

---

DAJ-AE-226-13  
26 de agosto del 2013

Señora  
Paloma Guadrón  
paloma506@yahoo.com  
Presente

Estimada señora:

Con instrucciones superiores, me refiero a su consulta sobre si la empresa para la cual labora debió pagarle prestaciones legales cuando fue cambiada de puesto hace aproximadamente 4 años. Señala que el salario fue ajustado hasta 6 meses después. Antes desempeñaba el puesto de salonera y pasó a ser asistente administrativa de la oficina de servicios generales. Asimismo, desea conocer nuestra posición sobre la supuesta amenaza que fue objeto por parte de su jefa si seguía enfermándose, pues venía regresando de una enfermedad.

Su situación me obliga a referirme al tema del Ius Variandi primeramente. Sobre el particular, le indico en principio, que el patrono tiene la facultad de modificar la relación laboral, en función de las necesidades de la empresa, ejerciendo el Poder de Dirección que la ley le reconoce y aplicando lo que en doctrina se conoce como IUS VARIANDI.

El IUS VARIANDI es la facultad que tiene el patrono, como organizador y coordinador del trabajo, y en ejercicio de su facultad de dirección y fiscalización, de decidir la forma de administrar su personal e incluso modificar, aún contra la voluntad del trabajador, algunas condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral, siempre y cuando exista una justa necesidad de la empresa. Sin embargo, ese poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, la más importante de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre las condiciones o elementos principales del contrato de trabajo como serían el salario, jornada, la jerarquía, etc.

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>

En razón de lo expuesto sobre este tema, puedo indicarle de entrada, con relación a su consulta, que no necesariamente debió darse el pago de prestaciones legales cuando se le cambió de puesto, pues ello no implica el uso abusivo del IUS VARIANDI, en tesis de principio. La pregunta aquí es: ¿Si el cambio de puesto, le minimizó la jerarquía, el salario o implicó un cambio de jornada? En cuanto a la jerarquía, tengo mis dudas que pasar de salonería a asistente administrativa fuera un perjuicio; sin duda es un cambio, pero no perjudicial. Solo usted podrá decirlo, pero para alguien que mira desde afuera, podría interpretarse más bien como un ascenso. Esto último, se ratifica con que recibió un aumento de salario –aunque fuera reconocido 6 meses después- por asumir el nuevo puesto, con lo cual no pareciera que haya sido para perjudicarla, ni el cambio se dio en su perjuicio. Sobre la jornada, no indica algo que podamos asumir como un perjuicio o uso abusivo del Ius Variandi.

En cuanto a que el aumento se hizo 6 meses después del cambio de puesto, lo correcto y procedente era que se le pagara el salario del nuevo puesto desde el primer día. En tal sentido, aunque hayan pasado varios años, puede solicitarse el pago de derechos no reconocidos o adeudados, como salarios no pagados, dado que durante la vigencia de la relación laboral no existe prescripción para ejercer las acciones correspondientes.

Finalmente, respecto a las supuestas amenazas de que su persona es objeto, debo indicarle lo siguiente. Primero, que bajo ninguna circunstancia es admisible que un patrono o representante de éste ejerza acciones intimidatorias o amenazantes contra las personas trabajadoras. La relación laboral se rige bajo el principio de buena fe, y otros como la equidad, justicia, solidaridad, en fin, todos los valores consagrados en la Constitución Política en el Capítulo de Garantías Sociales.

En tal sentido, se prohíbe a los patronos “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”, de acuerdo al artículo 70 inciso i) del Código de Trabajo. Como prohibición que es, en caso de demostrarse, puede haber la prevención de un Inspector de Trabajo y, en caso de no cambiarse, la denuncia ante los Tribunales de Justicia por parte de este Ministerio, a través del Director Nacional de Inspección. Así que si las amenazas siguen, puede denunciar tal actuación en la Inspección de Trabajo correspondiente a la localidad donde está localizado su centro de labores.

En segundo lugar, las amenazas en caso de ser materializadas, resultarían en actuaciones improcedentes legalmente, por cuanto un cambio de puesto en este caso, se vería como una acción sancionadora y, por tanto, que menoscaba sus derechos. Aquí sí se estaría ante un Ius Variandi Abusivo, pues el cambio podría traer como consecuencia una

---

<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.

modificación en su jerarquía y, eventualmente, en su salario. Como pudo notar en los párrafos introductorios, ante esto la persona trabajadora tendría la opción de solicitar a su patrono el cese de los efectos generados por el cambio, como el pago de prestaciones legales en forma completa o la denuncia ante la misma Inspección de Trabajo, por un ejercicio abusivo del Ius Variandi.

Para finalizar, en este tipo de situaciones nunca sobra dialogar con la persona involucrada y con el superior de esta. Siempre el diálogo previo a las acciones es mejor, no solo porque ese es el ideal de una sociedad tolerante, sino como una forma de prevenir al patrono de que se ejercieron acciones amistosas, antes que las coercitivas como las denuncias. Incluso, si puede dejar constancia escrita de las acciones previas para el diálogo es preferible, como prueba ante eventuales denuncias o litigios judiciales.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora  
Asesor

kcm  
Ampo 4 C