

29 de junio del 2023

DAJ-AER-OFP-713-2023

CRITERIO GENERAL IUS VARIANDI

MODIFICACIÓN DE CONTRATO

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a la figura del “ius variandi”, se emite el presente criterio, que contiene los aspectos medulares que regulan los alcances y limitaciones de la misma en nuestro ordenamiento jurídico.

El **IUS VARIANDI** es la facultad que tiene la parte patronal, como organizadora y coordinadora 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 de la parte patronal 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 otros.

Esa facultad de modificar las condiciones de trabajo, es lícita en tanto no se cause a la persona trabajadora un daño o perjuicio de importancia, ni conlleve una alteración radical del régimen convenido. Es decir, dichos cambios pueden realizarse sobre las condiciones no esenciales del contrato de trabajo pues, las esenciales no podrían variarse salvo por disposición expresa de ley, o por mutuo acuerdo de las partes.

En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido a la figura del *ius variandi* indicando lo siguiente:

“(...) En ese orden de ideas, se ha denominado “ius variandi” al derecho potestativo del empleador de modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo, dentro de ciertos límites, en cuanto a la forma y modalidades de la prestación. En otras palabras, ese poder patronal de “cambio” es limitado, ya que las variaciones que realice no deben alterar sustancialmente el contrato de trabajo ni deben ser arbitrarias en perjuicio de la persona trabajadora. De ahí que, si la parte patronal modifica las condiciones del contrato de trabajo de sus empleados y empleadas, se debe basar en una verdadera necesidad que justifique la medida con miras al

*mejoramiento del servicio que presta (en este sentido, consúltense las resoluciones de esta Sala números 227, de las 10:00 horas del 13 de abril y 294, de las 9:35 horas del 11 de mayo, ambas de 2007.) Es importante, entonces, determinar, en cada situación concreta, si los cambios se ajustan a los principios de razonabilidad, necesidad e indemnidad de la persona trabajadora (pues no puede dar lugar a menoscabo patrimonial ni moral), y si obedecen a necesidades de la organización o a alguna situación excepcional, desde luego, sin que atenten contra las cláusulas esenciales del contrato”.*¹

Así las cosas, se tiene que la potestad del patrono de modificar unilateralmente el contrato de trabajo, se limita a condiciones no esenciales de la relación laboral, es decir, **el patrono no puede ejercer esta potestad para modificar el salario, la jornada o la jerarquía del trabajador.**

Ante el escenario en que el trabajador ha sido afectado con la aplicación de modificación en los elementos esenciales de su contrato de trabajo, tiene la posibilidad de presentar una denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio o bien, denunciar

¹ Resolución 00250-2022 del 02 de febrero del 2022 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

en la vía judicial, solicitando al mismo tiempo al juzgado de trabajo correspondiente, la autorización para dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 83 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;*
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;*
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y*
- j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

k) Cuando la parte patronal incurra en actos discriminatorios contra alguna persona trabajadora con VIH.

(Así adicionado este inciso por el artículo 49, de la Ley No. 9797 del 02 de diciembre de 2019)

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores”.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

| | | |
|---|---|--|
|  | Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto | Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm |
|  | Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto | Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m. |
|  | Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto | Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm |
|  | Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto | Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm. |
|  | Salarios Mínimos Abierto | Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM |

29 de junio del 2023

DAJ-AER-OfP-713-2023

Página 7

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Anita Mata Falcó

Asesora

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación

Dirección de Asuntos Jurídicos

C. Archivo