



Informe de Investigación

TÍTULO: EL CAMBIO DE JORNADA LABORAL POR ACUERDO DE PARTES

Rama del Derecho: Derecho del Trabajo	Descriptor: Jornada laboral
Tipo de investigación:	Palabras clave: Jornada laboral, horario, tiempo de trabajo, <i>ius variandi</i> , modificación de jornada, aumento de jornada, modificación novatoria
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 26/09/201012

Contenido

1. RESUMEN.....		2
2. DOCTRINA		2
2.1 Jornada laboral.....		2
a) Concepto de jornada laboral		2
b) Diferencia entre jornada laboral y horario de trabajo		2
2.2 Modificación de la jornada laboral		3
a) Modificación mediante el ejercicio del <i>ius variandi</i>		3
c) Modificación mediante acuerdo de partes (modificación novatoria)		4
2. NORMATIVA		5
2.1 Constitución Política		5
2.2 Normativa internacional		5
2.3 Código de Trabajo		7
3. JURISPRUDENCIA		9
3.1 Modificación de jornada laboral		9



1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial acerca de la posibilidad de modificación de la jornada por acuerdo de las partes en un contrato de trabajo. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias, sobre los principales conceptos relacionados con el tiempo de trabajo (jornada y horario) para abordar la modificación de la jornada mediante el acuerdo de las partes contratantes (modificación novatoria). Posteriormente se hace referencia a las principales disposiciones normativas que regulan la jornada laboral y la jurisprudencia que aborda la problemática planteada.

2. DOCTRINA

2.1 Jornada laboral

a) Concepto de jornada laboral

[MONTROYA MELGAR]¹

“La actividad laboral, como cualquier otra, se desenvuelve en el tiempo y, concretamente, en el tiempo diario al que se le da el nombre de jornada de trabajo. El número de horas que componen la jornada laboral normal u ordinaria se fija, de modo más o menos científico y preciso, de acuerdo con criterios de naturaleza económica: el tiempo mínimo durante el cual ha de trabajar una persona.”

b) Diferencia entre jornada laboral y horario de trabajo

[MARTÍN VALVERDE]²

“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 (...). En su sentido más corriente “horario de trabajo” designa la distribución en las horas del día del tiempo de la prestación de servicios”.



2.2 Modificación de la jornada laboral

a) Modificación mediante el ejercicio del *ius variandi*

[PLA RODRÍGUEZ]³

“(…) la posibilidad de cambiar las modalidades del contrato de trabajo por decisión del empleador.

(…) Como se sabe, éste consiste en la posibilidad de cambiar las modalidades del contrato de trabajo por decisión del empleador. Si a éste le pertenece la responsabilidad de la conducción económica de la empresa, a él le corresponde la facultad correlativa de organizar el trabajo y ajustar las diversas modalidades de funcionamiento de la empresa, y por tanto, de la prestación de las tareas de cada uno de los trabajadores.

Pero cada acto en que se ejerce este derecho debe poder justificarse desde el punto de vista de la razón, en el caso de ser controvertido o resistido.

Es que esa potestad patronal debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y, por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta. Si el trabajador puede justificar que la medida dispuesta le causa un perjuicio desproporcionado con la ventaja que ella representa para la empresa, se justifica la oposición o la resistencia del trabajador. Con mayor razón aún si se demuestra que está inspirada por móviles persecutorios de represalia, sin responder al legítimo interés de la empresa. En definitiva, un derecho de la parte empleadora, tan amplio en su formulación, tiene la limitación intrínseca, derivada de que debe sustentarse no en bases arbitrarias, sino en bases razonables.”

[CARRO ZÚÑIGA]⁴

“De esta manera se puede afirmar que el primer supuesto, esto es, el aumento de jornada, está definitivamente excluido del *jus variandi*, porque, el extremo que resulta afectado, es una de las condiciones principales del contrato que no está dentro de las facultades del empleado poder variar, como hemos visto, sin la voluntad del empleado.”



c) Modificación mediante acuerdo de partes (modificación novatoria)

[ARDÓN ACOSTA]⁵

“(…) algunos autores distinguen entre el jus variandi y la modificación novatoria. Ello quiere decir que el empresario sólo puede, en ejercicio de esa potestad directiva, modificar las condiciones de la prestación laboral dentro de ciertos límites y condiciones, mientras que la voluntad de la ley, o bien el acuerdo de voluntades, pueden llevar a una novación del contrato.

