

**REFERENCIA
RESPUESTA A OFICIO DRH-8511-2016-DIR
CONSECUTIVO: 5295**

**DAJ-C-4-2019
16 de enero de 2019**

**Señora
Yaxinia Diaz Mendoza
Directora
Dirección de Recursos Humanos**

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Se atiende la solicitud de criterio técnico jurídico planteada por el oficio de cita.

I. Objeto de la consulta

La gestionante solicita la emisión de criterio jurídico referente al recargo de funciones a servidores que registran prórrogas de reubicaciones por gestiones disciplinarias, en consonancia con los recargos por reubicaciones por salud y otros en razón a programas de protección a la víctima

II. Análisis de consulta

1. Sobre el recargo de funciones

En dictamen número C-132-2012 de la Procuraduría General de la República, se define el recargo de funciones como una figura del derecho laboral, mediante la cual, se asignan funciones de otro cargo a un servidor para que las desempeñe simultáneamente con las propias. Tiene sustento en el deber de colaboración por parte de los trabajadores para con sus empleadores; y en el caso de los funcionarios públicos, en el deber de brindar un servicio público continuo y eficiente, de conformidad con la norma que regula dicha materia, sin que ello represente alguna violación de los derechos laborales ni una infracción al principio de legalidad.

Sobre el recargo de funciones, la Sala Constitucional mediante las resoluciones N°05763 de las 09:47 horas del 27 de abril del 2007 y N°10970 de las 16:56 horas del 31 de julio del 2007, ha manifestado:

“...la asignación de tales recargos –por obedecer a la necesidad de prestación del servicio en un momento determinado-, tiene una carácter temporal y se paga por una cantidad de labores específicas, siendo que, lógicamente su valor deberá ser determinado por la autoridad recurrida con fundamento en criterios técnicos y objetivos que son propiamente de su interés y de su competencia (ver en ese sentido sentencia número 2003-09533 de la doce horas veintiocho minutos del cinco de setiembre del dos mil tres y 2006-7717 de las dieciséis horas cuarenta y siete minutos del treinta de mayo del dos mil seis, entre otras). Por tal razón, el recargo constituye un ‘plus’ o beneficio salarial que depende del hecho de que las funciones se ejerzan o no, sin que la circunstancia de haberlas realizado por un plazo determinado, tenga el efecto de constituir un derecho subjetivo a favor del interesado para que se le siga pagando tal extremo, o para que se le mantenga el recargo u horario alterno...” *(Tomada de la resolución N°1772-MEP-2018 del Despacho del Ministro)*

Mediante la resolución 1384-2012 emitida por esta Dirección Jurídica, se indicó que existe una amplia variedad de recargos o sobresueldos, los cuáles son agrupados en cuatro categorías principales:

- 1) Administrativos Docentes (labores de dirección, coordinación y supervisión de actividades técnicas y administrativas)
- 2) Docentes (labores docentes fuera de la jornada ordinaria)
- 3) Técnicos Docentes (planificación, coordinación, evaluación y control de las actividades de orientación educativa y vocacional)
- 4) Administrativos (labores aseo, seguridad y mantenimiento del centro educativo)

Asimismo, el “Manual para la asignación de códigos y recargos administrativos” norma todos los recargos de naturaleza administrativa y los de tipo docente los regula el “Manual de Procedimientos para Administrar el Personal Docente”.

Referente al tema en mención, el Sexto Informe del Estado de la Educación del año 2016, indicó:

“...La figura del recargo ha sido el mecanismo histórico que ha permitido dicha continuidad, en especial cuando no se cuenta los recursos presupuestarios suficientes para la creación de nuevas plazas nuevas o para solventar deficiencias de infraestructura...”

Agrega además dicho informe, sobre el fundamento de los recargos que paga el Ministerio de Educación, que este se basa en dos justificaciones:

“...- Necesidad de que se atiendan tareas imprescindibles para el buen funcionamiento de los centros educativos pero que por restricciones presupuestarias no se pueden crear las respectivas plazas nuevas.

