folios 8 a 9. Véase también oficio n° 970- UGRH -06 de 27 de enero de 2006, a folios 25 a 27). En relación con esta última situación se manifestaron los testigos traídos a los autos. Así en folios 39 a 41, Daniel Vallejos Angulo, quien es el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de ese Hospital, refirió: “ Doña Rita fue contratada como ‘trabajadora auxiliar de aseo’ (ese era el nombre original del puesto), posteriormente fue modificado, el puesto a ‘trabajador misceláneo’ y hoy en día el puesto se denomina ‘trabajador de servicios generales’ . Los cambios en la nomenclatura del puesto no han significado grandes variantes en las tareas o responsabilidades, en lo básico las funciones se mantuvieron. En las tres nomenclaturas hay actividades o funciones típicas del puesto que guardan relación con algunas tareas sencillas de oficina. Aproximadamente en el año 1989, se pacta un acuerdo entre la administración del hospital y la actora para que ésta quede permanentemente destacada, en el servicio de hemato oncología, cumpliendo algunas tareas sencillas, simples de oficina, por ejemplo, la atención del teléfono, el llenado de fórmulas sencillas, la atención al público, para citar algunas (dentro del perfil ocupacional mencionado). Esta situación se mantiene inalterable aproximadamente cinco o seis años, en el año 1994, a solicitud de la interesada y de la Jefatura del Servicio donde realizaba sus tareas, se requiere a nuestra unidad, un estudio de reasignación del puesto (un estudio individual), esos estudios tienen un protocolo de acción, y en el proceso logramos determinar que el título que la acreditaba como bachiller de secundaria era falso, y eso provocó que el estudio automáticamente se rechazara. Constantemente se llevan a cabo estudios de trabajadores que se encuentran en la situación de la actora,

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

teniendo siempre el cuidado de dos aspectos técnicos fundamentales; uno, que la persona haya efectivamente variado en forma real y permanente sus tareas y dos, que cumpla con los requisitos académicos que el manual exige. La pretensión de la señora Méndez no puede ser de recibo por cuanto no realiza las tareas completas que el manual exige para el perfil de oficinista o en su defecto de auxiliar de registros médicos, no cumple la exigencia legal de tener el curso formal de registros médicos que el Colegio de Médicos exige, y además, sus actividades, no son en su totalidad las propias del puesto. Como ejemplo, de esas tareas que describe el perfil del puesto que pretende la señora, pero que en la realidad no me consta que desempeñe, se encuentra que el auxiliar de remes debe llenar unos formularios con información estadística diaria y sobre todo cumplir con los detalles técnicos que ese curso de formación les da, para el desempeño eficiente de su labor...Por el tipo de información y documentos que manejan esas personas (los auxiliares de Registros Médicos), es obligatorio que tengan un conocimiento técnico elemental. El Departamento de Registros Médicos de cada hospital está facultado para capacitar a las personas que se desempeñan en esas tareas, y lo que persigue, fundamentalmente, es que sean habilitadas a través de la instrucción correspondiente ante el colegio de médicos, para ejercer esa actividad. El no tener el curso, como lo dije anteriormente, no le habilita para desarrollar en un cien por ciento, las tareas propias del puesto, es decir, no puede ejercer el puesto específico. Es un curso que dura de seis y nueve meses aproximadamente...El grado de responsabilidad que puede tener un trabajador en cuanto a orden patrimonial y de salud va ligada al tipo de documento, porque llenar una boletas significa transcribir, cuando hablamos de llenar es la persona no tiene la responsabilidad absoluta, pero el caso de las personas que hacen labores de oficina simplemente transcriben información. Las incapacidades no las llenan ellos (los auxiliares), la orden de incapacidad la confecciona de su puño y letra el médico tratante, y lo que la oficinista o recepcionista efectúa es el llenado del aviso al patrono, no la incapacidad. Sí, el médico anota en el documento de internamiento toda la información diagnóstica y de tratamiento y el funcionario de recepción lo que llena son los datos relativos al paciente, la información relativa al paciente: su nombre, número de cédula, dirección...Hay procedimientos atípicos en la administración del hospital, producto del tiempo y de la costumbre, se ha dado como una práctica muy generalizada, llamar a la persona (funcionario), por el nombre de acuerdo a la labor, al lugar en el que se está desempeñando, pero eso no significa que

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

esté haciendo las funciones de esa nomenclatura. Específicamente, en el caso de la señora Méndez, en su expediente, cinco, seis ó siete denominaciones, sin que ninguna se apegue a la verdad de sus tareas. Las tareas que la señora Méndez realiza en la actualidad no son las típicas, en su totalidad, de un trabajador en servicios generales. Desde el año 1989, la señora Méndez no depende técnicamente de la Unidad de Servicios Generales, su dependencia gerárquica lo es la Unidad en la que se desempeña. Los trámites de permisos, vacaciones, etc , a la señora Méndez se los concede su jefatura inmediata...Por mandato legal, los estudios grupales no impiden que personas que no cumplan los requisitos puedan ser reasignados, esto en función del principio de igualdad, no preciso específicamente la normativa, pero sé que son reglas que ha establecido el Servicio Civil, y que la institución ha seguido, sin embargo, esa misma norma no es aplicable en los estudios individuales.. " -énfasis agregado- (sic) . Por su parte, Ademar Cubero Ramírez, quien labora en el Departamento de Aseo del Hospital, expresó: " Cuando yo la conocí a Rita, ella se desempeñaba como auxiliar de aseo en el Hospital, y hace unos diecisiete ó dieciocho años doy fe de que ella ha estado ubicada haciendo labores de secretaria en la consulta de Hematología. Cuando yo digo secretaria me refiero a las labores normales de una secretaria, atender público, dar citas a los pacientes, sellarles toda la papelería que los médicos le manden, recetas, órdenes, etc. Aparte de esas labores, yo la he visto a Rita, llenar información estadística, porque tengo cuatro años de trabajar en esa misma consulta...Tiene que hacer listas estadísticas y solicitar expedientes que se ocupan. Durante los años que ella ha trabajado en ese departamento (hematología), su jefe era el jefe de ese departamento, es decir, el de Hematología (folio 42). En igual dirección se manifestó Martha Elena Quesada Sánchez, quien es secretaria de la Sección de Gineco - ostetricia , manifestó: " Sí se que Rita es la secretaria de la Jefatura de Neurología, desde hace unos meses. Antes laboraba en Hematología, en Consulta Externa, ahí estuvo como por dieciocho ó diecinueve años. Sí, conozco las funciones que ella desempeñaba en ese departamento, eran las mismas que las que realizaba cualquier secretaria de Jefatura de Departamento. Eso me consta, porque yo llegaba a visitarla, ella siempre tuvo buen trato a los pacientes. Antes de que Rita trabajara en hematología, trabajaba como miscelánea. Las funciones específicas que me constan que Rita realizaba, atender al público, sellar recetas, mandar los diferentes exámenes que tienen que hacerse a los pacientes, atender a los médicos, por ejemplo, pasarles los expedientes, hacer las listas para pedir los

