



EL IUS VARIANDI EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL TRASLADO HORIZONTAL DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Claves: Ius Variandi, Traslado Horizontal del Funcionario Público, Condiciones Esenciales, Relación Laboral, Funciones, Traslado, Contrato de Trabajo.	
Fuentes de Información: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia	Fecha: 08-01-2013.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	3
Sobre el Poder Patronal de Dirección de la Empresa	3
DOCTRINA	3
1. Límites al Ius Variandi	3
2. El Contrato Individual de Trabajo Como Limite del Ius Variandi	4
3. La Convención Colectiva Como Limite al Ius Variandi	4
4. Análisis Sobre las Posibilidades de Cambio en las Condiciones de Trabajo	5
JURISPRUDENCIA	7
1. El Traslado del Funcionario Público con Desmejora de su Salario, Por la Falta de Requisitos para Ocupar la Plaza Asignada en Aplicación de sus Derechos Adquiridos	7
2. El Ius Variandi del Estado como Patrono	10

3. La Potestad de Ius Variandi del Estado y la Degradación de Funciones del Empleado Público	12
4. Ius Variandi y la Modificación de las Condiciones Esenciales del Contrato de Trabajo	15
5. Facultad del Patrono para Trasladar a sus Funcionarios de su Lugar de Trabajo Siempre y Cuando no se Afecten sus Derechos Laborales.....	21
6. El Traslado Horizontal de Trabajadores en la Administración Pública ...	22
7. Traslado de Docente de Centro Educativo en Propiedad dentro de una misma Zona Escolar	25
8. Traslado Legal de Funcionario Público de su Lugar de Trabajo Sin Demerito de sus Derechos Laborales	29
9. Traslado Horizontal con Disminución del Salario en Relación con los Pluses Salariales.....	32
10. Inexistencia de Violación de los Derechos Fundamentales ante Traslado que No Constituye una Modificación Sustancial a las Condiciones de Trabajo, ya que se Conservo el Mismo Puesto, Funciones y Salario Dentro del Mismo Horario.	35

RESUMEN

El presente informe de informe de investigación reúne información jurídica sobre el tema del Ius Variandi y el Traslado Horizontal del Funcionario Público, para lo cual se incorpora el criterio de la doctrina, normativa y jurisprudencia relacionadas con las potestades patronales mencionadas con anterioridad.

La jurisprudencia se encargan de realizar una delimitación conceptual de el contenido de la expresión “Ius Variandi” y “Traslado Horizontal del Trabajador”; mientras que la doctrina y la normativa se encargan de definir y delimitar la potestad patronal de variar las condiciones no esenciales de la relación laboral en aplicación de la Potestad de Dirección Empresarial.

NORMATIVA

Sobre el Poder Patronal de Dirección de la Empresa

[Código de Trabajo]

ARTICULO 71. Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo...

DOCTRINA

1. Limites al Ius Variandi

[Carro Zúñiga]ⁱ

“La ley como suprema fuente normativa del contrato de trabajo es, naturalmente, el factor condicionante por excelencia del ius variandi. Su acción limitativa en este campo se manifiesta genérica o específicamente.

Lo limita de un punto de vista genérico al normar el contenido mínimo obligatorio del contrato, ya que las disposiciones de orden público que integran la legislación del trabajo al dotar al empleado de un patrimonio jurídico no derogable siquiera con su voluntad, crean una valla demarcadora al poder del empresario. Es función primaria del Derecho del Trabajo proteger la vida y la salud del empleado y garantizarle un nivel de vida decoroso, y estando este fin condicionado en buena parte por el contenido del contrato, lógico es que intervenga la Ley fijándolo imperativamente; de esta suerte, los beneficios y garantías establecidos con tales propósitos no pueden ser modificados por el empleador prevaliéndose de su superior condición económica, social y política. En ejercicio de su potestad unilateral no le es posible vulnerar los principios de jornada máxima, salario mínimo, de seguridad e higiene y otros sancionados.”

2. El Contrato Individual de Trabajo Como Limite del Ius Variandi

[Carro Zúñiga]ⁱⁱ

“No existe inconveniente jurídico para que empleado y empleador discutan y concierten en el contrato individual los principios a que quedará sujeto el ejercicio del ius variandi o para que fijen las condiciones bajo las cuales se realizarán determinados cambios en particular. Si el ajuste de voluntades es el creador del nexo obligacional y si se le concede del propio modo fuerza suficiente para extinguirlo, suposición lógica es la de que también pueda modificarlo o al menos señalar las bases de futuras modificaciones, bajo la inteligencia, desde luego, de que el acuerdo a que se llegue sobre el particular ha de reunir los requisitos esenciales de todo contrato, cuales son el consentimiento claramente manifestado, objeto cierto y posible y justa causa, quedando comprendida dentro de la posibilidad legal del objeto la obligación de ceñir la materia de acuerdo al campo reservado por el Derecho del trabajo a la autonomía de la voluntad, porque en la misma medida en que sus linde sean rebasados se penetra en el terreno de la nulidad absoluta.”

3. La Convención Colectiva Como Limite al Ius Variandi

[Carro Zúñiga]ⁱⁱⁱ

“Gozando el convenio colectivo de la misma eficacia que la Ley, se puede apreciar en él de igual manera que en ésta una doble forma de limitar la facultad unilateral que estudiamos.

Efectivamente, se señalan como notas del convenio colectivo, sin que sean las únicas, su normatividad, en cuanto puntualiza las condiciones generaliza de trabajo a que deben quedar sujetos los contratos individuales presentes y futuros, siendo heterónomo a los obligados por sus disposiciones y con validez “erga omnes” en el sentido de que es de estricta aplicación a todos aquellos que se encuentren en situación recurrente; su inderogabilidad, al no tener los contratantes la posibilidad

jurídica de abrogar o modificar sus estipulaciones; y por último carácter de contenido mínimo de garantías.

Vistas estas características con facilidad se aprecia el mismo límite genérico que observábamos respecto de la Ley.

El convenio al reglamentar el trabajo mediante normas de Derecho necesario que imperativamente fijan un contenido mínimo de beneficios, constituye, de idéntica manera que aquélla, una zona vedada al jus variandi que pone en recaudo la seguridad económica del empleado, su prestigio moral y profesional, su salud, algunas formas de vida familiar y cuando otros aspectos resulten jurídicamente tutelados según la mayor o menos extensión de su contenido.”

4. Análisis Sobre las Posibilidades de Cambio en las Condiciones de Trabajo

[Huamanchumo Marín]^{iv}

“La capacidad de cambiar las condiciones del contrato laboral por parte del patrono, son aceptables en tanto no se degrade la condición de la que actualmente goza el trabajador, de forma tal que su salario, rango y en general los elementos básicos de la relación laboral se mantienen En éste sentido se expresa la resolución número 107 de 1996, de la Sala Constitucional en la que se establece que:

“no se les ha causado ningún perjuicio grave a los recurrentes con el traslado de que fueron objeto, ya que se respetaron las condiciones esenciales del contrato de trabajo”

En este sentido, se hace necesario hacer la aclaración de que en todo momento se debe mantener presente el concepto de "contrato realidad" del derecho laboral; de forma tal que si las condiciones laborales actuales del trabajador, no coinciden con las estipuladas en el contrato inicial de las partes, para efectos de determinar si existió o no un ius variandi abusivo será la situación real del trabajador la que deberá tomarse en cuenta para solucionar el conflicto, ya que de lo contrario se le estaría permitiendo al patrono sacar provecho de su propio dolo.

Sobre este tema, nuestra Sala Constitucional manifestó en su resolución 6069-94 lo siguiente:

"si la Administración, por diversas razones, otorga a un determinado funcionario unas funciones que no corresponden exactamente a su puesto, no puede luego, alegando esa circunstancia, relevar de las funciones al servidor para asignarle otras supuestamente acordes con su puesto, si ello implica un cambio sustancial en aquéllas en detrimento de su condición real de servicio. Ello, por supuesto, no impide otorgar al funcionario funciones de mayor jerarquía que las correspondientes a su puesto o variarle, en lo no esencial, las que venía desempeñando, a fin de lograr una correspondencia entre puesto ocupado y cargo desempeñado. Las irregularidades o incongruencias que entre puesto y cargo se presenten no son imputables al servidor sino a la Administración, de modo tal que ésta para corregir la situación no puede afectar las condiciones y derechos del funcionario."

Es importante en este sentido, hacer la aclaración de que la jurisprudencia ha considerado que puede existir un abuso encubierto del ius variandi. Nuestros tribunales han determinado que, en los casos en que tanto el salario como el rango y el resto de condiciones del trabajador se mantienen invariables, y lo que cambia es el contenido de su quehacer diario, otorgándosele funciones de menor categoría, esta actuación por parte del patrono será considerada un abuso en contra del trabajador. Aun manteniéndose en el mismo puesto, dentro de la misma oficina o sección, el hecho de degradar el contenido de las labores del trabajador debe de ser considerado un abuso de las facultades patronales. La resolución número 389-95 de nuestra Sala Constitucional expresa: "No cabe duda para esta Sala que lo actuado no sólo es arbitrario, sino que constituye una forma encubierta para colocar al recurrente en una situación laboral sumamente penosa, mes aún cuando conserva su puesto, lo cierto es que la División Jurídica era la encargada de prestar el soporte legal al Ministerio de Educación y ahora está a cargo de un departamento que sólo se encarga de procedimientos administrativos, suprimiéndosele sustancialmente sus funciones y vulnerando sus derechos constitucionales."

