

San José, 6 de julio de 2021
Criterio DJ-C-375-2021

**Licda. Silvia Navarro Romanini,
Secretaria General,
Corte Suprema de Justicia,
Poder Judicial,
S. D.**

Estimada Señora:

Por este medio se procederá a emitir criterio en relación con la consulta planteada por el Consejo Superior del Poder Judicial, según lo solicitado mediante oficio N° 4625-2021 de fecha 27 de mayo de 2021.

I. Antecedentes (la consulta)

Mediante oficio N° 4625-2021 de fecha 27 de mayo de 2021, se hace de conocimiento de la Dirección Jurídica lo acordado por el Consejo Superior, en el artículo XLII de la sesión N°38-2021 de fecha 11 de mayo de 2021, en que dispuso lo siguiente: ***“2.) La Dirección Jurídica deberá emitir un criterio que permita determinar la posibilidad de la reasignación de la plaza 350191 de Técnico o Técnico Supernumerario de la Administración Regional de San Ramón a la Sección de Flagrancia de ese Circuito Judicial”*** (ver folios 36 del oficio 4625-2021).

II. Criterio de esta Dirección Jurídica

De previo a la exposición del criterio, se considera oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder

Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y pregunta que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

En cuanto al tema en consulta, entiende esta Dirección que la asesoría legal que se solicita **es sobre si la reasignación de un puesto y su cambio de horario puede constituir un ius variandi abusivo.**

La anterior consulta tiene sustento en lo indicado tanto por la Dirección de Planificación como la Dirección de Gestión Humana (ver oficio N° 4265-2021 folio 8 y 27) donde ambas oficinas refieren que el análisis del caso, **para establecer un eventual cambio de funciones o reasignación de una plaza de Técnico Supernumerario a una plaza de Técnico Judicial del Tribunal Penal de Flagrancia de San Ramón**, corresponde a la Dirección Jurídica; instancia según refieren, debe establecer el criterio que sustentaría la reasignación de dichos recursos.

Al respecto, **se estima importante aclarar y recordar** que la **labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo**, ofreciendo una asesoría jurídica general a los órganos consultantes, para que, teniendo una adecuada contextualización de las figuras jurídicas involucradas en el tipo de asunto de su interés, puedan ejercitar sus competencias, actuando y decidiendo lo que corresponda sobre la valoración del caso concreto.

Por lo que, es este caso bajo estudio, esta Dirección Jurídica no puede entrar a valorar las circunstancias del caso concreto del puesto particular que desean analizar para una eventual reasignación, siendo que, por competencias establecidas, corresponde a la Dirección de Gestión Humana desarrollar todo lo relativo al manejo de personal, clasificación y valoración de los puestos administrativos del Poder Judicial, siendo esa su razón de existir dentro del esquema organizativo institucional. En otras palabras, es el órgano técnico

competente para valorar sobre la materia de administración de personal o manejo de los recursos humanos en el Poder Judicial (artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial).

Debe tenerse presente que, **valorar el escenario del caso concreto** en todos sus aspectos de relevancia, incluye el análisis técnicos que contemple entre varios aspectos por ejemplo, si frente a la pretendida variación del puesto de técnico supernumerario a técnico judicial de un despacho judicial específico hay cambio sustancial de funciones, si se va a realizar un cambio de jornada o un simple cambio de horario, etc., así como si es adecuado que sea únicamente la plaza en concreto que se menciona en el oficio N° 4265-2021 la que, necesariamente, debería ser reasignada para el Tribunal de Flagrancia o si puede ser otra plaza, y si dicho cambio tiene un sustento técnico que lo justifique y determine que esa plaza es la que requiere ser reasignada y no otra; labores que como pueden verse, son propias de dependencias especializadas de gestión humana o bien de aquellas a cargo del análisis de la estructura organizacional, ello conforme a las competencias legalmente asignadas órganos administrativos del Poder Judicial.

Ahora bien, **el papel de la asesoría jurídica dentro de este análisis que se solicita**, consiste en ofrecer a estas instancias consultantes una orientación jurídica general para que dentro de los estudios que realizan, tengan una adecuada contextualización de las figuras jurídicas involucradas en el tipo de asunto de su interés, los alcances de la legislación vigente y las posibilidades que el ordenamiento jurídico ofrece, para que puedan ejercitar sus competencias, actuando, recomendando y/o decidiendo lo que corresponda, con el fin de satisfacer los fines públicos a la hora de tomar decisiones sobre el caso en estudio.