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

expedientes de cada consulta, chequear y enviar los expedientes ya listos a estadística para que hagan el control de citas, contestar el teléfono, hacer listas para el archivo para que nos manden expedientes, ver que no falte nada para la atención del paciente... No, Rita y yo nunca trabajamos juntas en el servicio de hematología. Sí, en mi condición de secretaria tengo que llenar información de tipo estadístico. Sí, esa tarea es común de todas las secretarías de consulta externa del Hospital (las de tipo estadístico) -sic- (folios 42 a 43). B) En relación con las labores desplegadas por la actora a partir de su traslado a la Consulta Externa de Hematología, destacan: " Funciones propias de recepcionista/ Atender 6 médicos de Hemato -Oncología/ Atender pacientes que asisten a la Unidad de Quimioterapia/ Sellar y rellenar la papelería de cada uno de los paciente atendidos diariamente en la consulta externa/ Trámite de incapacidades de consulta externa/ Hace informe diario de la consulta externa, requerido para estadística/ Atender diversas consultas telefónicamente/ Instruir a los pacientes que reciben quimioterapia por primera vez/ Pedido mensual de papelería de la consulta externa/ Trámite para uso de servicio de ambulancia/ Rellenar los controles de asistencia y Justificantes para el pago de traslados y hospedajes, a los pacientes atendidos en la consulta externa de hematología y quimioterapia, tanto de hematología como de oncología quirúrgica " -sic- (ver manifestaciones del Jefe de servicio de Hemato -Oncología, a folio 10), las cuales distan mucho de las tareas típicas asignadas por la Institución al puesto de " Trabajador Servicios Generales " , al que se le han asignado como funciones típicas las de " Ejecutar labores operativas variadas y de alguna dificultad relacionadas con las actividades de mensajería, limpieza, de apoyo en los servicios de nutrición en los centros de salud y operación de ascensores./ Ejecutar labores relacionadas con la siembra, poda y fertilización de árboles y plantas; así como el mantenimiento de las áreas verdes de su centro de trabajo./ Realizar labores sencillas de oficina que surgen como consecuencia de la actividad que efectúa, tales como: informes, notas, mensajes y otros de similar naturaleza./ Evacuar y resolver consultas que le presentan sus superiores y compañeros, relacionadas con la actividad a su cargo./ Preparar, limpiar y dar mantenimiento a los equipos, instrumentos, materiales, herramientas y otros objetos requeridos para la ejecución de las labores./ Participar en cualquier proceso inherente a su unidad de trabajo, en actividades acordes con sus conocimientos y destrezas " (folios 20 y 21). Por el contrario, sí se aprecia una paridad de las funciones de doña Rita, con las

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

descritas para el puesto de " Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos ", que por ejemplo, se ocupa de " Realizar la admisión formal de los pacientes a la consulta externa./ Identificar pacientes, mediante el carné de asegurado, tarjeta de comprobación de derechos, cédula de identidad y orden de internamiento, en los casos que sea necesario./ Confeccionar, localizar, preparar, ordenar y archivar los expedientes de salud./ Comunicar a los diferentes servicios, la admisión de pacientes. Anotar en la hoja de evolución el nombre del médico, fecha de la consulta y nombre de la especialidad ./ Recolectar los datos y llevar el control de los informes estadísticos diarios y mensuales de los diferentes servicios y unidades./ Realizar el registro de notificación obligatoria de enfermedades transmisibles y tumores malignos./ Efectuar el análisis cuantitativo y separar los expedientes incompletos de los respectivos médicos./ Llevar el índice de pacientes y el control de las citas. / Llenar la parte de identificación del carné y libreta de salud en uso ./ Confeccionar certificados de nacimiento y defunciones./ Obtener de los expedientes médicos, los datos estadísticos de consulta externa y de hospitalización./ Realizar otras labores afines al cargo " (folios 18 a 19. En este sentido, véase el oficio n° 46-ORH - CLAS - 2001 del 23 de agosto de 2001, a folios 6 y 7 así como las declaraciones de los deponentes Cubero Ramírez y Quesada Sánchez a folios 42 a 43 y documental de folios 2 a 4, 9, 13, 81 a 82, 78 a 79, 122 a 125, 127 a 130, 143 a 144 y 153 a 154 del expediente administrativo). Así las cosas, ha podido determinarse que la accionante fue trasladada por la demandada al servicio de Hematología del Hospital San Juan de Dios a partir del 1 de julio de 1989, manteniendo el puesto de auxiliar de aseo (actualmente trabajador de servicios generales, véase al efecto la declaración del señor Vallejos Angulo a folios 39 a 41), condición en la cual también se le paga, pese a que ejerce las labores de un auxiliar de registros médicos y estadísticos, pero la institución accionada le mantuvo aquella condición (Trabajador de Servicios Generales) alegando el incumplimiento por parte de la señora Méndez Chavarría de los requisitos exigidos en el Manual Descriptivo de Puestos de la demandada para ocupar dicho puesto (Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos), a saber: 1) Bachiller en Enseñanza Media y 2) Haber aprobado el curso de Registros Médicos y Estadísticos que imparte la C.C .S.S . (Perfil del puesto de registros médicos y estadísticos a folios 18 a 19. Véase también oficios n° 46- ORH - CLAS - 2001 de 23 de agosto de 2001 a folios 6 y 7, n° HSJD - DG -AL-321-05-05 del 24 de mayo de 2005 a folios 8 y 9, n° 970- UGRH -06 del 27 de enero de 2006 a folios 25 a 27). III .- La entidad