- Que por la naturaleza y volumen de dichas tareas no se requiera de un recurso a tiempo completo. La normativa del Ministerio establece que, ante necesidad manifiesta, los funcionarios (administrativos, técnicos y docentes) pueden recibir un pago adicional por realizar labores extras a sus funciones ordinarias, siempre y cuando el pago de este recargo no exceda el 50% del respectivo salario base. Por tratarse de una asignación temporal la misma no genera derecho adquirido por parte del servidor designado. Este es el motivo por el cual todos los recargos son aprobados para una periodicidad que no supera 12 meses, y los mismos deben ser renovados, aun cuando el nombramiento sea prorrogado...”

2. Reubicaciones

La definición del término reubicación se encuentra establecida en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, mediante el artículo 3, inciso x), como el desplazamiento de un servidor con su puesto dentro de un programa presupuestario, de uno a otro programa o de un ministerio a otro.

Dicha norma establece además, la obligatoriedad del funcionario de brindar “...la prestación personal de servicios en forma regular y continua, el lugar que el Ministro o jefe autorizado lo indiquen, a los fines de garantizar la eficiencia de la Administración, lo cual puede implicar el traslado o la reubicación del servidor dentro de un mismo programa presupuestario, de un programa a otro o de un ministerio a otro...”¹

Asimismo, agrega dicha cuerpo normativo, mediante el artículo 22 bis, que tanto los traslados como las reubicaciones, pueden ser acordados de forma unilateral por la Administración, siempre que no se cause un daño grave al funcionario, potestad que es conocida como el “ius variandi”.

Sobre este tema, la Sala Constitucional, mediante la sentencia número 2754-2000 de las 10:47 horas del 27 de marzo del 2000 indicó:

¹ Artículo 50.

“...La administración posee facultades de ius variandi a fin de dar una mejor organización a las dependencias administrativas, en beneficio del servicio y el interés público. Dentro de tales potestades se encuentra la de trasladar a un funcionario de un puesto a otro de la misma categoría, si así lo justifica el servicio público. Ahora bien, dichos traslados deben efectuarse de manera que no causen perjuicio grave al funcionario, por lo que en determinados casos se hace indispensable el otorgamiento de una audiencia, a fin de que el funcionario manifieste su disconformidad, todo en cumplimiento del debido proceso. Sin embargo, no se trata de la simple desavenencia del servidor ni de los inconvenientes que desde el punto de vista subjetivo el traslado puede causarle, sino de perjuicios objetivos...”

2.1 Reubicaciones por Salud

En cuanto a los funcionarios reubicados por Salud, el Código de Trabajo en su artículo 254 define lo siguiente:

“ARTICULO 254.- El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar. Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente.

El Poder Ejecutivo, por la vía reglamentaria, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, al Consejo de Salud Ocupacional y al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, fijará las condiciones de trabajo de los minusválidos, en tanto no se emita una ley especial, y establecerá las cuotas de colocación selectiva de minusválidos a que estarán obligadas las empresas públicas y privadas...”

Al respecto mediante resolución del Tribunal de Apelaciones de Trabajo, Sección Quinta, Segundo Circuito Judicial de San José, a las ocho horas del treinta y uno de enero de dos mil dieciocho manifestó:

“... A pesar de haber sido reubicada y ejercer funciones de naturaleza administrativa, totalmente distintas de las docentes, por la apuntada reubicación, válidamente ha de interpretarse en su beneficio que, en vista de que la contingencia que ha menoscabado su salud obedece a una situación totalmente involuntaria, resulta injusto reducir el salario que con anterioridad percibía e igualmente, deben aplicarse los alcances del numeral 174 del Estatuto de Servicio Civil cuando faculta a que a los funcionarios que se encuentren disfrutando de una licencia especial por enfermedad, se les siga cancelando el salario como si estuvieran realizando funciones docentes; de manera que, aunque esté laborando y sea reubicado en tareas distintas no se le puede suprimir el pago del incremento por el indicado incentivo y las consiguientes diferencias. Dicho numeral dispone diáfano que si el servidor, al incapacitarse por enfermedad o maternidad, estuviese devengando salario adicional por zonaje, por "horario alterno", o cualquier sobresueldo, tendrá derecho a un subsidio equivalente al salario total que, en dicho momento estuviese devengando; b) Las licencias por enfermedad, cualquiera que sea su duración, no interrumpirán el derecho que tienen los servidores para recibir los aumentos de sueldos correspondientes; c) Para todos los efectos legales, tanto el subsidio, como los auxilios a que se refiere el artículo 167, tendrán el carácter de salario, y serán, en consecuencia, la base para el cálculo de pensiones y prestaciones legales, entre otros extremos, que pudieran corresponder. Por consiguiente, la tesis sustentada por la persona juzgadora de primera instancia no es correcta y debe declararse que la actora tiene derecho a continuar devengando el salario total que, comprende el pago del incentivo reclamado. En atención a que el artículo 174 del Estatuto de Servicio Civil cuando se refiere al salario total, señala que: “Si el servidor, en el momento de incapacitarse por enfermedad o maternidad, estuviese devengando salario adicional por zonaje, por “horario alterno”, o cualquier sobresueldo, tendrá derecho a un subsidio equivalente al salario total que en dicho momento estuviese devengando;...” Lo antes razonado, impide la supresión de los referidos componentes salariales. Aunque la actora haya sido reubicada, no resulta lícito

suprimir o congelar el pago del incremento relativo al incentivo que percibía en la vigencia de la reubicación, habida cuenta que no existe ninguna norma jurídica que, de manera expresa autorice al Estado a hacerlo...”

2.2 Reubicados por asuntos disciplinarios y conflictos

Al respecto ya esta Dirección Jurídica mediante Criterio DAJ-855 del 12 de mayo del 2012 se manifestó al respecto indicando lo siguiente:

“... La Administración puede tomar una serie de medidas cautelares, entre las que se encuentra la reubicación de un funcionario, a fin de no entorpecer el servicio público mientras se tramita un procedimiento disciplinario en su contra, dicha medida, por su propia naturaleza, debe ser temporal y no puede prolongarse más allá de un tiempo razonable.

Así las cosas, el artículo 67 del Estatuto del Servicio Civil dispone: "en casos muy calificados y cuando, por la naturaleza de la presunta falta, se considerare perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Director de Personal ordenará la suspensión en el cargo o su traslado temporal a otro puesto, mediante acción de personal.

Por su parte el artículo 22 bis del Reglamento de ese Estatuto, señala: “los traslados, reubicaciones y recargos de funciones se regirán de acuerdo con lo que se indica a continuación: a) los traslados y reubicaciones podrán ser acordados unilateralmente por la Administración, siempre que no se cause grave perjuicio al servidor.

En las reubicaciones que tienen su origen en una causa disciplinaria, la Sala Constitucional ha sostenido en reiteradas ocasiones que (las medidas cautelares en el procedimiento administrativo no tienen una naturaleza sancionadora, siempre que se respeten los límites de razonabilidad y de instrumentalidad que las define.

Es decir, la Administración Pública al iniciar un procedimiento que tiene como fin investigar la verdad real de los hechos que se denuncian, puede de oficio imponer una serie de medidas de carácter temporal y precautorio, para que durante la tramitación del proceso no se sigan vulnerando las disposiciones legales que eventualmente podrían estar siendo quebrantadas, o bien, no se siga presentando la situación conflictiva que se haya denunciado. La naturaleza de este tipo de medidas obedece a una razón de carácter práctico, la cual es el aseguramiento y garantía de cumplimiento de la decisión final que se adopte. De allí su carácter temporal, ya que se impone mientras se desarrolla un procedimiento

ordinario, es decir solo sobrevive hasta que se tome una decisión definitiva y por su parte su

naturaleza instrumental porque pretenden garantizar provisionalmente la eficacia del acto final que se dicte. (...)

