

28 de enero de 2021  
**AJ-OF-57-2021**

Señora  
Jennifer Hernández Chavarría  
Jefe a.i.  
**Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos**  
**Ministerio de Justicia y Paz**  
Correo electrónico: [jhernandezc@mj.go.cr](mailto:jhernandezc@mj.go.cr)

**ASUNTO:** Reasignación, Traslado y Reubicación.

Estimada señora:

Con la aprobación de la señora Directora de la Asesoría Jurídica, se atiende la consulta realizada mediante los oficios N° DGIRH-UOE-1550-2019 del 17 de diciembre de 2019 y el N° DGIRH-UOE-0030-2021, del 11 de enero de 2021, recibido este último en forma física el 15 de enero de 2021, y con el que solicita criterio sobre lo siguiente:

*“(...) La presente consulta se plantea ante su Representada, en razón de un caso relacionado con una reasignación descendente, como consecuencia de una enfermedad laboral, específicamente en lo que respecta a la contraposición de criterios entre el Departamento de Salud Ocupacional de este Ministerio y el emitido por la Dirección General de Servicio Civil (Resolución No. DG-145-2017 DEL 14/09/17), en cuanto a la procedencia de la misma. (...)”*

*“(...) Por consiguiente, se hace necesario replantear la consulta, a efectos de determinar si es procedente el estudio de reasignación descendente de un puesto de un servidor cuya condición de salud, no le permite efectuar las funciones para las cuales fue contratado, en razón de que actualmente realiza otras de menor nivel. (...)”*

---

**28 de enero de 2021**

**AJ-OF-57-2021**

**Página 2 de 8**

De previo a dar respuesta a la consulta que nos ocupa, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a esta Dependencia, resulta materialmente imposible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares, ello en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública, pues la competencia atribuida impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, en los términos de los numerales 1) y 2) incisos a), d), e) y j) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública, que señalan:

*“Artículo 28.-*

*1. El Ministro será el órgano jerárquico superior del respectivo Ministerio.*

*2. Corresponderá exclusivamente a los Ministros:*

*a) Dirigir y coordinar todos los servicios del Ministerio;*

*(...)*

*d) Agotar la vía administrativa, resolviendo recursos pertinentes, salvo ley que desconcentre dicha potestad;*

*e) Resolver las contiendas que surjan entre los funcionarios u organismos de su Ministerio;*

*j) Las demás facultades que les atribuyan las leyes”.*

Pese a lo antes indicado, la consulta se analizará desde una perspectiva general, sin hacer referencia a la Resolución N° DG-145-2017 del 14 de setiembre de 2017, suscrita por esta Dirección General; ya que la misma refiere a un Recurso Ordinario de Apelación interpuesto por una servidora del Régimen de Méritos, es decir, atiende a un caso concreto y particular; mientras que el criterio que se va a desarrollar general y en estricto apego al bloque de legalidad vigente..

Ahora bien, es importante iniciar citando el concepto de reasignación regulado en el artículo 105 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil:

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

---

28 de enero de 2021

AJ-OF-57-2021

Página 3 de 8

Para cumplir con el precepto de cita, la Administración Activa debe estar atenta a los cambios que se den en el entorno laboral y por consiguiente en las actividades que realizan sus colaboradores, tal como lo establecen los artículos 109 y 110 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que señalan:

*“(...) **Artículo 109.-** - Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil deben estar atentas a los cambios a que se ven sometidos los puestos y proceder a su actualización siguiendo la normativa establecida por la Dirección General de Servicio Civil. (...)”*

*“(...) **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. (...)”*

Ahora bien, en aplicación de los artículos antes citados, se determina que es responsabilidad de la Administración Activa, concedora de su realidad, estar atenta a los cambios, que se presenten en el entorno laboral, y por consiguiente podría presentarse el supuesto, de que por alguna razón las labores de una persona servidora cambien sustancialmente y la Administración deba proceder con el estudio de reasignación correspondiente.