Otros de los aspectos de la relación laboral que eventualmente pueden ser variados, son el salario, el lugar de trabajo, el horario, el rango, etc. Con respecto a todos estos elementos existe gran cantidad de jurisprudencia, sin embargo, toda ella es coincidente en el hecho de que sea uno u otro el aspecto variado, lo importante a considerar es el perjuicio que se le pueda causar al trabajador y no el elemento variado. Al respecto la Sala Segunda en su sentencia número 27 de 1993 nos indica:

"Este derecho de variación, que funciona dentro de las manifestaciones del poder de dirección, como condición implícita de todo contrato de trabajo, cual es la de fijar por el patrono las condiciones de la prestación de los servicios y, por el trabajador, la de cumplir las órdenes laborales que reciba, siempre y cuando ese uso no quebrante sus propios límites, como sería el caso de que se le hubiere -disminuido la categoría profesional o la retribución económica correspondiente, hipótesis descartada en el subjúdice al quedar también analizado que en el traslado de la actora no se quebrantaron los elementos del contrato de trabajo, quedando entonces descartado el perjuicio que, dice la accionante, se le cometió."

JURISPRUDENCIA

1. El Traslado del Funcionario Público con Desmejora de su Salario, Por la Falta de Requisitos para Ocupar la Plaza Asignada en Aplicación de sus Derechos Adquiridos

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría:

III. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: Según lo explicado, el actor pretende que se reconozcan las diferencias salariales dejadas de percibir ante la imposición de un "castigo" por parte de la empresa demandada, consistente en la disminución de un 35% del salario a partir del 28 de noviembre de 2001, por no cumplir con los requisitos académicos establecidos para el cargo de "jefe 2". La veracidad de tales hechos no ha sido objeto de discusión dentro del proceso, y la parte accionada únicamente se muestra disconforme con la interpretación jurídica que realizan las instancias

precedentes del principio de igualdad de remuneración contenido en el numeral 57 de la Constitución Política. En criterio de esa representación, en virtud de que el actor libre y voluntariamente aceptara ocupar ese puesto con un salario menor, así como el que no contara con el requisito académico, y que su representada sea una empresa que administra fondos públicos, no es posible el reconocimiento de las diferencias salariales que se reclaman. Analizados estos argumentos considera la Sala que en el caso concreto procede confirmar lo resuelto por el tribunal. Debe tomarse en cuenta que el hecho de que el actor desempeñara el puesto de “jefe 2” sin contar con los requisitos definidos para ello, obedeció a una decisión única y exclusiva de la demandada (véase oficio D.RR.HH-1106-02 de fecha 8 de noviembre de 2002 a folio 5), quien a sabiendas de tal circunstancia consideró que don Dennis era apto para ocupar ese cargo en igualdad de condiciones que otra persona con título, tan es así que lo mantuvo en ese puesto durante el resto la vigencia de la relación laboral (ver certificación DGP-MLG-0490-2007 de fecha 22 de octubre de 2007 a folios 7 a 15). Así las cosas, si el actor debió desempeñar aquel cargo, por disponerlo así sus superiores (artículo 71 inciso a) del Código de Trabajo), aunque formalmente no contaba con un requisito “académico” supuestamente definido por un manual de puestos, ese hecho irregular no puede perjudicar al trabajador como tampoco generar un enriquecimiento sin causa para la empleadora, quien se vio beneficiada con su trabajo, y sin embargo, no le retribuyó salarialmente, según correspondía a aquel puesto. En este sentido, el principio de igualdad salarial, principio derivado del genérico de igualdad y contemplado en el artículo 57 de la Constitución Política, de manera general, determina que todo trabajador debe recibir la misma retribución económica, si es que realiza igual prestación de servicios, que sus compañeros; eso sí, en idénticas condiciones de eficiencia (no académicas). Dicho principio -a veces llamado “de equiparación”-, implica conceder a todo trabajador el mismo beneficio -generalmente salarial-, que perciben sus compañeros de labores, si es que realizan idénticas tareas. En igual sentido esta Sala, en la resolución n° 20 de las 9:55 horas, del 16 de enero de 2008, señaló: “(...) como lo afirma Plá Rodríguez, “...no contraría el principio el que una persona sea tratada especialmente. Lo que interesa desde este punto de vista no es que haya algún empleado más favorecido que otro, sino que algún empleado resulte discriminado (esto es, perjudicado) respecto de la generalidad...El principio de no

discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima. El principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir...” (PLA RODRÍGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414)”. Por otra parte, la circunstancia de que el demandante no reúna los requisitos para el cargo de “jefe 2”, no podría lesionar su derecho a ese salario, ya que desempeñó las funciones propias del puesto y la empleadora se benefició, como se ha mencionado, con la prestación de sus servicios, amén de que eso debió valorarlo al momento de ponerlo a ejecutar aquellas labores y no ahora en que se discute en pago que debió hacer por ellas (al respecto, véase las sentencias de esta Sala n°s 580 de las 10:15 horas, del 18 de julio y 879 de las 9:40 horas, del 10 de octubre, ambas de 2008; 310 de las 10:10 horas, del 22 de abril; 350 de las 9:55 horas, del 6 de mayo y 860 de las 10:45 horas, del 2 de setiembre, todas de 2009, y 01086 de las 9:54 horas, del 6 de agosto de 2010). Lo anterior no quiere decir que un empleador no pueda crear un sistema de incentivos o pluses salariales que vengan a retribuir determinadas condiciones de eficiencia, preparación académica, o rendimiento de sus trabajadores, siempre que el mismo se encuentre debidamente regulado por el contrato individual de trabajo, en un convenio colectivo, o en cualquier otra normativa y no resulte discriminatorio. Sin embargo, cuando se define un salario único para un puesto (como es el caso), que remunera la ejecución de las tareas propias del cargo, sin considerar esas otras condiciones adicionales que pueda tener el trabajador para fijar un sistema de incentivos o pluses, todas las personas que realicen esas tareas en igualdad de condiciones de eficiencia, deben percibir el mismo salario (artículo 57 ídem), tal y como acertadamente lo resolvió el tribunal en el caso concreto.

2. El Ius Variandi del Estado como Patrono

[Sala Constitucional]^{vi}

Voto de mayoría:

“I. Objeto del recurso: Alega el recurrente que es funcionario del Ministerio de Obras Públicas y Transportes en la sede de Alajuela, y que se le informó el dos de diciembre de dos mil diez que sería trasladado a la Macro Región de Guanacaste, lo que considera que violenta sus derechos fundamentales, pues no se le brindó audiencia al respecto. Asimismo, indica que el quince de noviembre del mismo año presentó un escrito ante la autoridad recurrida manifestando su inconformidad con el traslado; sin embargo, no ha recibido respuesta alguna.

IV. Sobre los alcances del ius variandi. En reiteradas ocasiones este Tribunal ha analizado los alcances del ius variandi, entendiéndose este instituto como la potestad reconocida a la Administración -en su faceta de patrono- para modificar en forma unilateral el contrato laboral en aras de tutelar los fines y necesidades del servicio público. En este sentido se ha indicado que:

"La Administración posee facultades de ius variandi a fin de dar una mejor organización a las dependencias administrativas, en beneficio del servicio y el interés público. Dentro de tales potestades se encuentra la de trasladar a un funcionario de un puesto a otro de la misma categoría, si así lo justifica el servicio público. Ahora bien, dichos traslados deben efectuarse de manera que no causen perjuicio grave al funcionario, por lo que en determinados casos se hace indispensable el otorgamiento de una audiencia, a fin de que el funcionario manifieste su disconformidad, todo en cumplimiento del debido proceso. Sin embargo, no se trata de la simple desavenencia del servidor ni de los inconvenientes que desde el punto de vista subjetivo el traslado puede causarle, sino de perjuicios objetivos. Por lo tanto, cuando es obvio que la medida en cuestión no causa perjuicio al servidor, pues se le traslada dentro de una misma área geográfica a desempeñar las mismas funciones, con igual salario y categoría, no está la Administración, como en este caso, obligada a conferir audiencia al servidor, pues en modo alguno se le causará perjuicio ni se irrespetan sus derechos legales y constitucionales. De modo que si el funcionario no estuviera conforme con lo

acordado, deberá hacer uso de los recursos que le otorga la ley para impugnar la medida.”(Voto número 7419–97 de las diez horas y quince minutos del once de noviembre de mil novecientos noventa y siete).

V. Caso concreto.- En este asunto se constató que se produjo una vulneración a los derechos fundamentales del amparado, toda vez que -según se desprende del conjunto de hechos probados y del informe rendido bajo juramento por la autoridad recurrida- se ordenó el traslado del recurrente de la sede Región III, Alajuela, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, a la Macro Región de Guanacaste sin darle audiencia previa al servidor. Al ser dicho traslado a una distinta área geográfica es claro que la medida en cuestión podría causar un grave perjuicio al servidor, por ende, es indispensable darle audiencia para manifestarse al respecto, todo en cumplimiento del debido proceso. Si bien, el Director de la Región III, Alajuela, informa que el recurrente estuvo anuente con el traslado de sede, y aporta como prueba constancias firmadas por funcionarios de dicha sede que afirman que el recurrente estuvo de acuerdo con su traslado (folios 65 al 68), lo cierto es que esa prueba es insuficiente, pues no consta la firma del amparado en dichas constancias y fueron efectuadas con posterioridad a la interposición del presente recurso de amparo. Por otra parte, se tiene por demostrado que la autoridad recurrida no contestó los escritos del quince de noviembre y tres de diciembre, ambos del dos mil diez, en los que el recurrente manifestó su inconformidad con la decisión de su traslado, lo cual viola su derecho de petición y pronta respuesta, y a su vez ratifica el hecho de que no se le brindó audiencia previa ni se cumplió con el debido proceso.

