

DAJ-AE-060-08
11 de marzo de 2008

Señor
Alvaro Rodríguez Villegas
Jefe Depto. Rentas y Cobranzas
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas en el año 2005, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el cambio de funciones por una reorganización por parte del Alcalde de la Municipalidad de Liberia. La idea era eliminar las jefaturas Departamentales y ubicar en estas direcciones que serían ocupadas solo por profesionales con rango universitario superiores a bachilleres. En su nuevo puesto (realiza las mismas funciones que en el puesto anterior) se le indica de parte de planificación de la Institución, que los antiguos jefes perdieron todos los derechos, entre ellos: marcar tarjeta (antes no lo hacía), el tiempo de almuerzo se ajusta igual que los otros compañeros. Es decir, antes gozaba de hora y media para almorzar, como mínimo y en la actualidad goza de 50 minutos, al igual que el resto del personal. Por esta razón nos consulta, sí es cierto lo que aduce la encargada de planificación, que los derechos que adquirió durante el tiempo que estuvo como jefe (más de diez años) los pierde y se debe ajustar al resto del personal.

Antes de dar respuesta a su consulta, pedimos las más sinceras disculpas por el atraso en dar respuesta, lamentablemente su nota estaba mal archivada y por ello no se atendió en el tiempo oportuno, sin embargo dado su interés en obtener la respuesta, nos avocamos a hacerlo de la siguiente manera:

Creemos conveniente hacer un breve análisis sobre las potestades que tiene el patrono para variar las condiciones de una relación laboral.

El patrono como consecuencia del contrato de trabajo y de la situación subordinada en que éste coloca al trabajador, tiene entre sus facultades, el poder de dirección, que consiste *“en la facultad que tiene el patrono de dictar normas de naturaleza técnica y de carácter general y permanente que deben ser observadas por los empleados”*¹

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, tercera edición, editorial Heliasta S.R.L.,pág. 498.

Asimismo este poder de dirección le permite al patrono, a fin de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa, llevar a cabo ciertas alteraciones en el régimen de la prestación de los servicios, siempre que no atenten contra los elementos esenciales del contrato, como son: salario, jornada y categoría, ni afecten los intereses de los trabajadores, en el sentido de que le cree una situación humillantes o injuriosa o que le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o bien que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato, etc. Esta facultad del patrono es lo que se conoce como *"IUS VARIANDI"*.

Ahora bien, la decisión de llevar a cabo variaciones en las condiciones contractuales, debe estar inspirada en imperativos de la producción y en las necesidades de la empresa, lo cual es lícito, en el tanto como repetimos, no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia. Si se trata de las condiciones esenciales del contrato, no podrán variarse, salvo por disposición expresa de la Ley o por mutuo acuerdo de las partes.

En el caso que usted nos consulta, es comprensible la necesidad que tiene la Municipalidad de tomar las medidas necesarias, para fortalecer los diferentes Departamentos, sea que los Jefes departamentales pasen a ser Directores, donde además, los encargados de planificación de la Municipalidad consideran importante que esos puestos sean ocupados por Profesionales, con estudios universitario superiores al Bachillerato.

No obstante, es nuestro criterio que este tipo de movimientos de personal, debe hacerse posterior a un estudio serio con respaldo de Profesionales en la materia, y ponerlo en ejecución sin perjuicio de derechos adquiridos por los funcionarios de la Institución.

Si se tratara de la empresa privada, los cambios en condiciones accesorias del contrato de trabajo, como lo son la obligación de marcar tarjeta, el acomodo de los tiempos de descanso, etc., pueden ser modificados por el patrono en uso del llamado IUS VARIANDI que mencionamos anteriormente, sin embargo su decisión deberá estar respaldada en razones importantes, ya sea por el abuso que los trabajadores hacen del derecho, como por cuestiones de orden interno. Lo anterior siempre y cuando el derecho no esté reconocido formalmente en un reglamento o en una convención colectiva.

Finalmente, debemos dejar claro que el criterio externado por esta Dirección no es vinculante para la Administración Pública, por cuanto, aparte de esta interpretación podrían existir leyes o disposiciones especiales que por un interés público, varíen de alguna forma la aplicación de lo aquí expuesto. Por lo tanto le recomendamos consultar el tema a la Procuraduría General de la República o a la Dirección Jurídica del Instituto de Fomento y Asesoría

Municipal (IFAM)², por ser el órgano competente. Es importante aclararle que en el primer caso, la consulta debe ser planteada por el Jearca y acompañarla del criterio de la asesoría legal de la Municipalidad³ o en su caso, interponer recurso de amparo ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por considerar que se le este lesionado alguno de los derechos fundamentales.

De Usted con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

Talfaro/ihb

Ampo 3 C.-

² Ver artículo 5 de la Ley N°4716 —Ley de Organización y Funcionamiento del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal—.

³ Ver artículo 4 ibídem.