En este sentido, la novación nos lleva a considerar que se ha producido una importante alteración de uno de los elementos esenciales de la propia obligación

(…) Tenemos, entonces, dos clases de novación: la extintiva y la modificativa. Para que ella opere, en ambos casos, se requiere de una alteración sustancial y definitiva en los términos del contrato, entendiendo que el empresario, en ejercicio del poder directivo, sólo puede alterar accidentalmente la prestación de trabajo”.

[SOLÍS M.]⁶

“El contrato individual de trabajo es una limitación al ejercicio del jus Variandi de origen mixto, pues en su elaboración convergen las voluntades del patrono y del trabajador, a diferencia de las otras que se han citado, en donde el patrono no participa en modo alguno, por lo que resultan heterónomas a su voluntad. Además, según lo consagra el Art. 19 C.T. es de carácter obligatorio, con lo que se recuerda el viejo principio contractual “Lo pactado es ley entre partes”.

Tal y como se anticipó, es perfectamente admisible la modificación bilateral del contenido del contrato de trabajo, pues si el ordenamiento ha concebido validez y efectividad al acuerdo para dar origen a un nuevo contrato, no existe ningún motivo para negarlas a un nuevo acuerdo que tienda a modificarlo. Podrán entonces las partes definir las pautas que regirán u sobre todo, limitarán , en el futuro el ejercicio del jus Variandi.”

[ARDÓN ACOSTA]⁷



“Por regla general, la fijación del horario de trabajo es una facultad exclusiva del empresario. De esta manera, el empresario ejercita el jus variandi cuando por las necesidades del servicio que presta, estima que es conveniente modificar el horario establecido, aunque debemos tener en cuenta, aquí también, la existencia de límites que tienden a proteger un uso abusivo del mismo.

Así debemos entender que el cambio de horario resultara improcedente si ello significa una alteración importante en las circunstancias básicas del contrato y sus reglamentaciones, lesionando con ello los intereses legítimos del trabajador, su salud y moral, o bien las disposiciones legales que rijan el particular, como lo sería, por ejemplo, el cambio de una jornada diurna por una nocturna.

El patrono, en uso de su poder de dirección, estará posibilitado para aumentar o disminuir el tiempo de trabajo, pero es de advertir que el caso de un aumento de jornada se requiere el consentimiento del trabajador.”

2. NORMATIVA

2.1 Constitución Política

“ARTICULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

ARTICULO 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.”

2.2 Normativa internacional



Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Ratificado el 01 marzo 1982.

“ARTÍCULO 2.- En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

ARTÍCULO 3.- El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

ARTÍCULO 4.- También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este



régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

ARTÍCULO 5.-

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.”

2.3 Código de Trabajo

“ARTÍCULO 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTÍCULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales. (Artículo 58 de la Constitución Política.)

ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.



ARTÍCULO 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTÍCULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco amerará remuneración extraordinaria.

ARTÍCULO 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

ARTÍCULO 141.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 142.- Los talleres de panaderías y fábricas de masas que elaboran artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

ARTÍCULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local



del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

ARTÍCULO 144.- Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de los que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 145.- El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas y demás empresas análogas.

ARTÍCULO 146.- Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este Capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores, que de previo serán oídos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

3. JURISPRUDENCIA

3.1 Modificación de jornada laboral

[SALA SEGUNDA]⁸

“IV.- VARIACIÓN DE LA JORNADA: 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 en condiciones de subordinación o dependencia en razón de un contrato de trabajo. 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 convengan. 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 (...). En su sentido más corriente “horario de trabajo” designa la distribución en las horas del día del tiempo de la prestación de servicios” (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). En otro orden de ideas, 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 explica: “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” (Rodríguez Pastor (Guillermo), *La Modificación del horario del trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1997, p. 48). Refiriéndose al caso de España indica: “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” (ibid, pp. 48-49). En nuestro país, esta Sala se ha referido al tema en numerosas ocasiones, considerando lo siguiente:

“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° 492 de las 10 horas del 4 de octubre y 567 de las 9:15 horas del 8 de noviembre, ambas 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 a las necesidades que puedan eventualmente surgir durante la relación laboral. Generalmente se ha aceptado la posibilidad de que el patrono pueda variar el horario en el que el trabajador desempeña sus actividades, siempre que tal cambio no atente gravemente contra los derechos de este último. Sobre este particular se ha apuntado: “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 de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1992, p.p. 625-626). En esta misma orientación Carro Zúñiga y Carro Hernández acotan: “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, p.p. 37-38). Sobre la cuestión en estudio pueden leerse también nuestros fallos n° 103-02 y 80-06. Centrando la atención en el caso concreto, se tiene que pese a que la actora se haya referido a un cambio de “horario” (debe tomarse especialmente en cuenta que la demanda fue interpuesta apud acta, sin asesoría legal), en realidad lo que operó fue una modificación (ampliación) de la jornada, pues de laborar de 8 a.m. a 5:30 p.m. doña Francinia pasó a entrar a las 7 de la mañana siendo su hora de salida indefinida (aunque la accionante al rendir su confesión indicó que se quedaba hasta las 7 de la noche). Lo anterior se desprende de los testimonios de Enrique Castillo Incera y



Roberto Quirós Zúñiga, que constan a folios 69 y 70. Si bien dichos testigos manifestaron que la variación era temporal y afectó no solo a la actora sino a muchos servidores, sobre todo del ámbito administrativo, mientras se estabilizaba el nuevo sistema informático, se trata de un aspecto que no fue invocado en la contestación de la demanda (donde simplemente se negó cualquier cambio en el “horario” de la accionante) ni tampoco en el recurso que ahora se conoce, por lo que no puede ser tenido en cuenta. Por su parte, el alegato de que la actora era una servidora de confianza y, como tal, no sujeta a la limitación de la jornada, al tenor del numeral 143 del Código de Trabajo, siendo que la propia actora reconoció que no estaba obligada a permanecer más de doce horas diarias en su lugar de trabajo, no es de recibo, por no ser sino hasta esta tercera instancia rogada que se plantea el punto por primera vez (al efecto remitimos a lo ya expuesto sobre los artículos 608 del Código Procesal Civil y 452 del Código de Trabajo). En resumen, habiéndose acreditado la modificación unilateral de la jornada por parte del empleador, cabe reputar justificada la ruptura del contrato, por tratarse de un ius variandi abusivo; a lo que se aúna la variación que sufrió el puesto ocupado por la actora, tema sobre el que se ahondará en el siguiente considerando.

[SALA SEGUNDA]⁹

“De lo transcrito se desprende que la comunicación realizada por la promovente no fue clara en el sentido de que estaba poniendo fin al contrato de trabajo con responsabilidad de la empresa, por las variaciones introducidas en las condiciones laborales, o que estuviera solicitando la rectificación de los cambios anunciados, a efecto de no proceder con la ruptura. Con sustento en lo resaltado, se infiere que la empleadora bien pudo considerar que se trataba de una renuncia pura y simple. En cualquier caso, aun cuando se estimara que se trataba de un rompimiento del contrato, la sala concluye que no se presenciaban los supuestos del artículo 83 del Código de Trabajo, de forma tal que la trabajadora estuviera legitimada a poner término a su relación, conservando sus derechos. En primer lugar, por cuanto tal y como lo alega la parte demandada, al momento de su retiro todavía no se habían ejecutado las modificaciones propuestas. Luego, porque no quedó demostrado que hubiera mediado un aumento de jornada, manteniéndose el mismo salario. La única condición laboral cuya reforma se anunció de manera formal fue, en forma parcial, la del horario. Mediante comunicación electrónica del 8 de octubre de 2007, se puso en conocimiento de la empleada el siguiente memorando: “De acuerdo a reuniones anteriores sobre los horarios, se les comunica formalmente el cambio de horario efectivo a partir del jueves



