

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: BONIFICACIONES SALARIALES Y NO SALARIALES

RESUMEN: El presente informe incorpora criterios doctrinarios y jurisprudenciales sobre el tema de bonificaciones salariales y no salariales, nombrándose los artículos atinentes al respecto, además se adjuntan normas de derecho comparado con respecto al tema.

Índice de contenido

1DOCTRINA.....	1
2NORMATIVA.....	1
a)Código de Trabajo.....	1
3JURISPRUDENCIA.....	2
a)Casos en que no se constituye como salario.....	2
b)Naturaleza Salarial de la Bonificación basado en la Productividad.....	19
c)Casos en que no constituye salario basado en la Convención Colectiva firmada.....	30
d)Naturaleza Jurídica de las Bonificaciones.....	50

1 DOCTRINA

[BAYON CHACHON Y PEREZ BOTIJA]¹

"La comisión puede ser a nuestro juicio, contratada: a) como el único sistema de remuneración (se percibe simplemente un tanto por ciento sobre ventas realizadas, pedidos obtenidos, etc. b) como complemento del salario mínimo fijo o con garantía del mismo si no se alcanza su cifra por el porcentaje de comisión; c) como retribución especial de un trabajo eventual."

2 NORMATIVA

a) *Código de Trabajo*

ARTICULO 162.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

ARTICULO 164.

El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

3 JURISPRUDENCIA

a) Casos en que no se constituye como salario.

[SALA SEGUNDA]²

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- San José, a las nueve horas del nueve de julio de mil novecientos ochenta y dos.

Juicio ordinario laboral establecido ante el Juzgado Primero de Trabajo de esta ciudad, por LA NACION SOCIEDAD ANONIMA, representado por su apoderado generalísimo Manuel Fernández Boschini, ejecutivo contra LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, representada por sus apoderados generales licenciados Mariano Rodríguez Rodríguez y Gastón Guardia Uribe, ambos abogados. Intervienen además como apoderado de la parte actora los licenciados Carlos Miguel Chacón Sartoressi y Oscar Bejarano Coto, ambos abogados y como apoderado de la demandada el licenciado Guillermo Alfaro Solano, abogado; todos mayores, casados y de este vecindario.

RESULTANDO:...

Redacta el Magistrado Fernández Herrera; y

CONSIDERANDO:

I.- El artículo 57 de la Constitución Política dice que "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...". El Código de Trabajo, en su artículo 162

establece: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo". Y el artículo 3 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, dispone: "Las coberturas del Seguro Social y el ingreso al mismo serán obligatorios para todos los trabajadores manuales e intelectuales que ganen sueldo o salario, y el monto de las cuotas que por esta ley deban pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones respectivas...". Veamos que la Constitución se refiere al término únicamente de "salario", que viene a completar el Código de Trabajo diciendo que el salario es la "retribución" que se paga al trabajador. No se puede retribuir sino es por algo que se recibe, es decir, la recompensa o pago por una cosa que se recibe. En cuanto al trabajador entonces vendría a ser el reconocimiento de una suma de dinero o en especie por los servicios que se reciben de él, ya sean manuales o intelectuales. La disposición de la Ley Constitutiva transcrita no ayuda mucho a ampliar el significado de salario, pues lo único que agrega es que las cuotas se calcularán sobre el total de las "remuneraciones respectivas", y el término remuneración no viene a ser ni más ni menos que el significado que tiene retribución, es decir de recompensar o reconocer algo a cambio de otra cosa. También, a efecto de considerar que conjunto la relación de los términos que usa tanto la Constitución como la Ley (de salario, sueldo, retribución, remuneración), el artículo 162 citado se refiere a la retribución que se pagará al trabajador en virtud del "contrato de trabajo". Los servidores de la accionante, al entrar a trabajar para ella no tenían ninguna participación en las ganancias de la empresa, ni se les garantizó nada al respecto, ni siquiera tenían presente tal participación en un futuro. En esas condiciones, cómo podría decirse que en el contrato de trabajo realizado entre patrono y trabajadores pudo haberse acordado, sea verbal o escrito, que además del salario, retribución o remuneración, tuviera garantizado el trabajador una participación en las ganancias de la empresa. Además, analizados gramaticalmente los términos de salario, que contiene la Constitución Política; el de salario, sueldo o retribución que especifica el Código de Trabajo y el de remuneración que le agrega también la Ley Constitutiva de la Caja, debemos concluir que vienen a ser la compensación que recibe el trabajador por el servicio que presta a su patrono. En esas condiciones, en el caso de autos apreciamos claramente que el trabajador devengaba un salario como retribución a sus servicios y luego la empresa lo participó en un porcentaje de las ganancias en determinado período. Se trata entonces de dos sumas que recibió el trabajador por conceptos totalmente diferentes; una por salario, sueldo, remuneración o retribución a los servicios prestados, y otra, por bonificaciones, regalías o participación en la ganancia de la empresa. Con lo expuesto debemos llegar a la conclusión que

de conformidad con las disposiciones anteriormente transcritas y las acepciones que contienen, no tiene razón la demandada para considerar como sueldo o salario la participación otorgada por la accionada a sus trabajadores en las ganancias de la empresa.

II.- El artículo 164 del Código de Trabajo dice: "El salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo, en dinero o en especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrón". Como se ve, el otro concepto de salario está concebido en esta disposición, y es precisamente la que toma como base la parte demandada para gravar con las cuotas obrero-patronales las sumas que la parte actora otorgó a sus trabajadores como participación en las ganancias de la empresa. Pero véase muy bien que el que hace enumeración de las diferentes formas que puede pagarse un salario, lo es el Código de Trabajo, y no la Ley Constitutiva de la Caja, la que se refiere en todas sus disposiciones a salario, sueldo o remuneración. Pero además, si observamos detenidamente la disposición transcrita, lo único que hace es enumerar diferentes formas de pagarse un salario, porque solo un salario, un sueldo, una remuneración, una retribución puede haber por los servicios que presta el trabajador. No puede haber más de una paga por un solo servicio prestado. Al referirse el artículo 164 transcrito a diversas formas de pagarse un salario, no es que pueda interpretarse que se de el mismo en diversas formas a la vez, es decir que se pague el salario por un lado, en formas diferentes, como por unidad de tiempo, por pieza, por tarea, a destajo, en dinero o en especie, y por otro lado pueda remunerarse la labor del empleado por participación en las utilidades, o las ventas o cobros que se hagan. Es cierto que pueden coexistir ambas modalidades y se dan, pero eso surge al llevarse a cabo el contrato de trabajo, es decir se le reconoce al trabajador un bajo salario en virtud de un mínimo de tiempo que labora para la empresa, y la otra parte se le reconoce como participación en las utilidades, lo que puede hacerse por diversas razones; o la otra situación, de los agentes de ventas, por ejemplo, que devengan un salario bajo, pero el resto lo devengan como participación en un porcentaje de las ventas o cobros que haga el mismo trabajador. Pero esto viene a ser totalmente diferente al caso concreto, pues los trabajadores de la empresa accionante devengan un salario corriente, y por ese salario se paga la cuota obrera y patronal. No podría ahora la entidad demandada pretender, además de la suma que percibe por los salarios de cada uno de los trabajadores de la empresa, percibir otra cuota por cualquier otra suma, que por conceptos diferentes a lo que es salario, sueldo, retribución o remuneración pueda otorgar el patrono a sus trabajadores. Distinto sería el caso de que la participación en las utilidades, sea un verdadero sueldo, o

como complemento a un exiguo sueldo que se le entrega al trabajador, bajo el compromiso de otorgarle otro tanto o porcentaje en la liquidación anual de las utilidades, o que en su totalidad le sea reconocida una suma determinada en la liquidación anual, porque en estos casos sí estaría comprendida la suma dentro del artículo 164 citado. Pero el reconocimiento que la empresa le ha hecho a sus trabajadores sobre su salario normal, no puede ser considerado como salario ni como participación en las utilidades, a efecto de imponerle la obligación de pagar la cuota obrero-patronal para la Caja.

III.- De la anterior interpretación a la ley, como la han dado los tribunales de instancia, viene a permitir la liberalidad de la empresa de darle participación al trabajador en sus utilidades; es decir, es permitir un mejoramiento en las relaciones obrero patronales. De lo contrario, el patrono se negaría a entregar a los trabajadores participación en las utilidades, porque le agravaría su situación económica, al verse obligado, además de las sumas que otorga a sus empleados, tomar parte de sus ganancias y pagarlas a la Caja Costarricense de Seguro Social, como cuota patronal, porque no podría verse bien, desde ningún punto de vista, que de la suma entregada a sus trabajadores, les deduzcan en su totalidad la cuota obrero-patronal. Entonces preferiría abstenerse de dar participación a los trabajadores en la ganancia de la empresa, y eso vendría en perjuicio directo de los trabajadores y no de la empresa. Tal interpretación se ajusta entonces a lo que establece el artículo 17 del Código de Trabajo, pues para interpretar el Código deberá tomarse en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

IV.- Respecto a la bonificación otorgada al Licenciado Enrique Benavides Chaverri, en cuanto a la interpretación que se ha dado a la disposición ya transcrita (artículo 164 del Código de Trabajo), no cabe la menor duda de que está exenta también del pago de dicha cuota obrero-patronal.

V.- Por todo lo expuesto, lo que procede es confirmar la sentencia recurrida.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo.

German Fernández Herrera

Alfredo Cob Jiménez Alvaro Carvajal Lizano

*Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica*

Miguel Angel Sotela Quijano Fernando Gutiérrez Benavides

Marcelina Zeledón Castillo

Secretaria

El suscrito Magistrado SOTELA QUIJANO salva su voto y lo emite así:

I.- Contrariamente al criterio externado por la mayoría de esta Sala, que prohija a su vez el de los señores Jueces de instancia, considero que el cobro de las cuotas obrero-patronales sobre las sumas que por concepto de bonificaciones pagó la firma actora a sus servidores, sí tenía asidero jurídico, y que de consiguiente, la acción planteada por ella contra la Caja Costarricense de Seguro Social debió ser desestimada. El que suscribe ve el punto claro, y el problema de muy fácil solución. Efectivamente, de acuerdo con el artículo 3° de la Ley Constitutiva de la "Caja", el monto de las cuotas que deben pagarse por concepto de seguro se calculará sobre el total de las remuneraciones respectivas. Eso lleva a la lectura de los artículos 162 y 164 del Código de Trabajo, donde se indica que salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, y que el mismo (segunda de las normas) puede pagarse... en dinero y en especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrón. De allí arranca el problema. El sistema de participación de que habla el texto, es el complemento del salario fijo y real que se acuerde a favor del trabajador, porque este último ni tiene por qué correr el riesgo de que en determinado momento no hubiesen utilidades (ganancias), ni tiene por qué conformarse con una retribución que no alcanzase el mínimo legal, con violación de una norma determinante y categórica (la 191). Y qué son las bonificaciones? Reparto de utilidades simplemente.

II.- Se habla de liberalidades, de meras donaciones. Y se pone el ejemplo, por los Jueces de instancia, de que sí podría considerarse como salario la suma adicional que se acordara anualmente, reparando en la antigüedad o alguna otra condición, y que constara en el Reglamento Interior de Trabajo, en una convención colectiva o cualquier otra fuente formal de Derecho de Trabajo. el razonamiento los llevaría, por el contrario, a acoger las pretensiones de la Caja, una vez que el acuerdo firme para distribuir utilidades a los servidores de "La Nación" consta nada menos que en el Libro de Actas de la Asamblea de Accionistas, sesión celebrada el treinta de setiembre de mil novecientos

setenta y cuatro; y como losa sepulcral a toda discusión, se remató la sesión con la advertencia inequívoca de que ese acuerdo tendría carácter de irrevocable (folio 26). En ninguna parte del mismo se habla de liberalidades. (Tal cosa se adujo únicamente en lo que hace al licenciado Enrique Benavides, pero ya como para ponerse a buen resguardo de eventuales conflictos). Se indicó únicamente que se trataba de un plan de incentivos para el personal de la empresa, que no es lo mismo. Y tan no lo es, que nada mueve y excita tanto a hacer bien las cosas -en ese plano- que el convencimiento de la persona de que su esfuerzo será retribuido con un buen salario.

III.- La reiteración del "premio" dado; el hecho calificado de que tales ganancias no podrían acumularse sin el concurso del trabajador; de que esa bonificación se acordó desde el año mil novecientos setenta y cuatro; que se especificó que la misma se calcularía en proporción al salario fijo devengado; que todas las sumas a pagar devengarían intereses por todo el tiempo aquel en que no fueren retiradas (folios 25 y 26); la condición que se impone en determinados casos (folio 25 punto 9); y finalmente, -entre muchos otros datos que sería prolijo destacar- el carácter de irrevocable que se le dio al acuerdo, son circunstancias todas ellas que dejan al desnudo la verdadera naturaleza que tienen esas bonificaciones, que no obedecen ciertamente al impulso generoso de una liberalidad, como con notable humor lo apunta la accionada. Con las mejores intenciones, un patrono podría considerar en efecto que esa suma adicional es un acto de simple liberalidad, sin que lo repute como parte del salario. Es a los tribunales a quienes corresponde situar el hecho en el lugar adecuado y darle la interpretación que más convenga a los intereses del trabajador y de la sociedad en general.

IV.- Conforme la doctrina que condensa el Texto laboral, la participación en las ganancias del patrono constituye salario. Para la aquí accionante, la distribución periódica que hace es pura y simplemente participación en las utilidades (ganancias). Con esa premisa, la única conclusión posible es la de que la bonificación anual, por más ropaje que se le ponga, no es otra cosa que parte del salario, y lo complementa. Al entenderlo así, se da la aplicación adecuada al artículo 18, que supone como contraprestación por el trabajo cualquier clase o forma de remuneración, y se interpretan a los textos con miras al interés de aquéllos y de la conveniencia social (artículo 17). Congruente con lo anterior, es justa la observación de la accionada en el sentido de que las pretensiones de su contraria tiendan -sin proponérselo- a disminuir las cuotas obrero-patronales en desmedro de su pensión y de los subsidios por incapacidad, pues aquella se

calcula de acuerdo con el monto de esas cuotas, y éstos se dan en proporción al salario devengado.