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

demandada como acertadamente lo ha afirmado la recurrente, se encuentra sujeta al principio de legalidad (artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública ). Precisamente y en lo que atañe a este asunto, el ordenamiento que rige su actuación le impide obviar los lineamientos que en materia de contratación de personal han sido definidos. Así, la Constitución Política instauró un régimen de Servicio Civil entre el Estado y sus trabajadores, que contempla los mecanismos para elegir a los funcionarios más idóneos, cuya participación en la gestión pública, signifique una garantía de satisfacción de los fines e intereses públicos, a través de la prestación de un servicio eficiente y de calidad. De esta forma, resulta contradictorio y a su vez, violatorio del citado principio que funcionarios como la actora que no reúnen las condiciones académicas personales indispensables (bachillerato en enseñanza media y aprobación de un curso de registros médicos y estadísticos que imparte la C.C .S.S . -ver perfil del puesto de registros médicos y estadísticos a folios 18 a 19. También los oficios n° 46- ORH - CLAS -2001 de 23 de agosto de 2001 a folios 6 y 7, n° HSJD - DG - AL-321-05-05 del 24 de mayo de 2005 a folios 8 y 9, n° 970- UGRH -06 del 27 de enero de 2006 a folios 25 a 27 -) haya sido designada para el ejercicio de un determinado cargo que tiene esas exigencias, lo cual constituye una clara inobservancia del ordenamiento jurídico. A la anterior ilegalidad, se suma un resultado también ilegal, pues la empleadora se ha visto beneficiada con el trabajo de doña Rita desde el 1 de julio de 1989 cuando se le trasladó a prestar sus servicios como Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos, y por el que no le ha retribuido salarialmente , según corresponde de acuerdo con ese puesto. De esta manera se le han encargado a la actora en forma permanente una serie de funciones distintas a las del cargo en que se encontraba nombrada y bajo cuyo salario se le ha seguido pagando, lo cual legalmente se contempla bajo la figura del abuso de poder (artículo 146 de la Ley General de la Administración Pública ). Llama la atención de esta Sala, que dentro de la Administración Pública se presenten casos como el que aquí se conoce, de prácticas irregulares en la asignación de funciones a empleados que -personal o académicamente- no reúnen los presupuestos contemplados por el Manual de Puestos para el perfil del cargo, lo cual resulta atentatorio del principio de idoneidad que informa el ordenamiento administrativo, cuya principal finalidad -elevada al más alto rango por los constituyentes- es la correcta satisfacción de las necesidades de la colectividad, según se desprende de los numerales 191 y 192 de

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

la Constitución Política. Pero, el principio de legalidad que ha invocado la Administración para no reasignar a la actora, no puede sustentar al mismo tiempo la violación al justo salario de la trabajadora, también de carácter fundamental. 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 a la trabajadora por las razones dichas a un puesto de mayor categoría, la hace ejecutar las tareas propias de éste, remunerándole con un salario menor, lo cual provoca un enriquecimiento injusto para la Administración. Por tales razones, se impone el reconocimiento de los derechos de la servidora Méndez Chavarría a las diferencias salariales generadas entre el puesto de "Trabajador de Servicios Generales" y el puesto de "Auxiliar de Registros Médicos y Estadísticos", desde el 1 de julio de 1989 y hasta el momento en que la demandada arbitrariamente la mantenga en ese cargo sin reunir los requisitos exigidos para ello."

**Reasignación de puesto: concepto, autoridad competente y procedimiento aplicable<sup>7</sup>**

Texto del extracto:

"IV.- SOBRE EL RECURSO DEL ESTADO : A fin de lograr una adecuada resolución del presente caso, en atención a los motivos de disconformidad expresados, es necesario hacer una exposición de las normas aplicables a este proceso, en tratándose de un conflicto referente a determinar si medió variaciones en las condiciones laborales del actor, debido a la reestructuración que sufrió la Dirección General de Tributación, que requirió la reasignación del puesto desempeñado en propiedad por el señor Guzmán Abarca, en el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 al último de noviembre del 2000, por cuanto a partir del 1° de diciembre del 2000, el cargo quedó reasignado a "Profesional

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

2". Para iniciar, debemos indicar que la Administración tiene el poder-deber de distribuir las cargas de trabajo y de hacer las fijaciones salariales, de acuerdo con los Manuales Descriptivos de Puestos y las Escalas Salariales, todo en forma armoniosa y, asimismo, la obligación de reconocerle a los titulares de los respectivos puestos el sueldo y todos los pluses o componentes salariales que resulten de la Ley , por disposiciones administrativas válidamente adoptadas, o en aquellos casos que se trate de convenciones colectivas o laudos arbitrales, incorporados como atributos del puesto. Ahora, existen márgenes de discrecionalidad al confeccionarse los respectivos Manuales y fijarse la Escala Salarial , así como al hacerse calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones, de acuerdo con criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la eficiencia del Servicio Público; todo lo cual se hace atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de vida, los salarios de los mismos puestos, y el conjunto de la estructura, para que ésta resulte armónica y consistente con el fin que se pretende lograr. De tal manera, una reasignación de puestos, deriva de un instrumento de trabajo que limita a la administración, en el tanto debe quedar establecida una descripción de las actividades del puesto, que será lo que se toma en cuenta para determinar la clasificación, dentro de la estructura de la organización, y la correspondiente valoración. Es por lo anterior que podemos afirmar que no sólo en el contenido de la actividad, tiene especial relevancia la asignación de actividades y ubicación del cargo, sino también en materia de requisitos, sin perjuicio de los derechos adquiridos. Por otra parte, encontrándose la Administración Pública , sujeta a un Presupuesto Público, las modificaciones de las situaciones particulares, es decir, la condición de un determinado servidor público, debe hacerse en estricto equilibrio a la real disponibilidad presupuestaria y hacia futuro, a partir de determinado momento, que ha de estar reglado en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y directrices de la Autoridad Presupuestaria. Dicho lo anterior, es claro en el caso bajo examen, se trata de una relación laboral en el sector público que, de por sí, está regulada por el principio de legalidad, donde, básicamente, la administración sólo puede hacer lo que le está legalmente permitido (artículos 11 de la Constitución Política y de la Ley General de la Administración Pública ). A mayor abundamiento, se puede mencionar la sentencia número 381-92 de esta Sala, de las 10:10 horas del 31 de julio de 2002, donde se dijo: " III- SOBRE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD: Tanto esta Sala



---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

como la Constitucional , en forma reiterada, han señalado que las relaciones de servicio público se rigen por sus principios generales propios, ya no solamente distintos a los del Derecho Laboral - privado - , sino, muchas veces, inclusive, contrapuestos a éstos (al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, nuestras sentencias N°s. 38 de las 10:00 horas del 17 de enero; 50 de las 9:45 horas del 23 de enero; 109 de las 14:40 horas del 9 de febrero; 112 de las 9:00 horas del 14 de febrero; 181 de las 10:10 horas del 22 de marzo; 322 de las 10:10 horas del 13 de junio; y 471 de las 10:00 horas del 17 de agosto, todas del año 2001). En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como los de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, cuya infracción se acusa en el recurso, pueden verse desplazados, en el Sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios -como el cardinal de legalidad- al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas. El principio de legalidad, contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y desarrollado por el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública , significa que todas las actuaciones de la Administración deben estar previstas y reguladas por una norma escrita. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido realizar lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa; y, todo lo que así no esté regulado o autorizado, le está legalmente vedado. Es este el principio que ha de servir de guía para la correcta resolución de este asunto, y no las normas y principios laborales cuya infracción se acusa en el recurso. (...) La actuación de la entidad accionada, de mantener en suspenso la solicitud de reasignación del actor durante la tramitación del proceso de reestructuración, se imponía en virtud del principio de legalidad, al que ya se hizo referencia. (...) De este modo, lo que en definitiva interesa es que, según se demostró, cuando el actor solicitó su reasignación, estaba en desarrollo una propuesta de reorganización y ello se constituía en un impedimento legal para que la entidad demandada resolviera la gestión (...) El demandante pretende el pago retroactivo de las diferencias salariales existentes entre los puestos de Técnico y Profesional 3 y Profesional Jefe 1, desde el 1 de junio de 1995 y hasta la fecha de la efectiva reasignación, debido a que desde esa data se había venido desempeñando en la práctica en ese último puesto, lo que no es posible, en aras del tantas veces mencionado principio de

