

28 de abril de 2005
DAJ-AE-130-05

**Señora
Lineth Pérez Rueda
PRESENTE**

Estimada señora:

Nos referimos a su nota, recibida en nuestras oficinas el día 07 de setiembre de 2004, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, sobre la posibilidad de que en la empresa para la que trabaja como única vendedora, se le dejen de pagar todas las comisiones sobre las ventas, que se le pagan desde hace seis años, porque el patrono al revisar el contrato se percató de que lo que se estipulaba era que se le pagaría la comisión únicamente por las ventas efectuadas y cobradas.

Para dar respuesta a su consulta, es importante explicar 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.¹

¹ Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

Cuando el cambio contractual es legalmente factible, el trabajador estaría 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, acudiendo a la vía judicial para que se le autorice a hacerlo.

La regla general es que toda suma que reciba el trabajador en razón del servicio que presta, constituye salario. Al respecto el tratadista Argentino Guillermo Cabanellas establece que *“Principalmente integra al salario la prestación en metálico, pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo de servicio, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley.”*² Por ende, el pago de la totalidad de las comisiones sobre las ventas, forma parte de uno de los elementos esenciales de su contrato de trabajo que no puede ser variado unilateralmente por el patrono, a saber, el salario.

Así las cosas, sería improcedente que el patrono pretenda disminuir las comisiones que el trabajador venía recibiendo desde hace seis años, aunque lo que se quiera es adecuar la relación laboral a lo que se estableció en el contrato escrito de trabajo, ya que hay que recordar que el contrato de trabajo es un contrato realidad y lo que cuenta son las condiciones bajo las cuales transcurre la relación laboral y no lo que se encuentre estipulado en el contrato escrito.

Ahora bien, el derecho adquirido es el creado al amparo de una legislación y que choca con una nueva disposición legal que lo modifica o suprime. En principio, por efecto de la irretroactividad de las leyes, salvo expresa disposición en contrario, los derechos adquiridos son respetados por esa nueva ley.

De acuerdo con la explicación dada, en el presente caso no nos encontramos ante un derecho adquirido en los términos expuestos, sino de la aplicación de una de las reglas del principio protector del derecho laboral, que se refiere a la norma de “la condición más beneficiosa”, en virtud de la cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador, de tal suerte que la modificación que se introduzca debe ser para ampliar y no para disminuir los derechos de aquel, ya que si el trabajador en algún aspecto goza de una protección superior, ésta resulta inoperante.

En virtud de lo anterior, legalmente su patrono no podría disminuir la cantidad de comisiones que le paga, lo anterior, en virtud del Principio Protector

² Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones ARAYU, Tomo III, página 484.

y la Regla de la Condición más Beneficiosa explicados líneas atrás, y si su patrono insistiera en hacerlo, usted estaría facultada para acudir a la vía judicial para solicitar la conclusión de la relación laboral con responsabilidad patronal.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Olga María Umaña Durán
DIRECTORA

ABV/ihb
Ampo 23 A)