V.- La transcripción que hace la actora de los tratadistas Mario Devaeli y Pérez Botija no le ayudan mucho, pues ambos admiten la posibilidad de que la reiteración de esas bonificaciones podrían constituir complemento del salario. No obstante, olvidó las siguientes admonitorias palabras del propio Pérez Botija, refiriéndose a gratificaciones, pagas extraordinarias etc: "Todas tienen como fin o motivo la recompensa del trabajo y, por consiguiente, su característica general y su naturaleza es similar al salario en sentido estricto. Forman parte del salario; lo integran o lo complementan. en ciertos casos obran a modo de substitutivo, otras veces constituyen una simple "mejora" de índole más o menos extraordinaria. El ánimo de la Empresa al conceder una paga extraordinaria a su personal no es siempre la de imponerse una obligación para lo sucesivo; pero la reiteración del hecho significa un aumento tácito del sueldo o jornal" (Salarios" página 130). Asegura ese autor que el Tribunal Supremo alemán ha sostenido siempre que la costumbre de la empresa origina en los trabajadores un verdadero derecho. Toda remuneración periódica -agrega- es un complemento del salario. No son menos categóricos Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas en su obra "Tratado de Política Laboral y Social" tomo III. "El salario con premios -escriben- es un tipo de remuneración laboral mixto, variable y condicionado. Constituye una forma accesoria de integrar el salario, conforme al mayor rendimiento; además, tiene por objeto estimular la producción y hacer al trabajador partícipe del resultado de su esfuerzo. Las sumas pagadas por el empresario como primas a la producción deben computarse, a todos los efectos legales, como parte integrante del salario" (página 129). Más adelante agregan: "...Estos importes, inicialmente otorgados a título de liberalidad, pasan a convertirse en obligaciones por parte del empresario... La variedad de gratificaciones, desde las otorgadas inesperadamente para el trabajador hasta las convertidas en habituales y reguladas como primas a la producción o incentivos laborales, determina su difícil caracterización jurídica. Ahora bien, salvo aquellas de concesión no reiterada y por causas libremente apreciadas por el empresario, cabe suscribir el parecer de Pla Rodríguez. Afirma este autor que el empresario no concede nunca nada a título gracioso o gratuito; pero ello debe entenderse que cualquier beneficio que reciba el obrero como consecuencia del trabajo, aunque tenga un origen unilateral, forma parte de su salario; porque no existe en realidad en tales casos *ánimus donandi*". Con demasiada frecuencia, las gratificaciones esconden, o tratan de esconder, la evasión de las cargas sociales que influyen en un efectivo aumento de la retribución" (páginas 125 y

126).

VI.- Tiene por disciplina el que suscribe el presente voto no echar mano a expositores del Derecho ni hacer transcripciones innecesarias, para atenerse a su propio pensamiento, en un afán incesante de buscar mejor la raíz del problema, y de impartir al fin la mejor Justicia. No obstante eso, dada la importancia del caso sub júdice y la condición de voto disidente, único entre todos los magníficos Jueces que han debido conocer del mismo, estimo excusable la cita de algunos otros profesores de igual renombre. Bry -citado por Julio César Alonso en su breviario "La participación de los Trabajadores en las ganancias de la Empresa"- escribe: "Es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción. Este modo de remuneración no suprime el asalariado. La participación se añade simplemente al salario como un sobresueldo". Cabanellas, en su "Contrato de Trabajo" volumen II, escribe: "Configura la participación en los beneficios un medio de pago, asimilable al salario diferido; constituye una variedad integradora del salario, dentro del contrato de trabajo" (página 458). En la página 473, agrega: "La costumbre y la habitualidad tienen influencia poderosa para fijar su exacta naturaleza jurídica; se produce así una promesa tácita por parte del empresario hacia el trabajador, por darle a entender que, en tanto se mantengan las condiciones originales, y el trabajador las cumpla, será acreedor a un beneficio de carácter extraordinaria, al igual que la prestación consecuencia de aquél. Hay periodicidad o continuidad en la gratificación cuando deja de estar determinada por el libre arbitrio de la empresa y su repetición provoca una fijeza, donde germina la expectativa natural del trabajador de percibirla en la oportunidad que corresponda". Recuérdese que la única condición que exige la empresa actora es que el servidor que potencialmente tiene derecho a esa bonificación haya trabajado para ella por un lapso no menor de cuatro años. Los nuevos servidores gozarán del mismo beneficio. Finalmente debe destacarse aquí, por el haz de luz tan brillante que contiene, la sentencia del Tribunal Supremo español, en donde computa como salarios, para efectos de un riesgo profesional, la suma que por concepto de gratificaciones recibía el accionante como parte de su remuneración anual, advirtiéndole que ni la variabilidad de su importe, "ni su llamado carácter provisional, privan a las gratificaciones aludidas de su realidad y de su normalidad en la época del accidente" (Doctrina Laboral de Rodríguez Navarro tomo I página 1324). Como corolario de lo anteriormente dicho, tengo que revocar el fallo del Tribunal Superior de Trabajo y el de primera instancia, para en su lugar

declarar improcedente la demanda, con las costas a cargo de la actora.

POR TANTO:

Revoco la sentencia del Tribunal Superior de trabajo y la de primera instancia, y declaro sin lugar la demanda, con costas a cargo de la actora.

Miguel Angel Sotela Quijano rza

[SALA SEGUNDA]³

02-0017.doc

Exp: 98-004501-0166-LA

Res: 2002-00017

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero del dos mil dos.

Proceso ordinario laboral, establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por RODOLFO MONTERO ALVARADO, agrónomo y vecino de Hacienda Vieja de Curridabat, contra CROWLEY AMERICAN TRANSPORT INC. Y TERMINALES Y MANTENIMIENTO SOCIEDAD ANÓNIMA representado por su presidente Jorge Campabadal Mc. Caffrey, ejecutivo y vecino de Pavas. Actúan como apoderados: del actor el Licenciado Luis Carlos Rojas Mora y de la demandada el Doctor Carlos Carro Zúñiga, vecino de Escazú, Doctora María del Rocío Carro Hernández, divorciada y el Licenciado Luis Alfredo Medrano Steele, vecino de Escazú. Todos mayores, casados y abogados, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha veinticinco de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene a las accionadas, a lo siguiente: (a pagarle los montos adeudados por concepto de diferencias salariales no pagadas por los últimos seis meses trabajados y los respectivos ajustes de vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía liquidados en el hecho quinto de la demanda, por un total de \$21.605,80 (veintiún mil seiscientos cinco dólares con ochenta centavos) moneda de curso legal de los Estados Unidos de América), más las costas personales y procesales de esta

demanda, las cuales pide se fijen en un veinticinco por ciento de la condenatoria, así como los intereses legales que genere dicha suma a partir del día treinta de junio de mil novecientos noventa y ocho.(.

2.- Los apoderados especiales judiciales de las demandadas, contestaron la acción en los términos que indican en el memorial fechado quince de febrero de mil novecientos noventa y nueve, y opusieron las excepciones de falta de derecho, la genérica de sine actione agit, prescripción, pago y falta de legitimación activa y pasiva.

3.- El señor Juez, licenciado Ramón Zamora Montes, por sentencia de las dieciséis horas cinco minutos del veintiocho de abril del año próximo pasado, dispuso: (De conformidad con lo considerado, se prescinde la prueba documental pedida al Ice y ordenada a folio 158. Se rechaza las excepciones de prescripción y falta de legitimación activa y pasiva. Se acogen las excepciones de pago y la genérica de sine actione agit solamente en sus modalidades de falta de derecho y falta de interés actual. Se declara SIN LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS la presente demanda ordinaria de trabajo incoada por RODOLFO MONTERO ALVARADO contra CROWLEY AMERICAN TRANSPORT INC. Y TERMINALES Y MANTENIMIENTO S.A. Se condena al actor al pago de las costas personales y procesales de este litigio, fijándose las primeras en el quince por ciento de la absolutoria.(.

4.- El apoderado del actor apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Óscar Ugalde Miranda, Víctor Ardon Acosta y Ana Luisa Meseguer Monge, por sentencia de las nueve horas diez minutos del nueve de marzo del año próximo pasado, resolvió: (Se declara, que en la tramitación de este asunto, no se advierte omisión alguna, que haya podido causar nulidad o indefensión y se confirma la sentencia apelada.(. .- El apoderado del accionante formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data primero de junio del dos mil uno, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Rojas Sánchez; y,

CONSIDERANDO:

I.- Recurre, el apoderado especial judicial del actor, de la

sentencia de la Sección Segunda del Tribunal de Trabajo, del Segundo Circuito Judicial de San José, número 229, de las 9:10 horas, del 9 de marzo del 2001. Se muestra disconforme porque, el Tribunal, inobservó el artículo 17 del Código de Trabajo e incurrió en una errónea interpretación del 452 ídem, en relación con el artículo 317 del Procesal Civil -violación de los principios in dubio pro operario y carga de la prueba-, así como de los numerales 166 y 495 íbidem, por lo que solicita que se revoque la sentencia impugnada y que se condene, a las codemandadas, a pagar los montos adeudados por concepto de diferencias no pagadas, por los últimos seis meses laborados; así como los respectivos ajustes de vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, y los intereses legales que generen dichas sumas, desde el 30 de junio de 1998; con ambas costas a cargo de las co-accionadas, las cuales pide que se fijen en el veinticinco por ciento de la condenatoria.

II.- No son atendibles los reparos del recurrente, en cuanto a la carga de la prueba -errónea interpretación del artículo 452 del Código de Trabajo, en relación con el 317 del Procesal Civil-, por lo que de seguido se dirá. El artículo 317 del Código de rito, establece: "La carga de la prueba incumbe: 1) A quien formule una pretensión, respecto a las afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho. 2) A quien se oponga a una pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impeditivos, modificativos o extintivos del derecho del actor.", en ese sentido Guillermo Cabanellas de Torre, en el Compendio de Derecho Laboral, 3ª edición actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, tomo segundo, editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, página 840 dice: "En cuanto a la carga de la prueba, o sea, a quién incumbe la obligación de probar, aun discutido como todo lo jurídico, se consideran principios básicos en la materia los aforismos, procedentes del Derecho Romano, de que la prueba incumbe al que afirma, no al que niega, y de ahí que le corresponda en principio al actor; y al demandado, cuando reconviene o excepciona. Con respecto a las obligaciones en concreto, incumbe las pruebas de las mismas al que exige su cumplimiento; y la de su extinción, al que la opone.". De ahí que, por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo, dicha norma resulte de aplicación supletoria en materia laboral; toda vez que no contraría el texto ni los principios procesales que contiene el Título VII del Código de Trabajo -DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO-, que resulta omiso en ese punto concreto. Por ello, en materia de trabajo o en el derecho laboral, todo aquel que intente una acción u oponga una excepción, es obligado a probar los hechos en que descansa la acción o excepción; sea que, accionante y accionado, tienen la obligación de hacer llegar al proceso los

elementos de prueba que respalden su dicho. Hay una redistribución de la prueba tomando en cuenta que no siempre el trabajador está en posibilidad de presentarla al expediente, lo que sí puede hacer el patrono. De ahí que en esta materia, el llamado a acreditar el salario o contraprestación que se canceló al actor, es el accionado o parte patronal, y en éste proceso, con la testimonial de Campabadal Mc Caffery y Rojas Arguedas, así como con la documental de folios 22, 163 y 194 y la confesión de parte del actor en la demanda, se logró acreditar que el salario cancelado al accionante, en los últimos seis meses de la relación, fue de seiscientos cincuenta y seis mil ochocientos cincuenta colones (¢656.850.00), mensuales. No obstante, el señor Montero Alvarado dice que esa es la suma que recibía, pero no la que había pactado en el contrato e indicó, en la demanda, que ese rubro "NO CORRESPONDE con el salario que debía considerarse... toda vez que el salario en efectivo que debía recibir el suscrito era la suma de \$3.050.00 (tres mil cincuenta dólares exactos moneda de curso legal de los Estados Unidos de América)", de ahí que sea al actor, a quien le correspondía acreditar esa situación, para sustentar su pretensión; lo cual no logró con el documento de folios 18 y 19 -en que apoya su dicho- traducido a folios 20, 21 y 22, al que se refiere como el contrato de trabajo -suscrito con la accionada- aportado al proceso. Ese documento no constituye el contrato de trabajo del actor, como se pretende hacer creer, sino que lo que contiene es la descripción del puesto por él desempeñado -Gerente de Mantenimiento para Centroamérica, Colombia y México-, donde se señalan los requisitos, las obligaciones y las responsabilidades del mismo; ni es puntual dicho documento en indicar que, los montos en él consignados, correspondan al salario devengado por el reclamante. Por el contrario, analizado el acápite (Working Conditions) de ese documento, según las reglas del correcto entendimiento humano -sana crítica-, se concluye, como correctamente lo hizo el juzgador de primera instancia, y conforme con la nota aclaratoria de folio 94, traducida al folio 95, en el sentido de que las cifras allí anotadas corresponden a la proyección del costo de mantenimiento, en miles de dólares "estimated in \$ (000)", presupuestados por la compañía en 1995, para cada uno de los países de Centroamérica, México y Colombia; por lo que no corresponden al salario mensual del actor -como Gerente de mantenimiento para Centroamérica, Colombia y México -, ni es posible interpretarlo en ese otro sentido. No acreditó la supuesta práctica del empleador, de reportar un salario inferior al realmente devengado, ya que el mismo actor indica que esa era la suma que recibía -no la supuestamente pactada-, ni documentó su alegato de que, cuando asumió el puesto de gerente de mantenimiento, se le empezó a cancelar en colones el equivalente a \$3.050.00 mensuales. De ahí que no exista la menor duda de que, el

salario en numerario, que debía devengar y percibía el actor, era el de seiscientos cincuenta y seis mil ochocientos cincuenta colones mensuales; razón por la que los juzgadores de instancia, al resolver como lo hicieron, no violentaron el artículo 17 del Código de Trabajo, ni el Principio Protector "in dubio pro operario", contemplado en esa norma.