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

legalidad, porque existe una norma expresa que lo prohíbe.” ( lo transcrito se destaca con negrita y cursiva que no es del texto). En relación a este tema se pueden observar las siguientes sentencias: voto de la Sala Constitucional número 14 353-04 de las 9:52 horas del 17 de diciembre del 2004 y de la Sala Segunda los votos 852-04 de las 9:05 horas del 20 de octubre del 2004 y 304-05 de las 9:00 horas del 6 de mayo del 2005). Ahora, la modificación de las tareas de un puesto con miras a lograr una mayor eficiencia administrativa, es lo que comunmente se denomina como "reasignación", y puede conllevar la modificación no solo de las funciones o las diversas operaciones constituyentes de los procesos de trabajo, en que participan los diferentes puestos de la organización, sino también, puede llevar aparejada una modificación a nivel salarial que ostentaba originalmente el puesto que sufre la reasignación. De ahí la importancia, la reasignación es el resultado de un estudio realizado al puesto, en el cual se cambia la clasificación del mismo, generalmente a nivel superior, con motivo eso sí, de haberse producido en éste una variación sustancial y permanente en sus tareas, deberes y responsabilidades, para lo cual no solo debe tomarse en cuenta el estudio, sino, que debe relacionarse con otros puestos de similar naturaleza, a efecto de mantener un adecuado equilibrio funcional y salarial interno, y el cargo reasignado quede ubicado correctamente en la estructura organizacional. Como se desprende de lo señalado, el elemento determinante para que opere efectivamente la "reasignación del puesto" es, que las nuevas tareas u ocupaciones del cargo, generen una modificación sustancial y permanente de las tareas asignadas originalmente, lo que en definitiva significa que se realiza un cambio en la nomenclatura o código de la plaza ya existente. Todo lo anterior, nos permite afirmar, al igual que lo hace la representación estatal, que todo lo referente a temas como reestructuración, reasignación y reclasificación, es una actividad de tipo técnico y encuentra fundamento en el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, en su artículo 105 inciso b) define lo que constituye una reasignación, mientras que el ordinal 17 de ese mismo cuerpo normativo define el rige del mismo, así el numeral 105 inciso b) expresa: "Para todos los efectos se entenderá por: (...) b) Reasignación: Cambio que se opera en la clasificación de un puesto con motivo de variación sustancial y permanente en sus tareas y responsabilidades." , por su parte apartado 17 dice: "Para efectos del pago del salario, toda reasignación de puestos regirá a partir del primer día del siguiente mes calendario de conformidad con la fecha indicada en la resolución que dicte la Dirección General ; y

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

con sujeción a las disposiciones de la Ley de Salarios de la Administración Pública , en cuanto a la disponibilidad de contenido presupuestario . (...) (Reformado por Decreto Ejecutivo N° 22422-MP del 5 de agosto de 1993)". Sobre el momento de eficacia de los actos administrativos, debemos remitirnos a los numerales 140 a 145 de la Ley General de la Administración Pública , de manera específica los 140, 142 inciso segundo y 145 inciso 1). El ordinal 140 expresa: " El acto administrativo producirá su efecto después de comunicado al administrado, excepto si le concede únicamente derechos, en cuyo caso lo producirá desde que se adopte. " ( la negrita y cursiva no es del texto), por su parte el artículo 142 en su inciso segundo dice: "... 2. Para que produzca efecto hacia el pasado a favor del administrado se requerirá que desde la fecha señalada para el inicio de su efecto existan los motivos para su adopción, y que la retroacción no lesione derechos o intereses de terceros de buena fe." ( lo destacado, es de quien redacta); en la misma línea, el apartado 145 en su inciso 1° señala: "1. Los efectos del acto administrativo podrán estar sujetos a requisitos de eficacia fijados por el mismo acto o por el ordenamiento." ( énfasis suplidos).- V.- Basados en el marco normativo expuesto y las consideraciones vertidas por este Tribunal, el punto medular del presente asunto es, determinar dos aspectos cuestionados por la representación estatal que resumimos como sigue: 1) La competencia jurisdiccional. Sobre este tópico, debemos indicar, que la competencia material quedó definida al ser rechazada la excepción de incompetencia por razón de la materia en la resolución de las 10:00 hrs., del 19 de noviembre del 2001, visible a folios 108 y 109. No obstante lo anterior, si bien es cierto, la delimitación de esta materia ha sido singularmente delicada en una situación fronteriza, en tratándose de materia administrativa, concerniente a las relaciones de servidores y funcionarios públicos, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en el voto N° 607-C-2001, de las 10:09 hrs., del 10 de agosto de 2001, realizó un análisis jurisprudencial sobre el deslinde de la vía laboral con la contenciosa administrativa. Al respecto expresó: " I.- Deslindar los campos contencioso administrativo y laboral, para determinar qué compete a los tribunales de una disciplina y qué a los de la otra, no ha resultado una tarea fácil para esta Sala. Posiblemente porque la normativa aplicable se presta a interpretaciones diversas, los pronunciamientos de este órgano no han sido siquiera constantes en una tesis, sino que han variado en el tiempo coincidiendo con cambios en la composición del colegio. De hecho, además, como se reconoció en un pronunciamiento de esta misma Sala, se han

