



Informe de Investigación

TÍTULO: DERECHO AL DESCANSO SEMANAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Derechos Laborales
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Ius variandi, Derechos de los trabajadores, Obligaciones del patrono, Derechos Constitucionales, Irrenunciabilidad.
Fuentes: Doctrina Normativa Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 08/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA.....	2
a) El derecho al descanso semanal.....	2
b) La autorización para laborar en el día de descanso.....	3
3. NORMATIVA.....	4
a) Constitución Política.....	5
b) Código de Trabajo.....	5
4. JURISPRUDENCIA.....	6
a) Definiciones y supuestos en los que debe ser remunerado.....	6
b) Descanso semanal como derecho fundamental.....	8
c) Carga de la prueba corresponde al patrono.....	9
d) Irrenunciabilidad del derecho al descanso semanal.....	9
e) Patrono dispone que día se disfruta el descanso semanal.....	10
f) Aplicación del Ius Variandi.....	11
g) Posibilidad de diferir el descanso semanal.....	15

1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre el descanso semanal, incluye doctrina nacional, así como la normativa que lo regula, y citas jurisprudenciales al respecto.



2. DOCTRINA

a) *El derecho al descanso semanal*

[VARGAS CHAVARRÍA]¹

“El descanso semanal es un derecho otorgado por nuestra Constitución Política a todo trabajador.

El disfrute del mismo está garantizado, no sólo porque se le impone al patrono la obligación de otorgar a sus trabajadores dicho descanso, sino también porque se ha establecido como un derecho irrenunciable, sea, que ningún trabajador puede renunciar al disfrute del descanso semanal, el cual consiste en una cesación completa de labores durante un día por semana. (...)

Nuestro legislador constitucional no siguió este principio religioso para determinar el descanso semanal, ya que dejó a la libre elección del patrono señalar el día de la semana que se reserva para el descanso de los trabajadores. Así, en el artículo 59 de nuestra Constitución Política, se limita a decir únicamente que “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo”, sin señalar cuál día de la semana debe escogerse para el descanso semanal, por lo que el patrono puede designar cualquier día de la semana de trabajo para que sus trabajadores descansen, sin que necesariamente ese descanso deba otorgarse el día sábado o domingo.

Posteriormente, la citada norma constitucional vino a ser regulada por el artículo 152 del Código de Trabajo, disposición ésta que omite nuevamente especificar el día de la semana destinado para descanso. Dicha norma en lo que interesa señala:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada



semana o de cada seis días de trabajo continuo..."

Nótese que la presente disposición, a diferencia del precepto constitucional, nos dice que el día de descanso debe disfrutarse no sólo después de cada seis día de trabajo continuo, sino que, además, después de cada semana de trabajo.

Nuestro legislador, al establecer que el día de descanso debe otorgarse después de cada semana de trabajo, está previendo el disfrute de éste, aún cuando la jornada de trabajo semanal no sea de seis días, como suele suceder en muchos casos."

b) La autorización para laborar en el día de descanso

[VARGAS CHAVARRÍA]²

"La legislación laboral costarricense prohíbe a los empleadores obligar a sus trabajadores a prestar servicios en el descanso semanal. Sin embargo, en el aparte segundo, párrafo segundo, del artículo 152 del Código de la materia, se han establecido las excepciones en que se permite emplear a los trabajadores durante este día.

"No obstante, se permitirá trabajar por convenio de las partes durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social."

Tenemos entonces que, para que un patrono pueda obligar a sus trabajadores a laborar durante el día de descanso, deben darse las siguientes condiciones:



a- Que las partes lo decidan de común acuerdo.

b- Que las labores que ejecuta el trabajador llamado a laborar no sean pesadas, insalubres o peligrosas.

c- Que el trabajador preste servicios en explotaciones agrícolas o ganaderas, o en industrias que, por la naturaleza de su actividad, no puedan interrumpir la continuidad en el trabajo o en empresas o entes patronales dedicadas a actividades de interés público.

