

21 de junio de 2006
DAJ-AE-441-06

**Señor
Luis Eduardo Chacón Porras
Gerente- Propietario
Tecni Gypsum S.A.
PRESENTE**

Estimado señor:

Me refiero a su nota, recibida en nuestras oficinas el 12 de junio de 2006, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, sobre la posibilidad de implementar un cambio en el horario de la empresa, con el fin de atender de mejor manera a sus clientes.

Al respecto, usted nos indica que en la empresa se labora con un horario de Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. y que desea implementar un horario de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. y otro de 9:30 a.m. a 7:00 p.m.

Para dar respuesta a sus interrogante, consideramos importante diferenciar entre lo que en doctrina se entiende por jornada y horario. La jornada laboral se ha definido como el *"número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales"*¹, así también la jornada ordinaria de trabajo *"es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita"*.²

Por su parte, el horario supone el lapso dentro de la jornada, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada.

Sobre el tema de las jornadas, nuestro Código de Trabajo dispone que la jornada diurna es la establecida entre las 5 y las 19 horas, la nocturna entre las 19 y las 5 horas y la jornada mixta la que se labora entre ambas, salvo que la jornada mixta se trabaje después de las diez y media de la noche o antes de la una y media de la madrugada, ya que se calificará de jornada nocturna³.

Asimismo, se establece que la jornada de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche, de siete en la mixta y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que en el día la jornada sea de diez horas y en la jornada mixta se laboren

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

² VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

³ De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

hasta ocho horas, pero igual no deberá excederse de cuarenta y ocho horas semanales. Estas excepciones se permiten en el tanto la empresa así lo requiera y las labores que realice no sean peligrosas o insalubres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 136 del citado Código. En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor a seis horas.

Aclarado lo que se debe entender por jornada y horario, tenemos que indicar que el empleador o patrono, como organizador y coordinador del trabajo, se puede ver obligado en ocasiones a variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso de la facultad del llamado **“IUS VARIANDI”**, sea la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de la empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, siendo la más importante de ellas que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo salario, **jornada** y la jerarquía, entre las más importantes .

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 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.⁴

Conforme con lo dicho hasta aquí, decimos que el patrono se encuentra facultado para hacer modificaciones de horarios, entendiéndose éstas como el cambio en las horas de entrada y salida dentro de una misma jornada, debiendo el trabajador aceptarlas, salvo que pueda demostrar que la modificación le causa un verdadero perjuicio (entrada de un centro de estudio, retiro puntual de hijos de escuela o guardería, otro compromiso laboral, etc).

Cuando el cambio contractual es legalmente factible, el trabajador está en la obligación de acatarlo, so pena de ser despedido sin responsabilidad patronal. Sin embargo, como se indicó en líneas atrás, si el trabajador logra demostrar que el cambio promovido le ocasiona un perjuicio directo y el empleador persiste en llevar a cabo tal modificación laboral aún por encima del daño ocasionado debidamente demostrado, el trabajador podrá dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal.

⁴ Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

Ahora bien, no sucede lo mismo cuando se trata de un cambio de jornada, sea que el patrono pretenda aumentar o disminuir el número de horas laborales (disminuyendo el salario o sin aumentarlo), o bien trasladar a un trabajador de jornada diurna a nocturna o mixta, por cuanto tal modificación se daría en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ajenos al poder de dirección patronal.

De acuerdo con lo expuesto, usted se encuentra facultado para introducir los turnos que menciona en su nota, ya que los mismos se mantienen dentro de la jornada diurna y respetan el número de horas laboradas.

Por ende, éstos turnos serían de acatamiento obligatorio para los trabajadores, siempre y cuando éstos no logren probar que la modificación les causa perjuicio grave.

Respecto a la distribución de los colaboradores en los turnos citados, lo procedente es que se establezca cuales trabajadores van a laborar en cada uno de ellos, y de existir una rotación, que se determine la frecuencia de la misma. Lo anterior, por cuanto resultaría improcedente una variación arbitraria de los turnos que laboran los trabajadores, puesto que se le colocaría en una situación de inseguridad jurídica, que les impediría organizar las actividades personales que realizan una vez finalizada la jornada laboral.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo 4A)