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

utilizado múltiples parámetros para hacer el deslinde, lo que también ha determinado esa diversidad. ./.- II.- Ya en concreto, tratando de condensar, en lo posible, los criterios empleados, cabe citar de primero al más recurrente de ellos, esto es el que propicia la diferencia a partir de si concurre o no una pretensión dirigida a examinar, directa o indirectamente, la validez de un acto administrativo. Según éste siempre que medie tal pretensión el conflicto es contencioso administrativo. Con todo, aunque al principio éste parámetro se aplicó rigurosamente, luego se atenuó mucho, bajo el argumento de no ser la literalidad del ruego suficiente razón para determinar la naturaleza de la controversia, porque además, era menester que la súplica fuese consecuente con el objeto de la demanda, pues de otro modo al socaire de una petición innecesaria o impertinente podría una parte lograr que el asunto radicase en una jurisdicción ajena a la temática real del juicio. En estrecha relación con este criterio de carácter objetivo, se ha sostenido que cuando se pide la reinstalación de un funcionario va en ella implícita la nulidad del acto de separación y por lo mismo la controversia se inscribe en orden contencioso administrativo. Uno de los pronunciamientos más conspicuos en aplicación de este parámetro, se dio con ocasión de una demanda en que un Gerente de una institución autónoma pedía la nulidad del acto por el cual se le había destituido, y como consecuencia la reinstalación, el pago de salarios caídos, intereses y daños. La Sala razonó entonces así: "la presente litis no versa sobre ningún derecho garantizado a los trabajadores del sector público o privado por la legislación laboral, pues lo que se persigue es que se declare nulo, por motivos de ilegalidad, el acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, mediante el cual se removió al actor del cargo de Gerente General de esa institución, y que, como consecuencia de esa nulidad, se le restituya en el puesto con pago de los salarios caídos...de manera que esa pretensión es típica de Derecho Administrativo porque la reinstalación y el resarcimiento del daño están supeditados, exclusivamente, a que se decrete la nulidad de dicho acuerdo " (Resolución No 42 de 24,30 horas del 18 de abril de 1980). Igualmente, al mismo propósito de hallar un elemento diferenciador, se ha argumentado que frente a casos fronterizos, la definición debe ir hacia el proceso más favorable al trabajador, bien por más informal, bien por cargas menores o bien por razones de orden económico. En otros pronunciamientos, un poco como alternativa frente a una reiterada conducta de los tribunales laborales que negaban toda pretensión ajena a preaviso o cesantía, la Sala remitió a la jurisdicción contencioso

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

administrativa reclamos de servidores públicos por salarios caídos, daño moral, perjuicios, etc.. Sin embargo, en otros pronunciamientos se argumentó que si bien en los conflictos entre los servidores públicos y el Estado, hay siempre un acto administrativo, no debería bastar esto para trasladar el caso a una jurisdicción más cara y más compleja, como es la contencioso administrativa, máxime existiendo leyes que expresamente atribuyen esos conflictos a la jurisdicción laboral, como el 395 del Código de Trabajo y el 4, inciso a) de la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. La Sala llegó a sostener, en manifiesta contradicción con la posición anterior, que aun estando de por medio la validez o nulidad de un acto administrativo, el caso podía ser competencia de la jurisdicción laboral, la que incluso estaría autorizada para examinar los vicios de ese acto. (Resoluciones 62 de 18 de julio, 147 de 29 de agosto y 152 de 26 de septiembre, todas del año 179: 160 de 1984 y 72 de 1989). Particularmente, es interesante lo argüido por esta Sala, en su resolución N° 72 aludida. Allí, en una demanda contra el Consejo Nacional de Producción, donde se pedía declarar la violación de los derechos administrativos de un servidor despedido hallándose incapacitado, razonó que la competencia se regía por lo dispuesto por el artículo 395 del Código de Trabajo, "de conformidad con el cual los juzgados de trabajo conocerán de aquellos conflictos (individuales o colectivos, jurídicos o de carácter económico social) surgidos con motivo, con ocasión o a consecuencia, de la prestación del trabajo, independientemente de que se trate de una relación de carácter laboral o estatutario...". y más adelante añadió en lo conducente "en virtud de la plenitud del ordenamiento jurídico, los jueces de cualquier materia que sea, deben resolver los asuntos de que conocen y respecto de los cuales existen lagunas en la materia específica, acudiendo a la normativa y hasta los principios generales de las demás materias jurídicas...por ello, los jueces de trabajo pueden anular actos administrativos que hayan dado origen a relaciones de servicio, a aplicaciones del régimen disciplinario o a cualquier situación jurídica relacionada con un conflicto individual o colectivo entre trabajadores y patronos, cuando el acto es ilegal, ya sea por reñir con normas laborales o administrativas...". ./.- III.- Con todo, la posición más reiterada, con algunos matices, desde luego, es la que sienta que la nulidad, la reinstalación y el cobro de daños y perjuicios, no pueden rogarse en la vía laboral sino solo en la contencioso administrativa. Hay un fallo que aporta una particularidad, en punto al criterio a tomar en cuenta para determinar la jurisdicción competente. Se trata del

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

pronunciamiento de esta Sala, número 254-C- del año 2000. Con redacción del Magistrado Dr. Oscar González y con una composición sólo suplentes, la Sala sostuvo que para hallar un criterio definidor de los campos, debía atenderse primordialmente al objeto del proceso y no a los sujetos intervinientes. Este objeto, atendiendo a lo que dispone el artículo 49 de la Constitución Política, es el control de la función administrativa conforme a los parámetros de legalidad, de donde concluye que siempre que se cuestione jurisdiccionalmente el ejercicio de esa función el asunto compete a la jurisdicción contencioso administrativa. El elemento definitorio, pues, según ese pronunciamiento, radica en la relación jurídica administrativa y su ejercicio a través de las potestades públicas. De este modo, siempre que participe en el conflicto un sujeto administrativo, en ejercicio de funciones públicas, frente a un particular o frente a una administración personalizada, este es contencioso administrativo. Por eso, agrega el fallo, si la relación jurídica administrativa y su concreción a través del ejercicio de potestades públicas, constituye el eje central de dicha jurisdicción, hay que concluir que los conflictos jurisdiccionales relativos al nacimiento, modificación o extinción de la relación pública de empleo, salvo lo concerniente al despido y sus consecuencias eminentemente laborales, conforme al numeral 4, inciso a) de la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa corresponde a la esfera contencioso administrativa, pues no son más que una manifestación de una relación jurídico-administrativa, en la que interviene una Administración Pública y un administrado, con derechos e intereses recíprocos, regidos todos por el derecho público, máxime cuando del régimen estatutario se trata. ./ .- IV.- Esta última posición, con todo su acopio de lógica jurídica, pasa por alto un hecho muy trascendente para su viabilidad: en Costa Rica, diferente a lo que ocurre en España, no hay una jurisdicción administrativa laboral. Ciertamente el Estatuto del Servicio Civil y la misma Ley General de la Administración Pública, esbozaron una jurisdicción especial de este orden, que nunca sin embargo fue debidamente desarrollada. La consecuencia es que los tribunales de la jurisdicción contencioso administrativa son palmariamente insuficientes para atender los conflictos administrativo-laborales. Por eso las diferencias entre la Administración y el servidor, aun en el contexto de un vínculo estatutario, tradicionalmente han estado a cargo de órganos de la disciplina laboral. El inciso a) del ordinal 4, de la Ley Reguladora, tiene por consiguiente un mayor alcance al admitido en el pronunciamiento comentado, pues excluye de la disciplina contenciosa todo conflicto laboral sin importar