Aclarado lo anterior, con el fin de dar una debida respuesta a la solicitud de criterio planteada a esta unidad asesora, se estima procedente primero señalar que esta Dirección a lo largo de estos años ha emitido una serie de criterios donde se realizó un análisis amplio respecto al ejercicio del poder de dirección que tiene, en este caso el Poder Judicial, como Patrono, que le permite **modificar unilateralmente** (ius variandi) los términos de la relación de trabajo (de servicio), **siempre y cuando exista una necesidad objetiva y acreditada en estudios técnicos, siempre y cuando, no se modifiquen condiciones esenciales de la relación de servicio; siendo algunos de los puntos desarrollados:**

- El “ius variandi” en la función pública.
- Adecuación de las funciones de las personas servidoras del Poder Judicial.
- Adecuación de los horarios de las personas servidoras del Poder Judicial.
- Adecuación de jornada de las personas servidoras del Poder Judicial.
- Sobre la jornada extraordinaria.
- Adecuación del lugar en donde prestan servicios las personas servidoras del Poder Judicial.

En ese sentido, en la siguiente tabla se indican los criterios jurídicos donde se analizaron dichos temas y que fueron emitidos por esta Dirección en los últimos dos años, todos los cuales se reiteran; por lo que, se insta a las dependencias especializadas en los estudios técnicos en temas de gestión humana y de análisis de la estructura organizacional, su revisión y consideración en las valoraciones que realicen, conforme a sus respectivas competencias, cuando dichos estudios impliquen o determinen la necesidad de cambios en los términos de la relación de trabajo de las personas servidoras judiciales.

Nº CRITERIO JURÍDICO	FECHA	TEMA ANALIZADO	ACUERDO ÓRGANO SUPERIOR
DJ-AJ-C-202-2021	19 de abril de 2021	Variación de horario y jornada de personal técnico supernumerario.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 33-2021 celebrada el 27 de abril de 2021, artículo XVI.
DJ-C-135-2021	16 de marzo de 2021	Variación de los roles de trabajo de las personas investigadoras 1 y 2 que prestan sus servicios en las Secciones de Investigación de Turno Extraordinario (SITE) y de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios (SIORI) del Organismo de Investigación Judicial.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 25-2021 celebrada el día 25 de marzo del 2021, artículo XXII.
DJ-C-133-2021	16 de marzo de 2021	Variación de horario de trabajo de los choferes.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 25-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo XXIV.

DJ-C-99-2021	25 de febrero de 2021	Análisis del artículo 137 del Código de Trabajo, el artículo 8 del "Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial" y la circular 03-2021, en relación el tiempo que se reconocerá para el pago de horas extra.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 18-2021 celebrada el 04 de marzo de 2021, artículo XIX.
DJ-C-62-2021	10 de febrero de 2021	Jornada extraordinaria de trabajo.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 14-2021 celebrada el 18 de febrero de 2021, artículo XXIV.
DJ-C-36-2021 PJ-DGH-038-2021	27 de enero de 2021	Variación de jornada vespertina a diurna o una posible reubicación del puesto de juez penal.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 39-2021 celebrada el 13 de mayo del 2021, artículo XLI.
DJ-C-675-2020	12 de octubre de 2020	El " <i>ius variandi</i> " en la función pública. Adecuación de las funciones, jornada, horarios y lugar de trabajo en observancia de los derechos laborales de las personas servidoras judiciales.	Acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 19-2021 celebrada el día 24 de mayo de 2021, artículo XIX.
DJ-C-493-2020	6 de agosto de 2020	Jornada ordinaria y extraordinaria. El descanso semanal como derecho fundamental en relación con investigador judicial que realiza ascensos en diferentes puestos del Poder Judicial en días de descanso.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 80-2020 celebrada el 14 de agosto del 2020, artículo XXIX.
DJ-C-266-2020	26 de mayo de 2020	El " <i>ius variandi</i> " en la función pública. Variación de la jornada diurna a mixta y viceversa, y asignación de funciones, en relación con las personas juzgadoras de los Tribunales de Flagrancia del país.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 120-2020 celebrada el 17 de diciembre del 2020, artículo LXXIV.
DJ-C-211-2020	4 de mayo de 2020	Rotación o traslado a cualquier lugar del país a las personas funcionarias de la Oficina de Protección a las Víctimas del Delito (OPVD)	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 46-2020 celebrada el 12 de mayo del 2020, artículo XII.
DJ-AJ-C-392-2020	29 de junio del 2020	Cambio de horario laboral, Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 69-2020 celebrada el 07 de julio del 2020, artículo XII.