La voluntad patronal, al ocupar a sus trabajadores durante el día de descanso, está subordinada a la voluntad del trabajador de prestar servicios en ese día, pues téngase presente que, aún cuando se den las circunstancias que se indican en los puntos b) y c) anteriores, si no se da el acuerdo de partes, el empleador no podrá obligar a sus trabajadores a prestar servicios en el día de descanso.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe manifestar que, a pesar de que a la parte patronal se le impone como

obligación requerir del consentimiento del trabajador para que éste preste servicios en el descanso semanal, lamentablemente muchos patronos o representantes de éstos, inconscientes de la importancia que tiene para el trabajador disfrutar de su día de descanso, condicionan su contratación, de manera que éstos se comprometan a laborar inclusive durante los días de descanso. Más grave es aún cuando, además de que se les priva a los trabajadores de su descanso semanal, no se les remunera en la forma adecuada.

A esta práctica antijurídica de no otorgar el día de descanso, se le debe poner mucha atención, en virtud de que la misma se expande con mayor facilidad, a consecuencia del desempleo.”

3. NORMATIVA



a) Constitución Política

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

b) Código de Trabajo

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 del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. (*) NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el



trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada. (Así reformado por Ley No. 859 de 2 de mayo de 1947, art.1; el nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N 3372 de 6 de agosto de 1964, art. 1).

4. JURISPRUDENCIA

a) Definiciones y supuestos en los que debe ser remunerado

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]³

"III.- DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL: En su recurso, el apoderado de la actora reprocha la denegatoria del pago de los días de descanso semanal de toda la relación laboral por parte del tribunal, los cuales, según indicó, fueron disfrutados por su representada pero no se le reconocieron económicamente, cuando era obligación de la empleadora hacerlo por formar parte del ámbito de la actividad comercial y, por ende, encontrarse dentro del supuesto del artículo 152 del Código de Trabajo. Antes de analizar el agravio del recurrente, es importante mencionar que el numeral 59 de la Constitución Política dispone: "Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca". Doctrinariamente se ha dicho que "descanso semanal es el derecho del trabajador de no prestar los servicios contratados durante veinticuatro horas consecutivas, una vez por semana, en día predeterminado, ...sin perjuicio de la remuneración, ..." (GIGLIO, Wagner D. Jornada de trabajo y descansos remunerados en el Brasil. En: Jornada de trabajo y descansos remunerados. Coordinado por Néstor de Buen. México,



Editorial Porrúa S.A., 1993, p. 54). Por otra parte, el Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado “Sobre descanso semanal en empresas industriales”, ratificado por Costa Rica mediante la Ley número 6765, del 7 de junio de 1982, se ocupa del derecho al día de descanso de los trabajadores de las industrias. En esa misma línea, el Convenio número 106 “Sobre descanso semanal en comercio y oficinas”, ratificado por Ley número 2330 B, del 9 de abril de 1959, da cuenta del derecho a ese disfrute en dichas actividades y en el artículo 6.1 dispone: “Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días”. Asimismo, el Código de Trabajo contiene varias normas que desarrollan el indicado derecho constitucional. El artículo 147 dispone: “Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los días feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes”. Por su parte, el artículo 152 de ese mismo cuerpo legal establece: “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 del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague. No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo. / Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada”. De las normas citadas, se colige con facilidad que el disfrute del día de descanso es un derecho indiscutible de todo/a trabajador/a, con independencia de la naturaleza del centro de labores, sea esta industrial, comercial o de cualquier otra índole. (Sobre el derecho a disfrutar del día de

descanso se puede consultar el voto de la Sala Constitucional número 10842, de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001).

IV.- EL CASO CONCRETO: No obstante lo indicado en el considerando anterior, es importante hacer notar que este asunto no versa sobre el derecho al disfrute del día de descanso, respecto del cual, no cabe duda alguna de que la actora disfrutó; sino, acerca de si este derecho debió otorgarse con goce de salario, planteamientos que son diferentes entre sí. En ese sentido, debe tomarse en consideración el hecho no controvertido de que las partes acordaron el pago del salario por hora laborada y no consta que hubieran estipulado la cancelación del día de descanso. De ahí que la actora solo tendría derecho al pago de ese extremo en caso de considerarse que trabajó en un establecimiento comercial, por cuanto, el citado artículo 152 solo prevé el disfrute del día de descanso con goce de salario en dos supuestos: cuando así se hubiere estipulado (hipótesis que en este caso no se dio) o cuando los servicios se presten en un establecimiento comercial. Además, es importante hacer alusión a que los convenios a los cuales se ha hecho referencia (números 14 y 106) no obligan al empleador a pagar el día de descanso."