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

su relación con actos administrativos. De toda suerte, lo de privilegiar la vía laboral, en controversias administrativo laborales, también se manifiesta en otros cuerpos normativos. Baste señalar el artículo. 395 inciso d), del Código de Trabajo y el 55 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (N° 17 de 22 de octubre de 1943, y sus reformas). ./ .- V.- En suma, pareciera que no ha sido posible hasta hoy hallar un criterio único bajo el cual definir los ámbitos de cada disciplina. El más pertinente podría ser reservar para la jurisdicción laboral todo conflicto entre el trabajador y su patrono, aun dentro de un vínculo estatutario, derivado del nexo laboral, incluso si se pretende el examen de un acto administrativo. Por exclusión, sería contencioso administrativo si no se acomoda a tal supuesto." ( la cursiva y negrita no forma parte del texto transcrito). En este sentido, entre muchos otros pueden ser consultados los siguientes votos N° 740-C-2003, de las 10:20 hrs., del 5 de noviembre de 2003; 594-C-2003, de las 9:15 hrs., del 24 de setiembre de 2003; y de más reciente cita el N° 918-C-2006, de las 8:25 hrs., del 24 de noviembre de 2006. Lo anterior nos permite afirmar que, si el juez laboral puede realizar el examen de un acto administrativo, perfectamente puede analizar el alcance de una decisión administrativa en lo atinente a la reasignación de un puesto, claro está, siempre sujeto al ordenamiento jurídico, en estricto cumplimiento del Principio de Legalidad o Bloque de Legalidad. Consecuentemente, esta Cámara llega a la determinación de que el cuestionamiento formulado por la representación estatal de " que el Juzgado no debió resolver favorablemente el extremo que nos ocupa, pues ni siquiera (sic) materia de su competencia." ( no forma parte del texto, la negrita y cursiva), no resulta de recibo. 2) Si el puesto desempeñado por el actor en el período comprendido entre el 1° de enero de 1999, sufrió alguna variación en las funciones de manera sustancial o permanente . De las probanzas en autos, no hay prueba que acredite las tareas, deberes, responsabilidades, requisitos, del cargo en propiedad antes de la reestructuración de la Dirección General de Tributación, como Técnico Tributario 1. Precisamente, por cuanto la Dirección General de Tributación, para el año 2000, no contaba con un Manual Institucional de Puestos, por lo que se le aplicó en su momento el Manual Descriptivo de Clases anchas de la Dirección General de Servicio Civil. Nótese que lo único que se indica es que "se trata de labores técnicas que se realizan en una unidad de la Dirección General de Tributación, sin especificar qué tipo de labores son o en qué unidad deben realizarse." ( lo destacado del texto transcrito es de quien redacta). Esta

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

información se extrae del oficio CLAS-792-00 de fecha 5 de octubre de 2000 visible a folio 347 del expediente administrativo en el archivo del despacho. Lo anterior nos lleva a concluir que al no ser claras y precisas las labores que el accionante realizó antes de la reestructuración mencionada, no contamos con un parámetro de referencia, para verificar si desde el 1° de noviembre de 1999, le correspondía la reasignación del cargo desempeñado como "Profesional 2", respecto del cual, tampoco se cuenta con prueba que acredite las funciones, responsabilidades y requisitos que el cargo requiere. Así las cosas, no resulta procedente aplicar a este caso, el reconocimiento de retroactividad en la reasignación del puesto desempeñado por el actor, surta efectos, por "que medió un trámite muy burocrático", como lo afirmó la juzgadora Ad-quo y mucho menos, al no tenerse por acreditada en autos que el actor desempeñó las mismas funciones y cumplía los mismos requisitos. Por lo expuesto, se impone revocar la sentencia venida en alzada, se acoge la excepción genérica de sine actione agit, en cuanto es comprensiva de la de falta de derecho opuesta por la representación estatal, y se declara sin lugar la demanda en todos sus extremos.-"

**Reasignación de puesto: improcedente por falta de requisitos en aplicación del principio de legalidad<sup>8</sup>**

Texto de extracto:

"II.- La actora ha pretendido la reasignación de su puesto (Técnico Bodeguero de Farmacia 2), a otro superior, Técnico Bodeguero Farmacia 4 (ver demanda y su contestación, a folios 1 a 3 y 11 a 13; gestión administrativa, a folios 4 a 5, oficio n° S.C.V.P. 0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folio 16; Cuestionario de Clasificación de Puestos, a folios 17 a 27). Según el artículo 105 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, la reasignación tiene lugar por el cambio que se opera en la clasificación de un puesto con motivo de la variación substancial y permanente de sus tareas, siempre y cuando el servidor reúna los requisitos de la clase a que se pretende la reasignación, en el entendido de que si se exige un requisito legal o especial



---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

necesario, no podrá desempeñar el puesto superior, si no cumple el requisito. En consecuencia, para que una reasignación sea procedente, debe acreditarse: 1) que las tareas realizadas en la realidad son diferentes a las del puesto en que está nombrado formalmente; 2) que las tareas desempeñadas son propias del puesto superior al que se pretende la reasignación; y 3) que el servidor reúne todos los requisitos, legales y reglamentarios, incluidos los del manual de puestos de que trate. Como la reasignación requiere de un estudio comparativo de los puestos y de la realidad, así como la comprobación de requisitos, son las competencias administrativas las llamadas a resolver las peticiones que se hagan y no directamente los tribunales, porque estos, no realizan función administrativa. Sin embargo, cuando la Administración, desatendiendo normas legales y reglamentarias, deniega arbitrariamente una reasignación, a pesar de que el servidor realiza tareas de un puesto superior y de que reúne todos los requisitos, puede impugnar en la jurisdicción ese acto arbitrario, a efecto de que se restañe su derecho lesionado, pero es lógico que debe demostrar en ella todos los supuestos para que se imponga lo que corresponda. En el sub-júdice, la actora debió demostrar que las funciones que desempeña para la Caja Costarricense de Seguro Social son las propias o compatibles con las que se realizan en el puesto que pretende, amén de que las lleva a cabo en iguales condiciones a la de aquellos respecto de quienes alega encontrarse en igualdad de situación, cuyos puestos fueron reasignados, así como acreditar que cumple con los requisitos que se exigen en dicho puesto, todo lo cual debió hacer de conformidad con el artículo 317 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, en materia laboral, por disposición del 452 del Código de Trabajo; ya que todo aquél que intente una acción u oponga una excepción, está obligado a probar los hechos que le sirven de base. En esa perspectiva, la actora debió demostrar el contenido formal de su puesto, así como las tareas ejecutadas realmente, y las correspondientes a aquel en el cual pretende que se le ubique. La actora no sólo no logró demostrarlo sino que por el contrario, quedó acreditado que las funciones que ella realiza son las descritas en el puesto que ostenta como Técnico Bodeguero de Farmacia 2 (oficio n° S.C.V.P.0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folio 16; cuestionario de clasificación, a folios 17 a 27; descripción del puesto a folios 32 a 35 y oficio n° SCVP-357-2003 de 1 de julio de 2003, a folios 56 a 59 y declaraciones de Ana Cristina Alvarado González y Ruth Villegas Umaña, a folios 69 a 72). A lo anterior, debe añadirse que las labores ejecutadas son distintas entre uno u otro puesto, pues la naturaleza de estos se

