
DAJ-AE-121-10
7 de junio de 2010

Señora
Ana Isabel Sandí Villalobos
Presidente
Junta Administradora del Liceo de Santa Bárbara de Heredia

Estimada señora:

Se ha recibido su consulta mediante oficio número 61-2009, el 21 de agosto de 2009 en esta Dirección, mediante la cual requiere criterio, sobre la posibilidad de liquidar y/o separar de las funciones a la contadora y administradora del comedor estudiantil, toda vez que ambos cargos son ocupados actualmente por la misma persona. Asimismo desean saber si es posible terminar la relación en cuanto a las labores de administración y proceder con la liquidación respectiva, pero manteniendo a la trabajadora en su puesto de contadora.

De previo a responder a su consulta, se le solicitan disculpas por el atraso en la atención de la presente, el cual se debe a la gran cantidad de trabajo existente en esta Dirección, que nos imposibilita la atención más ágil que los consultantes se merecen.

De conformidad con la Directriz N° DF-GJ-01-2008 del 18 de enero del 2008, del Departamento de Gestión de Juntas, del Ministerio de Educación Pública, dirigida a los Encargados de las Juntas de Educación y Juntas Administrativas, se autoriza para que éstas puedan contratar los servicios de contadores privados, ya sea bajo la figura laboral o la de servicios profesionales, conforme lo dispone el artículo 58 del Código de Educación,¹ situación que en la realidad se ha venido dando desde hace muchos años, en las diferentes Juntas de Educación y Juntas Administrativas, existentes en el país.

No obstante el problema principal que al parecer se ha presentado en estas contrataciones, es que no existen documentos o contratos escritos, que demuestren con claridad la figura jurídica acordada entre las partes, presumiéndose la contratación de los contadores bajo la figura de servicios profesionales, pero en la práctica se han presentado hechos aislados que confunden esa contratación con una relación laboral, como podría estar pasando en el caso que usted consulta.

¹ Código de Educación. Artículo 58.- Los Tesoreros Escolares tendrán como honorarios un cinco por ciento sobre las cantidades que mensualmente recauden, salvo sobre las sumas directamente entregadas por el Tesoro Público. Las Juntas pagarán las primas de las fianzas de los Tesoreros. En todo caso, los honorarios indicados no podrán exceder de mil colones mensuales. La Contraloría General de la República comprobará al final de cada año el cumplimiento de esta disposición y entablará, por medio de la Procuraduría General de la República, las acciones que correspondan para recobrar, en favor de cada Junta, cualquier exceso pagado.

En tesis de principio, parece que la trabajadora contratada como contadora originalmente, lo fue a través de un contrato de trabajo, regido en todas sus implicaciones por lo dispuesto en el Código de Trabajo. Posteriormente a esta trabajadora se le aplicó un recargo en sus funciones, toda vez que asumió las labores de administradora del comedor estudiantil y se le realizaron los pagos de ambas labores en un solo pago global.

En cuanto al recargo de funciones, esta es una figura del derecho laboral según la cual es posible asignar funciones de otro cargo a un trabajador para que las desempeñe simultáneamente con las propias funciones. El recargo tiene sustento en el deber de colaboración que tienen todos los trabajadores para con sus empleadores.

Sobre este particular, la doctrina ha señalado que:

*"Se encuentra al margen de toda duda que el aumento de tareas es posible y lícito aun contra la voluntad del empleado, cuando las funciones recargadas son de la misma naturaleza de las convenidas o de las que se vienen desempeñando, y si, además, se da dentro de la misma jornada y en armonía con la capacidad y aptitudes del empleado."*²

La legislación laboral nacional es omisa respecto al tema del recargo de funciones. No obstante, el artículo 71 del Código de Trabajo contempla, dentro de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a los trabajadores, "desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo", lo que implica que el trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le indique dentro de sus condiciones y facultades.

Nótese que lo expuesto sobre el recargo de funciones se refiere a la situación en la cual un trabajador debe cubrir, en su misma jornada laboral y dentro de sus posibilidades, el trabajo suyo y adicionalmente el trabajo que correspondía a otro compañero que se encuentra ausente, ya sea por incapacidad, vacaciones, licencias, etc., es decir, es un recargo temporal de funciones pues el encargado de efectuarlas ordinariamente no puede ejecutarlas.

Sin embargo, en el caso de consulta, las labores adicionales que realiza la trabajadora son sin plazo, por lo que parece más bien tratarse de una modificación de las labores para las que fue contratada, máxime si se toma en cuenta que se trata de dos puestos diferentes. Engrosando las responsabilidades de la trabajadora con la

² CARRO ZÚÑIGA, Carlos, Derecho del Trabajo Costarricense, San José, Ediciones Juricentro S.A., 1978

respectiva remuneración adicional. No cabe duda que esta nueva situación, tanto laboral como económica, también significa una condición más beneficiosa que se incorpora al contrato de trabajo de la trabajadora en cuestión.

Una vez definida la situación laboral existente, debe analizarse lo que sucedería si la Junta decide eliminar esas funciones adicionales, que constituyeron en algún momento la razón de ser del aumento salarial. El patrono como administrador de la empresa, tiene la facultad de decidir la forma de administrar su personal, de manera que puede dictar circulares, directrices, etc., puede incluso modificar algunas condiciones de los contratos de trabajo; pero esta facultad de modificación —IUS VARIANDI— no puede ser ejercida sobre condiciones principales del contrato de trabajo como serían **el salario**, la jornada, la jerarquía, etc. De esta forma, si se decide eliminar algunas tareas que ya eran parte del contrato de trabajo, es evidente que si a la vez se disminuye el salario, se le estaría causando un perjuicio grave, abriéndole a la trabajadora la posibilidad de presentar el reclamo respectivo ante los Tribunales de Justicia.

Cualquier modificación en el sentido de perjudicar el ingreso de la trabajadora, hace ilegítima la misma, pues constituye un uso abusivo del *ius variandi* y pone a aquella en todo el derecho de considerarse en una situación de terminación del contrato con responsabilidad patronal.

Por lo expuesto, esta Dirección concluye que la pretensión de modificar las funciones de la trabajadora resulta ilegal e inaplicable, de manera que lo legalmente procedente es terminar la relación laboral pagándole su liquidación completa, incluyendo vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía y una vez liquidada podrá negociarse con ella un nuevo contrato con condiciones diferentes, según el cual realice únicamente las labores de contadora, sin embargo ella no estará obligado a aceptarlas.

Cordialmente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

AQH/lsr
Ampo