

23 de octubre del 2006
DAJ-AE-757-06

Señor
Maykel José Olivas Velázquez
Teléfono: 524-24-97
PRESENTE

Estimado señor:

Doy respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección por correo electrónico el día 17 de setiembre del presente año, mediante la cual nos comenta que labora desde junio del año 2004 en una empresa, donde al momento de contratarlo le comunicaron que debía laborar cuatro turnos diferentes, alternándolos cada cierto tiempo con el beneficio de pagarle el taxi al trabajar el turno de 6:00 p.m. a 2:00 a.m.; pero ahora la empresa se unió con otra, y formaron un solo grupo empresarial donde acordaron retirar el beneficio antes acordado. Al respecto nos consulta propiamente, si la empresa está en la obligación de pagarle el taxi, ya sea por el convenio establecido al inicio del contrato o por el horario de salida.

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es necesario primero indicarle, que en principio 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 en 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, entre otras.

Esa facultad de modificar las condiciones de trabajo es lícita en tanto no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia, ni importe una alteración radical del régimen convenido, sea 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.¹

Podemos complementar lo anterior agregando que uno de los Principios que rigen el Derecho Laboral es el Principio Protector, dentro del cual se encuentra la Regla de la Condición más Beneficiosa, la cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que le sea más favorable al trabajador; de tal suerte que la modificación que se introduzca debe ser para ampliar, no para disminuir derechos de aquél, ya que resultaría inoperante.

Cuando el cambio contractual es legalmente factible, el trabajador está en la obligación de acatarlo, so pena de ser despedido sin responsabilidad patronal. 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.

Así las cosas, en el caso en particular que trata sobre la eliminación del beneficio de pago del taxi al laborar el turno de 6:00 p.m. a 2:00 a.m., otorgado al inicio del contrato debemos indicarle, que el mismo no puede ser eliminado unilateralmente por el patrono, por cuanto ello es una condición más beneficiosa, que está incorporada al contrato de trabajo desde el inicio de la relación laboral. De manera que para llevar a cabo ese cambio o modificación en el contrato, es necesario contar con la anuencia total y absoluta del trabajador, sea en este caso de usted.

En razón de lo expuesto, nuestra recomendación es que usted le haga saber por escrito a sus superiores la oposición a este cambio, basándose en las razones por las cuales considera que dicha modificación al contrato le es totalmente perjudicial (así como haciéndole notar que ese fue un beneficio establecido al inicio de la relación laboral). Ahora, si su patrono no cambia de criterio y lo realiza, usted tiene el derecho de acudir a la vía judicial a demostrar el perjuicio causado y por ende solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal, así como el consecuente pago de los derechos y prestaciones labores que corresponderían (sean: vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía).

De conformidad con lo anterior debemos aclararle, que el hecho de que la empresa se haya unido a otra, y se conformara un solo grupo empresarial, no hace que el criterio expuesto se altere u ocasione que lo indicado supra no se puede aplicar en este caso, por cuanto de conformidad con el artículo 37 del Código de Trabajo², las decisiones que tome el patrono respecto de su

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

² *“La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable*

empresa y los negocios que haga con ella, de los que generalmente no son participados los trabajadores, no afectan, en ningún caso, los intereses laborales de éstos. Por ende, cuando opera una sustitución patronal, sea cuando la razón social de una empresa pasa a manos de otra, en virtud de venta, traspaso, cesión, novación, fusión como en este caso, etc.; los derechos de los trabajadores se mantienen incólumes, pues ellos son ajenos a los negocios que realiza el patrono, y éste no tiene ninguna obligación de solicitarles su autorización para llevarlos a cabo.

Es claro entonces, que sin importar quién asuma el carácter de patrono, los trabajadores mantendrán su antigüedad y todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no pueden verse interrumpidos en razón de la sustitución.

De Usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Vmora/ihb
Ampo: 2 D)

con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.”