VI. Corolario de lo anterior, lo procedente es declarar con lugar el presente recurso de amparo y dejar sin efecto la reubicación del recurrente.”

3. La Potestad de Ius Variandi del Estado y la Degradación de Funciones del Empleado Público

[Sala Constitucional]^{vii}

Voto de mayoría:

I. "I. Objeto del recurso. La recurrente, quien afirmar laborar para la Dirección General de Migración y Extranjería desde el 01 de julio del 1975 con un puesto en propiedad, siendo desde hace 27 años Jefe del Departamento de Migración (actualmente Gestión de Migraciones), considera que el oficio DG-1219-2010 del 14 de mayo de 2010, notificado el 19 de mayo del año en curso donde el Director de la Dirección General de Migración y Extranjería le informó que debía trasladarse a partir del 1 de junio del presente año a la Oficina Sectorial de Guápiles constituye un uso abusivo del ius variandi que violenta sus derechos fundamentales en el tanto dicho acto, a pesar de que se le indica mantendría sus condiciones laborales, carece de fundamentación, fue comunicado de forma intempestiva, no le dio oportunidad de oponerse, implica una degradación de funciones y un traslado geográfico que no solicitó.

III. Sobre el ius variandi abusivo en el sector público. El empleador tiene facultad para variar las condiciones del contrato de trabajo (ius variandi), pero esa facultad está sujeta a límites, no se puede perjudicar al servidor, pues de hacerlo, ello constituye lo que se conoce como uso abusivo del ius variandi. Las discusiones sobre la procedencia o no de las modificaciones, son asuntos de mera legalidad que deben ser discutidas en la vía ordinaria correspondiente (Ver sentencia número 3281-92 de catorce horas cinco minutos del treinta octubre de mil novecientos noventa y dos). El único interés que pueden tener para esta jurisdicción analizar estas modificaciones son aquellos casos donde se reclaman variaciones en la relación de empleo -imputables a órganos o servidores públicos-, que sean abierta y claramente arbitrarias, sea que se trate de una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeña el interesado, una degradación en sus funciones o bien, un rebajo sustancial del salario devengado, pues en esos casos se lesionaría en perjuicio del servidor el derecho a su estabilidad. Siendo arbitrario el traslado o la reubicación de lugar cuando no es posible determinar la existencia de motivos legítimos para su adopción (deber de

fundamentación), o cuando se dispone un descenso en la categoría o salario del trabajador sin otorgarle oportunidad de defensa (principio de debido proceso) o las indemnizaciones legales correspondientes (principio de responsabilidad administrativa). Fuera de estos supuestos de uso abusivo, el empleador tiene facultad para variar las condiciones del contrato de trabajo (ius variandi), no correspondiendo a este Sede la valoración de dicha variación, pues como se dijo las discusiones sobre la procedencia o no de las modificaciones, son asuntos de mera legalidad que deben ser discutidas en la vía ordinaria correspondiente.

IV. Sobre el caso concreto.- Del informe rendido por los representantes de las autoridades recurridas -que se tienen por dados bajo fe de juramento con las consecuencias, incluso penales, previstas en el artículo 44 de la Ley que rige esta Jurisdicción-, y la prueba aportada para la resolución del presente asunto, se pueden llegar a concluir que en este caso se configura un uso abusivo del ius variandi en el traslado de la recurrente de Jefa de Gestión de Migraciones a Jefa de la Oficina Regional de Guápiles, por las razones que se indican a continuación. *En primer lugar*, si bien es cierto el traslado no implicaba una disminución de salario, o de la jornada laboral, sí implicaba una degradación de funciones. Nótese claramente tres hechos: en el organigrama de la Dirección General de Migración y Extranjería la oficina regional de Guápiles a donde fue trasladada la recurrente está ubicada jerárquicamente un grado más abajo que la Gestión de Migraciones donde labora actualmente, en el puesto actual de Jefe de Gestión de Migraciones la recurrente tiene a su cargo 35 funcionarios mientras en el puesto a dónde se le pretende trasladar tendría solamente a cargo 1 funcionario, y en la situación actual la recurrente forma parte de tres comisiones de interés institucional, de las que no podría seguir formando parte con el traslado. No siendo admisible para esta Sala la argumentación del recurrido en el sentido de que, de todas formas, la amparada no cumplía con los requisitos para ocupar el cargo de Jefa de Gestión de Migraciones porque dicho puesto debe ser ocupado por un profesional jefe de servicio civil 3 -que requiere de un título de licenciatura- mientras que la plaza de la recurrente es de profesional de servicio civil 1-A -para el cual basta el título de bachillerato-; pues dicho argumento lo que implica es que se proceda -ya no a un traslado- sino a la apertura de un procedimiento previo administrativo de

anulación del acto de nombramiento de la recurrente en el puesto de Jefa de Gestión de Migraciones, con todas las garantías de un debido proceso, y con todas las responsabilidades correspondientes a haber dictado un acto administrativo de nombramiento nulo. Nótese además que la recurrente lleva nombrada en dicho puesto hace ya varios años, y no es sino hasta ahora, que con ocasión del traslado, el tema se trae a colación. No es admisible constitucionalmente que, bajo la mampara de un traslado se quiera anular un acto administrativo de nombramiento, sin las garantías del debido proceso ni el ejercicio del correspondiente derecho de defensa. En segundo lugar, si bien es cierto el traslado fue comunicado previamente, como este implicaba un descenso en la categoría –según el organigrama mencionado- debía otorgársele oportunidad de defensa (principio de debido proceso) o las indemnizaciones legales correspondientes (principio de responsabilidad administrativa), siendo que en este caso el oficio donde se comunica el traslado, como no le otorgó plazo alguno a la recurrente para oponerse, violentó por tanto su derecho al debido proceso. En tercer lugar, si bien es cierto en el oficio en cuestión se indican ciertas razones para el traslado, ello no satisface a plenitud el deber de fundamentación. Recuérdese lo que este Tribunal Constitucional ha dicho en anteriores oportunidades sobre el deber de fundamentación de los actos administrativos, en el entendido de que, este es un requisito constitucional relacionado con el derecho al debido proceso, siendo que, si se comprueba que un acto administrativo no está debidamente fundamentado entonces se constituye en una decisión arbitraria. Una decisión es arbitraria cuando carece de razones, cuando simplemente es antojadiza, producto de una ocurrencia o de un capricho y que no se sostiene ante el más mínimo análisis. Al contrario, la decisión tiene fundamento en la medida en que se afirmen circunstancias de hecho y de derecho que se ofrezcan como base sobre la cual se apoya la decisión. Estas afirmaciones no pueden ser frases trilladas o rutinarias que sirvan para fundamentar cualquier cosa, sino razones concretas que se refieran al caso concreto. La Administración está en el deber de fundamentar, además, porque solo así el afectado está en posibilidad de analizar la decisión y de impugnarla (véase la resolución N°06078-99, de las 15:30 hrs. de 4 de agosto de 1999 sobre la motivación de los actos administrativos). Según lo dicho entonces, comprueba esta Sala que la decisión de trasladar a la recurrente de su puesto como Jefa de la Gestión de Migraciones carece

de fundamentación, pues los motivos o razones que se indican en el oficio justifican tal traslado no son de recibo. Nótese que el traslado se pretende justificar en la necesidad de profesionalizar los puestos migratorios regionales y en la trayectoria de la amparada, sin embargo, no hay lógica posible que admita como conclusión de las dos premisas anteriores, la necesidad de traslado de la amparada, máxime cuando esta ocupa ya un puesto superior de jefatura. Asimismo, no resulta de recibo el argumento del recurrido en el sentido de que la Oficina Sectorial de Guápiles queda más cerca de la residencia de la funcionaria, pues, ello no sólo es un argumento nuevo que no aparece en el acto de traslado, sino que, si el recurrido cree estarle haciendo un favor a la recurrente con el traslado es esta la única que está en posibilidad de determinar si en efecto ello le resulta más conveniente. **En conclusión:** Se comprueba el uso abusivo del *ius variandi* por el traslado de la recurrente de su puesto de Jefa de Gestión de Migraciones a Jefa de la Oficina regional de Guápiles, según oficio DG-1219-2010 del 14 de mayo del 2010 suscrito por el Director General de Migración y Extranjería, dado que este segundo puesto está ubicado jerárquicamente en una escala inferior al que venía ocupando -lo que implica una degradación de funciones-, y dado que no se le dio un plazo para oponerse a dicho traslado, ni este estuvo debidamente fundamentado – lo que violentó además su derecho de defensa-. Así que, se impone declarar con lugar el recurso, anular el oficio DG-1219-2010 del 14 de mayo del 2010 donde se dispone el traslado de la recurrente, y por lo tanto se ordena su reincorporación a su puesto anterior, como Jefa de Gestión de Migraciones.”