---

**28 de enero de 2021**

**AJ-OF-57-2021**

**Página 4 de 8**

Por otra parte, debe citarse que, cuando a una persona servidora, se le realiza un estudio de reasignación, y este resulta ser descendente, se debe ajustar el actuar administrativo al contenido del artículo 111, inciso d), del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que establece lo siguiente:

*“(...) 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 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 (...)”*

Ahora bien, sobre el inciso d) de este artículo se evidencian varios supuestos:

- ✓ Cuando la reasignación resulta ser descendente, es decir, resulta a una clase inferior a la que ocupaba la persona servidora, sus efectos se suspenderán hasta por un periodo de seis meses, esto en vista de que si durante ese periodo de tiempo, se puede dar la posibilidad de traslado a una clase igual de la que venía desempeñando previo a hacer efectiva la reasignación descendente.
- ✓ La persona servidora podría ser trasladada, a otro donde reúna los requisitos para ocuparlo.
- ✓ Cuando no se den las dos situaciones antes descritas, y la persona servidora no acepte la reasignación descendente, la Administración Activa puede tomar la decisión de cesarlo en sus funciones y procederá al pago de la indemnización indicada en el artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil. *(Derogado por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, que adicionó*

---

28 de enero de 2021

AJ-OF-57-2021

Página 5 de 8

el numeral 58 aparte b) a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957)

- ✓ Por último, en caso que la persona servidora acepte la reasignación descendente, se indemnizará, conforme a lo establecido por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018.

Visto, esto debe indicarse que, durante el ejercicio de las labores que desempeña una persona servidora, también podría presentarse el caso, que ésta presente problemas de salud, y en consecuencia su capacidad para realizar las labores asignadas se vean disminuidas o bien, que en caso de realizarlas se ponga en mayor riesgo su salud; ante este supuesto, la Administración Activa, debe proceder a realizarle un estudio de reasignación, lo que podría generar la posibilidad de que esta resulte ser descendente y esto podría tener como consecuencia una rebaja salarial, por el cambio de clase.

Sobre lo anterior, en el caso que una persona servidora vea disminuida su capacidad en razón de una enfermedad sobrevenida o el caso de un accidente laboral, y se vea imposibilitado de realizar sus funciones, por la cuáles fue contratado, el Código de Trabajo en su artículo 254, indica lo siguiente:

*“(…)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.”*

Por su parte la Ley N° 2683, del Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, del 23 de marzo de 1998, en su artículo 89, en su primer párrafo dicta lo siguiente:

***“Reinserción labora. (Sic.) Todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a reinsertar a aquel servidor regular que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo adquiera una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización dentro de la organización del Estado.***

28 de enero de 2021

AJ-OF-57-2021

Página 6 de 8

*(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 16 del "Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862", aprobado mediante decreto ejecutivo N° 36462 del 2 de febrero del 2011)"*

Como se puede observar en la normativa de previa cita, en la atención y solución de estos supuestos, la Administración Activa, debe valorar previo a proceder a aplicar cualquier cambio en la clase de la persona servidora, que ésta no puede desempeñar sus funciones por problemas de salud, tal como lo establece la clase que ocupa y esto podría resultar en una reasignación descendente de la persona servidora; pero es importante que se agoten antes todas las posibilidades que estén al alcance de la Administración, para que la persona servidora no se vea perjudicada, con la disminución de su salario producto de una reasignación descendente y su respectiva indemnización, es decir, puede valorarse una reubicación o traslado de la persona servidora; con ello queda claro que la Administración puede tomar varios derroteros, es decir, la reasignación descendente, no es la única opción con la que cuenta.

