
DAJ-AE-021-09
29 de enero de 2009

Señor
Walter Quesada Godínez
Secretario de Asuntos Legales y Conflictos
Sindicato Nacional de Enfermería SINAE

Estimado señor:

Se da respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el 22 de enero de 2009, mediante la cual solicita se le indique si una reforma efectuada al Estatuto del SINAE que rige a partir del 14 de agosto de 2008, puede suspenderle el pago de un incentivo sindical que ha venido recibiendo desde mayo del 2007.

Al respecto se le indica que el 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, sea el salario, la 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 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, de sus ingresos, 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.

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 del incentivo sindical que usted ha venido recibiendo forma parte de su salario, el cual como se indicó es uno de los elementos esenciales de su contrato de trabajo que no puede ser variado unilateralmente por el patrono.

Además de lo anterior, debe tomarse en cuenta que en Derecho Laboral existe lo que se denomina **“la condición más beneficiosa”**, que es una de las reglas del PRINCIPIO PROTECTOR, el 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 cualquier 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, la reforma resultaría inoperante. Esta condición más beneficiosa se incorpora a los contratos generalmente por simple costumbre o por decisión unilateral del patrono. Por ello, consideramos que si en el Sindicato se le otorgó el beneficio durante algún tiempo y ahora se pretende eliminar por una reforma estatutaria, la misma es improcedente para usted por violar el principio citado.

En este sentido, la reforma al Estatuto que usted indica, puede ser aplicable para los trabajadores nuevos que ingresen a laborar para el sindicato después de la reforma realizada; pero los trabajadores que ya gozaban del beneficio del incentivo, no pueden verse afectados por la entrada en vigencia de esa reforma, siendo que el pago para estos trabajadores debe mantenerse intacto.

Es nuestro criterio que el Sindicato debe reanudar el pago del incentivo sindical indicado y que el pago de este plus debe tomarse en cuenta para el pago del aguinaldo y cualquier otro beneficio que dependa del salario.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

AQH/ihb
Ampo 16-d

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