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

encuentra determinada por el nivel de complejidad, responsabilidad y capacidad resolutoria de cada centro (oficio S.C.V.P. 0581-02 de 17 de setiembre de 2002, folios 15 a 17). Así, al Técnico Bodeguero de Farmacia 2 -puesto que desempeña la actora en el Área de Salud de Atenas, según consta en gestión administrativa, a folios 4 a 5; oficio n° S.C.V.P.0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folios 15 a 17; cuestionario de clasificación, a folios 17 a 27; oficio n° SCVP-357-2003 del 1 de julio de 2003, a folios 56 a 59 y declaraciones de Ana Cristina Alvarado González, Ruth Villegas Umaña y Wilfrido Rojas Mathieu, a folios 69 a 76- le corresponde coordinar, controlar y ejecutar labores de adquisición, recepción, registro, almacenamiento y distribución de medicamentos y otros suministros para el abastecimiento eficiente de las necesidades de los servicios de farmacia en Hospitales Periféricos 1 y 2, Áreas de Salud y Clínicas Tipo 1, 2 y 3 (folios 32 a 35 y oficio n° S.C.V.P. 0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folios 15 a 17), mientras que el Técnico de Farmacia 4, " desempeña labores de un nivel de conocimiento complejo, ya que asiste al Farmacéutico en funciones difíciles del servicio de Farmacia", ubicándose en esta categoría "... a los encargados del despacho de recetas en los EB AIS, encargados del servicio donde no exista un Farmacéutico, encargados de la Bodega de Medicamentos en Hospitales Nacionales Desconcentrados, Hospitales Nacionales Especializados y Regionales" (oficio n° S.C.V.P. 0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folios 15 a 17) . Sobre el particular, Ruth Villegas Umaña, quien labora para la demandada en el Área de Salud de Atenas y es la jefa de la actora, manifestó: " A los técnicos de la farmacia que trabajan en los EB AIS periféricos se les recalificó, porque ellos están solos en los EB AIS. Ellos no hacen la misma labor de la actora, ellos tienen que recibir las recetas, despacharlas, rotularlas, entregarlas y también hacer los pedidos de los medicamentos y otras cosas que se les solicite, como estadísticas... La clínica donde nosotros laboramos está ubicada en el centro de Atenas y los EB AIS, están ubicados a cuatro o cinco kilómetros de la clínica, porque estos se encuentran en los distritos de Atenas, entonces en cada lugar de estos hay una farmacia, en la que está como encargado y responsable un técnico 4, que tiene que encargarse sólo y si tiene dudas me llaman a mi y nosotros tenemos que hacerle supervisiones y evacuarles las consultas, por esa responsabilidad fue que les dieron el puesto de técnicos 4..." (folios 71 a 72). Por su parte, a los primeros se les exige el cumplimiento de los siguientes requisitos: " Bachiller en Educación Media/ Tercer año aprobado de una carrera de enseñanza superior afín con el puesto/ Un año de

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

experiencia en labores relacionadas con el cargo/ Tres años de experiencia en labores relacionadas con la actividad del puesto/ Poseer adiestramiento específico en los campos de Bodega y Farmacia/ Preparación equivalente” (folios 32 a 35), en cambio los Técnicos de Farmacia 4 (al desempeñar labores de un nivel de conocimiento complejo y asistir al Farmacéutico en funciones difíciles del servicio de Farmacia, conforme se estableció en oficio n° S.C.V.P.0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folios 15 a 17) requieren capacitación a nivel universitario, condición que no cumple la actora, quien es bachiller en educación media (ver cuestionario de clasificación de puestos, a folios 17 a 27 y declaración de Ruth Villegas Umaña, a folios 71 a 72), requisito que se exige a los Técnicos Bodegueros de Farmacia 2, que es precisamente, el puesto que ella ocupa. Así las cosas, no es posible afirmar que la Administración haya procedido arbitrariamente. Las manifestaciones del recurrente en el sentido de que: “... independientemente de lo grande que sea un centro de trabajo, donde se desarrolla las funciones de un trabajador, tanto las funciones, complejidad y responsabilidad son exactamente las mismas ”, tampoco son correctas. Al respecto, no puede obviarse que en el sector público, del cual forma parte la Caja Costarricense del Seguro Social, la Administración tiene el poder-deber de distribuir las cargas de trabajo y de hacer las fijaciones salariales, de acuerdo con los manuales descriptivos de puestos y las respectivas escalas salariales, todo en forma armoniosa y, asimismo, la obligación de reconocerle, a los titulares de los puestos, el respectivo sueldo y todos los pluses o componentes salariales, que resulten de la Ley, de disposiciones administrativas válidamente adoptadas; o bien, cuando se trate de convenciones colectivas o de laudos arbitrales, en cuanto se incorporen como atributos del puesto. En este sentido, se dan legítimos márgenes razonables de discrecionalidad, al confeccionarse los manuales y fijarse la escala salarial, así como al hacerse calificaciones generales, valoraciones y reestructuraciones, de acuerdo con válidos criterios de conveniencia o de oportunidad, en función de la necesaria eficiencia del servicio público; todo lo cual se hace atendiendo a las reales condiciones fiscales o presupuestarias, las modalidades propias de cada clase de trabajo, el costo de la vida, los salarios de los mismos puestos, en la empresa privada; y, algo muy importante, el conjunto de la estructura orgánica y funcional, para que ésta resulte, amén de ineludiblemente armónica, consistente. Se trata de una actividad de tipo técnico. El manual, una vez aprobado, constituye un instrumento de trabajo limitante