b) Descanso semanal como derecho fundamental

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁴

"V.- RESPECTO DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL: El último agravio planteado por el recurrente tiene que ver con la petición del actor para que se le concediera el pago correspondiente al día de descanso semanal. El artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todos los trabajadores de disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. El artículo 152 del Código de Trabajo, desarrolla la norma constitucional y establece que el 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, tratándose de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales y en los demás casos en que así se haya estipulado. Asimismo, en el párrafo segundo, en lo que es de interés, establece que el patrono que

no conceda ese día de descanso, quedará obligado a satisfacer, por esa jornada, el doble del salario ordinariamente pagado. La obligación de conceder ese profiláctico día de descanso, por cada seis días de trabajo, responde a la natural necesidad de que el trabajador pueda realmente recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud -física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. Por esas razones, dentro de la contratación laboral se disponen diferentes períodos destinados al descanso. Así, se prevé el que se otorga durante la propia labor diaria, el existente entre una jornada y otra, o entre una semana y otra y el descanso anual, correspondiente a las vacaciones."

c) Carga de la prueba corresponde al patrono

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

"Siendo una obligación del patrono, conceder el día de descanso, compete a esta parte de la relación laboral demostrar que el trabajador disfrutó de ese derecho, cual sucede también en el caso del disfrute del derecho a las vacaciones (artículo 317 inciso 2, del Código Procesal Civil)."

d) Irrenunciabilidad del derecho al descanso semanal

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

"V. Se señala, como yerro de la sentencia recurrida, el haber establecido que el actor no gozaba del derecho de descanso, ya que el trabajador optó por no disfrutarlo, a cambio de dinero; es decir; no existió renuncia de derechos, pues el actor no los renunció (lo que hubiese sucedido si hubiese laborado en esas condiciones, sin obtener remuneración a cambio), sino que solicitó su equivalente dinerario. No lleva razón el recurrente al considerar que no hubo renuncia del derecho de

descanso; pues éste se debe disfrutar de manera tal que cumpla con su verdadero cometido; esto es, que el trabajador se reponga del desgaste físico y mental que ocasiona el trabajo, resultando completamente ilegal que se compense en dinero, aunque sea con la conformidad del trabajador."

e) Patrono dispone que día se disfruta el descanso semanal

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

"Concomitantemente, tampoco sería justo que a uno o a un grupo de ellos se les obligue a trabajar de modo permanente, días que por lo general son libres para el resto y que la mayoría de las personas dedican a disfrutar con su familia.-

III.- El artículo 152 del Código de Trabajo establece el derecho de todo trabajador a gozar de un día de descanso después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Aún cuando, conforme a la mención hecha por otras normas, así como por costumbres arraigadas en la idiosincracia del pueblo costarricense, se ha establecido, de manera general, que las personas asalariadas, tanto del sector público como del privado, tengan su descanso semanal los domingos, ello no significa, en modo alguno, que el patrono deba concederlo, única y exclusivamente, ese día.

Según se observa, la norma dispone el derecho a gozar del día libre después de seis laborados, pero no señala que deba otorgarse, necesariamente, ese día. Ya esta Sala ha indicado que, en nuestro sistema legal, **el descanso no es dominical sino semanal, por lo que nada obsta para que el patrono, de acuerdo con las necesidades de su empresa, acuerde su otorgamiento en un día diferente.** Su obligación es darle al trabajador, un día de descanso después de cada semana o de cada seis días de trabajo, pero es su derecho fijarlo de manera acorde con las necesidades de su empresa. Ciertamente, los actores obtienen su día de descanso luego de cada siete de trabajo. Sin embargo, considerada una semana de labores, es decir, de lunes a domingo, es evidente que trabajan seis días y descansan uno. Por eso, pensar que les asiste el derecho a un pago extraordinario resulta improcedente en el tanto en que, semanalmente, siempre disfrutan de

