

V

VARIACIÓN DEL TRABAJO

V. tb. Despido, Desobediencia

Jur.

Cuando se trata de una variación a una condición esencial del contrato, como lo es el horario, no es necesario que el trabajador demuestre un perjuicio para que la acción del empleador constituya una causa de dimisión, siendo suficiente que el tribunal verifique que el cambio se produjo y que no contó con la aprobación del trabajador. No. 26, Ter., Mar. 1999, B.J. 1060.

La facultad que posee el empleador para introducir cambios en las modalidades de la prestación del servicio está condicionada a que no altere las condiciones esenciales del contrato. La eliminación del pago del salario fijo les ocasiona un perjuicio a los trabajadores, aun cuando en el balance posterior al cambio se determine un aumento en las entradas, pues el pago por labor rendida no les garantiza un mínimo salarial y está sujeto al resultado de sus actividades. No. 42, Ter., Mar. 1999, B.J. 1060.

El hecho de que un profesor imparta docencia en una tanda matutina y otra vespertina, no significa la existencia de dos contratos de trabajo. La supresión de una tanda constituye una modificación a las condiciones del único contrato, manteniéndolo vigente. Si el empleador paga un avance por “liquidación” de una de las tandas, con ello pone término al contrato, pues la modificación no le obliga al pago de prestaciones, si las relaciones de trabajo se mantienen. No. 17, Ter., May. 2001, B.J.1086.

Cuando la variación en las condiciones de prestación del servicio implica cambio de residencia del trabajador, es al empleador a quien corresponde demostrar que ella es consecuencia de los términos del contrato, que es justificada y que no ocasiona perjuicio al trabajador. No. 6, Ter., Jul. 2002, B.J. 1100.

Cuando un trabajador conviene con su empleador en realizar un trabajo distinto de aquél al que está obligado por el contrato, no se caracteriza la causal de dimisión, siempre que el cambio no implique limitación, renuncia o desconocimiento de los derechos adquiridos por el trabajador. No. 7, Ter., Oct. 2003, B.J. 1115.

El ejercicio del derecho del empleador para introducir modificaciones en la ejecución del contrato está limitado a un caso de necesidad de la empresa, cuando el cambio no altera las condiciones esenciales del contrato, ni produce perjuicios morales o materiales al trabajador. No. 17, Ter., Nov. 2003, B.J. 1116.

El jus variandi es la facultad que otorga la ley al empleador para introducir cambios en las modalidades del contrato, debiendo ser usado cuando las necesidades de la empresa lo requieren, siempre que no implique

perjuicio moral o material a los trabajadores. Es causal de dimisión el uso de este derecho de forma reiterada, sin justificación, al asimilarse al acoso moral, que atenta contra la dignidad y tranquilidad del trabajador. No. 38, Ter., Jun. 2008, B.J. 1171.

La facultad de producir cambios en las condiciones del trabajo no autoriza al empleador a reducir la categoría del trabajador, colocándolo en una situación vejatoria y humillante, aun cuando sea de manera temporal, tal como sucede con el Jefe de Camareros, que es designado para surtir las góndolas y canastas en un Supermercado. No. 39, Ter., Sept. 2010, B.J. 1198.