Respecto al tema la Sala Segunda, en su ámbito de control de legalidad en una materia que es de su estricta competencia por disposición legal (artículo 55 inciso 2) de la Ley Orgánica del Poder Judicial), ha sostenido:

..) No está en discusión si la naturaleza del plus es temporal o se vencía en un momento dado, lo cierto es que cuando se dictó la medida cautelar, el plus ya era parte del salario del trabajador y si a este se le suspendió manteniéndole sus condiciones laborales, lo justo es que se le respeten las mismas lo cual implica necesariamente respetar el pago del horario alterno. Además siendo que los procedimientos administrativos tienen plazos establecidos, no se entiende ni justifica la excesiva dilación de la administración en resolver lo pertinente, por lo que dicha morosidad tampoco tiene porque afectar los intereses morales y económicos del trabajador.

Si la administración para llevar a cabo una investigación decide aplicar la separación temporal del servidor de su puesto, o bien su reubicación, debe proceder con el pago integral del salario por todo el lapso en que el servidor investigado se encuentre alejado de su puesto de trabajo (sentencia 617-2011 Juzgado de Trabajo II Circuito)...

Posición de la Dirección de Asuntos Jurídicos...

Ante la eventualidad de que se cumpla con la fecha hasta la cual el servidor había sido nombrado con un recargo de funciones y, aún se encuentre con una medida cautelar impuesta y, esté pendiente el dictado de la resolución del procedimiento disciplinario, la Administración debe pagar el salario al funcionario contemplando los pluses salariales que venía devengando.

Lo anterior procede con mayor razón cuando la dilación de la Administración para resolver es inexcusable, y con lesión al principio de justicia pronta y cumplida..."

Aunado a lo anterior mediante resolución N° **2006-010654** La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, indicó: ...

“...**VI.- Caso concreto.** Cuando se trata de la aplicación de medidas cautelares, a propósito de un procedimiento disciplinario, como son la suspensión con goce de salario o la reubicación del servidor, ellas deban ejecutarse con estricto respeto de sus condiciones

laborales y salariales. No se trata aquí del simple traslado de un funcionario, por los motivos que prevé el ordenamiento jurídico y su límite más amplio de no causar "grave y evidente perjuicio del servidor" (artículos 101 del Estatuto de Servicio Civil y 22 bis de su Reglamento), que equivale a decir, que al aplicarse el movimiento no debe incurrirse en ejercicio abusivo del ius variandi. En el presente asunto, la Sala ha tenido por demostrado que la reubicación de la que fue objeto la recurrente se sustenta en la adopción de una medida cautelar y no en una variación de funciones fundamentada en la mejor satisfacción del interés público. De este modo, las funciones que actualmente desempeña no tienen relevancia para la determinación de su salario, sino el puesto que normalmente ocupaba, antes de la aplicación de la medida cautelar, y a juicio de la Sala, la supresión del sobresueldo constituye una sanción anticipada y la desnaturalización de las razones que la llevaron a ubicarla donde está actualmente. El recurso, en consecuencia, debe estimarse, por infracción del derecho del debido proceso, ordenando a los recurridos mantener incólumes los derechos laborales de la amparada, en el tanto su traslado responda a la instauración del trámite disciplinario en su contra..."

2.3 Reubicación por protección a la víctima

El Ministerio Público por medio de la Oficina de Atención y Protección a la Víctima, brinda atención a personas sin distinción de sexo, edad, etnia, nacionalidad, etcétera, que sean víctimas, testigos y otros participantes en un proceso penal. La persona puede ser referida por el Ministerio Público propiamente, también por instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, además es posible que el mismo interesado solicite dicha protección aún antes de la interposición de la denuncia. El objetivo es, además de brindar protección a las personas a quienes atiende, procurar la participación efectiva de la persona en el proceso penal, resguardando sus derechos; esta ofrece dos programas: uno enfocado en la atención y protección, el cual es gratuito, voluntario y confidencial y en el otro se promueve una atención brindando un enfoque integral y considerando las necesidades específicas de cada persona. Esta Oficina de Atención cuenta con la Unidad de Protección, conformada por un equipo técnico evaluador, integrado por al menos un profesional en criminología, uno en derecho, psicología y Trabajo Social, además, un equipo de protección integrado por agentes de seguridad del Organismo de Investigación Judicial.