III.- No son atendibles los reparos del recurrente, respecto de la interpretación del artículo 166 del Código de Trabajo, acerca de tener como salario en especie, el teléfono celular, el pago de la póliza de seguro de vida y el seguro de gastos médicos, así como la cancelación de viáticos -gastos que él denomina discrecionales-, por lo que se dirá. El uso o disfrute del teléfono celular, no constituyó salario en especie, por ser dicho aparato un instrumento de trabajo indispensable, de continuo uso para el actor, como Gerente de Mantenimiento de las accionadas "Crowley American Transport, Inc." y "Terminales y Mantenimiento, Sociedad Anónima"; toda vez que, las funciones desempeñadas, en aquel puesto, requerían necesariamente que éste estuviera siempre localizable -V.gr. vía teléfono celular-, por quienes requerían de su intervención, dentro o fuera de las instalaciones de las accionadas, tanto en Costa Rica como en Centroamérica, México y Colombia. Instrumento que no sólo le daba la posibilidad de ser localizado, en cualquier momento, por sus superiores, clientes o personal subalterno, para lo de su cargo; sino también, la oportunidad de mantenerse informado de lo que acontecía en esos lugares, razón por la cual, se puede decir que aquel teléfono le fue autorizado para su uso continuo, con ocasión del trabajo, y sin carácter retributivo; por lo cual no puede tenerse como salario en especie. Tampoco fue salario en especie, el pago del seguro de vida -Seguro Colectivo de Crowley American Transport, Inc.-, porque las cuotas del seguro, pagadas a la aseguradora, no se pueden tener como una retribución, y su beneficio nunca ingresa al patrimonio del trabajador, de suerte que debe tenerse como un beneficio gratuito, para la familia de quien fallece, mientras subsista la relación laboral con la parte patronal que suscribió aquella póliza. El seguro de gastos médicos, no constituye aquel salario, porque las cuotas del seguro, pagadas a la aseguradora, no se pueden tener como una retribución; y ello independientemente de que, con ese seguro, la empresa demandada proteja al ejecutivo y a su núcleo familiar, puesto que lo que se pretende, con el mismo, es garantizar una rápida atención profesional, en un nosocomio privado, cuando el trabajador o sus dependientes se vean afectados en su salud, en cualesquiera de los lugares donde se esté ejecutando la prestación, sin tener que movilizarse a las clínicas u hospitales del Sistema de Seguridad Social Pública, al que se ha contribuido con las cuotas obrero patronales, para

recibir la eventual atención requerida; sistema que está obligado a prestar el servicio al trabajador y su familia, sin desembolso alguno. Consecuentemente, el pago del seguro de gastos médicos, por parte de la empresa, a lo sumo constituye un auxilio o complemento del Sistema de Seguridad Social, lo que no representa ventaja patrimonial para el trabajador. La cancelación al actor, por parte de las accionadas, de los gastos de transporte, hospedaje, lavandería, comunicación con la familia y demás, derivados de los constantes viajes, para desempeñar sus normales labores en el exterior -viáticos-, no pueden considerarse salario en especie, toda vez que, la empresa, tenía que incurrir en ellos para la ejecución del trabajo del actor; rubros que nunca pudieron engrosar el patrimonio de éste, ya que las accionadas sólo le reintegraban los gastos originados por aquel motivo; por lo que el reclamante debía presentar una liquidación, contra factura, de todos y cada uno de tales gastos, y en los casos en que no conseguía factura, debía presentar un desglose pormenorizado de los mismos, Guillermo Cabanellas de Torre, en el Compendio de Derecho Laboral, 3ª edición actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, tomo primero, editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, página 767, dice que: "El viático genuino comprende tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás, cuando ese traslado es imperativo, impuesto por la empresa, por razón del servicio que el trabajador debe prestar. Cuando éste tiene que viajar para prestar, por orden de la empresa, una tarea determinada, deben compensársele los gastos originados por dicho motivo; entonces la empresa debe darle, a prevención de tales gastos, una suma, que se denomina viático, y de la cual tiene que rendir cuentas el trabajador.". Además indica que, sólo tiene carácter salarial, el viático fijo e invariable que, el trabajador, percibe sin cargo de rendir cuentas y con plena independencia de los gastos efectivos del viaje; lo cual no se dio en el caso que nos ocupa. Por ende, al haberse efectuado esos pagos con el objeto de reintegrar los gastos variables, en que incurría el actor en el normal desarrollo de sus labores, no constituyen salario, pues no se dieron como contraprestación de su trabajo, más bien, están dentro de lo que en doctrina se ha denominado como pagos indemnizatorios o compensatorios. Es así, en virtud de que, con relación a esos gastos, se debían rendir cuentas a la empleadora, lo que no representaba ventaja patrimonial alguna para el trabajador. En cuanto a los gastos con la tarjeta de crédito corporativa, en el Restaurante La Cascada, Josephine's, y Supermercado Yaohan, sólo los dos primeros fueron justificados y liquidados, al igual que muchos otros, no así el gasto del Supermercado Yaohan, por lo menos no acreditó el actor que, el mismo, se le reconociera, que hiciera liquidación de él o que se le cancelara, por lo que no consta que, las codemandadas,

se hayan hecho cargo de la cancelación de éste último. En lo que respecta a los primeros, y otros gastos que omitió indicar el actor, en este recurso, están debidamente justificados en sus respectivas liquidaciones. El caso concreto de los gastos por ₡7.300.00 del Restaurante La Cascada y de ₡ 27.100.00, en Josephine's, su justificación se encuentra a folio 133 de los autos, por lo que tampoco constituyen salario en especie; pero, en todo caso, por su origen no tienen las características de salario. En cuanto a la fijación del porcentaje del salario en especie, es errónea la interpretación que, la parte recurrente pretende que se realice, del artículo 166 del Código de Trabajo, para que se fije ese salario, por uso de vehículo, en el cincuenta por ciento de lo recibido en numerario, porque sería claramente contraria al principio de proporcionalidad, toda vez que, el vehículo relacionado era utilizado, por el actor, en funciones de su cargo y su uso discrecional se limitaba, prácticamente, a los días no laborales, por lo que se considera acertada la fijación prudencial, realizada por los juzgadores de instancia -10% de lo que el actor percibió como remuneración en efectivo durante cada uno de los últimos seis meses de la relación laboral-. Así las cosas, respecto de este punto concreto y demás analizados, no puede considerarse quebrantado el numeral 166 del Código de Trabajo. Por último, la denominada (bonificación(, concedida en diciembre, correspondiente a mil quinientos dólares (\$1.500.00), se estima que reviste todas las características de una auténtica gratificación. Si bien ese monto fue entregado como una aparente liberalidad del empleador -sea, a título gratuito-, las características de periodicidad, habitualidad, generalidad e invariabilidad con las que se otorgó en los años de 1995, 1996 y 1997, hacen que se haya incorporado definitivamente al salario del mes de diciembre de cada año, toda vez que aquella liberalidad se convirtió en una costumbre que se integró al contrato de trabajo, conforme lo establece el artículo 19 del Código de Trabajo. En ese sentido Edgardo Cáceres Castellanos, señala de manera general, que "Cuando el patrono paga al trabajador una suma ocasionalmente y no existe el elemento de la liberalidad, responde a una retribución o remuneración y, cuando lo hace por mera liberalidad pero no ocasionalmente, sino en forma habitual, también corresponde al mismo concepto y en consecuencia forma parte del salario." (El Salario en la Legislación Laboral Hondureña, El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Tomo II, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1987, p. 288). Este rubro debe de tomarse en cuenta para reconocerle, al actor, los montos reclamados por diferencias no pagadas en los últimos seis meses de la relación, así como el reajuste que resulte de aquellas diferencias, en los extremos de preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo. Ahora bien, si el promedio

salarial en colones -metálico-, más el salario en especie, devengado por el actor en los últimos seis meses de la relación, se fijó correcta y acertadamente, sólo corresponde determinar la diferencia en dólares -moneda norteamericana- no pagada en ese mismo período, así como el promedio salarial y, en especie, de esas diferencias, para efectuar los reajustes en las prestaciones legales. Siendo que la bonificación anual que se le pagaba al actor fue de \$1500.00, y que, ese rubro, dividido entre los doce meses del año da un promedio mensual de \$125.00, sería en corresponderle al actor, respecto de ésta, la suma de \$750.00, por concepto de diferencias no pagadas, en los últimos seis meses de la relación. De lo expuesto, se infiere que el promedio salarial, y en especie, de tales diferencias en dichos últimos seis meses, alcanzó la suma de \$137.50; por lo que, al señor Montero Alvarado sería en corresponderle, por reajuste del preaviso ciento treinta y siete dólares con cincuenta centavos; por reajuste de la cesantía quinientos cincuenta dólares; por reajuste de 27.75 días de vacaciones ciento veintisiete dólares con dieciocho centavos; y, por reajuste del aguinaldo proporcional ochenta dólares con veinte centavos, para un gran total de mil seiscientos cuarenta y cuatro dólares con ochenta y ocho centavos, más los respectivos intereses legales,

desde la fecha de cesación y hasta su efectivo pago. Por como viene resuelto este asunto, procede condenar a la parte vencida al pago de las costas del proceso, fijándose las personales en el quince por ciento de la condenatoria.

POR TANTO

Se revoca la sentencia recurrida, excepto en cuanto rechazó las excepciones de prescripción y de falta de legitimación; para, en su lugar, condenar a las codemandadas "Crowley American Transport, Inc." y "Terminales y Mantenimiento, Sociedad Anónima", a pagarle al actor, por diferencias de salarios no pagadas, en los últimos seis meses de la relación, setecientos cincuenta dólares; por reajuste de prestaciones legales -preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional-, la suma de ochocientos noventa y cuatro dólares, con ochenta y ocho centavos; para un gran total de mil seiscientos cuarenta y cuatro dólares, con ochenta y ocho centavos; más los intereses legales desde la fecha de cesación y hasta su efectivo pago. Se condena también a la parte vencida al pago de las costas del presente proceso; fijándose, las personales, en el quince por ciento de la condenatoria.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Álvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez Óscar Bejarano Coto

La Magistrada Villanueva Monge salva el voto y lo emite de la siguiente manera:

El artículo 25 del Código de Trabajo señala que la prueba del contrato de trabajo, sólo puede hacerse con el documento respectivo, y la falta de éste se le atribuye al patrono. Por su parte, el numeral 24 de esa misma legislación, enumera todos los elementos que deben contemplarse en la formalización de un contrato escrito de trabajo; dentro de las cuales, está lógicamente el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de recibir el trabajador. La retribución económica, constituye, entonces, un elemento fundamental, del documento donde se hace constar una relación laboral. En el caso concreto, se aportó a folios 18 y 19, el contrato de trabajo denominado "POSITION DESCRIPTION", que establece claramente, las funciones del actor, el puesto que tenía y sus condiciones de trabajo, fijando expresamente, como ingresos del actor, tres mil cincuenta dólares mensuales. No existen elementos que desvirtúen esta suma como salario. Debe tenerse en cuenta, que al contestar la demanda (folio 82) y en el documento de folio 95, la parte demandada afirma que esa suma corresponde al presupuesto de la compañía en mantenimiento. Sin embargo, esta afirmación le correspondía a la accionada demostrarla. Para ella no había ninguna dificultad en probar, contablemente, en que se basan esos costos. No lo hizo, y el actor si cumplió con demostrar con el documento su salario, que constituye plena prueba. Por otra parte, resulta con lógica y sentido común, asignar ese monto de salario a un trabajador que tiene que desplazarse entre diversos países y que requiere conocimientos técnicos específicos. Encuentro carente de toda credibilidad, que en ese documento sobre condiciones de trabajo, que nada tiene que ver con costos, se hayan introducido los gastos presupuestarios de la empresa. Es difícil admitir que la accionada incurriera con esa actuación tres en errores, introducir el monto de tres mil cincuenta dólares, haberle quitado tres ceros y además, no indicar a qué hace referencia. Por esas razones, la suscrita salva el voto, en lo que respecta al monto de las prestaciones concedidas, las cuales otorga con base al monto indicado en el acápite "Working Condition" del documento visible a los folios dieciocho y diecinueve, considerando que los cálculos deben efectuarse con el salario indicado en ese documento.

POR TANTO

La suscrita salva el voto, en lo que respecta al monto de las prestaciones concedidas, las cuales otorga con base al monto indicado en el acápite "Working Condition" del documento visible a los folios dieciocho y diecinueve

Zarela María Villanueva Monge

dhv

b) Naturaleza Salarial de la Bonificación basado en la Productividad

[SALA SEGUNDA]⁴

Exp: 99-001349-0166-LA

Res: 2003-00790

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas veinticinco minutos del dieciocho de diciembre del dos mil tres.

Proceso ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por RAFAEL ELÍAS MADRIGAL BRENES, casado, abogado, contador público y vecino de Limón, contra DHL SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo Tomas Federico Nassar Pérez. Actúa como apoderada especial judicial de la actora María Lupita Quintero Nassar, soltera y abogada. Todos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha once de junio de mil novecientos noventa y nueve, promovió la presente

acción para que en sentencia se condene a la parte demandada a lo siguiente: Al pago de una bonificación, intereses y ambas costas de este proceso.

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha tres de agosto de mil novecientos noventa y nueve, y opuso las excepciones de prescripción, falta de derecho y la genérica de sine actione agit.

3.- El juez, por sentencia de las diez horas dos minutos del once de agosto del dos mil uno, dispuso: Razones expuestas, normas citadas, artículo 492 y siguientes del Código de Trabajo, fallo: Se acoge parcialmente la demanda ORDINARIA LABORAL, establecida por RAFAEL ELIAS MADRIGAL BRENES, contra DHL. SOCIEDAD ANONIMA, representada por TOMAS FEDERICO NASSAR PEREZ, condenándose a ésta última a pagarle al actor por concepto de bonificación anual, en proporción al tiempo servido, durante el año mil novecientos noventa y ocho, la suma de dos mil trescientos treinta y tres colones con treinta y tres céntimos. Además deberá reconocerle intereses sobre lo adeudado al tipo legal, desde la presentación de la demanda y hasta su efectivo pago. Las excepciones de falta de derecho comprendida en la de sine actione agit, se acoge en cuanto al monto a pagar y se rechaza en lo demás.- La de prescripción se desestima por inoperante. Son las costas a cargo de la parte demandada, fijándose los honorarios en el quince por ciento del total de la condenatoria. Se deniega la solicitud de la demandada de imponer multa al actor. De conformidad con lo dispuesto en la circular # 79-2001, publicada en el Boletín Judicial # 148, Gaceta 3 de agosto de 2001. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En este mismo plano y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículo 500 y 501 incisos c) y d); Votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16,21, del 11 agosto de 1998 y 1306 de las 16,27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda número 386, de las 14;20 horas, del 10 de diciembre de 1999).?. (sic). Posteriormente, el juez, mediante resolución de las once horas cincuenta y dos minutos del quince de noviembre del dos mil uno, resolvió: Visto el memorial presentado por el actor el diecinueve de setiembre recién pasado

se resuelve: Se anula el auto que admite la apelación de la sentencia dictada en autos, datado once horas treinta y ocho minutos del veintisiete de setiembre del año que corre y consta a folio 155 fte.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 158 del Código Procesal de aplicación supletoria en esta materia, por remisión del artículo 452 del Código de Trabajo, por extemporánea se rechaza la solicitud de adición planteada por el demandante en memorial de fecha trece de setiembre del dos mil uno, presentado ante estrados el diecinueve del mismo mes y año. Sin embargo notándose que se incurrió en un error material al indicarse en la sentencia que la demandada es en deberle al actor la suma de ¿dos mil trescientos treinta y tres colones con treinta y tres céntimos?, cuando la realidad es obvia que se refiere a dólares americanos, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 161, se procede a corregir el error material tanto en la parte considerativa, como en la parte dispositiva de la sentencia, debiendo leerse correctamente ¿DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES DOLARES CON TREINTA Y TRES CENTAVOS.? Se declara firme esta resolución.?.