DJ-AJ-478-2020 PJ-DGH-SAP-127-2020	30 de julio de 2020	Análisis sobre el pago de la disponibilidad y las horas extra, a profesionales de la Oficina de Defensa Civil de la Víctima	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 78-2020 celebrada el 06 de agosto de 2020, artículo XXII.
---------------------------------------	------------------------	---	--

Conforme lo expuesto, en atención a la consulta sobre **si la reasignación de un puesto y su cambio de horario puede constituir un ius variandi abusivo**, se reitera los anteriores criterios, en el siguiente sentido:

Sobre la potestad del Ius Variandi

En una relación de empleo público o de relación laboral común, según sea el caso por la propia dinámica de las necesidades a satisfacer, **existe la posibilidad de que el Patrono -de manera unilateral- varíe ciertas condiciones de la relación de trabajo**, lo que se conoce en materia jurídica con el nombre de “Ius Variandi” o derecho de variación.

En este sentido, se ha dicho que: *“Con la locución latina ius variandi, se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene, el empleador, para poder modificar, en forma unilateral y legítima, las condiciones de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus propias potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina, que se le confieren, de principio, ante el innegable, por necesario, poder directivo del cual goza, dentro de la contratación. Para que el ejercicio de esta facultad se ejerza en forma legítima, es necesario que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador o del servidor, en este caso-. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente tanto en lo privado, como en lo público-, en perjuicio de los intereses del empleado, lo autoriza a éste a colocarse, desde el punto de vista jurídico, en una clara situación de despido injusto”* (Ver voto número 492-2002 de las 10:00 horas del 04 de octubre de 2002 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia).

Igualmente, se ha establecido que: **“IV.- Sobre el ius variandi abusivo en el sector público.-** *Sobre este tema, la Sala en la sentencia número 20120-10084 de las 14:30 horas del 31 de julio de 2012, dispuso: “(...) la jurisprudencia reiterada de este Tribunal establece que 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 (Véase 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 fondo. Del análisis de los autos y los informes rendidos bajo la fe de juramento por parte de las autoridades recurridas, queda claro que las actuaciones del Ministerio de Obras Públicas y Transportes se han encontrado apegadas a derecho, pues las condiciones laborales de salario, horario e incluso zona geográfica no han variado sustancialmente. El recurrente continúa nombrado en el puesto número 011800, de la clase Técnico de Servicio Civil 1 con las mismas funciones descritas por el Manual del Servicio Civil. Por ello desde la perspectiva constitucional, la autoridad recurrida no lesionó los derechos fundamentales del tutelado, por cuanto en el oficio número DOM-514-2012 del 16 de abril de 2012 suscrito por el Oficial Mayor del Ministerio, - que fue aportado por el propio accionante-, se señaló el lugar a donde iba a ser reubicado con su mismo puesto, el período del tiempo y, además se indicó el motivo de dicha reubicación (...)" (ver voto número 12432-2012 de las 09:05 horas del 07 de setiembre de 2012 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. El resaltado no es del original).

De manera que, **no todos los elementos dentro de una relación de trabajo son susceptibles de ser variados unilateralmente por el Patrono**, toda vez que son invariables -en perjuicio de la persona servidora o trabajadora- los elementos esenciales de la relación, a saber: el salario, la jerarquía y las funciones, temas de los que ya se hacía alusión en el contenido del oficio base de la consulta.

Ius Variandi frente a un traslado físico

En relación con los traslados, hay que recordar que, en tesis de principio, el traslado de una persona a otra sede de trabajo, distinto del lugar donde prestaba habitualmente sus servicios y lejos de su lugar de domicilio, es posible que se dé, siempre que se haya dado audiencia previa a la persona servidora interesada y no se le cause perjuicio grave. En este sentido, se ha dicho que son válidas: *"... aquellas modificaciones introducidas a las actividades diarias cumplidas por el servidor, en tanto no impliquen una lesión a la dignidad de la persona en cuestión. Posibilidad ésta, producto de la racional flexibilidad que debe imperar en los entes del Estado en cuanto al cumplimiento de los fines y propósitos para los que ha sido creado. De esta manera, **se han aceptado también el traslado de servidores a otras oficinas o aún a otra sede, en tanto el empleado conserve su cargo, salario y demás derechos que ya disfrutaba y el traslado o modificación de funciones no implique una suerte de degradación de la Administración Pública o frente a sus colegas**"* (Voto No. 4296-95 de 10:54 horas del 04 de agosto de 1995 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia). (Resaltado no corresponde al original)