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

para la Administración, en la medida en que establece una descripción de las actividades del puesto, que se toma en cuenta para determinar la clasificación, dentro de aquella estructura organizativa, y la correspondiente valoración, siempre de acuerdo con una determinada escala de salarios. Los manuales pueden ser modificados, por la jerarquía, no sólo en cuanto al contenido de la actividad, sino también en materia de requisitos; igual que puede modificarse la escala de salarios; eso sí, sin perjuicio de derechos adquiridos. Las estructuras salariales adquieren carácter normativo, al formar parte de un presupuesto público, en el cual habrá un código para cada destino. Por eso, las modificaciones de las situaciones particulares en la condición de un determinado empleado se hacen sujetas a una efectiva disponibilidad presupuestaria, y siempre hacia el futuro, a partir de determinado momento, que ya queda reglado. Dicho conjunto de herramientas, más las que provengan de una ley o de otra disposición normativa aplicable, funcionan como parte del denominado bloque de legalidad, para el caso, sectorial, y, del que la Administración específica, no puede apartarse (artículo 11 de la Constitución Política, en relación con los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública). De este modo, la accionada conforme a las facultades legales y los márgenes de discrecionalidad conferidos por el ordenamiento jurídico, fijó su propio manual de puestos y su propia escala de salarios -partiendo de criterios propios de conveniencia y oportunidad-, los que se constituyen en herramientas que conforman el bloque de legalidad, para el caso sectorial de que se trata y del que la Administración -en este caso de la demandada- no podía apartarse. Esa labor emprendida por la Caja es de tipo técnico, la cual una vez aprobada -como ya se indicó-, se convierte en un instrumento limitante para la Administración en la medida que establece una descripción de las actividades del puesto -dentro de aquella estructura organizativa-, que además debe estar conforme a una determinada escala de salarios; misma que adquiere carácter normativo al formar parte de un presupuesto público, en el cual habrá un código para cada destino. De lo anterior se desprende que la decisión de la demandada, de no reasignar el puesto de la actora (Cuestionario de Clasificación de Puestos, a folios 17 a 27 y gestión administrativa de folios 4 a 5), se encuentra ajustada a derecho. La Administración estimó necesario estructurar las bodegas de medicamentos en 3 perfiles según la complejidad, responsabilidad y capacidad resolutoria de cada centro, circunstancia que determina la naturaleza de aquellos puestos (ver oficio S.C.V.P.-0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folio 15). Así, la situación de la

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

accionante se encuentra determinada por su ubicación dentro de aquella estructura definida por la institución (el área de salud de Atenas es una clínica tipo 2, según oficio S.C.V.P.-0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folio 15), lo que ineludiblemente obedece a una actividad técnica de naturaleza administrativa y no jurisdiccional, lo que determina que los tribunales de justicia no podrían revisarla, a los efectos de acordar revaloraciones o incrementos, al margen del sistema salarial vigente en la entidad pública a que pertenece el o la interesado (a), pues en caso de permitirse esa intromisión, se propiciaría una desnaturalización de la función de los jueces y un desorden o anarquía en la administración salarial. La revisión individualizada, con criterios no técnicos eventualmente distintos en uno y en otro caso, podría generar inconsistencias y desigualdades en las estructuras, haciendo que éstas pierdan su carácter de verdaderos sistemas. Conforme a lo expuesto, corresponde tener en cuenta las manifestaciones del deponente Wilfrido Rojas Mathieu (jefe de Clasificación y Valoración de Puestos en la Dirección de Recursos Humanos de la accionada), quien sobre la situación de la actora y el estudio de reasignación al que ella ha hecho referencia, expresó "... Nos correspondió a nosotros hacer un estudio de todo lo que es la serie de técnicos de Farmacia, desde auxiliares, técnicos, técnicos bodegueros -que es el caso que nos ocupa- dentro de esta serie están catalogados del 1 al 4 y los técnicos bodegueros. La institución tiene una plantilla, que responde básicamente a la estructura organizativa de la institución. Está distribuida por hospitales nacionales desconcentrados, hospitales nacionales especializados, hospitales regionales y luego hospitales periféricos 1-2-3 y luego caemos en Áreas de Salud, que las tienen en prototipos 1-2 y 3 y por último los EBAIS. En caso del Área de Salud de Atenas, está definido como tipo 1, anteriormente era una Clínica tipo 2. Esta definición debe responder a población adscrita, número de habitantes, servicios o especiales que tienen, tema de cobertura. Es importante además el nivel o servicio de apoyo es donde está el área de farmacia. Dentro de la plantilla de esta clínica el puesto que ocupa la compañera y de acuerdo con el análisis que han hecho los compañeros que están bajo mi cargo y después del estudio técnico (entrevistas, el cuestionario que está a folios 17 a 22, avalados por el Jefe inmediato y otras investigaciones), con base a esto elaboramos un informe técnico y nos pronunciamos al respecto. En este caso nuestro criterio fue mantenerla a ella en ese puesto o en esa clasificación...En ese estudio se concluyó que se debían reasignar a técnicos 4 a los bodegueros de Farmacia de Hospitales

---

**Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica**

---

Nacionales desconcentrados, hospitales nacionales especializados y hospitales regionales, así como para los EB AIS, este último por cuanto laboran solos (se abrió nueva esta clase). En el caso de la actora que labora en el Área de Salud de Atenas, tenemos que decir que en esa clínica hay una planilla de técnicos 4 y una plaza técnico bodeguero 2, sea que en esas áreas pueden haber técnicos de diferentes niveles. Conclusión en las Áreas de Salud, sólo puede haber una plaza de técnico bodeguero 2, salvo que se de alguna situación especial, por ejemplo un cambio de perfil aunque hayan técnicos de otra clase y la actora está cumpliendo las labores asignadas a ese puesto...El hecho de que ella labore en esta Área de Salud es lo que hace que se le clasifique como Técnica Bodeguera 2, pues si laborara por ejemplo en un Hospital Nacional, se le clasificaría como Técnica Bodeguera 4 " (folios 73 a 76. En igual sentido, véase la declaración de Ruth Villegas Umaña, a folios 71 a 72 y oficio n° S.C.V.P.0581-02 del 17 de setiembre de 2002, a folio 16).

- 1 Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público. Decreto Ejecutivo No. 29576-MTSS de 31 de mayo del 2001. Publicado en La Gaceta No. 115 de 15 de junio del 2001
- 2 Ley de tránsito por vías públicas y terrestres. Ley No. 7331 de 13 de abril de 1993. Publicada en La Gaceta No. 76 de 22 de abril de 1993
- 3 Estatuto de Servicio Civil. Ley No. 1581 de 30 mayo de 1953
- 4 Reglamento al Estatuto de Servicio Civil. Decreto Ejecutivo No.21 de 14 de diciembre de 1954
- 5 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución: 2003-00012. San José, a las nueve horas treinta minutos del veinticuatro de enero del dos mil tres.
- 6 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia No. 00879 San José, a las nueve horas cuarenta minutos del diez de octubre del dos mil ocho.
- 7 Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta. Sentencia No. 00135. San José, a las dieciocho horas cinco minuto sdel once de marzo del dos mil ocho.
- 8 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución No. 2009-000136. San José, a las ocho horas cinco minutos del trece de febrero del dos mil nueve.