4.- La parte demandada apeló, a lo cual se adhirió el actor y el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Víctor Ardon Acosta, Ana Luisa Meseguer Monge y Ana Ruth Fallas Gómez, por sentencia de las ocho horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de setiembre del dos mil dos, resolvió: ¿Se declara que en la tramitación de este asunto no se advierte omisión alguna que haya podido causar indefensión. SE REVOCA la sentencia de instancia y, en su lugar, se declara sin lugar la demanda en todos sus extremos petitorios, acogiendo al efecto la defensa genérica de sine actione agit, comprensiva de la falta de derecho, pero confirmando el rechazo de la defensa de prescripción. SE REVOCA también lo dispuesto sobre costas y en su lugar se dicta este fallo sin especial condena en ellas.?.

5.- El actor formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data veintitrés de febrero del año en curso, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las

prescripciones de ley.

Redacta la Magistrada Villanueva Monge; y,

CONSIDERANDO:

I.- El señor Rafael Elías Madrigal Brenes, actor en este proceso, interpone recurso de casación en contra de la sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, No 1445 de las ocho horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de septiembre del año dos mil dos, alegando indebida apreciación de la prueba documental realizada por el ad-quen, al no otorgarle dentro de la liquidación final, la bonificación anual a la que tenía derecho, pues condiciona el otorgamiento de tal bonificación a criterios de eficiencia. No es cierto que se trate de una gratuidad, ni de una discrecionalidad, por parte de la gerencia. Es un pago, estipulado en los contratos de trabajo, para cierta categoría de empleados de la empresa. Manifiesta, que en la oferta de trabajo así se consignó, y así se demostró a lo largo del proceso. Sin embargo, algunas pruebas fueron soslayadas u omitidas por el juez. Por otra parte, en la tramitación del proceso en primera instancia, así como en la elevación del recurso de apelación ante el superior, hubo omisiones, que afectaron el fondo del asunto; y que fueron avaladas por el ad-quen, tales como mal admisión de recursos y prueba inevacuable. Solicita en consecuencia, se revoque la sentencia de segunda instancia, y se declare con lugar el reclamo en los términos en que fue planteado en la demanda.

II.- ANTECEDENTES: Don Rafael Elías Madrigal Brenes, laboró para la empresa DHL como Gerente de Finanzas, a partir del día 13 de abril de 1998, devengando un salario mensual de tres mil quinientos dólares, pagaderos en colones al tipo de cambio del mes que corresponda. El 24 de marzo de 1998, el Vicepresidente del Área de Centroamérica, señor José R Schlosser F., le confirma al actor, la oferta de trabajo y las condiciones y términos de la relación laboral a iniciar. En la oferta, se le indica, el salario a cancelar por parte de la empresa, el seguro médico que tendrá junto con su familia (esposa e hijos); el seguro de vida

que lo cubre contra muerte por cualquier causa, desde el monto que se haga efectiva con su inclusión, y será por un monto de cien mil dólares. Tendrá a la disposición un médico especialista en medicina laboral, que vendrá a la oficina cuatro días por semana. La compañía le ofrece la posibilidad de contar con el uso de un teléfono celular de acuerdo a la disponibilidad del mismo, así como de un radiolocalizador para el uso de sus funciones. Además, se le ofrece la posibilidad de contar con una bonificación anual, dependiendo de los resultados de la División. Posteriormente, la empresa demandada decidió dar por rota la relación laboral a partir del 13 de abril de 1999, con responsabilidad patronal; por lo que se le cancelaron al actor los extremos laborales, con excepción del porcentaje correspondiente al monto de la bonificación anual; por lo que presentó demanda ordinaria ante el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José el día once de junio de mil novecientos noventa y nueve, solicitando el pago de ese extremo no cancelado por su patrono, estimándolo en la suma de cinco mil cuarenta dólares. Además solicitó, el pago de los intereses correspondientes sobre la suma adeudada, desde la fecha de la liquidación y hasta su efectiva cancelación, y se condene a la demandada al pago de las costas de esta ejecución. En sentencia No 6022 de las diez horas y dos minutos del once de agosto del año dos mil uno, el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, acogió parcialmente la demanda, condenando a la empresa demandada al pago de dos mil trescientos treinta y tres dólares con treinta y tres centavos por concepto de bonificación anual debida, en proporción al tiempo servido, durante el año mil novecientos noventa y ocho. Además, deberá reconocer intereses al tipo legal, desde la presentación de la demanda y hasta su efectivo pago y al pago de las costas, siendo las personales fijadas en el quince por ciento del total de la condenatoria. No conformes con lo resuelto, ambas partes apelaron del fallo dictado, y la Sección Segunda del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en sentencia No 1445 de las ocho horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de septiembre del año dos mil dos, revocó la sentencia de instancia, declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos, fallando sin especial condenatoria en costas. El día 24 de febrero del año en curso, el actor interpone recurso ante esta Sala, alegando indebida apreciación de la prueba y defectos formales en la tramitación del proceso, tanto en primera como en segunda instancia.

III.- RECURSO DE CASACIÓN POR LA FORMA: En cuantos a los argumentos por la forma, planteados el actor, cabe indicar que,

reiteradamente, se ha señalado que, el recurso para ante la Sala de Casación, en la materia laboral, procede únicamente por razones de fondo, quedando excluida la posibilidad de analizar los reclamos, por meros vicios procesales, salvo que se trate de alguno de muy grave entidad. Esto por cuanto, el legislador, en el artículo 559, del Código de Trabajo, señaló: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales." Por otra parte, en el numeral 502 ídem, se señala que el Tribunal "revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso, devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla... Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio de que se trate". Esta Sala, respecto del tema, en lo que interesa, en su Voto No 32 de las 15:20 horas del 26 de enero de 1994. expresó: "Los artículos citados, excluyen toda posibilidad de alegar vicios formales, en un recurso para ante la Sala que conoce de lo laboral. Ello, se desprende de las actas de la Comisión del Congreso que, en aquella oportunidad, al dictaminar sobre el proyecto del Código de Trabajo, (...) señaló: "Obligamos al Tribunal Superior de Trabajo, a consignar en la parte dispositiva de sus fallos que no ha observado defectos de procedimientos en la tramitación de los juicios, con el objeto de que no puedan las partes recurrir ante la Sala de Casación por violaciones de forma, según la definición que de éstas da el Código de Procedimientos Civiles... (sic)". De lo anterior se infiere, claramente, que la voluntad del legislador fue la de dejar en manos del Tribunal de segunda instancia, todo lo relativo al examen de los eventuales defectos de procedimiento y, consecuentemente, esta tercera instancia rogada, únicamente tiene definida su competencia legal sólo para conocer de lo concerniente a los aspectos de fondo. (Al respecto, pueden consultarse otras resoluciones, más recientes, Nos 241 de las 10:10 horas, del 23 de septiembre de 1998; 29 de las 14:35 horas, del 10 de febrero, 140. de las 10:10 horas del 28 de mayo, y 189 de las 10:00 horas del 15 de julio todas de 1999). En el caso de estudio, al dictar la sentencia de segunda instancia el Tribunal declara que en la tramitación de ese asunto, no se advierte omisión alguna que haya podido causar indefensión; por lo que en consecuencia los argumentos del actor para fundar su

recurso ante esta Sala en los vicios de forma, no son de recibo por las razones antes mencionadas.

IV.- LA BONIFICACIÓN ANUAL COMO PARTE DEL SALARIO: El presente asunto se centra en determinar si, las sumas de dinero que la demandada les pagó a algunos de sus empleados, entre ellos los gerentes, constituyen salario, en alguna de las variadas modalidades; o si, por el contrario, las mismas constituyen simples regalías como lo afirma la empresa demandada. La parte actora, sostiene que se trata de un ítem del salario; entre tanto la demandada manifiesta que se trata de una gratificación o regalía. Resulta importante, para la discusión que se formula, señalar lo que el ordenamiento positivo y la jurisprudencia del caso, han considerado como salario. Ese instituto jurídico viene definido, a partir del ordinal 162 del Código de Trabajo, como "la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo". Precisamente, dado el carácter sinalagmático o bilateral de la contratación, y según lo establecido en el numeral 18 ídem, la remuneración puede efectuarse de cualquier clase o en cualquier forma. En efecto, la obligación principal que la relación laboral le impone al patrono, es la de cancelarle el respectivo sueldo al trabajador, como contraprestación por los servicios brindados; de conformidad con lo que establece el ordinal 164 ídem, el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea, o a destajo; en dinero o en especie; e inclusive por la participación de las utilidades, ventas o cobros que realice el empleador. No obstante lo anterior, en ocasiones resulta difícil determinar la naturaleza salarial de algunos rubros que, el patrono, les otorga a sus empleados. En el presente asunto, ha quedado fehacientemente demostrado que, la demandada le otorgó a un grupo determinado de sus empleados activos, un incentivo llamado bonificación anual que consistía en una suma de dinero adicional por año, de acuerdo a los activos producidos por la empresa y sobre todo, por la excelencia en el desempeño de las funciones de esos trabajadores. Así se deduce de la prueba ofrecida y evacuada en autos: A manera de ejemplo, el testigo Mario Salvador Alabi Ramos, manifestó: "No me indicaron cuales eran los requisitos para obtenerlo, pero como era un trabajo en grupo, esta resultaba como un premio por la labor que uno había desempeñado durante el año...". Por su parte, la señora Ana Lucía Castro Segura en su calidad de Gerente de Recursos Humanos, de la compañía demandada dijo: "En cuanto a las bonificaciones debo manifestar que cuando entra un Gerente de primer nivel, sea que se reporta directamente al Gerente General, se le habla de la posibilidad de una bonificación, pero la

bonificación la maneja el Gerente General, por eso nada más se le dice que es una posibilidad. Es criterio de este funcionario otorgarla o no, el porcentaje lo que si se sabe, es que, hay factores que pueden afectar su otorgamiento; como resultados económicos, sea que tenga ganancias el país y el desempeño del empleado. En la carta de oferta al ingresar se le manifestó al actor que se le ofrecía la posibilidad de otorgarle este beneficio, pues él era un Gerente de primer nivel". "...De lo que me enteré en esa oportunidad no se le dio bonificación a otros gerentes, cuando el actor estuvo laborando. También me enteré, por lo que comentamos, que el Gerente General para la decisión que él tenía que tomar en lo referente a la bonificación, fue sobre el desempeño de cada candidato. Sobre la naturaleza salarial de los incentivos, que pagan los empleadores con base en la productividad de sus trabajadores y de la empresa, fue ampliamente analizado por esta Sala, en su Voto No 896 de las 10:10 horas del 20 de octubre del año 2000; así: "Como ya se indicó, la demandada sostiene que era de un premio o un incentivo gratuito, que no siempre se ganan los choferes; lo que impide considerarlo salario (...). Pudieron haberse adjuntado al expediente elementos de prueba, sobre el alegado carácter gratuito del referido rubro; pero, más bien, el demandante (folio 27) admitió que, ese pago estaba sujeto al buen desempeño (...). Sin embargo, el hecho de que el rubro en cuestión, constituyera un premio o un incentivo, no implica que no formara parte del salario de los choferes, por las razones que de seguido se expondrán. La obligación principal que la relación laboral le impone al empleador, consiste en cancelarle el sueldo al trabajador, como contraprestación por los servicios brindados (...). Sobre la morfología del salario PLÁ RODRÍGUEZ, nos explica: "Siguiendo el esquema expuesto por Barassi, aunque modificando, en parte el significado y las denominaciones utilizadas por él, podemos distinguir en el salario dos partes: a) El elemento básico: una suma fija de dinero; b) Los elementos marginales, que pueden consistir en especie o en dinero y que, por lo general, se agregan a aquella suma". (El salario en el Uruguay. Su régimen jurídico. Tomo II, Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, 1956, p. 25). Dentro de los complementos salariales, existen varios tipos, sin que exista en doctrina o una terminología unánime, al respecto tenemos: a) aquellos que buscan estimular o premiar el buen desempeño del trabajador (rendimiento, puntualidad, etc); b) los que se dirigen a resarcir la mayor gravosidad de una labor (nocturna, insalubre, etc); y, c) los que responden a las cualidades personales del empleado, (antigüedad, preparación académica, etc). Los primeros se justifican porque "las necesidades de las empresas, de mejorar e incrementar su producción, ha hecho que surja una serie de

procedimientos, de mejoras de retribución, que estimulen a los trabajadores a colaborar con las directrices de la empresa (ALMANSA PASTOR José Manuel. La Obligación Salarial. En Estudios sobre la Ordenación del Salario. Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, Secretariado de Publicaciones, 1976, p. 142. Terminológicamente, según la Real Academia Española "incentivo" es algo "que mueve o excita a desear o hacer una cosa"; igual definición recoge la Enciclopedia Espasa; y llevado el concepto a criterios doctrinales, la Enciclopedia Jurídica lo equipara al término "fomento", de cuyo desarrollo y examen interesa exponer que este significado, desde un punto de vista económico, supone determinadas medidas, o sea, "los incentivos", que se manifiestan bien en forma de beneficio para el patrimonio del administrado, en este caso el trabajador, bien como una carga para el mismo, o como un efectivo que suponga aumento del caudal, o que evite su disminución, o suponga un aumento previsiblemente pendiente". (DEL PESO Y CALVO Carlos. "Los incentivos en las reglamentaciones y ordenanzas laborales". En Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases. Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1971, p. 134). Ya esta Sala ha indicado que, tales premios, bonificaciones o incentivos, deben considerarse como integrantes del salario: "En ningún sentido puede admitirse que los aludidos premios constituyeran una liberalidad patronal o que estaban sujetos a condicionamientos, toda vez que resulta claro que se trataba de un incentivo por el esfuerzo realizado por el trabajador, para alcanzar una mayor producción, amén de que formaban parte del contenido contractual, razón de más que suficiente, para considerarlos en el caso específico, como salario, máxime que el numeral 164 del Código de Trabajo, permite que el aludido pago reciba distintas denominaciones, y en la medida en que produzcan un beneficio económico o incremento en el patrimonio del trabajador, como contraprestación por sus servicios, deben conceptuarse como salario". (Voto No 160 de las 14:30 horas del 23 de junio de 1994). "De esta normativa se deduce que el salario es la retribución que, un trabajador, percibe como contraprestación por el servicio prestado a su patrono y que, esa retribución, puede ser de cualquier clase o forma. La jurisprudencia y la doctrina, son conformes estableciendo, que el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador. (Voto No 289 de las 10:00 horas del 17 de marzo del 2000). La Sala también ha establecido que, las gratificaciones cuyo pago se ha efectuado de manera habitual, general y periódica, forman jurídicamente parte del salario: "Por esa razón,