También se ha dicho que: *"II.- Respecto al **cambio físico de puesto**, ya esta Sala en otros casos similares ha dicho que **es constitucionalmente legítima la potestad de la Administración de cambiar a sus servidores de lugar de trabajo, siempre y cuando exista como causa de ello el interés público**; debiendo observarse también, el equilibrio que dispone, entre otros, el ordinal 8 de la Ley General de la Administración Pública y las facultades y restricciones que como patrono le confiere el "ius variandi" en nuestro ordenamiento. Asimismo, este Tribunal ha establecido que **la referida potestad tiene como límite, que la necesidad del servicio público esté debidamente justificada** (véase voto No.*

743-92)” (Voto número 2231-92 de las 15:18 horas del 12 de agosto de 1992 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

En resumen, desde la perspectiva constitucional en protección de los derechos fundamentales, se ha establecido que en el Sector Público se puede dar un traslado siempre que cuente una justificación conforme el interés público, sustentado en razones de una prestación adecuada y eficiente de la gestión o servicio público de que se trate, para lo cual, deberá brindarse audiencia a las personas involucradas y que no se les cause, objetivamente, un perjuicio grave.

En este sentido, la Sala Constitucional ha determinado: *“III.- Requisitos que deben cumplirse para el traslado: De conformidad con la jurisprudencia citada, consideramos conveniente señalar que el traslado de un servidor que pretenda efectuar la Administración debe reunir los siguientes requisitos: **1) Debe ser un acto debidamente motivado y comunicado al interesado**, de forma que el servidor conozca los motivos concretos o específicos que hacen necesaria tal decisión. No es, por tanto, suficiente que dicha motivación o justificación del acto se limite a una manifestación de que se efectúa para un mejor servicio público, sino que deben hacerse constar los motivos que en ese momento hacen necesario que determinado servidor sea trasladado para garantizar la prestación adecuada del servicio público. **2) El traslado debe ser comunicado en forma oportuna, lo cual significa que la comunicación de la decisión no debe hacerse en forma intempestiva.** Aunque no exista plazo legal establecido para comunicar al servidor su traslado, nos parece razonable que ello se efectúe con la mayor anticipación posible, a fin de permitir al trabajador tomar las previsiones que requiera, previo a su traslado. Por otra parte, debe darse como mínimo al servidor la oportunidad de impugnar la medida, si así lo estimare conveniente, antes de que ésta sea ejecutada, dada la evidente dificultad que podría enfrentar el trabajador al tener que abandonar su actual lugar de trabajo para cumplir con una orden de traslado, sin haber tenido la oportunidad de ejercer ante el jerarca actual su derecho de recurrir contra el acto dictado. Entendemos que el requisito de la audiencia previa al traslado debe interpretarse como la oportunidad de que el servidor manifieste su posición ante la medida que se le pretende imponer, para lo cual debe la Administración darle una oportunidad de expresarse respecto a la medida, ya sea antes de que se dicte el acto administrativo correspondiente o, al menos, previo a su ejecución. **3) Deberá suministrarse al trabajador toda la información relativa al traslado. En***

consecuencia, debe comunicársele las funciones que se le asignan, si ello implica una modificación en sus condiciones laborales (puesto, salario, horario, etc.), y si es traslado es permanente y definitivo o se trata de una medida temporal. En este último caso, deberá indicarse el tiempo de duración del mismo” (ver voto 17385-2005 de las 16:50 horas del 20 de diciembre de 2005 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia). (El resaltado no es del original).

Ius Variandi frente al cambio de horario y jornada

El Patrono no solo puede requerir cambiar a una persona de un determinado lugar físico donde preste sus servicios, sino que también, puede requerir variar otras condiciones, como lo es el horario.

En este sentido, es **importante distinguir entre dos conceptos diferentes: horario y jornada**. La jornada laboral alude a la cantidad de horas que una persona labora en el día y en la semana, así tenemos jornada diurna ordinaria (de máximo ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana); jornada nocturna ordinaria (máximo de seis horas laborables al día y treinta y seis a la semana) y la jornada mixta (máximo de siete horas al día y cuarenta y dos horas a la semana).

