
Gestión N° DAJ-DAE-01766-13

Pronunciamiento N° DAJ-AE-001-14
13 de enero del 2014

Señor
Carlos Nieto Vargas
Director Solidarista
Escuela Social Juan XXIII
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el 1 de noviembre del año en curso, mediante la cual expone el caso de una finca bananera en la cual tres trabajadores (incluyendo dos miembros del Comité Permanente) se encargaban de la labor de “colocación de corbata”, la cual fue cambiada por la colocación de una bolsa más accesible económicamente, lo cual implicó que los tres trabajadores en cuestión, fueran trasladados a otras labores que son pagadas con un salario inferior.

Producto de esta situación, plantea las siguientes consultas:

“1. ¿Es procedente esta acción de la Administración que conlleva a una disminución en el salario del trabajador, considerando que ellos ganan por hectárea recorrida (contrato) nunca menos del salario por horas definido en estas labores?”

2. ¿En caso que no sea procedente, la Administración puede realizar una liquidación parcial sobre el monto de la diferencia de lo que percibían y el actual (¢5,000.00) diarios, o se debe liquidar totalmente. (sic)

3. Como (sic) procede el pago de la liquidación para el caso de los miembros del Comité Permanente. (sic)”

I. Del “*ius variandi*”.

De previo a dar respuesta a sus consultas, resulta procedente desarrollar la potestad que tiene el patrono de llevar a cabo modificaciones en la relación laboral, así como sus alcances.

Al respecto se le indica que el patrono, como organizador y coordinador del trabajo, se puede ver obligado en ocasiones a variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso de la facultad del llamado “*ius variandi*”, sea la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de la empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral.

Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, siendo la más importante de ellas que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, sea el salario, la jornada y la jerarquía, entre las más importantes.

El “*ius variandi*” responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo, y a veces disciplinario pero, lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios.

Es por la razón dicha que el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, de sus ingresos, un cambio radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.¹

Con fundamento en lo anterior, y para dar respuesta a la **primera** de sus preguntas, se puede afirmar que las modificaciones implementadas por la Administración de la finca bananera en cuestión, son ilegales e improcedentes, pues está modificando una condición esencial del contrato de trabajo, sea el salario.

Por otra parte, en respuesta a su **segunda** pregunta, para que el patrono pueda proceder con la modificación del salario, es necesario que se liquide totalmente al trabajador, pagándole vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio cesantía de todo el tiempo laborado. Y posteriormente, proceder con la nueva contratación bajo los nuevos supuestos, esto si ambas partes así lo desean.

En caso de que la Administración quisiera aplicar las modificaciones arbitrarias dichas sin proceder con la liquidación del trabajador, éste estará en la facultad de solicitar ante un Juez la terminación la relación laboral, sin perder el derecho a recibir

¹ Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

las prestaciones de ley (aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía), aportando la prueba que fundamente el incumplimiento patronal. Es muy importante que esta terminación debe ser ordenada mediante resolución judicial.

II. Del Comité Permanente de Trabajadores.

Finalmente, es preciso desarrollar la figura del Comité Permanente, la cual se encuentra regulada en el artículo 504 del Código de Trabajo, que establece:

“Artículo 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

Según lo expuesto, los Comités Permanentes de Trabajadores se conforman para representar a los trabajadores, en la negociación suscitada en ocasión de un actual o potencial conflicto laboral, siendo éstos los encargados de presentar al patrono las quejas o solicitudes de los trabajadores, así como participar en las negociaciones que finalmente desembocarán en la firma del arreglo directo.

Los Comités Permanentes de Trabajadores se constituyen con la finalidad de resolver mediante arreglo directo, las diferencias suscitadas entre trabajadores y el patrono (artículos 504 y sigts. Código de Trabajo).

Teniendo claro lo anterior, merece la pena citar el voto número 5000-93 emitido por la Sala Constitucional, el cual desarrolla el tema del fuero de protección con que cuentan los representantes de los trabajadores, a saber:

“Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede: protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, constituye lo que en la materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes

verían menoscabados sus derechos humanos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral”²

De igual manera continúa diciendo el voto de cita:

“Desde esta perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales (...) En virtud de este artículo – se refiere al artículo 70 del Código de Trabajo, inciso c)- la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de la representación laboral, y en especial el despido, debe considerarse contraria a derecho, pues el retiro de un representante de los trabajadores implica indefensión de los representados y la obstaculización de toda negociación colectiva que estos pudieran realizar, máximo en aquellos casos en que los patronos procedan al retiro porque consideren que un representante determinado es peligroso para sus intereses particulares. La Sala reconoce el derecho de los patronos de reorganizar su empresa y de reducir gastos, tendientes a estabilizar su economía, pues no aceptarlo sería violentar el derecho Constitucional a la libertad de comercio, pero en un Estado Social de Derecho como el vigente en Costa Rica, no puede vulnerarse impunemente las libertades y los derechos fundamentales de los ciudadanos”³

De ambas citas resultan claras dos situaciones: en primer lugar que el fuero de protección sindical cubre no solamente a los representantes sindicales, sino igualmente a todos aquellos representantes de los trabajadores, como el caso del Comité Permanente de Trabajadores, que se encuentren debidamente acreditados ante este Ministerio de Trabajo. De igual manera dicha protección no es solo contra el acto del despido, sino también contra cualquier práctica laboral desleal que menoscabe el libre ejercicio de esa representación.

² Esta cita fue tomada a su vez de: Bolaños Céspedes, Fernando. “Alcances de la Libertad Sindical en Costa Rica” Editorial Guayacán Centroamericana S.A. San José, Costa Rica. 2002. pág 123.

³ Op Cit. pág 124.

Partiendo de lo anteriormente dicho, y para dar respuesta a su **tercera** pregunta, es necesario afirmar que es improcedente la terminación de la relación laboral con los trabajadores miembros del Comité Permanente de Trabajadores de la empresa sin que exista justa causa para ello de acuerdo con los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, pues tal y como se analizó ellos están cubiertos por un fuero de protección especial, el cual prohíbe a los patronos no solo despedirlos, sino limitar o impedir el libre ejercicio de sus derechos. El pago de las prestaciones laborales no es suficiente para poder aplicar el despido.

En virtud de lo anterior, para el caso de los trabajadores miembros del Comité, no podrá proceder el pago de liquidación ni la posterior contratación, sino que el patrono deberá mantenerles al menos el salario que estaban devengando en la labor de “colocación de corbata”, aunque los traslade a otra labor, pues su salario no se puede ver disminuido arbitrariamente.

En caso de que el patrono incumpliera lo anteriormente dicho y procediera con la liquidación de los trabajadores miembros del Comité, eventualmente podría verse denunciado por prácticas laborales desleales no solo ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio, sino ante los Tribunales de Justicia, pudiendo incluso verse afectado con una sanción económica.

Por último, y aunque no es parte de la consulta, esta Dirección considera conveniente señalar que el traslado de los tres trabajadores en cuestión procede, únicamente en caso de que efectivamente, la labor de “colocación de corbata” vaya a ser eliminada de la finca. Es decir, no sería legal que se traslade a los trabajadores, aun liquidándoles sus prestaciones, y que se contrate a otro personal para las labores de “colocación de corbata”, pues quedaría en evidencia la intención patronal de perjudicar a los trabajadores en cuestión.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

AQH/Isr
Ampo 4B