

DAJ-AE-241-2011  
06 de setiembre de 2011

Señor  
Michael Fernández Vega  
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su consulta realizada por correo electrónico, en la cual somete a consideración de esta Asesoría Jurídica su caso particular, en su relación de empleo subordinado con su patrono. Señala que después de tres meses de haber iniciado labores, su jornada fue reducida a medio tiempo por razones académicas. No obstante, usted manifiesta que a partir del 01 de setiembre pasado, la empresa ha ordenado que labore a tiempo completo y que, en caso de no hacerlo, presente su renuncia al trabajo. Por esto, solicita jurisprudencia sobre derechos adquiridos.

Sobre el particular, si bien el tema consultado es derechos adquiridos, más resulta de aplicación para su caso, los alcances sobre lo que en doctrina se denomina Ius Variandi e Ius Variandi Abusivo.

Un derecho adquirido<sup>1</sup>, por su parte, tiene su fundamento en una norma jurídica; sea que su contenido se sustenta en un Reglamento, en un Decreto, en un Estatuto, en una Convención Colectiva, en un Arreglo Directo, etc.; y que se mantiene en sus beneficios aunque hubiere sido derogada o perdiere vigencia la norma que la generó, es decir, debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo. Por esto, no es tan de aplicación este término en sentido estricto jurídico a su caso.

Como le indiqué antes, su situación debe ser valorada en el marco de la potestad de dirección<sup>2</sup> patronal. La persona empleadora, como organizador y coordinador del trabajo, tiene la potestad ante la presencia de determinadas ocasiones, de variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso del llamado Ius Variandi, que es sea la facultad patronal de modificar, unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, las condiciones en que se ha venido prestando el servicio cuando exista justa necesidad de la empresa. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones. La más importante de ellas, es que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo a saber: el salario, la jornada y la jerarquía. También tiene limitada ese poder, cuando el cambio o variación

---

<sup>1</sup> **Derecho Adquirido:** es el creado al amparo de una legislación, el que choca con el nuevo derecho cuando éste introduce una disposición legal posterior que suprime o modifica la precedente situación jurídica. En principio, y por efecto de la irretroactividad de las leyes, salvo expresa indicación en contrario, o en forma absoluta, con exclusión de tal posibilidad, los derechos adquiridos son respetados por la nueva ley." Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2da. Edición, Tomo II, pág.121.

<sup>2</sup> **Poder de dirección:** facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

---

sobre un elemento no esencial, genera un perjuicio directo al trabajador, sea en su esfera personal, familiar, patrimonial, de salud o seguridad, o de cualquier otra índole.

El IUS VARIANDI responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo, y a veces disciplinario pero, 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>3</sup>.

Dentro de los términos de la definición doctrinaria supra expuesta y en consideración a su consulta, puedo concluir, sin lugar a duda alguna, que la orden de su patrono para que en adelante labore a tiempo completo constituye una medida que sobrepasa la potestad de dirección de éste, pues supone una modificación unilateral a un elemento esencial –la jornada de trabajo– no autorizada por los principios y reglas en materia laboral, que además está en contra de la posición doctrinal antes expuesta. Ante esto, su persona no debe estar coaccionada a renunciar si no acepta voluntariamente el cambio, más si el patrono insiste lo procedente es que termine la relación laboral con responsabilidad patronal, con el pago de prestaciones legales a su favor.

Sin embargo haré una aclaración necesaria, que la expresaré a manera de hipótesis: sabido es que el aumento de la jornada es improcedente como le expliqué supra, salvo que la disminución de tiempo completo a medio tiempo acaecida a los tres meses de iniciada su relación laboral, se haya originado en razones temporales, por lo que una vez pasadas estas, la situación volvía a su estado anterior. Solo así podría tener la empresa la justificación para ordenarle que vuelva a la jornada de tiempo completo.

De usted con toda consideración,

**Lic. Kenneth Cascante Mora**

**Asesor**

KCM  
Ampo 4A

---

<sup>3</sup> Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.