precisamente, en la realidad jurídica, nos encontramos en presencia de lo que doctrinalmente se ha denominado "gratificación"; por lo que procede analizar si ese tipo de ventajas o de remuneraciones, tienen carácter de salario. A esos efectos, cabe citar lo expuesto, con toda claridad, por Cabanellas; quién señala que "las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le hayan reportado a la empresa". (Ibid, p. 769). Respecto de la naturaleza salarial de la gratificación, apunta que "la costumbre y la habitualidad tienen influencia poderosa para fijar su exacta naturaleza jurídica; se produce así una promesa tácita por parte del empresario, hacia el trabajador, por darle a entender que, en tanto se mantengan las condiciones originales pactadas, y el trabajador las cumpla, será acreedor a un beneficio de carácter extraordinario, al igual que la prestación consecuencia de aquél". (Op.cit, p. 770). Manifiesta que, la periodicidad o la continuidad, en la gratificación, surge cuando la repetición provoca una fijeza que hace surgir, en el trabajador,

la expectativa de percibirla y, al persistir su otorgamiento, se transforman en una costumbre; la que, a su vez, tiende a ser ley entre las partes. De esa manera, demostradas las características de habitualidad, generalidad y periodicidad de la gratificación, se pierde el matiz voluntarioso, para convertirse en obligatoria; deja entonces de ser una simple liberalidad para transformarse en un verdadero derecho exigible por el trabajador. Según el citado autor, "hay periodicidad o continuidad en la gratificación cuando deja de estar determinada por el libre arbitrio de la empresa y su repetición provoca una fijeza, donde germina la expectativa natural de trabajador de percibirla en la oportunidad que corresponda" (Op.cot., p. 770). Entonces, "las llamadas gratificaciones normales, establecidas expresa o tácitamente, por acuerdo de partes o por costumbres de la empresa, que se abonan habitualmente junto al salario, se incorporan a éste a todos los efectos legales; constituyen gratificaciones remuneratorias, que participan de los mismos caracteres del salario. De esta manera, "...las únicas gratificaciones que no formarían parte del salario serían las abonadas ocasionalmente y por mera liberalidad por el patrono al trabajador. Las mismas los son a título gracioso, y no por razón del contrato de trabajo. Cuando no existe acuerdo tácito entre las partes, y el empresario deja bien aclarados sus propósitos de que lo abonado responde a un acto de liberalidad susceptible de no ser repetido, no cabe sostener que se está en presencia de una gratificación que podría exigirse de manera compulsiva" (Op.cit., pp. 769-771). En un sentido semejante se

expresa Edgardo Cáceres Castellanos, al señalar, de manera general, que "Cuando el patrono paga al trabajador una suma ocasionalmente y no existe el elemento de la liberalidad, responde a una retribución o remuneración y, cuando lo hace por mera liberalidad pero no ocasionalmente, sino en forma habitual, también corresponde al mismo concepto y en consecuencia forma parte del salario". (El Salario en la Legislación Laboral Hondureña, El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Tomo II, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández 1987, p. 288). En el caso que se analiza, el denominado "beneficio adicional", concedido, cada quincena, a aquellos conductores que cumplieran con lo previsto en la reglamentación, creada para regular su otorgamiento, con base en lo expuesto, reviste todas las características de una gratificación concedida habitualmente y, por consiguiente, si bien ese monto fue entregado como una aparente mera liberalidad del empleador, sea a título gracioso, sus definidas características de periodicidad, habitualidad, y generalidad con las que se otorgó, hacen que se haya definitivamente incorporado al salario de los trabajadores; razón por la cual, los respectivos montos sí están sujetos al pago correspondiente, por afectación al sistema solidario de seguridad social". (Voto No 1021 de las 14:20 horas del 21 de diciembre del 2000).

V.- De lo expuesto en los dos últimos considerandos y habiéndose roto el contrato laboral por decisión del patrono, con responsabilidad patronal plena, los extremos laborales debieron ser cancelados en su totalidad y no parcialmente como lo hizo la demandada; y en consecuencia haberle cancelado el extremo correspondiente a la bonificación anual como parte del salario, pues así se estipuló en la propuesta dada por ella al actor de fecha 24 de marzo de 1998. Es claro que en este caso, al actor se le fijó una bonificación anual "dependiendo de los resultados de la División", según se desprende del documento de folios folio 7 y 8, donde le indican al actor el día 24 de marzo de 1998, la confirmación de la oferta que le hace la compañía a fin de su futura contratación. Esta bonificación, de acuerdo con lo expuesto antes, no es una gratuidad, sino parte de la remuneración pactada, y un estímulo no sólo para la contratación; sino para la productividad de la empresa. La demandada no ha demostrado la cancelación en la liquidación realizada al actor; eso se deduce del folio 11, donde se encuentra el detalle de los derechos laborales liquidados al señor Madrigal Brenes. Consecuentemente, ese extremo reclamado debe acogerse. Otro aspecto a definir es su monto. Al respecto, el testigo Mario Salvador Alabi Ramos dijo:

"... Yo recibí una bonificación, creo que se me pagó entre marzo y abril del noventa y nueve, aunque no puedo precisar el mes, se me concedió esta bonificación por que correspondía al año anterior. Recibí solo una bonificación, porque lo que laboré fue un año y medio aproximadamente. A mi me dieron el equivalente al salario que tenía en ese momento...". (ver declaración a folios 124 y siguientes). Sin embargo, del texto de la propuesta transcrita, se entiende que el pago se realiza, de acuerdo a la gestión anual de la empresa, que no había finalizado, en el mes de abril, cuando ocurrió el despido. Por esa razón, resulta procedente la suma fijada en primera instancia por tal concepto.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo y se confirma la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Bernardo van der Laat Echeverría

Julia
Rolando Vega Robert
Exp: 99-001349-0166-LA.

Varela

Araya

c) Casos en que no constituye salario basado en la Convención Colectiva firmada

[SALA SEGUNDA]⁵

Exp: 00-003754-0166-LA

Res: 2004-00100

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas treinta minutos del dieciocho de febrero de dos mil cuatro.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ANABELLE MAYORGA NÚÑEZ, ingeniera civil, MARCO ANTONIO RAMÍREZ SÁNCHEZ, ingeniera eléctrica, vecino de Heredia, JAVIER ABARCA JIMÉNEZ, ingeniero civil, HUGO ALVARADO MONTOYA, ingeniero mecánico, MARÍA DEL PILAR FLORES PIEDRA, soltera, administradora de negocios, vecina de Cartago, MARÍA GABRIELA MONTES DE OCA RODRÍGUEZ, divorciada, ingeniera mecánica, CARLOS GONZÁLEZ VILLALOBOS, ingeniero eléctrico, BEATRIZ VÍQUEZ MORALES, administradora de negocios, RUTH EUGENIA QUIRÓS GARITA, ingeniera industrial, vecina de Cartago, FRANCISCO VILLALOBOS BARQUERO, Jefe de mantenimiento, vecino de Alajuela, VERA VIOLETA VARGAS ROSALES, secretaria, WILLIAM ALPÍZAR CHAVES, ingeniero mecánico, vecino de Limón, LEONEL ALTAMIRANO TAYLOR, ingeniero civil, vecino de Limón, QUEBER DIXON BLANDFORD, ingeniero eléctrico, HELBERT LÓPEZ CHACÓN, ingeniero civil, vecino de Limón, REINA NARANJO MONGE, ingeniera industrial y ANA CECILIA LAZO SABALLOS, soltera, contra REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por los licenciados Jaime Andrés Rojas Fortado, Víctor González Chaverri y Eunice Paddyfoot Melone. Figuran como apoderados: de los actores el doctor Fernando Bolaños Céspedes, vecino de Heredia, y de la demandada el licenciado Mario Madrigal Ovares. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- El apoderado de los actores, en escrito fechado catorce de julio del dos mil, promovió el presente proceso para que en sentencia se declare: "1. Que RECOPE se encuentra obligada a reconocer y pagar, retroactivamente a todos y cada uno de mis representados en este juicio, las diferencias de vacaciones y aguinaldo adeudadas, por no haberse considerado en los pagos de aguinaldo y vacaciones desde que cada uno de ellos percibe esos pluses, los sobresueldos que han venido recibiendo por concepto de bono de asistencia y auxilio de disfrute de vacaciones, debiendo

hacia futuro incorporar este sistema de cálculo para que opere automáticamente en los pagos de vacaciones y aguinaldo. 2. Que RECOPE debe reconocerle y pagarle a todos y cada uno de mis representados, los intereses de ley sobre las diferencias retroactivas a que se refiere el extremo anterior, hasta el efectivo pago de las mismas. 3. Que RECOPE debe pagar ambas costas del proceso.”.

2.- El demandado, contestó la acción en los términos que indica en el memorial presentado el treinta y uno de agosto del dos mil, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de causa y la genérica de sine actione agit.

3.- El Juez, licenciado Pedro Ferran Reina, por sentencia de las once horas dieciocho minutos del treinta de abril de dos mil uno, dispuso: “Razones expuestas, artículo 461 siguientes y concordantes del Código de Trabajo y Jurisprudencia del voto 2000-7730 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, se acoge parcialmente la excepción de la genérica sine actione agit comprensiva en la falta de derecho y falta de interés actual, no así en cuanto a falta de legitimación en sus dos acepciones, en vista que al quedar demostrado que entre las partes existe relación laboral, ostentan legitimación para ser parte en este litigio, en cuanto a la falta de causa se rechaza por no encontrarse contemplada en nuestro ordenamiento jurídico. FALLO. Se declara SIN LUGAR en todos sus extremos la presente demanda establecida por ANABELLE MAYORGA NÚÑEZ, MARCO ANTONIO RAMÍREZ SÁNCHEZ, JAVIER ABARCA JIMÉNEZ, HUGO ALVARADO MONTOYA, MARÍA DEL PILAR FLORES PIEDRA, MARÍA GABRIELA MONTES DE OCA RODRÍGUEZ, CARLOS GONZÁLEZ VILLALOBOS, BEATRIZ VÍQUEZ MORALES, RUTH EUGENIA QUIRÓS GARITA, FRANCISCO VILLALOBOS BARQUERO, VERA VIOLETA VARGAS ROSALES, WILLIAM ALPÍZAR CHAVES, LEONEL ALTAMIRANO TAYLOR, QUEBER DIXON BLANDFORD, HELBERT LÓPEZ CHACÓN, REINA NARANJO MONGE, y ANA CECILIA LAZO SABALLOS contra REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A. (RECOPE) representada por EUNICE PADDYFOOT MELONE. Se resuelve el presente asunto sin condenatoria en ambas costas, por considerarse que a pesar de haberse declarado sin lugar la demanda en todos sus extremos, esto se debe a la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos supra de la Convención Colectiva, misma que es declarada posteriormente a la presentación de esta demanda, deduciéndose de este modo la buena fe de la parte vencida.”.

4.- El apoderado de los actores apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Alvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda y Silvia Elena Arce Meneses, por sentencia de las diecinueve horas cinco minutos del dos de octubre de dos mil dos, resolvió: No se observan vicios o defectos que invaliden el procedimiento. Por mayoría se revoca el fallo venido en grado, declarándose con lugar en todos sus extremos la demanda interpuesta por los actores en este proceso, debiendo la parte patronal cancelar las diferencias de vacaciones y aguinaldo producto del bono de asistencia y bono de auxilio de disfrute de vacaciones. Asimismo los intereses de las diferencias retroactivas, desde el momento en que debieron ser pagadas y no lo fueron, hasta su efectivo pago. En consecuencia se rechazan las excepciones de falta de derecho, falta de causa y la genérica sine actione agit planteadas por la empresa demandada. Los cálculos de los extremos concedidos se ventilarán ante el Juzgado de Trabajo local, mediante la vía de ejecución de sentencia. Se confirma únicamente el fallo en cuanto al rubro de costas. De conformidad con el artículo 154, párrafo final del Código Procesal Civil, se hace constar que la Licenciada SILVIA ELENA ARCE MENESES concurrió con su voto al dictado de esta sentencia, pero no firma por encontrarse fuera del país.". La licenciada Silvia Elena Arce Meneses salva el voto y lo emite de la siguiente forma: "Se declara que en la tramitación del presente asunto, no se advierte omisión alguna que haya podido causar nulidad o indefensión. Se confirma la sentencia impugnada. De conformidad con el artículo 154, párrafo final del Código Procesal Civil, se hace constar que la Licenciada SILVIA ELENA ARCE MENESES concurrió con su voto al dictado de esta sentencia, pero no firma por encontrarse fuera del país.".

5.- El apoderado de la demandada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial presentado el trece de enero de dos mil tres, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta la Magistrada Varela Araya; y,

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado de "Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A" formula este recurso contra la sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo, de San José, Sección Cuarta, de las 19:05 horas del 2 de octubre de 2002. Aduce que la bonificación que pretenden los actores no deben considerarse salario, ya que no son devengadas a cambio de una prestación de servicio sino que son simples retribuciones que se otorgan como premios o estímulos en el desarrollo de su trabajo. Que no fueron considerados para el cálculo del aguinaldo o las vacaciones porque no son salario y los mismos dejaron de pagarse cuando se publicó, de manera íntegra, la resolución de la Sala Constitucional N° 2000-7730 contra los artículos 28, 33, 107, 112 inciso b) del artículo 137 de la Convención Colectiva de Trabajo de la "Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A". Indica que en el artículo 142 inciso g) de la Convención Colectiva se establecía que las bonificaciones no constituían salario. Del mismo modo, señala que en estricto apego al principio de legalidad que impera en el sector público sólo pueden considerarse lícitas y efectivas las obligaciones legales a cargo de los respectivos entes; por lo que los reclamos pretendidos por los accionantes resultarían ilícitos y por ende no pueden hacerse efectivos. Con base en lo expuesto, pide se revoque la sentencia recurrida y se confirme la de primera instancia.

