

DAJ-AE-203-2012
29 de noviembre de 2012

Señor
William Daniel Walker
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su nota, recibida en esta Dirección, el 25 de octubre del año en curso, trasladada por la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la posibilidad de modificar las labores de una trabajadora que se encuentra disfrutando del periodo de lactancia, para que pase de ser Asistente de gerencia y Recepcionista, a Recepcionista a tiempo completo, esto sin detrimento del pago de salario que recibe ni de las condiciones en las que disfruta su periodo de lactancia.

En su nota señala que el cambio de funciones, no representa una modificación en el salario, el lugar de trabajo ni en las condiciones en las que se disfruta la lactancia; sin embargo la trabajadora no está de acuerdo con el cambio.

A fin de determinar si el patrono se encuentra facultado para variar las funciones de una persona trabajadora, debe indicarse que en principio, el empleador 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 de la persona trabajadora, 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 o la jerarquía.

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 la persona trabajadora 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.

Sobre este tema, la jurisprudencia emanada de los Tribunales de Justicia ha sido prolija en reconocer esta facultad patronal, pero garantizando ciertos derechos a los empleados; verbigracia de lo anterior es lo expuesto por el Tribunal Superior de Trabajo, por medio de la sentencia No. 3135 de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982, que con relación al *ius variandi* establece:

“Es el derecho conocido en doctrina laboral como el que le asiste al empleador para reorganizar o acomodar mejor la fuerza del trabajo de que se sirve, pudiendo trasladar de trabajo o asignar distintas tareas a sus trabajadores pero con la limitación de causar perjuicios económicos, personales o de jerarquía a quienes se ven afectados por las nuevas disposiciones aplicadas; el trabajador queda facultado a calificar si sus intereses fueron o no afectados con la aplicación del IUS VARIANDI, y si así lo estimare puede poner fin al contrato de trabajo, en caso de que su patrono no acepte el reclamo; puede llevarlo a conocimiento de los Tribunales para que se resuelva definitivamente”

El extracto judicial anterior viene a evidenciar con claridad, la responsabilidad que debe asumir el patrono por los cambios que aplique al contrato original de trabajo, y que de alguna manera puedan afectar o causar perjuicio a los intereses y derechos de los trabajadores.

Por lo anterior expuesto, el cambio de funciones pretendido por el patrono solicitante, no se ampara en el *ius variandi*, pues no se trata de un cambio en las condiciones accesorias de la relación laboral sino en una que por sí sola produce un perjuicio al trabajador, sea la jerarquía.

Es decir, que el patrono está facultado, dentro del *ius variandi*, para cambiar las funciones de un trabajador, siempre que se mantenga el salario, la jerarquía y,

en general, la categoría ocupacional convenida al inicio de la relación de trabajo, situación que no se da en el caso de marras.

La decisión de llevar a cabo variaciones en las condiciones contractuales, debe estar inspirada en imperativos de la producción y en las necesidades de la empresa, lo cual es lícito, en el tanto, no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia. Si se trata de las condiciones esenciales del contrato, no podrán variarse, salvo por disposición expresa de la Ley o por mutuo acuerdo de las partes.

En conclusión, en el caso expuesto en consulta, aunque no se le afecte el salario a la trabajadora, la modificación que se le pretende realizar es una variación en su jerarquía, y al ser ésta una condición esencial del contrato de trabajo, es ilegal que se modifique.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
Asesora

AQH/Isr
Ampo 4C