



**BUFETE ALFA IURIS**  
**ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL Y EDUCATIVO**  
**TEL: Ofic.: 22499108 – Fax 22495473- Celular:**  
**60401500, correo: eortizeaa@hotmail.com**

## EL PODER DE DIRECCION EN LA EMPRESA PRIVADA EN COSTA RICA

Como premisa y previo analizar el fondo de esta temática, es importante como punto de partida conceptualizarles que el poder de dirección del empleador(a), va dirigida a una **subordinación** del trabajador(a) ante su patrón, caracterizado este por un ordenamiento de su actividad con sus empleados(as), sustentado en que este podría direccionarse tanto dentro como fuera de la empresa, el fin propio de este poder puede ser el efectivo cumplimiento de sus propósitos, principios, valores y objetivos que puedan conformar la dinámica de excelencia propia de la organización.

**Normativa, doctrina y jurisprudencia que sustenta la facultad del empleador(a) en relación al poder de dirección de empresa.**

El Código de Trabajo en su artículo 71 inciso a, en relación con las obligaciones del trabajador nos menciona lo siguiente: todo trabajador debe desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concernientes al trabajo.

Por otra parte, el Doctor **Víctor Ardón Acosta**, considera que el poder de dirección debe ser entendido como:

“...un conjunto de facultades jurídicas a través de las cuales el empresario dispone del trabajo, ordenando las prestaciones laborales y organizando las labores de la empresa.”<sup>1</sup>

Por su parte **Vargas citado por Ardón (1999)** comenta: “la explicación del papel que tiene el poder de dirección dentro del seno de la empresa, tanto respecto de la organización jerárquica como en cuanto a las demás facultades emanadas o que devienen del poder de dirección patronal, son: **1)**- Las facultades decisorias, **2)**- Las facultades de orientación y **3)**- las facultades de control del empresario”, para concluir nos hace mención de otras facultades de dirección indicando a la estructura del puesto, la organización del trabajo , la disciplina en la empresa, y la disciplina fuera de la empresa.

El autor **Alfredo Montoya Melgar** nos menciona lo siguiente: "El poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa. El empresario tiene, en virtud de su cualidad de director de la empresa, la facultad de organizar los puestos de trabajo, como tarea inseparable de la de organizar técnicamente las prestaciones laborales"<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ARDÓN ACOSTA (Víctor), El Poder de Dirección en la empresa, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., 1º Edición, 1999, 53p.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR (Alfredo), El poder de dirección del empresario, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p.p. 139 y 156)

Por su parte nuestra ley General de administración pública, en su artículo 107 establece un punto característico que nos conlleva la importancia de esta potestad, el cual nos indica: “el servidor público deberá estar obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones, o circulares del superior.”

En resolución o **sentencia N°2009005511** de la **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA** de las ocho horas y cuarenta y siete minutos del tres de abril del dos mil nueve, la Sala Constitucional no hace o nos ilustra la potestad de dirección del empleador en relación al ius variandi haciendo también acotación de sus limitaciones, para lo cual indica lo siguiente en lo que interesa:

**SOBRE LAS POTESTADES DE IUS VARIANDI DE LA ADMINISTRACIÓN.** Este Tribunal Constitucional ha resuelto que la Administración, como patrono, posee la facultad, conocida como *ius variandi*, de trasladar a sus funcionarios de un puesto a otro de la misma categoría. Así, en sentencia N° 2000-02754 de las 10:47 hrs. del 20 de marzo del 2000, este Tribunal declaró lo siguiente:

*“(...) En este orden de ideas, se ha aceptado en forma reiterada la facultad del patrono para variar las condiciones del contrato de trabajo, pero señalando que la misma tiene sus límites en la razonabilidad de los cambios ordenados y siempre que no se perjudique al servidor, doctrina conocida en materia laboral como el ius variandi. Sin embargo, las discusiones sobre la procedencia o no de las modificaciones, son asuntos de 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). No obstante, también ha señalado esta Sala que el único interés que pueden tener para esta jurisdicción aquellos casos donde se reclaman variaciones en los contratos de trabajo imputables a órganos o servidores públicos, existe cuando se de*

lo que doctrinariamente se conoce como 'ius variandi abusivo', es decir, variaciones en las condiciones laborales abierta y claramente arbitrarias, por lo se hace necesario determinar si la decisión implica 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 la estabilidad laboral. En este sentido, es representativo (sic) el siguiente precedente que en lo conducente se transcribe:

'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 irrespetarán 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.' (Sentencia número 7419-97 de las diez horas quince minutos del once de noviembre de mil novecientos noventa y siete, expediente número 6760-M-97). - El resaltado no es del original."