II.- ACERCA DE LA NATURALEZA JURIDICA DE LA ENTIDAD DEMANDADA: Previo a analizar el fondo del asunto, resulta de capilar importancia hacer una breve referencia sobre la naturaleza jurídica de la "Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A" sobre este tema, esta Sala ha considerado que se trata de una empresa pública del sector público no financiero. Así se desprende del voto N° 8, de las 14:20 horas del 10 de enero de 1996, que, en lo que interesa, dispuso:

"III.- MARCO DOCTRINARIO APLICABLE: 1.- CONCEPTO DE EMPRESA PUBLICA: El tratadista español, Eduardo García de Enterría, la define como "empresas organizadas y gestionadas por la Administración con las cuales actúa directamente en el mundo económico de la producción y de los servicios, fenómeno desconocido por el Derecho Administrativo clásico, que más bien sancionaba la incapacidad económica de la Administración y de sus

organizaciones por la reserva expresa de dicho mundo a la sociedad" (Curso de Derecho Administrativo: Madrid, Editorial Civitas, 1975, página 234). Por su parte el conocido administrativista costarricense, Eduardo Ortíz Ortíz, con respecto a ellas dice: "...son entidades legalmente destinadas a autofinanciarse, con prescindencia de subvenciones, dotaciones o tributos especiales, a través de su actividad de competencia en un libre mercado. Esta su presunta parificación con el competidor privado dentro del mercado libre obliga a sujetar su organización y/o funcionamiento al derecho mercantil o, excepcionalmente, al civil, en bien de la rapidez, de la competitividad, y, sobre todo, de la libertad de maniobra. Las hay con forma institucional (bancos comerciales del Estado) o con forma de sociedad mercantil (RECOPE o subsidiarias de CODESA); en la primera hipótesis, el régimen mercantil sirve para fines impuestos por la ley orgánica de la institución y, por ello, debe constar de disposición textual, que se sobreponga a su forma institucional, pues, de otro modo, la institución estaría sometida por principio al Derecho Público; en la segunda hipótesis, el régimen mercantil se presume por la forma de organización, según el molde de las sociedades de capital. En ambos casos, por obra de los textos o de la estructura, el régimen de conjunto es el mercantil, salvo regla en contrario..." (Justicia Administrativa Costarricense: cuatro estudios: San José, Litografía e Imprenta LIL, S.A., 1990, páginas 119 y 120).

2.- DETERMINACION DE LA PUBLICIDAD DE LA EMPRESA CON BASE EN EL CONTROL EJERCIDO SOBRE ELLA POR UNA ADMINISTRACION PUBLICA: En forma abundante tratadistas de diversos países han tratado el tema. Así en Italia, privan las siguientes ideas: "...cuando la empresa sea desarrollada por un ente económico, aquella, a su vez, será pública en tanto en cuanto esté ligada a otro ente titular de las finalidades públicas conexas con la empresa. Es decir: la naturaleza pública del ente económico estará en relación con su posición de dependencia respecto de otro ente... o, si se quiere, con su naturaleza instrumental" -página 273- "la naturaleza pública de un ente económico no está en relación inmediata con la persecución de un fin público específico, sino con la posibilidad de que aquel sea orientado en tal forma, que su actividad corresponda a los intereses del ente al que pertenece" -página 275- (Quien así se expresa es Vittorio Ottaviano, en su artículo "Sometimiento de la Empresa Pública al derecho Privado, en la obra colectiva titulada "La Empresa Pública": Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1970). El reputado publicista Giuseppe Guarino, señala por su parte que: "Para que una empresa sea pública, desde un punto de vista sustancial, es ciertamente suficiente que el Estado u otro organismo público conserve el control del mando: empresas sustancialmente públicas son, entonces, también las sociedades por

acciones, siempre que la mayoría de éstas y el poder de mandar, aunque sea a través de modos diversos, pertenezcan a órganos o entes públicos" (Pubblico e Privato nella Organizzazione e nella Disciplina delle Imprese, Giuffrè, Milano, 1968, Scritti per Alfonso Tesauro, Vol. 1, página 68). Igualmente en dicha obra, el tratadista Luigi Ferri, elabora un artículo denominado "Impresiones de un jurista sobre las haciendas con participación estatal predominante", y en las páginas 1570, 1575 y 1576 señala: "Para mí no hay duda de que el interés público, esté dentro o fuera, ha tomado y hecho instrumento suyo a la sociedad mercantil, que cesa así de tener como fin o causa el reparto de dividendos, convertido en mero elemento eventual" -página 1576- "La pantalla de la sociedad mercantil apenas sirve para encubrir esta realidad, si se tiene presente que, donde exista una "participación prevalente", el instrumento societario cae en manos del Estado y queda sujeto al servicio de sus fines. Decir que puesto que el ente (la sociedad) es privado, también la hacienda sigue siendo privada, es permanecer voluntariamente en la superficie sin profundizar en la realidad del fenómeno, que implica, en sustancia, una ampliación de la esfera pública a expensas de la privada, y, en consecuencia, una restricción del ámbito en que opera la autonomía privada" -página 1570-. En España, los diversos tratadistas le dan especial importancia al punto del control que ejerza el Estado sobre la empresa, para darle a la misma el carácter público. Así, los autores Ramón Martín Mateo y Francisco Sosa Wagner, en su obra "Derecho Administrativo Económico", Ediciones Pirámide, Madrid, 1974, páginas 115 y 116, sostienen: "Acotado así el concepto de empresa, es necesario indagar como el adjetivo pública modifica el sustantivo al que acompaña. Son muchas las opiniones doctrinarias sustentadas, sin embargo, a nuestro juicio la publicidad de una empresa sólo puede predicarse si ésta se encuentra de una manera u otra controlada por un ente público. Precisamente es esta idea del control la única que nos puede poner sobre la pista de la existencia de una empresa pública: en tanto hablaremos de empresa pública, insistimos, en cuanto ésta se halle controlada por el Estado u otro ente público" ... "Cuestión aparte de la instrumentación es el fundamento del control, el título o basamento jurídico en que el control se apoya. Para su esclarecimiento debe distinguirse entre aquellas empresas con forma jurídica societaria y aquellas que no revisten esa forma. Para las primeras el fundamento puede encontrarse en la idea de propiedad de las acciones que detenta el ente público, mientras que en las segundas el fundamento habrá que buscarlo en el encuadramiento en la organización estatal. Podría objetarse que también sobre las empresas privadas y, sobre todo, en las condiciones de la actual vida económica, el Estado ejerce un control -piénsese en todo el régimen de intervención

administrativa en la industria, que luego se analiza- pero este tipo de control es distinto si a aquél se le caracteriza como una forma de "manejabilidad" que el Estado utiliza sobre sus empresas para adecuar su actuación a los objetivos de la política económica". En el mismo sentido, los tratadistas Eduardo García de Enterría y Miguel Sánchez Morón, en el artículo "Régimen Jurídico de la Empresa Pública en España, en obra colectiva correspondiente al seminario sobre la empresa pública y su régimen llevado a cabo por la Universidad Nacional Autónoma de México, 1981, páginas 228 y 229, expresan: "la doctrina española y la jurisprudencia son unánimes en declarar que la publicidad de una empresa se determina por el control que sobre ella ejerce una administración pública. Poco importa, pues, el dato de la personalidad jurídica, si se es o no persona o si se tiene o no personificación pública o privada. El control, por lo demás, puede lograrse mediante formas de derecho privado (propiedad o posición mayoritaria en la sociedad) o mediante formas de derecho público (creación de un organismo público o ejercicio de potestades exorbitantes de dirección y control); puede ser directo o indirecto. En resumidas cuentas, toda unidad organizativa que produce bienes y servicios y que está sometida, de cualquier forma, al control de una administración pública constituye, en el derecho español, una empresa pública. Ello significa excluir de dicho concepto las participaciones públicas minoritarias". Concomitantemente en Francia, han predominado los criterios expuestos, según lo revelan los autores D. Linotte y A. Mestre, en su obra "Services Publics et Droit Public Economique, Iltec, París, 1982, página 230: "Por mucho tiempo, hubo discusiones doctrinales para determinar el punto a partir del cual una sociedad se convertía en sociedad mixta. La mayoría de los autores estaban conformes en que ello ocurría cuando el ente público era mayoritario hasta tener el control de la sociedad. Recientemente, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha decidido optar por esta tesis, dando así por primera vez una definición de lo que es empresa pública. Dos condiciones deben darse conjuntamente para que la empresa entre en el sector público: es necesario que un ente público detente la mayoría de las acciones de la sociedad y que disponga de más de la mitad de los votos en el Consejo de Administración". Por su parte, el también autor francés, Jean Rivero, en su libro "Droit Administratif", París, Dalloz, 1983, en las páginas 507 y 510, acerca de las sociedades mixtas, señala: "Esta asociación (de ente público y particular) se puede llevar a cabo bajo el juego normal del derecho de sociedades: el ente público suscribe acciones, que le confieren derechos como accionista en la asamblea general. Pero en la sociedad anónima, regida por el principio de mayoría, estos derechos no llegan a ser eficaces sino cuando el volumen de

acciones en mano permite al ente público imponer su voluntad en la asamblea" ... "En realidad la significación de este método (de asociación entre lo público y lo privado) es muy variable: si el Estado se contenta con controlar la gestión desde adentro, el método de economía mixta es simultáneamente una forma de información y de coordinación. Pero desde el momento en que el Estado posee un verdadero dominio de la empresa pública, que no se distingue de las otras estudiadas en el capítulo anterior (totalmente del Estado) sino por la penetración minoritaria del capital

privado y por una mayor libertad". Finalmente el reputado autor, Benoit Jeanneau, en su publicación, "Droit des Services Publics et des Entreprises Publiques, Dalloz, París, 1984, en la página 47 al tratar el tema de la empresa pública, manifiesta: "La participación pública mayoritaria. Es el segundo rasgo de identificación de una empresa pública: la influencia preponderante, aún si es indirecta, que el Estado o ente público ejerce en el seno de los órganos deliberantes. Se sabe que, tomando en cuenta el derecho común de las sociedades, la jurisprudencia ha considerado como concreción de este criterio la titularidad de la mitad de las acciones más una. Basta al efecto, entonces, que el Estado tenga la mayoría del capital social; y esto directamente por sí o por la intermediación de un establecimiento público (institución pública) o de una sociedad madre. De suerte que de filial en filial el sector público puede extenderse "tan lejos como alcance la cadena de las participaciones mayoritarias directas o indirectas". Finalmente en Latinoamérica, se cuenta entre otras con la autorizada opinión del venezolano, Allan Randall Brewer Carías, quien en su obra "Las Empresas Públicas en el Derecho Comparado", Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1962, página 122, refiere: "en la calificación de economía mixta de una sociedad también entran en juego las proporciones respectivas del capital público y privado, exigiéndose generalmente que exista una participación tal que los capitales público y privado compartan la dirección de la empresa. Por tanto, la existencia de una mínima proporción de capital privado en la empresa y, por tanto, de una influencia total del Estado, hará pensar más bien que se está en presencia de una sociedad comercial pública. Al contrario, si la presencia del Estado en el capital representa una mínima proporción, se estará en presencia antes de que en una empresa de economía mixta, en el llamado accionariado del Estado". En nuestro medio, el Profesor Eduardo Ortíz Ortíz, en su obra ya citada, indica: "En todo caso la empresa será pública, o lo contrario, por regla general, según sea público, o no, el socio que la controla o dirige, a través del paquete accionario. Si es dueño total de éste un ente público, la empresa será pública, y a la inversa. Si se trata de sociedad

mixta, será empresa pública sólo si la domina el Estado u otro ente público socio, lo que no exige necesariamente que la mayoría de las acciones esté en mano del ente público-socio; puede bastar al respecto una minoría que, por otros factores (ser la mayor de las minorías, inexistencia de mayoría absoluta en manos de un socio, privilegios estatutarios, etc.), resulte dominante de las asambleas correspondientes y, por ello, de la sociedad como un todo" -páginas 120 y 121-. "En síntesis: el interés y el carácter públicos de una empresa-sociedad mercantil pueden provenir fundamentalmente de tres tipos de causas, a saber: dominio de la sociedad por un ente público, normalmente por titularidad de la totalidad o de la mayoría del paquete accionario; fin público legalmente impuesto, a lo que puede equipararse cualquier otra excepción sustancial del régimen mercantil normal introducida por ley, aun en contra del socio público; o privilegios legales derogatorios de este mismo régimen en favor del socio público, que le permitan un dominio sobre los otros accionistas y una dirección de las actividades sociales" -página 122-. IV.- NATURALEZA JURIDICA DE LA REFINACION, PROCESAMIENTO Y COMERCIALIZACION DEL PETROLEO Y SUS DERIVADOS: La cláusula tercera de los estatutos sociales de la Refinadora, establece que la sociedad "tendrá, como objeto principal, la refinación y procesamiento de petróleo, gas y otros hidrocarburos, así como sus derivados". Por su parte, la Ley No. 6588 del 30 de julio de 1981, fijó como objetivos de la empresa: "refinar, transportar, comercializar a granel el petróleo y sus derivados, mantener y desarrollar las instalaciones necesarias para ello y ejercer, en lo que le corresponda -previa autorización de la Contraloría- los planes de desarrollo del sector energía, conforme al Plan Nacional de Desarrollo. No cabe duda de que, con vista de esos objetivos, la actividad de procesamiento y comercialización del petróleo y sus derivados, para que nunca falten, debe ser calificada como una actividad económica esencial, en la que el Estado tiene interés y, al ser la misma dirigida hacia los consumidores en general, debe buscarse su realización con los mayores índices de eficiencia y de productividad, lo que se logra mucho mejor bajo la configuración de una empresa mercantil, regida, en ese campo específico por el Derecho Privado, que es más flexible. En otras palabras, al tomar el Estado el control de RECOPE, por mandato de una Ley, en 1974, asumió directamente la prestación de un servicio público que estaba efectuando una empresa privada, pero sin privar a la colectividad de la agilidad ni de la eficiencia propios del empresario particular. Sin embargo, en sus relaciones internas, quedó sujeta al principio de legalidad e incorporada al bloque de instituciones que componen el Sector Público, en su carácter de empresa pública, cuyo capital pertenece, íntegramente, al Estado. A mayor abundamiento, los mismos Tribunales de Trabajo han