Entre tanto, el horario alude al criterio de distribución de la jornada dentro de las horas del día, siendo el ejemplo típico el horario de 8 am a 5 pm con una hora de almuerzo. Ya la distinción ha sido objeto de análisis judicial, al establecerse: *“III.- DISTINCIÓN ENTRE JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO: Para resolver la cuestión de fondo en el presente asunto, es necesario, en primer término, diferenciar entre lo que es “jornada laboral” y “horario”, debiendo entenderse que la primera corresponde al tiempo efectivo máximo que el trabajador está al servicio del empleador o representante laboral, en condiciones de subordinación y dependencia, en razón de un contrato o relación laboral. Por su parte, el horario es más bien la distribución diaria de dicha jornada, teniendo como base un punto de inicio y otro de término, y que comprende el o los intervalos de descanso que se establezcan”* (voto número 0924-2008 de las 09:30 horas del 29 de octubre de 2008 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia).

El cambio de horario es admisible, el cambio de jornada no lo es, toda vez que sin estar de acuerdo la persona trabajadora, cambiar la jornada de manera unilateral por parte del patrono sería un ius variandi abusivo.

Sobre el cambio de horario, es claro que *“El horario, a diferencia de la jornada, no se considera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que, de no implicar perjuicios para el trabajador, puede ser modificado por el empleador, de acuerdo con las necesidades que puedan eventualmente surgir durante la relación laboral”* (voto número 0924-2008 de las 09:30 horas del 29 de octubre de 2008 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia).

Lo que **no es admisible**, sin el consentimiento de la persona servidora pública, es el cambio de jornada, ya que se ha dicho: *“En otro orden de ideas, en la contestación de la demanda se manifestó que el 25 de febrero de 2008 el demandante fue transferido de manera temporal al proyecto Core System, y que, al tratarse de un área administrativa distinta, la jornada se adecuó a dicha dependencia, pasando de 6 a 8:30 horas diarias. Ello constituye una confesión espontánea de que a partir del 25 de febrero de 2008 se le cambió la jornada a 8:30 horas diarias. Si se le trasladó con todo y plaza de Banca Fácil a Core System, ahí iba contenido su derecho a la jornada de 6 horas diarias y, en consecuencia, el aumento de la jornada en dos horas y media representa un ius variandi abusivo. El movimiento de un departamento a otro fue una decisión unilateral del banco, quien no podía menoscabar los elementos esenciales del contrato de trabajo, entre ellos la jornada”* (voto número 0685-2021 de las 09:35 horas del 16 de abril de 2021 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. El subrayado no es del original).

La reasignación de un puesto

Empecemos por decir que un puesto alude a *“un conjunto de tareas y responsabilidades que requieran la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo”* (artículo 15 del Estatuto de Servicio Judicial) y que una “Clase” está compuesta por *“un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan*

posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares” (artículo 16 del Estatuto de Servicio Judicial).

Cuando se habla de **reasignar un puesto**, lo que se pretende decir es que se variarán sustancialmente las funciones de ese puesto. Entonces, una pregunta muy pertinente aquí es: **¿las funciones de un técnico judicial y un técnico judicial supernumerario son distintas?**

En este sentido, es importante traer a colación lo establecido en la circular número 51-2017 del 27 de marzo de 2017 por la que se comunicó lo decidido por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión número 25-2017 de fecha 16 de marzo de 2017, artículo LXII, mediante la que se estableció que los puestos de “técnicas/técnicos supernumerarios, fueron creadas principalmente para suplir ausencias en los despachos del Circuito Judicial, aún por concepto de vacaciones y por un plazo de hasta tres meses, y no para que sean ubicadas de forma permanente en los despachos” (el subrayado no es del original).

Es decir, los puestos de las personas técnicas supernumerarias fueron diseñadas para realizar funciones de los puestos de técnicos judiciales de un despacho judicial, solo que de manera temporal y no permanente, habida cuenta de que el objetivo es que sirvan, a modo de programa itinerante, de apoyo a distintos despachos judiciales, especialmente aquellos que posean mora judicial o que por alguna circunstancia especial más lo necesiten.

