

12 de febrero de 2021  
**AJ-OF-92-2021**

Señor  
Sergio Barquero Ramírez  
**Sistema Nacional de Áreas de Conservación**

**ASUNTO:** Atención de consulta sobre modificación de jornadas labores.

Estimado señor:

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta efectuada el 4 de febrero de 2021 por medio de la Contraloría de Servicios de esta Dirección General; misma que fue remitida a esta Asesoría Jurídica el día 8 de febrero del presente año, la cual se procede a transcribir a continuación:

*“... Deseo hacer la consulta siguiente: soy Funcionario Público desde el año 1989, actualmente tengo 59 años y a la fecha tres cirugías de columna vertebral (2005,2011,2016) y la Jefatura quiere modificar mi jornada laboral; es decir yo trabajo de lunes a viernes de 8 am a 4 pm y que ocasionalmente quiere que trabaje sábados y domingos, en horas de la noche y madrugada inclusive, y lo que me indica es cambiar tiempo por tiempo y considero que eso no es así, les consulto se puede variar unilateralmente la jornada laboral y el horario de trabajo?.*

*Puede ser uno obligado a trabajar en un horario diferente al que tengo actualmente de la oficina “lunes a viernes de 8am a 4pm”?...”*

Una vez vista y analizada su consulta, resulta conveniente indicarle que, respetando las competencias legales que le asisten a este centro de trabajo, 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 le impide intervenir en aspectos de resorte netamente internos, ya que de hacerlo se estaría sustituyendo a la Administración Activa, en este caso el Sistema Nacional de Áreas de Conservación.

Lo anterior por cuanto la descripción del caso planteado, es un asunto de resorte interno, pues encuadra dentro de los términos establecidos 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;*

12 de febrero de 2021

AJ-OF-92-2021

Página 2 de 4

**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 anterior, la consulta planteada será abordada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables, evitando con ello suplantar a la Administración Activa, a quien compete aplicar lo que en Derecho corresponde para el caso concreto.

Hecha esa salvedad, es importante recalcar que lo relativo a las jornadas labores encuentra su sustento jurídico en el artículo 58 de nuestra Carta Magna, que dispone:

*“Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.”*

Derecho fundamental, que se encuentra delimitado en nuestro Código de Trabajo, propiamente en los numerales que van del 135 al 145.

Claro esto, resulta importante previo a abordar el tema de consulta, definir los conceptos de jornada y horario; que han sido desarrollados por la Procuraduría General de la República en el dictamen C’ 272’ 2009 del 02 de octubre de 2009, que señala:

*“... La ‘jornada laboral’ es el número de horas de servicio (diario, semanal, etc.) que se compromete a prestar un funcionario. Por ser un asunto de interés público, la jornada máxima ha sido regulada, incluso, por la propia Constitución Política, cuyo artículo 58 dispone, en lo que interesa, que ‘La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana’. Esa disposición ha sido desarrollada legalmente, entre otros, en los artículos 135 y siguientes del Código de Trabajo.*

*Por su parte, el ‘horario de trabajo’ es el lapso dentro del cual se cumple la jornada laboral. Según la doctrina, consiste en ‘... la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo según la jornada, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así la prestación de tiempo determinado, la prestación en tiempo determinado” ALONSO OLEA, (Manuel), Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Cívitas, decimoquinta edición, 1997, página N° 263.”*

Ahora bien, puntalmente sobre la potestad del empleador de variar las condiciones laborales de sus empleados, debemos traer a colación el concepto de “*ius variandi*”, en base al cual se permite al empleador realizar alteraciones o variantes de manera unilateral a las condiciones laborales pactadas inicialmente entre las partes, lo anterior siempre y cuando estos se den dentro de los límites de razonabilidad y en tanto no perjudiquen los derechos del trabajador, figura que ha sido

12 de febrero de 2021

AJ-OF-92-2021

Página 3 de 4

analizada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto N° 300-1999, del 29 de setiembre de 1999; que establece:

*“... se le denomina **ius variandi** a **“la potestad que ostenta el empleador para modificar en forma unilateral las condiciones de la relación contractual en el ejercicio de las potestades de mando, dirección, organización, fiscalización y disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Esta facultad puede ejercer se en el tanto en que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni menoscaben los beneficios del trabajador”** (El destacado es propio)*

Por otra parte, el Tribunal Contencioso Administrativo del Segundo Circuito Judicial de San José, en la resolución N° 8-15 del 22 de enero de 2015, ha delimitado los alcances de esta figura dentro del régimen de empleo público. Dicha resolución que en lo interesa dispone:

*“... El despliegue de las funciones y competencias prestacionales de las Administraciones Públicas, se vale del trabajo y acciones materiales de funcionarios públicos a quienes selecciona y designa bajo un régimen estatutario de empleo público, que constituye un sistema especial de relaciones sujeto a reglas particulares. Como parte del principio de eficiencia en los servicios públicos (art. 4 LGAP), **la Administración ha de organizar ese personal de la forma que mejor satisfaga el interés público que debe tutelar** (art. 113 *ibídem*), **de suerte que destine esos insumos en las tareas y funciones que sean requeridas....**”. (El resaltado es propio)*

Dicho esto, debe considerarse también, que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución N° 235-1999, del 18 de agosto de 1999, ha estimado que el “*ius variandi*”, se puede considerar abusivo, cuando exista una modificación de elementos esenciales de la relación en perjuicio del trabajador, tal como su categoría profesional, la cual establece:

*“... el derecho patronal de adaptar, modificar y cambiar las condiciones laborales pactadas en un principio, **sin la anuencia de la contraparte o, aun, contra su voluntad (ius variandi), que es una de las manifestaciones del poder de dirección y que resulta ser una estipulación de toda relación jurídica, estatutaria o de trabajo, está sujeto a límites bien claros.** Por un lado, se requiere de la existencia de una causa legítima (una necesidad real que justifique la variación) **y, por el otro, no está permitido lesionar, impunemente, los derechos e intereses morales o materiales de la contraria, lo cual se produciría, por ejemplo, si se le disminuyese la categoría profesional o su retribución económica...**”*

De igual manera en lo que refiere propiamente al tema de consulta, la Procuraduría General de la República en su dictamen N° C-201-2018 del 21 de agosto del 2018, ha sostenido:

*“... en lo que se refiere **al cambio en el horario de trabajo (no de la jornada), estima esta Procuraduría que tal modificación no es, por sí misma, abusiva.** Al respecto, la Sala Constitucional ha indicado que la variación del horario de trabajo **“...encuentra sustento en la facultad del empleador de modificar las condiciones en que se prestan las funciones, y se entiende lícito en el sector público cuando existen motivos que lo justifiquen en aras de cumplir con los principios fundamentales del servicio público** –artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública–” (Sala Constitucional, sentencia n.º 4568-2014 de las 14:30 del 1º de abril de 2014). En esa misma resolución, la Sala*

12 de febrero de 2021

AJ-OF-92-2021

Página 4 de 4

sostuvo que **“los perjuicios que se deben evitar son aquellos evidentemente de carácter objetivo y no subjetivo según la percepción del servidor...”** (El destacado no pertenece al texto original)

Corolario de lo expuesto, podemos concluir que la modificación de las condiciones dentro de las relaciones laborales, puede darse de manera unilateral por parte de la Administración, siempre que existan motivos justificados en aras de brindar un servicio público de calidad, sin embargo, estos deben realizarse en total apego al bloque de legalidad vigente, respetando los derechos fundamentales de los servidores públicos y las disposiciones legales que rigen la limitación de las jornadas de trabajo.

No obstante, lo antes expuesto, es importante indicar al consultante que la resolución concreta del caso planteado, tal como se externo previamente, es de competencia exclusiva del órgano superior jerárquico de la Institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil para la que este presta servicios, dado que los alcances de las funciones de sus servidores, sus deberes y obligaciones, son competencias exclusiva de la Administración Activa, y no de esta Dependencia.

Con estas consideraciones finales, se da por atendida su consulta.

Atentamente,

**ASESORÍA JURÍDICA**

Jaklin Urbina Álvarez  
**ABOGADA**