4. Ius Variandi y la Modificación de las Condiciones Esenciales del Contrato de Trabajo

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría:

“III. SOBRE LA EXISTENCIA DEL USO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI: Se ha denominado *“ius variandi”* al derecho potestativo del empleador de modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo, dentro de ciertos límites, en cuanto a la forma y modalidades de la prestación. En otras palabras, ese poder patronal de *“cambio”* es

limitado, ya que las variaciones que realice no deben alterar sustancialmente el contrato de trabajo ni deben ser arbitrarias en perjuicio del trabajador. De ahí que, si el patrono modifica las condiciones del contrato de trabajo de sus empleados, debe basarse en una verdadera necesidad que justifique la medida con miras al mejoramiento del servicio que presta (en este sentido, consúltense las resoluciones de esta Sala números 227, de las 10:00 horas del 13 de abril y 294, de las 9:35 horas del 11 de mayo, ambas de 2007.) Es importante, entonces, determinar, en cada situación concreta, si los cambios se ajustan a los principios de razonabilidad, necesidad e indemnidad del trabajador (pues no puede dar lugar a menoscabo patrimonial ni moral), y si obedecen a necesidades de la organización o a alguna situación excepcional, desde luego, sin que atenten contra las cláusulas esenciales del contrato. Esta Sala considera que en el caso que nos ocupa sí tuvo lugar un *ius variandi* abusivo. Tal y como se desprende del expediente, la accionante ha brindado sus servicios para la Asociación de Desarrollo Integral de Paquera desde el 1 de mayo de 1999 desempeñando diversos puestos. Tal y como se indicó en el escrito de demanda, aspecto que no fue debatido, desde julio de 2004 ocupó el cargo de “Auxiliar de Contabilidad”. Lo anterior hasta el día 11 de abril de 2007 cuando se le traslada al puesto de tiquetera y dependienta de soda en la lancha “don Bernardino”. La explicación que le da la asociación a la actora para fundamentar la decisión de trasladarla de puesto es simplemente que la trabajadora que ocupaba ese puesto había presentado la renuncia (comunicación visible a folio 2). Ahora bien, dicho movimiento conlleva una modificación importante en las funciones a desempeñar. El representante de la demandada alegó que el cargo que venía ocupando la actora recibía la nomenclatura de “auxiliar de contabilidad” y que se trataba de un puesto de tramitadora donde las únicas funciones a realizar eran la de digitalizar información y confeccionar cheques. La actora, a la hora de rendir prueba confesional, negó que fueran las únicas tareas que tenía asignadas. En ese sentido manifestó: *“Sí realizaba lo que se me pregunta pero no únicamente, en un tiempo realicé planillas, cuentas por cobrar, cuentas por pagar, atención al público eso en las oficinas, llevaba arqueos de caja chica, algunas responsabilidades de recursos humanos, recepción, contestar teléfono, archivo de documentación como cheques, cuentas por cobrar y pagar y a fin de mes, realizar inventario en los diferentes puntos de venta, entre otras cosas”* (folio

56). De lo anterior se puede inferir que se trataban de funciones típicas de una oficina y directamente relacionadas con la temática de contabilidad de una institución o empresa. El hecho de que la actora no tenga un grado académico en contabilidad o el argumento de la demandada en cuanto a que la nomenclatura que el ente le dio al puesto no es acorde con las funciones que recaen sobre quien lo ocupe, no son hechos que se le puedan imputar a la actora, toda vez que pese a lo dicho por el representante de la accionada, se mantuvo a la actora desempeñando dicho cargo por espacio de casi tres años. Asimismo, si bien es cierto no se extrae del *currículum vitae* que la actora tenga un grado académico que la acredite en el campo de la contabilidad, sí se observa que ha realizado cursos de paquetes de cómputo, de redacción y algunos relacionados con la función secretarial de lo cual podría inferirse su aptitud para asistir en tareas propias de una oficina. Por otro lado, si bien se dice que como parte de sus nuevas funciones va a realizar inventarios y tareas similares a las que venía realizando como auxiliar, básicamente le corresponde vender los tiquetes y ejercer funciones de dependiente de soda dentro del barco supra citado. Para esta Sala es claro que ese traslado significa un cambio significativo de funciones. Si bien es cierto no sufrió un perjuicio patrimonial pues la misma actora indicó que más bien aumentaron sus ingresos **en razón de las horas extra que labora**, sí es posible inferir que tuvo lugar un menoscabo de orden moral derivado de la alteración sustancial en las funciones a realizar.

IV. SOBRE LA PRETENSIÓN DE REUBICACIÓN EN EL PUESTO DESEMPEÑADO

ANTERIORMENTE: Nuestro ordenamiento jurídico, ante la aplicación de un *ius variandi* abusivo, presenta como remedio la posibilidad del trabajador de dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Sin embargo, la pretensión de la actora fue su reubicación en el puesto de Auxiliar de Contabilidad aduciendo que el hecho de que el trabajador, ante el abuso de poder del empleador, solo tenga la opción de renunciar a su trabajo atenta contra el principio protector y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales. En el caso que nos ocupa la relación laboral es de naturaleza privada. En efecto, de conformidad con la certificación visible a folio 15 se tiene que la entidad demandada se encuentra inscrita en el Registro Público de Asociaciones de Desarrollo de la Comunidad. De acuerdo con la normativa

que regula dicho tipo de asociaciones, las mismas *“son organismos comunitarios de primer grado, con una circunscripción territorial determinada. Son entidades de interés público, aunque regidas por las normas del derecho privado, y como tales, están autorizadas para promover o realizar un conjunto de planes necesarios para desarrollar social, económica y culturalmente a los habitantes del área en que conviven, colaborando para ello con el Gobierno, las municipalidades y cualesquiera organismos públicos y privados. De esta misma forma se incorporan a las estrategias y planes de desarrollo regional y a la descentralización”* (artículo 11 del Reglamento a la Ley sobre Desarrollo de la Comunidad, Decreto Ejecutivo 26935). Pese a lo antes expuesto y a las implicaciones que de ello derivan cual es que la actora no goza de la estabilidad laboral característica de las relaciones de empleo público, no puede desconocerse la existencia de la Constitución Política como fuente cardinal del Derecho Laboral. En efecto, *“un estudio de las normas o fuentes directas de Derecho interno, que el del Trabajo comparte con los demás sectores del ordenamiento jurídico, debe forzosamente comenzar en su ápice por la Constitución”* (Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia (2004). Derecho del Trabajo, vigésimo segunda edición, Civitas Ediciones, Madrid, España, pp 781). Es a ese nivel de la jerarquía normativa, donde están contemplados los principios reguladores, vigentes en las relaciones de trabajo (artículos 56 al 74 de la Constitución Política) y los derechos fundamentales que han cobrado cada vez mayor relevancia dentro de esta rama y han contribuido a lo que la doctrina denomina la “constitucionalización” del derecho laboral. Sobre el tema, la Sala Constitucional ha manifestado:

“Como se indicó, dentro de los componentes característicos del Estado Social de Derecho se encuentra la protección a los trabajadores. Al respecto, el artículo 56 de la Constitución Política estatuye que el derecho al trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, a la vez que obliga al Estado a impedir que por causa de una ocupación se establezcan condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. Tal deber se apoya definitivamente en principios de solidaridad social, igualdad real y defensa de la dignidad humana, elementos básicos del orden constitucional”. (Resolución n° 13205 de las 15:13 horas del 27 de setiembre de 2005).

De ahí que la celebración de un contrato laboral no podría implicar que el trabajador se vea desposeído de una serie de derechos y principios que le son tutelados por la Carta Magna cuales son la dignidad humana y el derecho al trabajo. Ese reconocimiento de los derechos fundamentales deriva de la eficacia horizontal que les caracteriza, en el sentido de que estos son de aplicación no solo frente a los poderes públicos sino también son aplicables a las relaciones entre particulares. En materia laboral, si bien es cierto, el empleador goza de un poder directivo que le permite ciertas alteraciones en el régimen de la prestación de los servicios a fin de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa, el mismo ha de ser ejercido dentro de los parámetros fijados por el ordenamiento objetivo y sin desnaturalizar los fines perseguidos al reconocerla. Lo anterior ha sido ampliamente reconocido por la doctrina: *“Pero, además, y sobre todo, los señalados poderes empresariales, por más que tengan un fundamento constitucional, estarán sometidos a los naturales límites que se derivan de los derechos fundamentales de los trabajadores. Como ha señalado Valdés, el régimen de libertades, derechos y principios constitucionales “lleva ineluctablemente asociado un sistema de límites a los poderes empresariales, de entre los cuales la primacía indiscutible la ocupan los derechos fundamentales”.* (Pedradas Moreno, Abdón (1992). Despido y derechos fundamentales, primera edición, Editorial Trotta, Madrid, España, pp.42). En consecuencia, ese poder directivo ha de ser utilizado para la consecución de intereses legítimos, porque es ahí en donde radica su razón de ser y su funcionalidad. Precisamente, para garantizar aspectos como esos, el título preliminar del *Código Civil* –que es derecho común de todo el ordenamiento jurídico costarricense– contiene reglas fundamentales de la labor interpretativa que constituyen un punto de conexión de la legislación vigente con la moral social imperante y cuyo propósito no es otro que la superación del legalismo. Así, en virtud de su artículo 21 *“Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe”*. El ordinal 20 indica que *“Los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico; o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de la ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”*. Por último, la primera parte del 22 instituye que: *“La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste (sic)”*. De esos preceptos deriva que los derechos subjetivos y las potestades privadas, aparte de sus expresos límites