Por lo anterior, **en términos genéricos y sin que se sustituya la valoración del caso concreto**, se podría **partir de la premisa de que una persona técnica judicial supernumeraria sí está perfilada para desarrollar funciones dentro de un despacho judicial**. Sin embargo, la valoración del perfil competencial delimitado en el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial, para ambos puestos debe realizarlo el órgano técnico competente, quien deberá valorar si las labores ordinarias que realiza la persona técnica supernumeraria son disímiles de los que realiza un técnico judicial, y de ser así, si dicho cambio de funciones implicaría una degradación del puesto, lo cual implicaría en ejercicio abusivo del ius variandi.

En dicha valoración lo que debe tomarse en consideración es tanto los criterios externados por esta unidad asesora con anterioridad como la valoración de si con motivo del cambio propuesto se da un descenso de jerarquía, un cambio

radical de funciones, incluida la posibilidad de que hay funciones no incorporadas de manera expresa pero sí implícitas e incorporadas en el puesto de análisis, la no modificación de la jornada de trabajo y del lugar de trabajo, de tal manera que cualquier cambio no implique una modificación de las condiciones sustanciales de la relación o un daño grave a la persona servidora.

III. Conclusiones y recomendaciones

Con base en todo lo expuesto, se puede concluir que:

1. El “ius variandi” es la facultad que le asiste al Patrono de dirigir la labor o trabajo de su personal, con base en la cual, puede introducir unilateralmente modificaciones en la relación laboral, siempre que no se alteren los elementos esenciales de salario, jerarquía y funciones.
2. En el ámbito público, el “ius variandi” se constituye en una potestad a favor de la Administración para lograr satisfacer el interés público en la gestión eficiente de las competencias que legalmente le corresponde ejercitar.
3. El “ius variandi” en cuanto a traslados de lugar donde se prestan las funciones o a cambio de horario, no debe ser arbitrario, para evitar un perjuicio grave a las personas trabajadoras.
4. Dentro de las potestades del “ius variandi” el cambio de horario es admisible, el cambio de jornada no lo es, toda vez que sin estar de acuerdo la persona trabajadora, cambiar la jornada de manera unilateral por parte del patrono sería un ejercicio abusivo de esa potestad.
5. Todo ejercicio de ius variandi debe ser motivado y debe haberse dado audiencia previa a la persona interesada para que se le escuche y se tome una decisión razonada.
6. La valoración del escenario del caso concreto, en todos sus aspectos de relevancia, lo que incluye por ejemplo, si frente a la pretendida variación del puesto de técnico supernumerario a técnico judicial de un despacho judicial específico hay cambio sustancial de funciones, si se va a realizar un cambio

de jornada o un simple cambio de horario, etc., así como si es adecuado que sea únicamente la plaza en concreto que se menciona en el oficio 4265-2021 la que, necesariamente, debería ser reasignada para el Tribunal de Flagrancia o si puede ser otra; es algo propio de la dependencia especializada de gestión humana y la instancia competente en el análisis de estructura organizacional y procedimientos.

Siendo que, **el papel de la asesoría jurídica dentro de este análisis que se solicita**, consiste en ofrecer a estas instancias consultantes una orientación jurídica general para que dentro de los estudios que realizan, tengan una adecuada contextualización de las figuras jurídicas involucradas en el tipo de asunto de su interés, los alcances de la legislación vigente y las posibilidades que el ordenamiento jurídico ofrece, para que puedan ejercitar sus competencias, actuando, recomendando y/o decidiendo lo que corresponda, con el fin de satisfacer los fines públicos a la hora de tomar decisiones sobre el caso en estudio.

7. Se **reiteran los diferentes criterios** emitidos por la Dirección Jurídica, los cuales se adjuntan en la siguiente tabla, que contienen un amplio análisis respecto al ejercicio del poder de dirección que tiene, en este caso el Poder Judicial, como Patrono, que le permite **modificar unilateralmente** (ius variandi) los términos de la relación de trabajo (de servicio), **siempre y cuando exista una necesidad objetiva y acreditada en estudios técnicos, y no se modifiquen condiciones esenciales de la relación de servicio**. Por lo que, **se insta a su revisión y consideración**, por ser un insumo y orientación legal importante para los estudios que realizan las instancias administrativas, donde deben valorar la necesidad de cambios en los términos de las relaciones de trabajo de las personas servidoras (variación de la jornada, horario, asignación de funciones, lugar de trabajo, turno extraordinario, otros)

Nº CRITERIO JURÍDICO	FECHA	TEMA ANALIZADO	ACUERDO ÓRGANO SUPERIOR
DJ-AJ-C-202-2021	19 de abril de 2021	Variación de horario y jornada de personal técnico supernumerario.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 33-2021 celebrada el 27 de abril de 2021, artículo XVI.