## **Algunas características del poder de dirección del empleador(a)**

- A.** Es un poder facultativo del empleador, pero tiene sus limitaciones no puede ser abusivo o arbitrario o ir contrario a la ley, un ejemplo de ello puede ser que de forma unilateral y abrupta el empleador modifique la jornada y el horario del empleado.
- B.** Este poder de dirección está amparado en nuestro ordenamiento jurídico costarricense.
- C.** Es muy operativo pretende la búsqueda de los fines, objetivos y propósitos de la organización.
- D.** Puede ser delegable, esta facultad puede direccionarse por quien el empleador designen como sus representantes.
- E.** Comprende el control, la toma de decisiones y la emisión, fiscalización de órdenes.
- F.** Tiene también facultades de orientación y disciplinarias.

## **Como puede ejecutarse este poder de dirección por el empleador(a) hacia sus trabajadores.**

Lo puede establecer de la siguiente manera previo a citar algunas potestades del empleador es importante acotar de la importancia que los trabajadores previamente conozcan el contenido e información de lo acotado con el fin de darle fundamento o sustento jurídico a lo indicado.

- A.** Contratos de trabajo.
- B.** instrucciones, memorándum y circulares entre otros.
- C.** Reglamentos internos.
- D.** Código éticos o de conducta.
- E.** Manuales de trabajo.

- F.** Aplicando en lo que sea legítimo la potestad del **ius variandi**.
- G.** Fiscalizando la eficiencia de las labores encomendadas por empleador a sus trabajadores, por ejemplo lo podría realizar mediante instrumentos evaluativos de desempeño o incluso conformación de requisitos en un perfil para un puesto.
- H.** La toma de decisiones de carácter funcional, operativo, económico o especializado, esto de acuerdo a las necesidades que pueda establecer el empleador en relación a la funcionalidad operativa de la organización.
- I.** Organizar la estructura de las labores de la empresa.
- J.** Controlar el uso de correos electrónicos o redes sociales durante las labores cotidianas de la empresa e incluso celulares.
- K.** El uso o abuso del celular cuando no es instrumento de trabajo.
- L.** Fiscalización mediante cámaras de video, esto mientras no estén en lugares que transgredan la privacidad y dignidad de sus trabajadores.
- M.** Marcadores electrónicos para controlar las entradas y salidas de los trabajadores.
- N.** Sancionar la manifestación de vocabulario soez entre sus trabajadores.
- O.** Evaluar el rendimiento de sus trabajadores.
- P.** Controlar la interferencia de amigos o familiares en sus horarios laborales.
- Q.** El resguardo de la confidencialidad en las políticas de la empresa
- R.** Control del uso de vehículo de la empresa por ejemplo de mensajeros o choferes, mediante mecanismos como Gps.
- S.** Solicitud de pruebas doping a sus trabajadores como prevención al puesto de trabajo que ocupa, por ejemplo agentes de seguridad.
- T.** Grabación de llamadas para control del buen servicio al cliente
- U.** Revisión de bolsos como mecanismo de seguridad y fiscalización.

## Límites del poder de dirección por el empleador(a)

**A)-** El empleador debe apegarse a los principios de legalidad.

**b)-** Debe respetar los principios de **racionalidad y proporcionalidad** en relación a los hechos que pueden ser sancionatorios hacia sus trabajadores.

**C)-** No debe abusar de la potestad disciplinaria o de este poder de dirección que tiene el empleador con su trabajadores, para ello deberá de ajustar a los principios de legalidad, respetar la buena fe contemplada en normativa vigente y no actuar de forma ilícita u de forma abrupta o arbitraria en contra de los derechos de los trabajadores trasgrediendo con ello sus facultades por ejemplo creando un **ius variandi abusivo** en la parte contractual.

**D)-** Dar importancia al principio de buena fe y a la lealtad contractual por parte del empleador, esto con base al artículo 19 del Código de Trabajo.

Su servidor;

MSc Edwin Ortiz Mena