En el artículo 70 del Código Procesal Penal, se establecen las personas consideradas como víctimas, dentro de los cuales se encuentran:

- La persona directamente ofendida

- El cónyuge, la persona conviviente con más de dos años de vida en común con la víctima, el hijo o hija, la madre y el padre adoptivos, los parientes del tercer grado de consanguinidad o el segundo de afinidad y el heredero declarado judicialmente en los delitos cuyo resultado sea la muerte del ofendido.
- Las personas socias, asociadas o miembros, respecto de los delitos que afectan una persona jurídica, cometidos por quienes la dirigen, administran o controlan.

La Ley N°8720 “Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso Penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal”, cuyo objeto es precisamente la protección a víctimas, testigos y otros sujetos intervinientes en el proceso penal, así como la regulación de medidas de protección extraprocesales y su procedimiento², se rige por los principios de protección, proporcionalidad y necesidad³ y el de confidencialidad. Esta norma, brinda algunas definiciones de importancia para comprender el alcance de la protección que se brinda a las personas destinatarias, las cuales se mencionan seguidamente:

- Las personas a las que se brinda protección es a las víctimas, testigos, jueces, fiscales, defensores u otras personas que se encuentren en una situación de riesgo como consecuencia de su intervención, ya sea directa o indirectamente en la investigación de un delito o en el proceso, o bien, por la relación que tenga con la persona que interviene en estos.
- Las medidas de protección son las acciones conducentes a salvaguardar la vida, la integridad física, la libertad y seguridad de la persona a quien se le brinda la protección, que pueden ser acciones ordinarias, acciones encaminadas a preservar la identidad y la localización de las personas protegidas o extraordinarias con el fin de brindarles seguridad integral de forma temporal o definitiva ante una situación de riesgo o peligro, entendiéndose el riesgo, la existencia razonable de una amenaza o daño a la vida, a la integridad física o la libertad o la seguridad de la persona que pretende acceder al programa de protección, así como la vulnerabilidad de la persona amenazada, la probabilidad de que el peligro suceda y el impacto que este podría producir.
- Las medidas de protección extraprocesales particularmente, se refieren al derecho que tiene la persona a solicitar y obtener protección especial caso de encontrarse en riesgo o recibir amenazas graves para su vida o integridad física, con motivo de una denuncia

² Artículo 1, Ley 8720

³ Las medidas de protección responderán al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria, y solo podrán ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes. Artículo 2, inciso b) de la Ley N°8720.

penal o intervención en el proceso.

Dentro de las atribuciones de la Oficina de Atención a la víctima, se encuentran:

- Identificar, autorizar, implementar, modificar y suprimir las medidas de protección destinadas a las personas que califiquen para recibir los beneficios del Programa, previo dictamen de los equipos técnicos evaluadores.
- Requerir, cuando el caso lo amerite, a otras instituciones públicas los servicios para el cumplimiento de sus atribuciones; dichas instituciones deberán atenderlas en tiempo y forma, guardando la reserva que el caso requiera, bajo pena de incurrir en responsabilidad.

Con respecto a la duración de la aplicación de las medidas de protección, de conformidad con la Ley 8720, se mantendrán durante el tiempo que persista la situación que las motiva y serán valoradas al menos cada seis meses o en el momento que la Oficina de Atención a la Víctima lo considere oportuno. Las mismas finalizarán cuando cese el riesgo o por alguna de las causales de exclusión⁴ del programa de protección, sin embargo, se debe tomar la opinión de la persona a quien se le brinda la medida. También conllevan su finalización, la renuncia expresa de la persona protegida, presentada en forma oral o escrita, la cual será previamente valorada por un profesional en psicología de la oficina gestionante, a efecto de descartar una coacción que afecte la decisión. Cuando la Oficina de Atención a la Víctima del Delito del Ministerio Público resuelva finalizar las medidas de protección, les girará las órdenes pertinentes a quienes corresponda, para dejarlas sin efecto.