Nótese que el Estatuto de Servicio Civil, no sólo se regula la figura de la reasignación descendente, sino también, las figuras denominada: trasladados y/o reubicaciones, seguidamente se cita en lo conducente el artículo 3 de dicho cuerpo legal:

*"(...) u) Por «traslado»: el paso de un servidor regular de un puesto a otro del mismo nivel salarial;(...)*

*"(...) x) Por «Reubicación», el desplazamiento de un servidor con su puesto dentro de un programa presupuestario, de uno a otro programa o de un ministerio a otro. (...)"*

La Procuraduría General de la República, en su dictamen N° C-105-2018, del 21 de mayo de 2018, refiere a la forma en que ambas figuras deben ser estudiadas por la Administración Activa a la hora de aplicarlas, a continuación se cita en lo que interesa:

*"(...)  
**Mientras que los traslados y las reubicaciones pueden ser acordados "unilateralmente" por la Administración; es decir, sin anuencia del servidor, siempre que no se cause grave perjuicio al mantenerse incólumes sus condiciones laborales; supuesto en el que la Administración no se encuentra obligada a llevar a cabo un***

---

28 de enero de 2021

AJ-OF-57-2021

Página 7 de 8

*procedimiento previo, pues basta con la comunicación oportuna –no intempestiva o precipitada- del acto y la debida fundamentación del mismo para que se cumpla con el debido proceso, con indicación de si la medida es permanente y definitiva o se trata de una medida temporal.*

**No obstante, cuando el servidor esté en desacuerdo<sup>[6]</sup> con la medida unilateral, el traslado o la reubicación se convierten en forzosas y entonces, su ejercicio debe ser en circunstancias estrictamente necesarias y motivadas. Deben además realizarse con apego al principio de buena fe, y deben preservar un justo equilibrio entre el interés público que motiva el traslado y los derechos del trabajador (Resolución N° 2007-002001 de las 19:34 horas del 13 de febrero de 2007, Sala Constitucional).**

*Es por ello que la jurisprudencia tanto constitucional, como laboral, así como contencioso-administrativa, ha insistido en que el ejercicio de la potestad manifestada en estas figuras –especialmente el traslado y la reubicación- no debe ser fruto de la voluntad desnuda –antojadiza, arbitraria, producto de la voluntad pura y simple, sin motivación- de quien la adopte, sino que debe inexorablemente sustentarse en razones o motivos objetivamente expresados de manera concreta y sustentados en un fin o interés público innegable.*

*De modo que el acto singular debe exponer claramente “cuáles son sus fundamentos; los cuáles deben versar, más que en las condiciones subjetivas del trasladado, en necesidades objetivas del servicio público. Esto es de capital importancia, porque es lo que le permitirá –eventualmente- al funcionario afectado cuestionar la medida, si lo estima procedente. No vale entonces tratar de motivar el acto con frases trilladas, que no denoten una necesidad concreta y palpable de la Administración (...)” (Resoluciones N°s 2002-10685 y 2006-006569 op. cit.). Osea, cada acto deberá fundarse en motivos concretos y ciertos (tal cual lo exige el numeral 133 de la LGAP) que permitan establecer las razones técnicas que justifiquen el traslado o la reubicación del funcionario que ahí se disponga; con indicación de los inconvenientes o problemas existentes y cuáles necesidades van a ser satisfechas con la movilización del personal, a fin de cumplir con la debida motivación (art. 136 *Ibidem.*), de forma que el servidor conozca los motivos concretos o específicos que hacen necesaria tal decisión (Resoluciones Nos. 13-2017-VI y 091-2017-VI op. cit., así como las Nos. 116-2015-I de las*

---

**28 de enero de 2021**

**AJ-OF-57-2021**

**Página 8 de 8**

*11:10 hrs. del 19 de noviembre de 2015, del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Primera).(…)” (Lo resaltado es propio)*

El criterio mencionado señala los supuestos objetivos en los que procede la aplicación de las figuras antes citadas. Es importante destacar, que en aquellos casos donde la persona servidora, no pueda cumplir con las labores que le corresponden por razones de salud, las valoraciones sobre como atender cada caso en particular es competencia exclusiva de la institución para la que la persona servidora presta servicios, y será la que valore si procede un traslado, reubicación o reasignación descendente; debiendo determinar una solución justa y acorde con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable para cada caso en particular.

Finalmente, debe señalarse que el presente criterio se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, MIDEPLAN, tanto como a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República o a lo dispuesto en las resoluciones dictadas en Sede Judicial.

Con estas consideraciones se da por atendida su consulta.

Atentamente;

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

Karol Ramírez Brenes  
**ABOGADA**