

DAJ-AE-110-11  
29 de abril de 2011

**Licenciado**  
**Alexander Chavarría Quirós**  
**FLOREXPO, COSTA RICA**

Estimado señor:

Nos referimos a nota recibida en esta Dirección por traslado de la Inspección de Regional Central, donde solicita la aprobación del cambio temporal del día de descanso para un grupo de trabajadores, la justificación para tal cambio es por razones propias de la empresa y por lo bajo de las ventas, se ha conversado con los trabajadores pero hay un grupo que se opone a la solicitud.

En primer lugar le presentamos las disculpas del caso por el atraso en la presente, lo cual obedece a la gran cantidad de trabajo que ingresa a esta Dirección y el poco personal para atenderlo, pero de igual forma esperamos que la respuesta le sea de utilidad en otros casos y de igual forma esperamos que futuras consultas le sean atendidas en un tiempo oportuno.

Para dar respuesta a su consulta, nos parece importante explicar los conceptos de Ius Variando y el día de descanso.

### **Sobre el Ius Variandi**

Indicamos que el empleador o 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, **salario, 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, que 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. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, modificación 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.<sup>1</sup>

### **Sobre el Día de Descanso**

Propiamente sobre el día de descanso semanal el artículo 152 del Código de Trabajo, establece.

*“Artículo 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.”*

De la literalidad del artículo citado se desprende que la intención del día libre es disfrutar en un día fijo por semana, ya que al indicar que se gozará después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, se excluye la posibilidad de una rotación, porque ella llevaría implícita la alteración del número de días de trabajo que tendrían que pasar para disfrutar del día de descanso.

Conforme a lo anterior, decimos que el patrono se encuentra facultado para hacer modificaciones cuando situaciones propias mismas de desarrollo normal de las empresas así lo requieran, entendiéndose éstas como cambios en elementos no esenciales del contrato y aún cuando son en otros aspectos, si bien el trabajador debe aceptarlos (que de no hacerlo puede exponerse a una sanción), siempre y cuando estos cambios no le causen un grave perjuicio que pueda demostrar cuando el cambio contractual es legalmente factible, el trabajador estaría en la obligación de acatarlo, so pena de ser despedido sin responsabilidad patronal como se mencionó anteriormente. Sin embargo si el trabajador logra demostrar que el cambio promovido le ocasiona un perjuicio directo; y el empleador persiste en llevar a cabo tal modificación laboral aún por encima del daño ocasionado debidamente demostrado, el trabajador podrá dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal.

---

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

El descanso semanal es uno de los derechos laborales establecidos por la legislación, y el mismo no puede ser eliminado ni modificado por voluntad unilateral del patrono. El artículo 152 citado, menciona que el día de descanso debe ser un DIA FIJO, o sea, que si ya se ha establecido el domingo como descanso semanal, la empresa no puede modificarlo en perjuicio de los trabajadores. Es obvio que estas modificaciones van a traer perjuicios a los trabajadores pues su entorno familiar y personal se desenvuelve de acuerdo a su trabajo, y por ello cualquier modificación incide directamente en ese entorno.

Cualquier cambio que el patrono pretenda sobre los derechos esenciales de los trabajadores es ilegal y permite a los trabajadores dar por roto su contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

Atendiendo a la solicitud planteada, esta Asesoría le comunica al consultante que además de no ser competencia de esta Dirección aprobar la solicitud planteadas, tampoco es factible aprobar el cambio solicitado, por cuanto la variación del día de descanso constituye una variación en la jornada inicialmente pactada, los empleados que se oponen están en todo su derecho de no aceptar el cambio y aún los que aceptan pueden hacer el reclamo en cualquier momento y si el patrono insiste en realizarlo tendría que liquidarlos con responsabilidad patronal.

De Usted con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz  
**Asesor**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**Subdirectora**

FOD/rra  
Ampo 2 D)