El artículo 14 de la norma citada, regula el deber de colaboración que tienen las autoridades de brindar la colaboración pertinente a efecto de que las medidas de protección sean aplicadas a la persona sin existir en la gestión dilación alguna, asimismo, mantener la confidencialidad con respecto a la información relacionada.

Mediante consulta realizada a la Oficina de Atención a la Víctima, sobre la gestión realizada para la aplicación de la reubicación como medida de protección, se obtuvo el informe mediante correo electrónico por parte de la M.Sc. Sara Arce Moya, Jefe de la oficina citada, indicando textualmente:

“...Cada medida extraprocesal va depender de los elementos de riesgo y factores protectores que encuentre el equipo interdisciplinario al realizar la valoración individual del caso, ellos tienen libertad en cuanto a la recomendación de medidas extraprocesales, siempre

⁴ Artículo 12, inciso d) de la Ley 8720

y cuando sea en apego al principio de protección y al de proporcionalidad, (...). En los artículos 10 y 11 están los derechos y deberes de las personas bajo protección. Los cuales deben ser cumplidos por las personas que decidan ingresar al programa de protección. Así se resuelve en los equipo la aplicación de cualquier medida extraprocesal, con la opinión de los integrantes. (...)

Si por ejemplo la recomendación es una reubicación el equipo debe determinar si es laboral, domiciliar, si es definitiva o temporal, en este último caso cuál sería el plazo de reubicación, para mantenerse reubicado se hacen revaloraciones periódicas del caso para conocer si se debe mantener esa medida extra procesal o si se puede cambiar por otra pues la reubicación es una de las más drásticas pero efectivas para disminuir la situación de riesgo que presenta al momento de la valoración inicial.

También la ley trae las causales de exclusión en el artículo 12 inciso d).

Una vez tomada la decisión que se debe recomendar una reubicación en cualquier caso uno de los profesionales del equipo debe remitir la nota al patrono en este caso al MEP con la indicación de cuál es la zona identificada “de riesgo” (donde no podría trabajar), para que el patrono defina donde reubica a esa persona, si se requiere ampliar el plazo de reubicación el profesional debe enviar un oficio solicitando se prorogue esa reubicación.-

Así se traba con todas las instituciones públicas y privadas en casos de reubicaciones, domiciliarias, labores, de lugares de estudio, ya sea en forma definitiva o temporal.-...”

De lo anterior se desprende que la reubicación como medida de protección a las víctimas, testigos y demás personas que califican para serle aplicadas, se determina con base en un estudio realizado por profesionales en diferentes disciplinas, que una vez se constate la necesidad de aplicarla, se contacta al patrono, se le informa la necesidad de que el funcionario sea reubicado laboralmente, lo cual deberá ser atendido, de conformidad con lo que dicta la normativa. A esta disposición, la Oficina de Atención a la Víctima le dará el debido seguimiento y control.

c. Conclusiones

En virtud de lo anterior, y para dar respuesta a la gestión presentada, queda en evidencia lo siguiente:

- La retribución por un recargo constituye un "plus" o beneficio salarial, el cual depende del hecho de que las funciones se ejerzan o no, sin que la circunstancia de haberlas realizado por un plazo determinado, tenga el efecto de constituir un derecho subjetivo a favor del interesado, para que se le siga pagando tal extremo, o para que se le mantenga el recargo señalado, sin

embargo a tenor del buen uso del Ius Variandi cuando hablamos de reubicaciones al funcionario la situación varía y sí se les debe seguir reconociendo dicho recargo.

- A los funcionarios reubicados que gocen de una retribución salarial por un recargo por los asuntos aquí consultados se les debe pagar de forma íntegra el salario que venían percibiendo y respetar los rubros de recargos, es decir se le debe seguir pagando ese beneficio salarial, ya que conservan los derechos que ostentaban al momento de ser reubicados.

Cordialmente,

Mario Alberto López Benavides

Director

VB: María Gabriela Vega Díaz, MBA, Jefa Dpto. de Consultas y Asesoría Jurídica

Revisado por: Licda. Dayana Cascante Núñez, Coordinadora de Consultas

Realizado por: Licda. Alexandra Rojas Quirós