un día libre. La confusión que existe en ellos deriva de considerar que sus jornadas semanales son de siete días, luego de las cuales obtienen el descanso. Tal concepción resulta errada. Como lo advierte su propio representante, las jornadas de trabajo en los diferentes turnos, son desempeñadas semanalmente, es decir, de lunes a domingo, independientemente del día de descanso, el cual se otorga de acuerdo con el rol implantado por una necesidad de la misma institución. Debe tenerse presente que, como es público y notorio, la naturaleza continua del servicio que brinda una planta de generación de energía hidroeléctrica, imposibilita su suspensión. Al tratarse de operadores industriales cuya labor se entiende, por sí misma, indispensable para la buena marcha del servicio prestado, no cabe duda que el sistema de roles empleado por la demandada, ha obedecido a una evidente necesidad de asegurar su continuidad, y que les garantiza, a su vez, a cada uno de los actores, una igualdad de trato."

f) Aplicación del *Ius Variandi*

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁸

"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. Martín Valverde, en lo tocante a este tema, expone: "Cuando se habla de "jornada" como condición de trabajo diferente al "horario" se está haciendo referencia a la duración o cantidad de tiempo de la prestación de servicios, medida en unos u otros módulos temporales. Etimológicamente, la jornada propiamente dicha es el tiempo de trabajo de un día" (Antonio Martín Valverde, *Modificación de la jornada y del horario de trabajo*, en: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, 1991, p. 685). De igual forma agrega este autor: "En su sentido más corriente "horario de trabajo" designa la distribución en las horas del día del tiempo de



la prestación de servicios” (ibid). En la legislación y la doctrina españolas se ha tratado, además, el punto de lo que suele llamarse “jornada partida” -conocida en nuestro medio como jornada dividida-, que es aquella en la que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo; en contraposición a la jornada continuada, en la cual se da la prestación del servicio de un modo continuo o con muy breves recesos. Otros estudiosos de la materia reseñan: “Cuestión importante al inicio de la prestación de servicios en la empresa es la de la ordenación del tiempo de trabajo y la fijación del horario laboral. En este sentido, una elección necesaria es la que versa entre la jornada continuada o partida y, otra, entre el horario rígido o flexible. La primera elección debe determinar si todas las horas de actividad diaria van a prestarse de modo continuado (o con muy breves pausas) o de modo fraccionado, intercalando una o más pausas prolongadas. En el primer caso, se estaría ante una jornada continuada; en el segundo, ante la partida” (Jaime Cabeza Pereiro y otros, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Santiago de Compostela, Consello Galego de Relacións Laborais, 2004, p. 115). Sobre los beneficios y desventajas de una y otra jornada, Sala Franco apunta: “En cualquier caso, no hay duda de que la jornada continuada ofrece ventajas indudables a los trabajadores que la disfrutan y, por ello, los principales conflictos se plantean en la práctica cuando el empresario pretende cambiar ésta por la jornada partida. Así, además del régimen jurídico legal de la jornada continuada que resulta siempre más beneficiosa en orden a los descansos -en definitiva se trabaja menos tiempo- el trabajador se desplaza menos veces al centro de trabajo, disminuyendo los costes del transporte y, sobre todo, gana tiempo libre para dedicar bien al pluriempleo, o bien a otras actividades familiares, culturales o sociales. Su mayor inconveniente reside indudablemente en el menor rendimiento comprobable en el último período de trabajo efectivo” (Tomás Sala Franco, *La jornada partida*, en: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, op.cit., p.p. 125-126). Por su parte, García Ninet, en cuanto a la variación de jornada continua a una dividida, en sentido similar, aclara: “Las cuestiones ciertamente problemáticas suelen derivarse o nacer cuando el empleador intenta, o lleva a cabo un pase de jornada partida a continuada, o al contrario, aunque cabe afirmar con gruesa rotundidad que el mayor número de pleitos surgen cuando se pretende regresar desde la jornada continuada a la partida, por los superiores beneficios que aquélla posee sobre ésta, pues la jornada continuada, entre otros beneficios que expondremos, permite a los trabajadores evitar duplicidad de desplazamientos y de gastos y posibilita el pluriempleo, aparte de otras actividades como las meramente culturales, sociales, familiares, etc.” (José Ignacio García Ninet, *La jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1977, p. 125). Una vez hecha esta distinción, debe procederse a determinar si el cambio en el horario -no en la jornada- que operó en la especie

constituyó un abuso del “ius variandi” por parte de la empleadora, o bien, si esta hizo un uso adecuado de sus potestades de dirección y organización.

