

DAJ-AE-217-11
27 de julio de 2011

Señor
Marvin Sanabria Sánchez
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su nota de fecha 7 de abril del año en curso, en la cual consulta si procede plantear un reclamo ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (en adelante la Junta), sobre la disminución en el porcentaje de dedicación exclusiva que dicha entidad le pagaba. Según su escrito, en el año 1999 el porcentaje pasó de 30% a 15%. Además, su persona nos señala que, a partir del 15 de diciembre de 2010, se acogió a la jubilación, luego de 30 años de servicio.

1.- Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica

De previo a referirnos al fondo de su consulta, consideramos oportuno hacer una breve alusión a la naturaleza jurídica de la Junta y a la relación de empleo con sus trabajadores, a efectos de tener claro el entorno sobre el cual se desarrolló su relación de servicios subordinados. Para esto, de ineludible referencia, tenemos el voto número 4662-1999, de las 8:57 horas, del 18 de junio de 1999, de la Sala Constitucional, de cuyo texto deseamos rescatar lo siguiente:

“Para que el reclamo del recurrente sea amparable y no un asunto de índole laboral, propio de la jurisdicción respectiva, es necesario dilucidar si el recurrente tiene un derecho fundamental frente a la Junta para no ser libremente despedido, como lo fue. La Sala ha tenido a la Junta como un sujeto de naturaleza pública, para efectos de aplicarle las reglas del artículo 27 constitucional en relación con el 32 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, en la sentencia No. 898-95 de las 17:15 horas del 15 de febrero de 1995, que resolvió el amparo No.6170-94, de Jorge A. Grant Trigueros. No basta, sin embargo que la Junta tenga esa naturaleza sino que, además, la relación laboral del amparado con la Junta tendría que ser de servicio público, que no lo es, conforme lo ha resuelto esta Sala en la sentencia No. 2017-99 de las 17:15 horas del 16 de marzo de 1999, que resolvió el amparo No. 99-001192, del aquí recurrente contra la Junta Administradora, en la cual la Sala declaró sin lugar el recurso, planteado con motivo de la reorganización administrativa y de la planta física y del permiso con goce de salario que la Junta le impuso obligatoriamente. La

Junta es de naturaleza pública y sus miembros son funcionarios nombrados por el Consejo Universitario, de acuerdo con el artículo 30, f).iv) del Estatuto Universitario, tal como se desprende claramente de la Ley No. 4273, que le otorga personalidad Jurídica, establece sus competencias, su integración y representación, aparte de la contribución obligatoria de la Universidad y de los trabajadores con la que se sostiene el fondo. Pero los empleados de la Junta no son, ni tienen por qué ser funcionarios públicos, ya que son encargados de gestiones sometidas al derecho común y no son empleados de la Universidad de Costa Rica, por lo que no están sometidos al régimen estatutario propio de esa entidad, ni cobijados por la Convención Colectiva. De modo que el reclamo del recurrente no es amparable.”

Según lo anterior, la Junta es un ente de naturaleza pública, pero la relación de empleo con sus trabajadores es de naturaleza laboral, por lo que no puede reputarse a estos como funcionarios públicos, estando sometidos al derecho común. Esto es importante a efectos de recomendarle acciones a seguir, cosa que haremos en el último aparte del presente criterio.

2.- Ius Variandi

Teniendo claridad sobre la naturaleza en la cual se desarrolló su relación de trabajo, procedemos al segundo punto de interés: el IUS VARIANDI. La persona empleadora o sus representantes, puede organizar y coordinar el trabajo, para lo cual pueden verse en la necesidad, en ocasiones, de variar las condiciones de la prestación de servicios, haciendo uso del llamado IUS VARIANDI, pero esa facultad de modificar las condiciones del trabajo unilateralmente, es lícita en cuanto no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia, ni importe una radical alteración del régimen convenido. Estos cambios pueden realizarse sobre las condiciones no esenciales o accesorias del contrato de trabajo; pues las esenciales (salario, jornadas, jerarquía, entre las más importantes) no podrían variarse, salvo por disposición expresa de la Ley o por mutuo acuerdo de las partes, esta última posibilidad siempre que no lleve consigo la renuncia de las garantías mínimas establecidas constitucional y legalmente.

El IUS VARIANDI responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo, y a veces disciplinario, pero, lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. El empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, un perjuicio económico traducido en rebajas salariales, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato, entre otros.

A lo anterior se podrían agregar medidas de tipo social o moral, como supresión de cargos de mando, segregación de labores importantes o paso a otras de carácter degradante.

En cuanto a la aplicación práctica de la figura en estudio, una tesis clásica del Tribunal Superior de Trabajo, en sentencia N° 3135, de las 8:25 horas, del 6 de diciembre de 1982, expone lo siguiente:

"El IUS VARIANDI es el derecho conocido en doctrina laboral como el que le asiste al empleador para reorganizar o acomodar mejor la fuerza de trabajo de que se sirve, pudiendo trasladar de trabajo, asignar distintas tareas a sus trabajadores pero con la limitación de no causar perjuicios económicos, personales o de jerarquía a quienes se vean afectados por las nuevas disposiciones aplicadas; el trabajador queda facultado a calificar si sus intereses fueron o no aceptados con la aplicación del IUS VARIANDI, y si así lo estimare puede poner fin al contrato de trabajo, en caso de que su patrono no acepte el reclamo, puede llevarlo a conocimiento de los Tribunales para que se resuelva definitivamente."