DJ-C-135-2021	16 de marzo de 2021	Variación de los roles de trabajo de las personas investigadoras 1 y 2 que prestan sus servicios en las Secciones de Investigación de Turno Extraordinario (SITE) y de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios (SIORI) del Organismo de Investigación Judicial.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 25-2021 celebrada el día 25 de marzo del 2021, artículo XXII.
DJ-C-133-2021	16 de marzo de 2021	Variación de horario de trabajo de los choferes.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 25-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo XXIV.
DJ-C-99-2021	25 de febrero de 2021	Análisis del artículo 137 del Código de Trabajo, el artículo 8 del "Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial" y la circular 03-2021, en relación el tiempo que se reconocerá para el pago de horas extra.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 18-2021 celebrada el 04 de marzo de 2021, artículo XIX.
DJ-C-62-2021	10 de febrero de 2021	Jornada extraordinaria de trabajo.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 14-2021 celebrada el 18 de febrero de 2021, artículo XXIV.
DJ-C-36-2021 PJ-DGH-038-2021	27 de enero de 2021	Variación de jornada vespertina a diurna o una posible reubicación del puesto de juez penal.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 39-2021 celebrada el 13 de mayo del 2021, artículo XLI.
DJ-C-675-2020	12 de octubre de 2020	El " <i>ius variandi</i> " en la función pública. Adecuación de las funciones, jornada, horarios y lugar de trabajo en observancia de los derechos laborales de las personas servidoras judiciales.	Acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 19-2021 celebrada el día 24 de mayo de 2021, artículo XIX.
DJ-C-493-2020	6 de agosto de 2020	Jornada ordinaria y extraordinaria. El descanso semanal como derecho fundamental en relación con investigador judicial que realiza ascensos en diferentes puestos del Poder Judicial en días de descanso.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 80-2020 celebrada el 14 de agosto del 2020, artículo XXIX.

DJ-C-266-2020	26 de mayo de 2020	El “ <i>ius variandi</i> ” en la función pública. Variación de la jornada diurna a mixta y viceversa, y asignación de funciones, en relación con las personas juzgadoras de los Tribunales de Flagrancia del país.	Acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 120-2020 celebrada el 17 de diciembre del 2020, artículo LXXIV.
DJ-C-211-2020	4 de mayo de 2020	Rotación o traslado a cualquier lugar del país a las personas funcionarias de la Oficina de Protección a las Víctimas del Delito (OPVD)	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 46-2020 celebrada el 12 de mayo del 2020, artículo XII.
DJ-AJ-C-392-2020	29 de junio del 2020	Cambio de horario laboral, Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 69-2020 celebrada el 07 de julio del 2020, artículo XII.
DJ-AJ-478-2020 PJ-DGH-SAP-127-2020	30 de julio de 2020	Análisis sobre el pago de la disponibilidad y las horas extra, a profesionales de la Oficina de Defensa Civil de la Víctima	Acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 78-2020 celebrada el 06 de agosto de 2020, artículo XXII.

8. *Para efectos del estudio técnico a realizar, debe tomarse en consideración tanto los criterios externados por esta unidad asesora con anterioridad, como la valoración de si con motivo del cambio propuesto se da un descenso de jerarquía, un cambio radical de funciones, incluida la posibilidad de que hay funciones no incorporadas de manera expresa pero sí implícitas e incorporadas en el puesto de análisis, la no modificación de la jornada de trabajo y del lugar de trabajo, de tal manera que cualquier cambio no implique una modificación de las condiciones sustanciales de la relación o un daño grave a la persona servidora.*

9. Por último, se reitera que la competencia para valorar y decidir lo pertinente en relación con la inquietud planteada en el oficio base de la consulta, corresponde, en forma exclusiva y excluyente, a la autoridad superior consultante de conformidad con el bloque de legalidad aplicable.

Advertencias:

El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier

valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.

El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la unidad requirente del mismo, mediante el oficio N° 4625-2021 de fecha 27 de mayo de 2021 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.

Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto de este, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.

No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del informe.

El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Respetuosamente,

M. Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico a. i.

Primer borrador elaborado por:
M.Sc. Berny Solano Solano, Abogado
Con algunas modificaciones de los suscribientes
Ref. 593-2021