IV.- POSIBILIDAD DEL EMPLEADOR DE VARIAR LAS CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN:
La figura del “ius variandi” ha sido analizada ampliamente tanto por la doctrina como por la jurisprudencia nacional y foránea. Así, por ejemplo, Rodríguez Pastor refiere: “El empresario tiene reconocido por el ordenamiento jurídico un poder de especificación o concreción de la prestación laboral (ius variandi) que implica la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo” (Guillermo Rodríguez Pastor, *La Modificación del horario del trabajo*, Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, 1997, p. 48). En relación con el caso de España, agrega: “Los tribunales han considerado que determinadas variaciones de la prestación de trabajo, bien del contenido bien de las condiciones, no son sustanciales y, en consecuencia, “pertencen a la esfera del poder de dirección del empresario, el cual, en uso de su poder de ius variandi, puede concretar o especificar el contenido necesariamente genérico de la prestación laboral en el marco de un contrato como el de trabajo que es de tracto sucesivo o ejecución continuada en el tiempo” (op. cit., pp. 48-49). En nuestro país, esta Cámara se ha pronunciado sobre el tema en numerosas ocasiones, entre las que cabe citar:

“En efecto, con la figura jurídica del “ius variandi”, se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene el empleador, para poder modificar, legítimamente y en forma unilateral, 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. Ahora bien, esta facultad debe ejercerse siempre que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, con perjuicio directo a los intereses del empleado, queda éste colocado en una clara situación que le permite romper justificadamente la respectiva relación” (en este sentido pueden consultarse las sentencias n.º143, 403 y 567, todas del 2002).

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. En ese orden de ideas, se ha indicado que “para que sea lícito cualquier acto decidido unilateralmente por el empresario, cuando modifique las condiciones contractuales, debe estar ineludiblemente inspirado en imperativos de la producción y en las necesidades de la empresa. El patrono no es sino el director de la industria, pero en beneficio de la producción, a la cual se encuentra a su vez subordinado. Sería despotismo todo criterio unilateral no basado sino en la conveniencia personal y subjetiva del empresario. De ahí que, si bien éste cuenta con facultad de disponer la forma, tiempo, modo y lugar en que cumplirá las tareas el personal, siempre será con la condición de que no se alteren formas substanciales de las prestaciones primitivas, y con respeto de las características esenciales del contrato de empleo. Si la modificación es arbitraria, puede causar injuria para los intereses del trabajador y autoriza a éste a colocarse en situación de despido injusto” (CABANELLAS de TORRES, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Buenos Aires, tercera edición, Editorial Heliasta, S.R.L., 1992, p. 625). Concretamente en lo que respecta al cambio de horario, generalmente se ha aceptado la posibilidad de que el empleador pueda variarlo, siempre que tal modificación no atente gravemente contra los derechos del trabajador. Sobre este particular se ha externado: “En principio, el patrono o empresario tiene poder discrecional para modificar el horario de trabajo, según las necesidades de la empresa. Pero esa facultad discrecional cesa cuando se ejerce arbitrariamente o cuando las condiciones particulares del vínculo contractual demuestran que el cambio es antijurídico. De no haberse pactado en un principio la potestad patronal para introducir modificaciones en este aspecto, cuando el trabajador no acepte el cambio, y éste se base en el capricho o mala intención del patrono, deberá sufrir el empresario la responsabilidad por incumplimiento de las condiciones contractuales (...). Por eso, toda alteración de importancia debe ser consentida por la otra parte, salvo ser obligada por motivo razonable que no perjudique seriamente al trabajador” (CABANELLAS, *ibid.*, pp. 625-626). En esta misma orientación, Carro Zúñiga y Carro Hernández opinan: “Por regla, el cambio de horario no procede si significa una violación sustancial del contrato individual, del convenio colectivo, laudo arbitral o del reglamento interior de trabajo, si los hubiese. Tampoco procede cuando atente de modo importante contra los intereses materiales del empleado, su salud física o moral, o valores de análoga jerarquía; o si limita o impide en forma apreciable el desarrollo normal de sus actividades culturales, sociales, económicas, etc.; o si de algún modo lesiona legítimos y especiales derechos adquiridos por el trabajador, o si le impide continuar desempeñando funciones en otra empresa, singularmente si este hecho es conocido del empleador” (*Derecho Laboral Costarricense: Cincuenta ensayos sobre temas usuales*, Tomo I, San