Conforme a lo anterior, debe quedar claro que esa potestad –IUS VARIANDI- se aplica sobre las condiciones accesorias del contrato de trabajo, de manera que si se modifican las condiciones principales del mismo, no estamos entonces en presencia del IUS VARIANDI, sino de una actuación unilateral abusiva por parte del patrono.

3.- Sobre su consulta concreta

A partir de aquí, considerando los elementos vistos, podemos concluir que en el caso expuesto en su nota, evidentemente, la modificación a las condiciones laborales, consistente en la disminución del porcentaje de un componente salarial, fue una modificación abusiva por parte de su patrono, la cual habría constituido, a nuestro juicio, en un motivo o causa suficiente para haber concluido el contrato con responsabilidad patronal ante los Tribunales de Justicia Laboral en aquel momento.

En la actualidad, no existe norma jurídica que establezca la prescripción de los reclamos ante situaciones como la planteada, ya que en el año 2003, a raíz de una consulta constitucional, se declaró inconstitucional el artículo 605 del Código de Trabajo, el cual establecía un plazo de un mes para que los trabajadores dieran por concluido con justa causa el contrato de trabajo. Esta declaratoria, se dio en el voto número 2339-2003, de las 14:32 horas, del 19 de marzo de 2003, de la Sala Constitucional, que en lo que interesa indicó:

"En cuanto al fondo de lo consultado, es preciso señalar que cuando la Sala conoció la consulta judicial formulada en relación con el artículo 607 del Código de Trabajo, norma que en esa oportunidad declaró inconstitucional mediante sentencia número 5969-93, expresó criterios que

sirven para concluir que en el caso del artículo 605 del Código de Trabajo, también se está en presencia de una norma inconstitucional. En efecto, entre otras cosas, allí se dijo:

‘Cabe observar que, en relación con los derechos a los cuales se refiere esa norma, pareciera que solo pueden ser los “no vinculados” al contrato o relación laboral; no porque sean derivados de la ley, dejan de serlo del contrato, como ya se dijo. Así, -la hipótesis que esta norma contempla solamente se referirá a los derechos que no se den dentro, en virtud o en conexión con la relación laboral, -vgr. los referidos a la organización y funcionamiento de los sindicatos y cooperativas, el de reclamar -contra la política de empleo o salarios mínimos que considere incorrecta o los derechos de la seguridad social-. Sin embargo, con base en la norma en estudio, se ha venido dando una equívoca y restrictiva jurisprudencia, según la cual prácticamente todos los derechos laborales prescriben en los términos del artículo 607, al interpretarse que el 602 se refiere únicamente a hipótesis teóricamente difíciles de imaginar y en la práctica nulas, de derechos derivados del contrato de trabajo que no lo sean por su medio de la ley. En realidad, lo contrario es la regla casi sin excepción: precisamente por ser la materia de trabajo de tan alto interés social, casi todos los derechos vinculados a la relación de trabajo pueden considerarse nacidos a la vez del contrato y de la ley. La Sala no comparte dicha interpretación jurisprudencial, sino más bien considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las - partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley, con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación zzal -“salvo disposición especial en contrario” según su texto expreso- a los derechos de patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo. Así, estas incongruencias en la interpretación de los artículos en estudio han conducido a ignorar prácticamente del todo el artículo 602 y a aplicar como prescripción ordinaria y extintiva la prevista en el 607. Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política... IV. Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la

prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador. V. El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar -a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo-.' (Considerandos III, IV y parcialmente V).

III.- El Tribunal estima que la presente consulta debe resolverse de la misma manera en que se resolvió la consulta cuya sentencia se ha transcrito parcialmente, pues no hay razones para modificar ese criterio, ni tampoco se han dado a la Sala argumentos diferentes de peso para reconsiderar lo resuelto. Los Magistrados Solano y Sosto salvan el voto y declaran que el artículo consultado no es inconstitucional."

A partir de esta resolución constitucional, todo trabajador tiene la posibilidad de plantear una demanda contra un patrono, cuando exista justa causa para concluir el contrato de trabajo, en cualquier momento mientras esté vigente la relación, o bien, hasta un año después de concluida la relación laboral (artículo 602 del Código de Trabajo). En su caso, este plazo se extendería hasta el 15 de diciembre de 2011; por razones lógicas, no es conveniente dejar que transcurra mucho tiempo, sino plantear los reclamos a la brevedad posible. Aclaremos que nuestra respuesta es sobre la posibilidad de plantear un reclamo, sea administrativo o judicial, más no podemos asegurar un resultado a su favor, sobre todo si su persona decidiera presentar una demanda judicial.

Ahora bien, dada su condición de ex trabajador, tiene dos opciones para plantear un eventual reclamo. La primera sería en sede administrativa, a través de una conciliación en el Ministerio de Trabajo, donde tendría que apersonarse al Departamento de Relaciones de Trabajo, a fin de solicitar los requisitos para solicitarla. La segunda opción es acudir, directamente, al juzgado de trabajo competente y presentar la demanda del caso, junto con las pruebas que sustenten su alegato

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Subdirectora

KCM/lsr
Ampo24G