reafirmado esta tesis, al reputar de servicio público esencial la actividad de RECOPE, a los efectos de calificar un movimiento de huelga en esa compañía. V.- DEFINICION DE LA NATURALEZA JURIDICA DE RECOPE, S.A.: 1.- EMPRESA PRIVADA: No cabe duda de que la Refinadora al constituirse originariamente, adoptando la figura jurídica de sociedad anónima, se rigió por entero por el Derecho Privado y continuó haciéndolo todavía, cuando en virtud del contrato de protección y desarrollo industrial, No. 53/62, empezó a explotar una actividad económica esencial, a los fines del Estado Costarricense: el procesamiento y comercialización del petróleo y sus derivados. Es a partir del momento en que se da el traspaso de la totalidad del capital accionario que pasa a manos del Estado, a través de la Ley No. 5508, de 17 de abril de 1974, que la Refinadora adquiere la fisonomía de empresa estatal constituida como sociedad mercantil, para la explotación de la aludida actividad económica esencial. Desde entonces y hasta la fecha, acorde con los criterios doctrinarios y jurisprudenciales esbozados, es calificada como "empresa pública" (...) 2.- MOTIVOS DE ORDEN FACTICO Y JURIDICO PARA CONSIDERAR A RECOPE, S.A. COMO EMPRESA PUBLICA: a.- POR LA PROPIEDAD DEL CAPITAL SOCIAL: Ha quedado debidamente clarificado que, a través de la Ley N° 5508, de 17 de abril de 1974, el Estado costarricense adquirió la totalidad de acciones de capital de la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima. Así las cosas, atendiendo a la doctrina citada, RECOPE es una empresa pública, porque su órgano administrativo de máxima jerarquía, se encuentra dominado por el Estado, representado por el Poder Ejecutivo, que lo integra con los miembros del propio Consejo de Gobierno; de donde resultan las decisiones a tomar y la fijación de las políticas de gestión de la empresa, sin sujeción a la voluntad de otros grupos de control accionario, que ya no existen. b.- POR EL CONTROL DE MANDO QUE EJERCE EL PODER EJECUTIVO SOBRE RECOPE S.A.: Dado el pleno control del capital social, con que cuenta el Poder Ejecutivo, es éste el que tiene acaparadas las facultades de administración y de dirección de la empresa, con lo que la influencia de los criterios de Sector Público y de la política del Gobierno, en materia económica, salarial y energética, son incuestionables. Tómese nota de que el Consejo Directivo, o Junta Directiva, de la Refinadora está integrado por todos los miembros del Consejo de Gobierno, órgano colegiado de especial importancia dentro del seno del Poder Ejecutivo (artículos 22 y 29 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública); con lo que se excluye toda participación privada o ajena a los poderes públicos, en la toma de decisiones, amén de la inexistente participación particular en el capital social. c.- POR LA RELACION DE INSTRUMENTALIDAD EXISTENTE ENTRE EL ESTADO Y RECOPE S.A.: Ha quedado definido que, a través de RECOPE, el Estado costarricense explota una actividad

económica esencial y lo hace con un carácter de exclusividad ?cuasi monopolio?, en el que de no calificar esa empresa como pública, se estaría contrariando el numeral 46 de la Constitución Política. De la información recabada, se desprende que, desde inicios de la década de los años setenta, surgió, en el seno del Gobierno de turno, la inquietud de ubicar en la órbita estatal la actividad de procesamiento y comercialización del petróleo y sus derivados; pero sin crear una nueva entidad estatal que la asumiera, de ahí que imperó la tesis de tomar el control accionario de la empresa privada que la explotaba y que la misma continuara operando la actividad bajo ese mismo esquema. Retomando las palabras del Profesor Eduardo Ortiz Ortiz, vertidas en un estudio inédito por él realizado, sobre las empresas públicas, ?una sociedad anónima en la que el Estado o cualquier otro ente público, como?, sea socio único o mayoritario, es necesariamente un ente público, que constituye una empresa pública y que no puede en ningún caso ser catalogada como entidad privada. Esa sociedad se rige por el Derecho Público, en la medida de lo necesario para la realización del fin público que persigue, así como por el Derecho Mercantil cuando así también sea aconsejable en función del mismo fin público?.

ch.- POR EL CARACTER DE SERVIDORES PUBLICOS QUE SE LE HA DADO A LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DE RECOPE S.A.: Efectivamente, esa categoría les ha sido otorgada por los Tribunales de Trabajo, al exigírseles el cumplimiento del numeral 395, inciso a), párrafo 2º, del Código de Trabajo, en cuanto ordena el agotamiento de la vía administrativa, de previo a interponer, en estrados, un proceso ordinario laboral contra ?el Estado o sus instituciones?. Además, en cuanto a despidos, la jurisprudencia laboral ha empleado el criterio de juzgar con rigurosidad las faltas cometidas, por formar parte del bloque de instituciones públicas. Igualmente, se ha venido aplicando el criterio de Estado patrono único, para efectos de reconocimiento de la antigüedad en otras instituciones del Sector Público. Finalmente, como dato también relevante, en la ?Convención Colectiva de Trabajo, Recope?Sitrapequia, 1980?1982?, en la cláusula 143, se dispuso remunerar los viáticos y gastos de transporte de los trabajadores, conforme al Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República (en cumplimiento del Decreto Ejecutivo N° 7927-H de 12 de enero de 1978). Por otro lado, en la cláusula 146, se pactó que, a los empleados les resultaría aplicable la escala de salarios, establecida en la Ley de Salarios de la Administración Pública.

d.- POR LA APLICACION DE LA LEY N° 6588 DE 30 DE JULIO DE 1981 Y DEL DECRETO EJECUTIVO N° 7927-H DE 12 DE ENERO DE 1978 Y SU REFORMA POR DECRETO EJECUTIVO N° 14666-H DE 9 DE MAYO DE 1983: Sirve esta normativa para dejar inmersa a RECOPE dentro del marco

propio de los entes y de las entidades sujetos al Derecho Público. De esa manera queda ubicada dentro de los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de la fiscalización superior, en materia financiera, de la Contraloría General de la República. 6.- POR LA APLICACION DE LOS DECRETOS EJECUTIVOS Nos. 8444-T DE 5 DE MAYO DE 1978, 11145-E-OP DE 5 DE FEBRERO DE 1980 Y 10855-H DE 19 DE NOVIEMBRE DE 1979 EN RELACION CON EL 11464-H DE 13 DE MAYO DE 1980: Por medio de esa normativa se ratifica la naturaleza jurídica de la Refinadora como empresa pública, su ubicación dentro del sector público no financiero y su participación en el Sector Energía integrado por el Poder Ejecutivo. e.- POR LA APLICACION DE LA LEY DE CREACION DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA ? N° 6821 DE 19 DE OCTUBRE DE 1982?: De acuerdo con la clasificación institucional que formula esa Ley, RECOPE S.A. se encuentra comprendida dentro del ?sector público no financiero? y, por ende, sujeta a todos los lineamientos y directrices formulados por la Autoridad Presupuestaria, pues su actividad no es típicamente financiera, sino de procesamiento y comercialización del petróleo y sus derivados ?aunque bien se conoce la práctica estatal reiterada de tomarla como entidad de crédito, para solventar los apuros financieros del Gobierno, lo que se hace por actos administrativos o por "normas atípicas"?. Esa clasificación institucional ha venido siendo repetida, entre otras, por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica ?véase La Gaceta N° 30 del martes 12 de febrero de 1991 en sus páginas 22 y 23?, donde se ubica a RECOPE en el Sector Público, concepto éste mucho más amplio que el de Estado ?que emplea la Constitución Política?, o el de Administración Pública ?que utiliza la Ley General de la Administración Pública?. Por cierto, que esta última normativa, de carácter general, resulta implícitamente modificada por la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, en cuanto posterior y especial, de ahí que deba adecuarse la aplicación tajante del artículo 3°, inciso 2°, de aquélla, en cuanto excluye de la aplicación del Derecho Público a las empresas estatales constituidas como sociedades mercantiles, calificando entonces, para todos los efectos, a sus empleados y funcionarios, como servidores públicos y, a la entidad, como empresa pública. f.- POR LA APLICACION DE LA LEY N°6835 DE 22 DE DICIEMBRE DE 1982: Esta Ley, que tuvo como antecedente la Ley General de la Administración Pública y la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, en cuanto a la unificación del concepto de Estado, viene a plasmar, normativamente, la teoría que la doctrina, y nuestros Tribunales Laborales, habían dado en llamar ?Estado: patrono único?; por medio de la que se tiene al Estado como un único empleador, para el reconocimiento de la antigüedad laborada (Véase sentencia número 1388, del Tribunal Superior de Trabajo, dictada el 3 de noviembre de 1958 y el fallo de la antigua Sala de Casación,

número 95, del 6 de agosto de 1975). Con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°6835, conocida como de "la escala salarial", el concepto de "Estado: patrono único", es reforzado con la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público "Ley N° 6955 de 24 de febrero de 1984". La vigencia de ese marco normativo, apreciado en conjunto, hizo que el concepto de Estado, empleado por la jurisprudencia, se ampliara al de Administración Pública, hasta llegar, finalmente, al actual de Sector Público.?. Así las cosas, la Sala, avala la tesis del estudio rendido por el Magistrado Alvaro Fernández Silva, que otorga naturaleza jurídica de empresa pública, a la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima, a la que se le ubica, institucionalmente dentro del Sector Público no financiero, calificando a sus empleados y a sus funcionarios, para todos los efectos, como servidores públicos.".

III.- ACERCA DE LAS BONIFICACIONES REGULADAS EN LA CONVENCION COLECTIVA EXISTENTE EN LA ENTIDAD DEMANDADA: Definida la naturaleza jurídica de Recope procedemos, de seguido a determinar los efectos de las bonificaciones estipuladas en la Convención Colectiva. Los artículos 28 y 112 de ese cuerpo convencional disponen:

"ARTICULO 28: La Empresa abonará a sus trabajadores un auxilio por disfrute de vacaciones, conforme a las siguientes reglas:

Un año de servicio: siete días de su salario ordinario.

De dos a cuatro años de servicio: catorce días de su salario ordinario.

De cinco a nueve años de servicio: veinte días de su salario ordinario.

De diez a quince años de servicio: veinticinco días de su salario ordinario.

De dieciséis a veinte años de servicio: veintisiete días de su salario oficial ordinario.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

De veintiún años o más de servicio: veintinueve días de su salario oficial ordinario.

Este auxilio se entregará inmediatamente que el trabajador se reintegre a sus labores?.

"Artículo 112. La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores una bonificación por asistencia, calculada con base en su asistencia al trabajo de la siguiente manera:

DIAS DE INASISTENCIA EN EL PERIODO

PERIODO DE UN AÑO:	BONIFICACION:
0 salario ordinario.	Catorce días de su
Hasta uno. ordinario.	Trece días de su salario
Hasta dos. ordinario.	Doce días de su salario
Hasta tres. ordinario.	Once días de su salario
Hasta cuatro. ordinario.	Diez días de su salario

Hasta cinco.
ordinario.

Nueve días de su salario

Esta bonificación será pagada el 15 de febrero de cada año. Toda inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa que la motive, justificada o no, con o sin pago, se tomará en cuenta para la determinación del cálculo de esta bonificación. Se exceptúa de lo anterior únicamente las ausencias por las razones siguientes:

1. Ausencias motivadas por permisos de representación o diligencia sindical, debidamente autorizadas por la Empresa.
2. Ausencias con pago establecido en las Cláusulas 32, 33, 48 y 49.
3. Ausencias motivadas por la designación del trabajador como representante de la Empresa o del país en eventos culturales o deportivos, nacionales o internacionales.
4. Si el trabajador sufre accidentes de trabajo durante el año, no contará para los efectos de esta cláusula los días de incapacidad que se deriven de dicho accidente.
5. Incapacidad otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social por diez o más días, hospitalización, intervención quirúrgica y su recuperación y la incapacidad post-parto.

En caso de renuncia de un trabajador, éste tendrá derecho al pago proporcional de esta bonificación.

La consideración de las inasistencias para el cómputo de esta bonificación no constituye falta?. (El destacado es nuestro).

De ahí que, el tribunal arribó a la conclusión de que esos

beneficios concedidos a los trabajadores de la empresa accionada sí deben ser otorgados al encontrarse dentro de los supuestos del dimensionamiento del voto N° 2000-7730 de la Sala Constitucional. Esta decisión, no es compartida por la Sala, por las razones que, a continuación, se dirán.

IV.- SOBRE EL SALARIO, LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: Una de las formas de fijación salarial ha sido a través del ejercicio de la autonomía colectiva y su formalización en convenios colectivos. Las normas colectivas sobre salarios, suponen determinar su estructura y una uniformidad mínima de tratamiento dentro de una empresa o sector, que puede ser revisable periódicamente "...en especial la cuantía del salario base y la determinación de los complementos salariales. Incluso la fijación colectiva empieza a dejar de ser simplemente uniforme para aparecer pactos para sectores concretos en el interior de una misma empresa o específicas decisiones sobre congelación futura de complemento por antigüedad (STS 31-10-1997, A.7687)" (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Arce, S.A, Madrid, 1999, p. 859). Nótese, además, que será la Convención Colectiva la norma primaria de aplicación normativa, siempre y cuando no atente contra las reglas mínimas establecidas en materia laboral. Por su parte, el convenio colectivo "no es otra cosa que un proceso normativo para acordar, entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, auténticas reglas de conducta que ordenen las relaciones laborales e incidan sobre los contratos individuales de trabajo" (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA. Op.cit., p.226). En otras palabras, el convenio colectivo es el "acuerdo escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación desarrollada entre el representante de los trabajadores y de los empresarios y que tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente" (ibidem, p. 227). De ahí que lo pactado sea vinculante inter partes logrando una inderogabilidad de la norma suscrita y convirtiéndolo así en un derecho objetivo. En otras palabras, tienen fuerza vinculante entre las partes suscriptoras y por ende presentan dos características fundamentales: a) la ignorancia del convenio no es excusa de incumplimiento y b) esos derechos son irrenunciables.

V.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: El artículo 162 del Código de Trabajo determina que, el salario o sueldo es la retribución que

el patrono debe pagar al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y puede estar constituido por "la totalidad de las percepciones económicas percibidas por los trabajadores por la prestación de los servicios por cuenta ajena" tal y como lo establece el Estatuto de los Trabajadores de España en su artículo 26.1. Así las cosas, debe entenderse el salario como la "atribución patrimonial, fijada legal y convencionalmente, o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste" (ALONSO GARCÍA, M. Curso del Derecho del Trabajo. Novena Edición. Ariel Derecho. Barcelona, 1985, p. 489). De ahí que, esa contraprestación tiene su origen en la propia relación laboral, sea que se paga a cambio de la prestación misma de trabajo. En otras palabras, es consecuencia directa del trabajo efectivo que realice el trabajador. Dentro del salario, encontramos las denominadas "bonificaciones" que no son otras que las "...mejoras de retribución impuestas por la ley, los laudos, los convenios colectivos o la costumbre, teniendo en cuenta las circunstancias particulares en las cuales es prestado el trabajo (fuera de hora, nocturno, efectivo, etc.), siempre que esas condiciones no constituyan la forma normal de la prestación del trabajo" (Brassi en Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General, Volumen II, Bibliográfica Omeba; Buenos Aires, edición única, 1963, páginas 425 y 426). Ahora bien, en el caso de marras, el artículo 142 inciso g) del Convenio Colectivo de la "Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A", claramente establece:

"...como el importe del bono de asistencia y vacaciones no es salario, no incidirá en el cálculo de esta indemnización".