constitucionales y legales, estén circunscritos por barreras morales y sociales. (ver los votos números 177, de las 8:10 horas, del 20 de agosto de 1993; 141, de las 16 horas, del 4 de julio de 1997; 52, de las 11:50 horas, del 13 de febrero de 1998; 197, de las 15:50 horas, del 15 de julio de 1999; 2003-78, de las 8:50 horas, del 20 de febrero de 2003 y 2008-93, de las 10:20 horas, del 8 de febrero de 2008). En el caso que nos ocupa existió una modificación sustancial del puesto de la actora pues las funciones que venía realizando eran propias de una oficina de contabilidad y las que se le asignaron son actividades del área de servicio al público específicamente ejerciendo de tiquetera y atendiendo la soda lo cual equivale a un descenso de categoría –aunque se le haya mantenido el salario-, lesionándose de ese modo su dignidad, pues aunque no contaba con un título que la acreditara como auxiliar de contabilidad, esa situación no fue óbice para que se le mantuviera por varios años desempeñando dicho cargo. Además es evidente que dicha modificación fue abusiva debido a que se trasladó a la actora de una oficina a un barco donde las condiciones para trabajar son completamente distintas. La asociación demandada estaba obligada a actuar de buena fe y de manera razonable cuando de modificar esa situación se tratase y, sobre todo, tenía vedado disponer la modificación de las condiciones laborales de la actora de manera unilateral y sorpresiva, sin individualizar el interés superior o la necesidad que la justificaba, explicitársela a su contraparte, darle la oportunidad de renegociar la relación laboral y, en su caso, asumir las ineludibles consecuencias económicas de su decisión. (Ver en este sentido el voto n° 228 de las 9:20 horas del 20 de marzo de 2009 de esta Cámara). Por todo lo expuesto y en virtud del menoscabo moral sufrido por la actora, esta Sala considera que el hecho de que surgiera una vacante en un puesto no obligaba a la trabajadora a aceptar, en aras de la buena fe y la lealtad que deben reinar en las relaciones laborales, un descenso de categoría. Por ese motivo al haber incurrido la accionada en un *ius variandi* abusivo resulta procedente la pretensión de la actora tendiente a su reubicación en el puesto que desempeñaba, a saber, como auxiliar de contabilidad, lo anterior al amparo del artículo 41 de la Constitución Política que reza *“Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes”*. Lleva razón el recurrente cuando indica que brindarle a la actora, como único

remedio, la posibilidad de dar por roto el contrato con responsabilidad patronal atenta contra los principios rectores del derecho laboral, toda vez que dicha opción equivaldría más bien a una sanción. En efecto de los autos se desprende que la actora labora para la Asociación de Desarrollo Integral de Paquera desde 1999, es decir goza de cierta estabilidad laboral. Obligarla a renunciar vulnera su derecho al trabajo pues aunque en ese caso sería acreedora de las prestaciones laborales respectivas no tendría garantía de encontrar otra fuente de trabajo lo cual sería endilgarle un riesgo que no le corresponde.”

5. Facultad del Patrono para Trasladar a sus Funcionarios de su Lugar de Trabajo Siempre y Cuando no se Afecten sus Derechos Laborales.

[Sala Constitucional]^{ix}

Voto de mayoría:

“...Atinente a este asunto, ha quedado demostrado que por oficio número 282-2009 de 25 de febrero de 2009, al reclamante, quien trabaja como policía penitenciario, se le informó la disposición de trasladarlo del Centro de Atención Institucional Puntarenas al de La Reforma, ubicado en San Rafael de Alajuela. Asimismo, el 2 de marzo de 2009, el Subdirector y la Asesora Legal de la Dirección de la Policía Penitenciaria se apersonaron en el Centro de Atención Institucional de Puntarenas para realizar la audiencia correspondiente y le explicaron al recurrente los motivos de la reubicación. Ahora bien, tal movimiento obedece a la política de rotatividad a nivel de seguridad penitenciaria, la cual no resulta de una voluntad antojadiza, sino de las condiciones propias del puesto, estipuladas reglamentariamente, y el deber de brindar un servicio público eficiente. Precisamente, el artículo 33 del Reglamento General de la Policía Penitenciaria, Decreto Ejecutivo número 26061 del 15 de mayo de 1997, estatuye que los policías penitenciarios pueden ser reubicados por la Dirección de la Policía Penitenciaria en cualquiera de los centros penitenciarios o unidades situados en los diferentes lugares del país. Además, la mencionada rotatividad se justifica por la necesidad institucional de cubrir efectivamente todos los puestos de vigilancia,

atender las distintas funciones en las diversas áreas y evitar la familiaridad con la población penal. Así las cosas, el mero traslado a otro centro institucional de un policía penitenciario no violenta derecho constitucional alguno, siempre que este no sufra un descenso en la categoría o salario ni se varíe sensiblemente su jornada. Advierta el accionado que con motivo de un traslado anterior impugnado en esta misma vía, un criterio similar ya le había sido expuesto mediante sentencia número 2007-007207 de las 9:39 del 25 de mayo del 2007. Por consiguiente, el amparo debe desestimarse.”

6. El Traslado Horizontal de Trabajadores en la Administración Pública

[Sala Constitucional]^x

Voto de mayoría:

I. Objeto del recurso. La recurrente cuestiona el traslado horizontal del que fue objeto en la Municipalidad de Desamparados, por estimar que nunca se le explicaron con detalle las razones que lo justificaron, ni cuál es el interés público que se satisface con esa disposición administrativa.

III. Sobre el fondo. Aduce la recurrente que nunca se le explicaron con detalle las razones que justificaron el traslado horizontal del que fue objeto en la Municipalidad de Desamparados, ni cual es el interés público que se satisface con esa disposición administrativa. Aparte de que se le elimina el plus de “prohibición” que venía formando parte de su salario regular desde hace bastante tiempo. Al respecto, la Alcaldesa señala que ese traslado tiene como único objeto mejorar la eficiencia en la conducción del Proceso de Bienes Inmuebles que durante el año pasado, al igual que otros de la Municipalidad, ha sido objeto de seguimiento por su parte. Aparte de que el plus que devengaba no era por su condición de Coordinadora del Proceso de Bienes Inmuebles, sino por estar su puesto en el Área Tributaria, de conformidad con lo que establece el artículo 118 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, el cual es aplicable a la Municipalidad en su condición de Administración Tributaria. Por lo tanto, cualquier funcionario que se traslade de la Administración Tributaria a otra Área de la

Municipalidad dejará de percibir el plus de prohibición, porque lo único que mantiene es el salario del puesto y no los pluses que en razón de su ubicación se le paguen.

IV. Sobre el tema de los traslados que efectúa la Administración Pública, la Sala ha indicado lo siguiente:

"...En relación con la facultad del patrono de trasladar a sus funcionarios cabe manifestar lo siguiente: es una facultad legítima del patrono trasladar a un funcionario a otro puesto de la misma categoría, en especial, claro está, cuando el funcionario consiente expresa o tácitamente. Sin embargo, cuando el servidor está en desacuerdo con la adopción de la medida, el traslado se convierte en forzoso, cuyo ejercicio debe ser de carácter excepcional, en circunstancias necesarias. Así, debe realizarse con apego al principio de la buena fe, en el marco de la relación estatutaria, y colocando en un justo equilibrio el interés público, que debe motivar el traslado, y los derechos del trabajador. De manera que el traslado no puede utilizarse como mecanismo sustitutivo de una sanción disciplinaria. Tampoco resulta permisible aplicarlo como una especie de medida precautoria entretanto se realiza un procedimiento de investigación administrativa. En fin, debe aplicarse el traslado cuando exista una justificada necesidad del patrono, sin demérito de los derechos laborales del funcionario. Ahora bien, el hecho de que un traslado obedezca a motivos irregulares, no es por sí solo suficiente para acudir a la vía de amparo, sino que se requiere además la violación de derechos constitucionales del servidor afectado. Si éstos se han respetado y la discusión versa sobre la justificación, que da lugar al traslado, entonces el asunto será objeto de tutela ante los órganos jurisdiccionales comunes. Dentro de este contexto debe cumplirse con el principio fundamental del debido proceso (en ese sentido véase la resolución de esta Sala Número 15-90) otorgando la audiencia al sujeto que sufrirá el traslado. En esa forma la administración deberá plasmar claramente los motivos del traslado, las funciones que deberá realizar, la oficina que atenderá, todo ello sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos, tales como puesto, salario y similares. Por otra parte la audiencia le permitirá al interesado externar lo que considere pertinente y, en consecuencia, que se pueda ponderar el eventual perjuicio que pueda ocasionarle el traslado. Asimismo, resulta inaceptable y reprochable el

acudir al traslado forzoso cuando ello obedezca a discriminación de tipo ideológico, político, religioso, sexual, o cualquier otro supuesto contrario a la dignidad humana, pues ello violentaría flagrantemente la Norma Fundamental. De lo anterior se puede inferir que si el traslado no ha violado, viola, o amenaza violar ningún numeral de rango constitucional, el trabajador puede discutir el asunto pero no en la vía del amparo, por tratarse de un asunto de mera legalidad." (Sentencia 2181-93 de las catorce horas treinta y seis minutos del 21 de mayo de 1993). (Ver además en igual sentido las sentencias números 2003-15345 de las quince horas once minutos del 19 de diciembre del 2003, 2005-16021 de las dieciséis horas cuarenta y dos minutos del 23 de noviembre del 2005, 2006-12954 de las dieciséis horas veintisiete minutos del 31 de agosto del 2006, 2006-14922 de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del 11 de octubre del 2006 y 2007-01621 de las nueve horas treinta y tres minutos del 9 de febrero del 2007).