11 de octubre del 2007. / Es importante recordarles que la Compañía está en derecho, según nuestra ley laboral y Código de Trabajo costarricense, a cambiar los horarios. Más aún cuando surge la necesidad para continuar con el buen desempeño de nuestra Operación (temporada alta) y momento que se incrementa nuestra producción y servicio al cliente. La jornada de trabajo seguirá siendo la misma. [...]” (folio 20. La negrita no consta en el original). A la luz de esa comunicación, la demandante tendría que laborar los miércoles y un sábado de por medio de once de la mañana a siete de la noche y ya no de siete de la mañana a tres de la tarde. A juicio de la sala, la variación propuesta estaba dentro de los límites del poder de organización y dirección que el contrato de trabajo le otorga al empleador. De manera reiterada se ha considerado que este último está en posibilidad de modificar aquellas condiciones que no sean esenciales en la relación, cuando media una causa razonable, es decir, cuando su proceder no resulte arbitrario. En ese sentido, 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”. (La negrita no está en el original. Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, tercera edición, Editorial Heliasta, S.R.L., 1992, p. 625). En relación con el cambio de horario, de manera general se ha aceptado la posibilidad de que el empleador pueda variarlo, siempre que tal innovación no atente gravemente contra los derechos del empleado. Al respecto, se ha explicado lo siguiente: “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). Expuesto lo anterior, se concluye que la variación en el horario de la trabajadora no puede estimarse como arbitraria o ilegítima, sino que estuvo dada en razón de la producción. En el requerimiento de la demandada no se denota una actitud abusiva o malintencionada. Véase que se trataba de un cambio únicamente para los días miércoles y los sábados de por medio. La prueba testimonial evacuada constató que la renovación tuvo sustento en un aumento de la producción, según se desprende de las declaraciones de A. (folios 116-119) y M. (folios 123-125). Por otra parte, no consta que en las comunicaciones del 26 de setiembre y del 9 de octubre de 2007, la actora haya informado a su empleadora acerca de los perjuicios concretos que la transformación podría generarle, salvo cuestiones de conveniencia personal. Tampoco que le haya referido sobre el curso de Animación Web, a pesar de que este comenzó a impartirse el 26 de setiembre de 2007, cuando la accionante ya tenía conocimiento de que se producirían innovaciones en el horario de trabajo (folios 14 y 35). Aunado a lo expuesto, no se advierte alguna gestión conciliatoria formal por parte de la promovente de previo a concluir el contrato, por lo que se echa de menos el agotamiento de las vías conciliatorias. En atención al principio de buena fe que debe regir las relaciones laborales, ese requisito se estima indispensable para considerar como justificada la decisión de poner fin al vínculo, salvo casos de excepción amparados en infracciones sumamente graves.”

[SALA SEGUNDA]¹⁰

“En efecto la actora venía laborando en un programa de una Facultad de Derecho que fue suspendido, modificándose de esa manera la relación laboral al disminuirse las horas de trabajo y consecuentemente su salario también con lo que, no cabe duda, se modificó en forma unilateral su relación de trabajo, causándole a la trabajadora un perjuicio económica.”



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 MONTOYA MELGAR, Alfredo: (2010), "Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial Tecnos, p. 343.

² MARTÍN VALVERDE Antonio: (1991), "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, p. 685.

³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo: (1978), "Los Principios del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2a. Edición, p. 297 - 298.

⁴ CARRO ZÚÑIGA, Carlos: (1978), "Derecho del Trabajo Costarricense", San José, Juricentro, p. 138-139.

⁵ ARDÓN ACOSTA, Víctor: (1999), "El poder de dirección en la empresa", San José, Investigaciones Jurídicas, p. 73.

⁶ SOLÍS M. Xiomara (s.f) "Límites al Ejercicio del Ius Variandi, Relaciones Laborales y Globalización", San José, Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial, 1ª Edición, p.

⁷ ARDÓN ACOSTA, Víctor: (1999), "El poder de dirección en la empresa", San José, Investigaciones Jurídicas, p. 90-92.

⁸ SALA SEGUNDA, Voto No. 827-08 de 9 horas 50 minutos del 26 de setiembre de 2006.

⁹ SALA SEGUNDA, Voto No. 393-12 de 9 horas 45 minutos del 27 de abril de 2012.

¹⁰ SALA SEGUNDA, Voto No. 32-85 de 9 horas 20 minutos del 27 de marzo de 2005.