José, Editorial Juritexto, pp. 37-38)."

g) Posibilidad de diferir el descanso semanal

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁹

"IV.- LA POSIBILIDAD DE DIFERIR EL DESCANSO SEMANAL: La doctrina indica que es posible que el trabajador disfrute de un día de descanso que no sea continuo al último día laborado, mediante la creación de un sistema compensatorio, aplicable a las especiales circunstancias que rodean las labores desplegadas por ciertos trabajadores, los cuales se ven privados de gozar del reposo semanal durante los días clásicos, en que lo hace el resto de los trabajadores, por lo que es lógico que el descanso se efectúe en otros días, para quedar así en igualdad de condiciones (vid. DEVEALI, Mario. "TRATADO DE DERECHO LABORAL" Tomo 2., Editorial Astrea, Buenos Aires, 1983, p. 211 ; RENDON VASQUEZ, Jorge. "DERECHO DEL TRABAJO: Relaciones individuales en la actividad privada. Ediciones Tárpuy, Lima, Perú, p. 201 ; HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". TOMO 1, Instituto de Estudios del Trabajo. Santo Domingo, República Dominicana, 1986. Pág. 362,). Asimismo, Cabanellas, indica que los trabajadores que habitualmente deban trabajar, por la índole de la actividad o por la naturaleza de la función, en domingo, tienen derecho a gozar de un "descanso compensatorio"; de tal manera, el descanso dominical pasa a ser descanso semanal, el cual sólo puede tener lugar en las situaciones expresamente previstas por la ley. No obstante, la fijación de los días en que debe darse el descanso compensatorio del domingo es potestad del empresario, de acuerdo con las necesidades de la empresa (vid. CABANELLAS. Guillermo. "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL". TOMO 1. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968. Pág. 548). Por último, De Ferrari, afirma "...que la finalidad de la ley es procurar que el trabajador descansa un día por semana, y lo ideal es, a su vez, que las actividades industriales y comerciales, si es posible, no se interrumpen nunca, lo cual se logra mediante el descanso por turno rotativo, con el que se pretende dar a la industria en materia de descanso una gran libertad, poniendo a su disposición un instrumento legal de fácil manejo que permitiera a todas las actividades del país, conceder descansos a sus obreros sin que ello obligara el establecimiento o a interrumpir la actividad..." (DE



*FERRARI. Francisco. "DERECHO DEL TRABAJO". Volúmen III. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1970. Pág. 102). **No obstante ello, lo general y recomendable es el disfrute inmediato del día de descanso cumplidos los seis días de trabajo continuo y la excepción, en casos especialmente calificados, es el de la posposición u acumulación.**"*

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Vargas Chavarría, E. (1991). La jornada de trabajo y el descanso semanal. Investigaciones Jurídicas S.A. Costa Rica. Pp 39-41.
- 2 Vargas Chavarría, E. (1991). La jornada de trabajo y el descanso semanal. Investigaciones Jurídicas S.A. Costa Rica. Pp 42-45.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas del cinco de febrero del dos mil diez. Resolución 2010-000184.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veintiuno de enero de dos mil cuatro. Resolución 2004-00013.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas diez minutos del veinticinco de junio del dos mil ocho. Resolución 2008-000536.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas con cuarenta minutos del veintitrés de setiembre de mil novecientos noventa y nueve. Resolución 1999-00289.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas del veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y ocho. Resolución 00315-98.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas treinta minutos del veintinueve de octubre del dos mil ocho. Resolución 2008-000924.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y ocho. Resolución 98-023.