V. Del análisis de la prueba aportada, así como del informe rendido por la funcionaria recurrida – que se tienen por dados bajo fe de juramento, con las consecuencias incluso penales previstas en el artículo 44 de la Ley que rige esta jurisdicción-, estima esta Sala que los hechos acreditados le permiten arribar a la conclusión que en el caso concreto, la reubicación acordada en perjuicio de la recurrente violenta sus derechos fundamentales. Ello por cuanto no se ha podido acreditar de modo alguno, que el traslado de la amparada cumpla la exigencia a que se hizo referencia en la cita, en cuanto a una justificada necesidad del patrono. Por el contrario, aún cuando la Alcaldesa recurrida señala en su informe que el hecho generador del traslado es mejorar la eficiencia en la conducción del Proceso de Bienes Inmuebles, en ese mismo informe acepta que la reubicación acordada en perjuicio de la amparada, obedece a que en el caso de Bienes Inmuebles, bajo su responsabilidad, recibió varias quejas que pudo constatar personalmente, de funcionarios que permanecían más tiempo de lo debido fuera de sus áreas de trabajo, especialmente en los tiempos de café y almuerzo, con el consiguiente perjuicio no solo del incumplimiento de sus tareas ordinarias, sino también del costo económico que ello representa. Además, de que eran constantes las quejas con relación también a que en ese Departamento los funcionarios pasaban mucho tiempo navegando en Internet y no precisamente

haciendo consultas con el Registro Nacional. (folio 26). Así las cosas, independientemente de que las condiciones esenciales de la relación laboral no hubiesen sufrido menoscabo alguno, el traslado dispuesto en perjuicio de la accionante es utilizado como mecanismo sustitutivo de una sanción disciplinaria, sin que se pueda acreditar la realización de un procedimiento administrativo previo, para determinar la veracidad de los hechos, con observancia al debido proceso, y en atención a los derechos fundamentales de la petente. Por ello, esta Sala considera que con su proceder, la autoridad recurrida vulneró el derecho al debido proceso y a la estabilidad laboral de la amparada, siendo lo procedente ordenar la estimación del amparo, como en efecto se dispone”

7. Traslado de Docente de Centro Educativo en Propiedad dentro de una misma Zona Escolar

[Sala Segunda]^{xi}

Voto de mayoría:

“III. DE LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL. El Estatuto de Servicio Civil, regula dos tipos diferentes y excluyentes de carrera: la administrativa (Libro I) y la docente (Libro II). Cada una de ellas conforma un especial régimen de empleo público, aplicable a dos destinatarios o grupos diversos, con normas específicas en cuanto a clasificación, ingreso, selección, ascensos, descensos, promociones, traslados, derechos, deberes, prohibiciones, faltas y sanciones, entre otros. La primera, creada por Ley N° 1581, de 30 de mayo de 1953, conocida como "Régimen de Servicio Civil", protege en general a quienes laboran en el Poder Ejecutivo, con las excepciones de los artículos 3, 4 y 5 de dicho Estatuto. La segunda, introducida mediante Ley N° 4565, de 4 de mayo de 1970 (Ley de Carrera Docente) ampara específicamente a los empleados y empleadas del Ministerio de Educación Pública que imparten lecciones, como es el caso de la actora; a las personas que realizan funciones técnicas propias de la docencia y a quienes sirven puestos para cuyo desempeño se requiere poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente (ordinal 54). No obstante, es posible aplicarle, a este último grupo, algunas de las reglas previstas para aquél, en virtud de lo

dispuesto por el numeral 180 ídem, cuyo texto es el siguiente: "Las situaciones no previstas en este título, relativas a derechos y deberes de los servidores, serán resueltas conforme a lo establecido, correspondientemente, en el Título I de este Estatuto". Por esta vía, resulta entonces que el fundamental derecho a la estabilidad en el cargo, consagrado por el artículo 37 del Título Primero para los servidores adscritos al Servicio Civil, resulta de insoslayable aplicación a los docentes. Ese fundamental hecho, explica las razones por las cuales, existe toda una regulación minuciosa en el Estatuto Docente y en el reglamento respectivo, en relación con los movimientos por traslado, ascenso o descenso en el cargo, en tanto la estabilidad en el empleo, implica el derecho del servidor o servidora a no ser removido del puesto donde se encuentra válidamente nombrado, salvo las especiales circunstancias que autoriza la propia ley. Es al alero de esas disposiciones, bajo el cual, la representación estatal pretende justificar la legalidad de la decisión ministerial. En ese sentido señala que la autorización de la Dirección del Servicio Civil no correspondía, por cuanto ese requerimiento es para los casos de servidores regulares, en los términos del artículo 3 inciso u) del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, cuando define el término "traslado" como: el paso de un **servidor regular** de un puesto a otro del mismo nivel salarial. Este planteamiento, resulta inatendible no sólo por novedoso (artículo 608 del Código Procesal Civil) sino porque, además de no haberlo expuesto así expresamente en el momento procesal oportuno, la representación estatal aceptó implícitamente en sus diversos escritos, que la condición laboral de la actora en la escuela de Ojo de Agua, era de funcionaria en propiedad. En este sentido manifestó que "El traslado debe efectuarse sin modificar las condiciones de puesto y salario del servidor, tal y como sucede en el caso de marras, dado que la señora Oses fue trasladada a un puesto de igual categoría, en propiedad y dentro de la misma zona escolar" (escrito de contestación a folio 61). Al no haber traído a debate, la discusión que ahora plantea sobre el supuesto interinazgo de la actora, su atención ante esta última instancia es legal y procesalmente imposible porque de hacerlo no sólo se estarían soslayando las decisiones judiciales de las instancias precedentes que resolvieron el asunto con base en los argumentos correctamente integrados a la litis, sino porque por ese medio se le causaría una grave afrenta al derecho de defensa de la parte actora, que no habría tenido la oportunidad de rebatir esa otra defensa. Adviértase que en la contestación,

el demandado únicamente señaló no constarle “el momento en que la actora fue nombrada en propiedad”, mas no negó el hecho de su nombramiento en fecha previa al traslado. En todo caso, la interpretación que ahora intenta en el sentido de que el acto impugnado no corresponde a un “traslado” por la supuesta condición laboral de la actora, tampoco es de recibo, porque ese fue el término empleado por la propia administración. En efecto, a folio 28 donde consta la copia de esa comunicación se lee: “Comunícole traslado por reajuste en propiedad de la escuela...”. De modo que si la propia administración, con pleno conocimiento de la condición laboral de la actora en ese momento, expresamente se refirió a esa situación como un “**traslado** por reajuste en propiedad”, no es posible negarle esa naturaleza.

IV. SOBRE EL PERJUICIO ECONÓMICO OCASIONADO: Para la Sala, el derecho patronal de adaptar, modificar y cambiar las condiciones laborales pactadas en un principio, sin la anuencia de la contraparte o, aún, contra su voluntad (*jus variandi*), que es una de las manifestaciones del poder de dirección y que resulta ser una estipulación implícita 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- justificante de la variación y, por el otro, no es posible 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 (ver, sobre el tema, los votos N°s 11, de las 10:10 horas, del 17 de enero; 234, de las 9:40 horas, del 2 de octubre; ambos de 1992; 27, de las 10 horas, del 3 de marzo; 267, de las 9:50 horas, del 17 de noviembre; los dos de 1993; y 197, de las 16:10 horas, del 26 de junio de 1996). En el caso específico del Estado, las amplias facultades que la ley le concede, en cuanto a la organización, funcionamiento y dirección de los servicios públicos prestados -por ejemplo, en materia educativa-, también deben ser razonablemente ejercitadas y, desde luego, sin afectar los derechos de las personas. Particularmente en casos como el de estudio, donde los servidores y servidoras cuentan con un estatuto específico, con principios propios e inspiradores del conjunto normativo que de manera expresa consagra como uno de sus fines "**Garantizar el respeto a los derechos del servidor docente**" (artículo 53 inciso g), del Estatuto de Servicio Civil). Para el caso de descensos y de traslados, este cuerpo legislativo es

enfático al imponerle al Ministerio de Educación Pública la obligación de *"procurar que, con tales movimientos, se beneficie al servidor público, y (...) no se cause grave y evidente perjuicio al servidor"*. (ordinal 101, último párrafo y 1° del reglamento de la Carrera Docente). En síntesis, existe una clara protección estatutaria a la estabilidad laboral de los docentes, en donde el principio orientador en materia de traslados, ascensos y descensos ha de ser el respeto a los derechos adquiridos y a la situación consolidada por el servidor o servidora docente. En relación con el Estado y para lo que aquí interesa, la Sala Constitucional ha señalado que *"...no es constitucionalmente lícito alterar las condiciones de remuneración, categoría y consideración social, tiempo, lugar, o cualquier acto de variación sustancial de esos extremos"*. (Voto N° 4998, de las 15:28 horas, del 6 de setiembre de 1994, reiterado en el N° 712-95, de las 11:39 horas, del 3 de febrero de 1995). Es cierto como lo argumenta el recurrente que en autos no existe prueba de la distancia existente entre el domicilio de la actora y su actual centro de trabajo como para estimar de manera objetiva la existencia del perjuicio derivado de ese solo hecho. Sin embargo, de los autos está claro que el perjuicio económico derivado para la trabajadora, no se circunscribió al traslado del lugar de labores sino fundamentalmente, a la afectación ocasionada por la imposibilidad en que se puso a la trabajadora de continuar percibiendo el plus por horario alterno, como así expresamente lo mencionó el fallo del juzgado. En efecto, amén de que el Estado no ha logrado acreditar la efectiva disminución de la matrícula en la escuela de Ojo de Agua, circunstancia ésta aducida como fundamento para el traslado de la actora, está demostrado y el Estado no ha objetado, que en su puesto en esa escuela, la actora se encontraba percibiendo un plus salarial por horario alterno y aunque ese plus pueda corresponder a las situaciones de necesidad de la matrícula y por consiguiente puede ser modificado e incluso revocado, es lo cierto que no se está en la discusión de la existencia y conservación de ese derecho sino de la circunstancia constatada de que el traslado ordenado, por sí mismo, le significó la imposibilidad de continuar percibiéndolo. No es posible desconocer que, en sus consecuencias, la integridad del salario de la señora Oses Campos se veía perjudicado y consecuentemente el demandado debió someter esa decisión al procedimiento establecido por el artículo 101 del Estatuto de Servicio Civil que a la letra dice: "Los movimientos de personal por traslado, ascenso o descenso al grado inmediato, podrá hacerlos el Ministerio de

Educación Pública, **previo el visto bueno**, de la Dirección General de Servicio Civil, sin que ello requiera el trámite establecido para la selección y nombramientos estipulados en el capítulo anterior, en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando fuere ineludible el reajuste, para una reorganización más eficaz y económica. Se deberán tramitar dichos movimientos con prioridad, cuando se justificaren situaciones de fuerza mayor o caso fortuito". Según se desprende de esa disposición -cuya jerarquía normativa es superior a la reglamentaria, según lo estipula el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública- el principio es que, en virtud del derecho a la estabilidad en el puesto, los traslados de los docentes requieren de la autorización respectiva de la Dirección General del Servicio Civil, aún en el supuesto de que así lo requiera una más eficaz y económica organización de los recursos. Sin embargo, dado los requerimientos que exige la prestación del servicio docente es posible entender que el Reglamento de cita posibilite dichos traslados a un puesto de la misma clase, siempre y cuando no se cause un perjuicio al funcionario o a la funcionaria (supuesto del artículo 22 bis del reglamento). De lo anterior se sigue que, el demandado, actuó en este caso en forma indebida, al haber trasladado a la actora sin el trámite debido, afectándole de forma repentina y unilateralmente, la relación de servicio ante un traslado que por causarle perjuicio en su esfera patrimonial, no podía ser unilateralmente y sin el trámite de rigor, acordado, aún cuando en autos se hubiera constatado la efectiva disminución de la matrícula pues al haberlo hecho así se desconoció el derecho de la actora a que la Dirección General del Servicio Civil negara el visto bueno a aquel proceder administrativo."

8. Traslado Legal de Funcionario Público de su Lugar de Trabajo Sin Demerito de sus Derechos Laborales

[Sala Constitucional]^{xii}

Voto de mayoría:

"II. Objeto del recurso. El recurrente estima vulnerado sus derechos fundamentales, por cuanto que fue cesado arbitrariamente de sus funciones como Embajador Representante Permanente de Costa Rica ante la OEA y rotado a un cargo en el

Servicio Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto en la primera categoría de la carrera de Servicio exterior, toda vez que no ha brindado su consentimiento para ser rotado según lo dispone el artículo 44 del Estatuto de Servicio Exterior, ni se le indican las funciones que desempeñaría, el acto fue dispuesto por el Consejo de Gobierno, el cual no es competente para disponerlo así, sino al Poder Ejecutivo.

III. Sobre el fondo. Este Tribunal ya ha indicado que el artículo 1 del Estatuto de Servicio Exterior dice: *“Establécese el Servicio Exterior de la República, el cual comprenderá indistintamente el Servicio Diplomático, el Servicio Consular y el Servicio Interno...”* Este artículo contempla que los funcionarios de carrera ejercen la función en cualquiera de esos tres servicios, y le corresponde al jerarca del Ministerio definir la ubicación de cada uno de ellos de conformidad con los intereses públicos. Esta potestad deviene no solo del Estatuto de Servicio Exterior sino también de la Constitución, cuyo artículo 140 inciso 12) le otorga al Ministro y al Presidente el manejo de las relaciones internacionales, lo que conlleva a analizar y estudiar en que lugar cumplen los funcionarios los fines institucionales de conformidad con las condiciones personales de cada uno. Además, en el artículo 19 del Estatuto anteriormente citado, se establece que la rotación consiste en el intercambio de funcionarios de una misma categoría dentro de las tres actividades ya señaladas y sin variar la categoría del funcionario, y que por traslado se entiende el que se haga dentro de una de esas tres actividades y sin variar la categoría del funcionario. Esta norma, faculta, como se observa, al jerarca a efectuar los traslados que considere pertinentes sin variar la categoría de los funcionarios, y en este caso, de los autos no se desprende que al recurrente en ningún momento se le esté variando su categoría ni lesionando ninguno de sus derechos laborales, toda vez que se informó bajo juramento que el amparado sería trasladado a un puesto de primera categoría de la carrera del Servicio Exterior como corresponde (ver folio 95). Al recurrente no se le está cesando, se le está trasladando a cumplir una función que en este momento se considera necesaria en el Servicio Interno y siguiendo, además, los procedimientos legales para ello, ya que el Ministerio de Relaciones Exteriores, como rector del Servicio Exterior, tiene la potestad dada por la Constitución y por Ley de dirigir las

relaciones internacionales y por consiguiente de organizar el personal que labora para el cumplimiento de los fines que le han sido asignados.

IV. Por otro lado, reclama el recurrente que el cese de su cargo y traslado a un cargo en el Servicio Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto fue adoptado por el Consejo de Gobierno y no por el Poder Ejecutivo como dispone el ordenamiento jurídico. De los autos se tiene que efectivamente por acuerdo tomado en acta de sesión ordinaria No. 44 del Consejo de Gobierno, celebrada el 9 de mayo de 2007 se acordó dar por concluido el nombramiento en el cargo de Embajador Representante Permanente de Costa Rica ante la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) del amparado y rotarlo a un cargo en el Servicio Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, en la primera categoría de la carrera del Servicio Exterior, a partir del 15 de julio del 2007, sin embargo éste fue también suscrito y reiterado por el Presidente de la República y el Ministro de Relaciones Exteriores según acuerdo No. 088-07 SE del 14 de mayo del 2007. De modo que este Tribunal no advierte en lo expuesto una violación constitucional, como se acusa. Aunado a lo anterior, el recurrente acusa que el acto impugnado es nulo, por cuanto le fue comunicado el 11 de mayo de 2007 cuando no lo había dispuesto así el Poder Ejecutivo solo el Consejo de Gobierno, no obstante la Sala no considera que ello tampoco constituye un aspecto que le haya causado indefensión al recurrente, toda vez que incluso él admite que le fue comunicado el 5 de junio del acuerdo No. 088 SE del 14 de mayo de 2007, o sea tuvo conocimiento del mismo con suficiente antelación, por cuanto su cese en dicho cargo y su rotación se aplicaría a partir del 15 de julio del 2007, siendo la publicación un requisito de legalidad, cuya verificación no le corresponde a este Tribunal..

V. El recurrente también estima que la decisión que le fue comunicada mediante oficio número 530-07 DGSE del 11 de mayo del 2007 suscrito por el Director General de Servicio Exterior del Ministerio recurrido; resulta improcedente, toda vez que aún no ha cumplido el término establecido en los artículos en el artículo 22 del Estatuto al Servicio Exterior, así como lo dispuesto en los artículos 44 y 46 del Reglamento del Servicio Exterior de la República, por cuanto el plazo de es de 4 años y no ha dado su consentimiento. Sobre este aspecto informó la autoridad recurrida, que el cese en el

cargo del amparado fue dispuesto por la administración cuando se encontraba vigente el artículo 44 del Reglamento 33177-RE, que disponía que el término del nombramiento era por dos años, cual es su caso, toda vez que la reforma de este artículo ampliando dicho término fue publicada hasta el 22 de mayo de 2007. En todo caso y ante los presupuestos dados; ello también constituye una discusión de legalidad ordinaria, por cuanto establecer si el recurrente se encuentra dentro los supuestos que se dispone previo o posterior a la reforma, excede la competencia legal y constitucionalmente asignada a esta Jurisdicción. De manera tal, que lo planteado deberá discutirlo -si a bien lo tiene- ante la propia instancia administrativa que dictó el oficio aquí impugnado, o en la jurisdicción ordinaria, para que ahí se resuelva lo que en derecho corresponda.

VI. Finalmente, si el recurrente estima improcedente las resoluciones impugnadas, en virtud de que a su juicio se configuró una nulidad del acto administrativo, deberá acudir a la vía ordinaria, en resguardo de sus derechos, toda vez que se trata nuevamente, de un diferendo de mera legalidad que no compete dilucidarse en esta Jurisdicción. Por lo expuesto el amparo deviene en improcedente y así debe declararse.”

9. Traslado Horizontal con Disminución del Salario en Relación con los Pluses Salariales.

[Sala Constitucional]^{xiii}

Voto de mayoría:

“... Alega el recurrente que a pesar de que el traslado de su plaza del Ministerio de Justicia y Gracia al Ministerio de Relaciones Exteriores se hizo indicándose expresamente que se respetaban sus derechos adquiridos, ahora el Ministerio recurrido pretende modificarle su salario en relación con los pluses salariales que recibía como funcionario del Ministerio de Justicia y Gracia, lo que considera lesivo de sus derechos fundamentales.

En reiteradas ocasiones este Tribunal ha indicado que la Administración Pública tiene la potestad de cambiar de puesto a los trabajadores siempre y cuando el ejercicio de esa potestad se realice dentro de un marco de respeto al principio del debido proceso y con ello de conformidad al Estatuto de Servicio Civil, habida cuenta que de los movimientos de personal que se hagan, no puede derivarse - en principio- disposición alguna que implique una reducción del salario que corresponda a cada uno de los trabajadores o modifique sustancialmente los términos de la prestación del servicio, en cuyo caso, debe procederse según lo estipula el artículo 111 inciso d) del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, que a la letra dice:

"En los casos previstos en los artículos 109 y 110 precedentes, la reasignación se resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento: (...) e) Si el puesto estuviere ocupado y la resignación 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 tareas 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 de los seis meses estipulados y el servidor no aceptare la reasignación descendente, éste cesará en sus funciones y se procederá al pago de la indemnización indicada en el artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil. En 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 sufra su salario".

De las manifestaciones hechas por el propio recurrente y de la prueba aportada al expediente, se desprende que desde el principio el recurrente tuvo conocimiento de lo que estaba ocurriendo, del estudio de puesto que se hizo, de la clasificación que se realizó, de los requisitos y funciones que desempeñaría y del nuevo salario que devengaría en razón del traslado, lo cual es afirmado bajo juramento, indicándose inclusive que desde el inicio, el recurrente no solo estuvo al tanto de todo el proceso sino que también pudo presentar los recursos administrativos que consideró

pertinentes. Ahora bien, específicamente en relación con el salario, no considera la Sala que el hecho de que la nueva clasificación de su puesto implique una modificación de su salario específicamente en cuanto a pluses como el riesgo penitenciario, sea violatoria de sus derechos pues en primer lugar debe recordarse que los pluses salariales no son derechos adquiridos y están supeditados a la naturaleza de las funciones que se realizan, con lo cual, si el recurrente se desempeñaba como abogado en el Ministerio de Justicia y Gracia, el plus de riesgo penitenciario tenía sentido en razón de la especialidad de sus funciones y del lugar donde brindaba sus servicios, pero ello se desnaturaliza cuando se traslada al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto en donde, por la misión encomendada a éste, no se justifica el pago de un riesgo penitenciario que obviamente no existe. Además de ello, es lógico que al hacerse el traslado de una institución a otra, los salarios no sean coincidentes. Tal circunstancia, en modo alguno, puede ser considerada como violatoria o lesiva de su derecho al salario, sino que se trata más bien de una consecuencia lógica del cambio de funciones que se dio. Además de ello debe destacarse que bajo juramento la Administración ha señalado que paralelamente al rebajo de las diferencias salariales, se procederá con el trámite correspondiente para la indemnización sobre las diferencias generadas en relación con su actual clasificación, incluyéndose dentro de ellos los distintos rubros percibidos de su anterior clasificación como el riesgo penitenciario, en acatamiento a lo externado por el artículo 111 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en materia de indemnización.

Así las cosas, no considera este Tribunal que en el caso particular se haya violentado el derecho al trabajo o al salario del recurrente, pues en todo momento el debido proceso fue respetado, ya que para que el traslado quedara firme el recurrente tuvo que manifestar su anuencia e inclusive la otorgó para que se hiciera el estudio correspondiente, sabiendo de antemano que ello podría implicar una modificación de su salario. En el presente caso se tiene por demostrado que la Administración ya empezó el procedimiento para indemnizar al amparado por las diferencias que dejará de percibir, de modo tal que no se estima que la Administración hubiera pretendido dejar al recurrente en estado de indefensión y por tales razones, al considerarse que

no se han violentado sus derechos, lo procedente es desestimar el amparo, como en efecto se ordena...”

10. Inexistencia de Violación de los Derechos Fundamentales ante Traslado que No Constituye una Modificación Sustancial a las Condiciones de Trabajo, ya que se Conservo el Mismo Puesto, Funciones y Salario Dentro del Mismo Horario.

[Sala Constitucional]^{xiv}

Voto de mayoría:

En relación con el traslado de los servidores de la fuerza pública, esta Sala ha reiterado que el examen de constitucionalidad correspondiente se refiere a aspectos tales como la falta de fundamentación o de comunicación del acto administrativo de reubicación, así como la modificación sustancial del número de puesto, salario y tipo de funciones. Otros aspectos relacionados con la oportunidad y conveniencia de su ubicación laboral, se deben alegar ante la propia Administración o en la vía ordinaria laboral, por cuanto no es posible analizar en esta sede especializada, la procedencia o fundamento de un traslado, o si la distribución de personal dispuesta por las autoridades administrativas, es o no la correcta, desde el punto de vista estricto de la conveniencia (sentencia número 2004-7005 de las dieciséis horas con un minuto del veintinueve de junio del dos mil cuatro). Subsecuentemente esta Sala ha considerado que son lícitos los traslados de los servidores de las fuerzas de policía, cuando existan motivos que lo justifiquen en aras de cumplir con los principios fundamentales del servicio público (artículo 4 Ley General de la Administración Pública). Además, la facultad de efectuar ese tipo de movimientos, no puede ser negada a la Administración cuando ello sea necesario para cumplir con los fines de garantizar la seguridad pública.

En el caso concreto. Del informe presentado por el Jefe del Departamento de Vehículos Detenidos de la Dirección General de la Policía de Tránsito en Pavas -que se tiene dado bajo la fe del juramento con las consecuencias, incluso penales, previstas en el artículo 44 de la Ley que rige esta Jurisdicción- así como el informe rendido como

prueba para mejor resolver por el Director General del Servicio Civil, como del oficio número DVD-06-079 del siete de julio del dos mil seis (folio 92), se desprende que el traslado del recurrente obedece a que varios servidores del Depósito de Vehículos Detenidos de Colima estaban en vacaciones, incapacitados o suspendidos, y a fin de satisfacer las necesidades del servicio y tomando en cuenta la obligación institucional de hacer un uso racional y adecuado del recurso humano disponible con el propósito de cumplir a cabalidad sus objetivos, se reubicó temporalmente a la recurrente en el Depósito de Colima para suplir la falta de personal. Ahora bien, esta Sala ha tenido por demostrado en vista de la prueba adjunta al informe, como de la copia del oficio DVD-06-079, que en ese acto administrativo que motivó su reubicación, se le mencionan a la accionante las razones que sustentan tal decisión y la condición temporal de dicho traslado al Depósito de Colima, estableciéndose taxativamente los motivos que originaron su reubicación. A su vez, bajo fe de juramento, el recurrido afirma que las funciones que realizaría la amparada en el Depósito de Colima son las mismas que lleva a cabo en el Depósito de Pavas y las cuales corresponden a su nombramiento como Técnico en Administración Vial 2, respetándosele el salario que devenga, el horario, y por ende la categoría de su puesto con todos los deberes y obligaciones inherentes. En virtud de lo expuesto, advierte la Sala que el traslado que impugna la recurrente, no constituye una modificación sustancial a sus condiciones de trabajo, pues se le trasladó en el mismo puesto, con las mismas funciones, salario y en el mismo horario. Entienda la gestionante que es facultad de la Administración el asignar los recursos humanos disponibles de la manera que mejor convenga a la prestación de los servicios que tiene a su cargo, máxime tratándose como en este caso de la seguridad ciudadana. Por lo expuesto, el amparo resulta improcedente y así debe declararse.

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

-
- ⁱ CARRO ZUÑIGA, Carlos. (1964). **Los factores Condicionantes del Jus Variandi**. Derecho Costarricense. San José, Costa Rica. Separata de la Revista del Colegio de Abogados. pp 11-12.
- ⁱⁱ CARRO ZUÑIGA Carlos. (1964). Ídem pp 18-19.
- ⁱⁱⁱ CARRO ZUÑIGA Carlos. (1964). Ídem pp 15-17
- ^{iv} HUAMANCHUMO MARÍN, Erika. (1998). **Las principales diferencias entre las relaciones laborales del sector público y el sector privado**. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. U.C.R. pp 265-267.
- ^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 208 de las diez horas con veinte minutos del dos de marzo del dos mil once. Expediente: 08-000017-0166-LA.
- ^{vi} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1432 de las once horas con nueve minutos del cuatro de febrero del dos mil once. Expediente: 10-017060-0007-CO.
- ^{vii} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 11184 de las diez horas con cuarenta y nueve minutos del veinticinco de junio del dos mil diez. Expediente: 10-007005-0007-CO.
- ^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 831 de las quince horas con cuarenta minutos del diez de junio del dos mil diez. Expediente: 07- 000613-0643-LA.
- ^{ix} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 7915 de las diecinueve horas con ocho minutos del trece de mayo del dos mil nueve. Expediente: 09-003318-0007-CO.
- ^x SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 8182 de las diecinueve horas con diecinueve minutos del trece de mayo del dos mil ocho. Expediente: 08-003442-0007-CO.

^{xi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 744 de las diez horas con cinco minutos del diez de octubre del dos mil siete. Expediente: 01- 000086-0166-LA.

^{xii} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 13643 de las nueve horas con veinticinco minutos del veintiuno de septiembre del dos mil siete. Expediente: 07-008031-0007-CO.

^{xiii} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 9340 de las quince horas con treinta y cinco minutos del veintiocho de junio del dos mil siete. Expediente: 07-005498-0007-CO.

^{xiv} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 17873 de las catorce horas con treinta y cinco minutos del doce de diciembre del dos mil seis. Expediente: 06-009232-0007-CO.