Por ende, si esa norma colectiva pactada entre los propios trabajadores y el patrono, que es ley inter partes, establece expresamente que tanto el auxilio por disfrute por vacaciones cuanto el bono por asistencia no es salario, no puede ni debe pretenderse atribuirle el pretendido carácter salarial endilgado so pena de quebrantar lo pactado entre el sindicato y Recope y el mismo principio de legalidad representado en este caso por el citado artículo. Nótese que ambos rubros no son una consecuencia directa de ninguna prestación laboral del trabajador al punto que, incluso, no pueden tomarse como parte de los rubros para el cálculo del pago del auxilio de cesantía. Esta norma, como antes se señaló, fue convenida por los representantes de los trabajadores y del patrono de ahí que debe respetarse su contenido

y finalidad tal y como fue concebida. Por lo tanto el fallo recurrido debe ser revocado, pues dichas bonificaciones por vacaciones y asistencia, que percibían los actores y actoras, no pueden ser incluidas en la remuneración mensual.

VI.- Al tenor de lo expuesto, se debe revocar el fallo recurrido y, en su lugar confirmar el de primera instancia.

POR TANTO:

Se revoca el fallo recurrido y en su lugar se confirma el de primera instancia.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge
Echeverría

Bernardo van der Laat

Julia
Víctor Ardón Acosta

Varela

Araya

El suscrito Magistrado van der Laat Echeverría, salva el voto y lo emite de la siguiente manera:

CONSIDERANDO:

I-. Me aparto del criterio de mayoría, que consideró que la bonificación por asistencia y el auxilio por el disfrute de vacaciones, previstos en la Convención Colectiva que rige en el ente demandado, no tienen una naturaleza salarial. Como se explicó en el voto N° 100, dictado por esta misma Sala a las 10 horas del 16 de abril de 1998, el artículo 162 del Código de Trabajo determina que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. La legislación española es más clara en la definición de

ese concepto, indicando que el salario está constituido por "¿la totalidad de las percepciones económicas percibidas por los trabajadores por la prestación ¿de los servicios por cuenta ajena?" (Artículo 26, inciso 1, del Estatuto de los Trabajadores). De esa definición, "¿se deriva la presunción iuris tantum de que todo lo que percibe el trabajador del empresario y todo lo prometido por éste ¿la entrega actual genera la promesa tácita de futuro si aquélla se reitera con periodicidad- le es debido a aquél como salario y se promete o entrega como constitutivo de la deuda salarial?" (ALONSO OLEA, Manuel. "DERECHO DEL TRABAJO". Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones. España, 1985, pág. 35). Por otro lado, las bonificaciones son consideradas ¿como suplementos, aumentos de pago, sobresalario, recargo, porcentaje, pluses, mejoras, etcétera, con las que se retribuyen, en forma especial, determinadas prestaciones. BARASSI las define como ¿mejoras de retribución impuestas por la ley, los laudos, los convenios colectivos o la costumbre, teniendo en cuenta las circunstancias particulares en las cuales es prestado el trabajo (fuera de hora, nocturno, efectivo, etc.), siempre que esas condiciones no constituyan la forma normal de la prestación del trabajo?. En realidad, por bonificación se entiende cualquier pago que aumente el salario además del sueldo básico. Con la denominación más usual de bonificación o plus, constituye una forma de retribución que complementa la remuneración principal por el trabajo prestado. Este adicional sobre el salario tiende a compensar al trabajador por la situación anormal en que se encuentra en cuanto a la producción o por causas ajenas a ésta y derivadas del costo de vida u otros aspectos??. (Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General, Volumen II, Bibliográfica Omeba; Buenos Aires, edición única, 1963, páginas 425 y 426). Queda claro, entonces, que las bonificaciones no constituyen un desprendimiento del empleador, sino una obligación para éste, impuesta normativamente, que se da como una consecuencia directa de las circunstancias particulares en que se presta determinado servicio. Lo anterior, en virtud de que tanto las bonificaciones por vacaciones y aquellas por asistencia, constituyen realmente un ingreso adicional para el trabajador; por ende, deben considerarse como parte del total. Alonso Olea distingue entre ¿pluses por asiduidad o puntualidad? ¿otorgados por la asistencia continuada al trabajo, durante períodos más o menos largos, sin faltas de una u otra índole? ¿pluses de eventualidad? ¿por el carácter discontinuo o eventual del empleo?, y ¿pluses de turno? ¿para quienes acepten trabajar con horarios variables, o distintos al suyo habitual?, insistiendo que siempre se trata de salarios, independientemente de la designación con que se califique, en cada caso, el respectivo plus; porque el trabajo prestado es lo que continúa siendo su causa (ibid. pág. 16).

II-. En consecuencia, tratándose de beneficios salariales plasmados en un instrumento colectivo, en el que las partes convienen en modificar las condiciones contractuales o los mínimos legales, en beneficio del trabajador, nada obsta para que a dicho convenio se le reconozca, entre las partes, su carácter de ley formal, tal y como, expresamente, lo prevén los numerales 62 Constitucional y 54 del Código Laboral. Por ello, al existir una regularidad en la entrega de tales beneficios ¿de naturaleza obligatoria?, sin sujeción a ningún tipo de condicionamientos, y establecidos con el fin de proveerle mayores ingresos al trabajador, es indudable su onerosidad, en razón de su condición de contraprestación por los servicios prestados y, por ende, su ineludible conceptualización como salario. Es cierto que el inciso g) del artículo 142 de la Convención Colectiva vigente en la empresa demandada establece que el bono de asistencia y vacaciones no es salario, por lo que no inciden en el cálculo del auxilio de cesantía. Sin embargo, no es posible que mediante una norma convencional se le excluya el carácter de salario a este tipo de bonificaciones, tanto para el cálculo del auxilio de cesantía, como para cualquier otro extremo laboral, como por ejemplo, las vacaciones y el aguinaldo, puesto que no podría hacerse, respecto a esa norma, una interpretación extensiva, en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de la Seguridad Social, amén de que tal definición no podrían hacerla válidamente las partes, ni aun por Convención Colectiva.

III-. En consecuencia, dichas bonificaciones, por vacaciones y por asistencia, que percibían los actores, deben ser tomadas en cuenta al calcular los extremos que les corresponden por vacaciones y aguinaldo, como acertadamente lo resolvió el Tribunal.

POR TANTO:

Confirmando la sentencia del Tribunal de Trabajo.

Bernardo van der Laat Echeverría
yaz.-

d) Naturaleza Jurídica de las Bonificaciones.

[SALA SEGUNDA]⁶

Exp: 01-004095-0166-LA

Res: 2005-00694

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del doce de agosto del dos mil cinco.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ALIMENTOS SUPERIOR SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo José Mesalles Cebría, contra CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, representada por su apoderado general judicial el licenciado Rodrigo Alberto Vargas Ulate, casado. Ambos mayores, abogados y vecinos de San José.

RESULTANDO:

1.- El representante de la parte actora, en escrito de demanda de fecha primero de agosto del año dos mil uno, promovió la presente acción para que en sentencia se declare: "1.- Que las bonificaciones pagadas por mi representada durante los períodos fiscalizados no están afectas a las cargas sociales en razón de su naturaleza de liberalidad. 2.- Que se condene a la demandada al pago de las costas procesales y personales de este proceso. 3.- Que se ordene la devolución más los intereses correspondientes de las sumas pagadas por Alimentos Superior por los ajustes realizados por la demandada correspondiente a los períodos 94, 96 y 97 por concepto de cargas sociales a bonificaciones".

2.- El representante de la institución demandada contestó la acción en los términos que indica en el memorial de data treinta de octubre del dos mil uno y opuso las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva.

3.- La jueza, licenciada Roxana Hernández Araya, por sentencia de las diez horas con cuatro minutos del diecinueve de agosto del dos mil cuatro, dispuso: "De conformidad con lo expuesto, jurisprudencia citada, artículos 1, 2, 18, 162, del Código de Trabajo, y el artículo 3 y siguientes de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, se declara SIN LUGAR en todos sus extremos petitorios la presente demanda ORDINARIA LABORAL establecida por ALIMENTOS SUPERIORES S.A. (sic) contra CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. Se acogen las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva. Se resuelve este asunto, sin especial condenatoria en costas. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso. (Artículos 500 y 501 incisos c) y d) (sic); Votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16: 27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999). Publicado en el Boletín Judicial número 148 del viernes tres de agosto del 2001, circular de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia número 79-2001".

4.- El representante de la parte accionante apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Álvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las diecinueve horas cinco minutos del treinta y uno de marzo del dos mil cinco, resolvió: "No se advierten omisiones o vicios que causen la nulidad del procedimiento, Se confirma la sentencia bajo examen en todos sus extremos".

5.- El representante de la parte actora formula recurso, para ante esta Sala, en memorial fechado el cinco de mayo del dos mil cinco, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: En el escrito inicial de demanda, el representante de la empresa actora -Alimentos Superior, S.A.- solicitó que se declarara que las bonificaciones pagadas a sus trabajadores no eran objeto de pago de cargas sociales. En consecuencia, pidió que se condenara a la Caja Costarricense de Seguro Social a reintegrarle el dinero cobrado, junto con los intereses legales y ambas costas del proceso. Argumentó que las sumas concedidas respondían a una mera liberalidad de la empleadora y que no tenían carácter retributivo, aparte de que no mediaba obligación alguna de pagar las bonificaciones o gratificaciones, sino que la empresa las otorgaba para gratificar a los empleados por su esfuerzo y empeño en la consecución de utilidades. Indicó que contablemente se diferenciaba entre el salario y las bonificaciones, pues precisamente estas no forman parte de aquel. Agregó que las sumas concedidas consistían en porcentajes razonables y eran producto de una simple liberalidad. Según lo expuesto, en 1996 lo pagado por bonificaciones correspondía a un 11% del total de salarios pagados durante ese período; sin embargo, se apuntó que el porcentaje pagado no era el mismo para cada uno de los empleados que percibieron las bonificaciones. Una situación similar se dio en 1997, año en el que las bonificaciones pagadas correspondieron a un 9% del total de salarios cancelados, pero, de igual forma, la distribución no fue uniforme, sino que respondió a lo que la empleadora considerara como "justo". Por último, agregó que en 1994, el monto por bonificaciones fue prorrateado entre los trabajadores, sin tomar en cuenta los cheques y comprobantes internos de la empresa, lo que demuestra que el estudio fue incompleto, pues se aportaron copias certificadas de los recibos de dinero de los pagos hechos por bonificaciones durante ese período, razón por la cual nada justifica el prorrateo que se hizo (folios 1-15). La demanda fue contestada negativamente por el representante de la entidad accionada, quien opuso las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación (folios 92-98). En primera instancia la demanda fue declarada sin lugar, resolviéndose sin especial condena en costas, pues la juzgadora consideró que las bonificaciones pagadas por la empresa sí tenían naturaleza salarial y, en ese tanto, estaban sujetas al pago de las cargas sociales (folios 170-180). Lo resuelto fue apelado por la parte perdedora (folios 183-194), pero la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José confirmó el

fallo impugnado (folios 199-209).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: Ante la Sala, el representante de la empresa actora muestra disconformidad con lo resuelto en las instancias precedentes. En primer lugar, pretende la anulación del fallo, pues según lo indica no resolvió los agravios planteados, concretamente los que acusaban una indebida valoración de los elementos probatorios. Sostiene que el valor de prueba muy calificada que se ha otorgado a los informes elaborados por la demandada ha limitado el derecho de conocer la valoración de los jueces respecto de los hechos que realmente acontecieron en el caso bajo estudio. Acusa, además, que no se abordaron los argumentos expuestos en la demanda. Por otra parte, sostiene que en el considerando número ocho, el órgano de alzada se pronunció sobre una condenatoria en costas que no existió y manifestó que no procedía la exoneración, cuando el fallo de primera instancia había resuelto sin especial condena. Considera que al señalarse que no procedía la exención en costas, supuestamente pretendida, y al disponer la confirmatoria del fallo, se estaría condenando en costas a su representada, lo que implica una reforma en perjuicio, procesalmente improcedente. Con base en esos alegatos acusa la violación de los artículos 99 y 155 del Código Procesal Civil. En cuanto al fondo, reitera su argumento de que las sumas pagadas no formaron parte del salario. A su juicio, los testigos lo que hicieron fue repetir lo referido por ellos en los respectivos informes. Según lo apunta, no fueron solo siete trabajadores los que percibieron bonificaciones, como lo indicó la jueza de primera instancia y lo avaló el Tribunal, circunstancia que reviste importancia para acreditar que no se trató de un beneficio exclusivo del personal de alta jerarquía. Indica que en 1994 la bonificación le fue cancelada a todos los trabajadores, en 1995 no se pagó. En 1996, en noviembre se otorgó a cinco empleados y a quince en diciembre. A Guillermo Rojas Valverde no se le dio en este año, pero sí en 1994 y en 1997. En este último año, solo diecisiete trabajadores de un total de veintitrés percibieron la bonificación. Acusa que la incorrecta valoración de la prueba incidió en lo resuelto. En cuanto a la periodicidad, sostiene que en 1995 no se pagó bonificación alguna, no medió costumbre a favor de los trabajadores y la concesión quedaba al arbitrio de la Junta Directiva. Acordar o no su pago era una cuestión meramente discrecional. En relación con la proporcionalidad de la bonificación, señala que no es cierto que los montos pagados superaran por mucho el salario percibido, lo que sucedió únicamente en dos ocasiones, respecto de los accionistas de la empresa. Por otra parte, argumenta que no se trató de un beneficio reglamentado, pues no mediaba ningún parámetro que

determinara los supuestos en los que se otorgaría la bonificación. Por ello, y con base en la sentencia de esta Sala número 1021-00, sostiene que las sumas concedidas no tenían naturaleza salarial. En síntesis, indica que los pagos respondían a una liberalidad, no eran generalizados y los montos concedidos no eran uniformes, sino que se daban discrecionalmente, razones que eliminan la naturaleza retributiva que se les ha atribuido. Con base en esos argumentos pretende la nulidad del fallo, o su revocatoria, para que se disponga que las bonificaciones fueron producto de la libre decisión de la empleadora, se acoja la demanda y se le imponga el pago de ambas costas a la entidad demandada (folios 217-229).

III.- CUESTIONES PREVIAS: La nulidad pretendida por el recurrente no puede ser acogida, pues una vez analizado el fallo impugnado no estima la Sala que carezca de la falta de análisis que acusa el recurrente. El hecho de que no se observaran a detalle todas las circunstancias apuntadas por la parte actora en la demanda, no constituye un elemento que permita anular el fallo, pues el Tribunal, conforme a lo regulado en los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo, tiene limitada su competencia a los concretos agravios que se planteen en la apelación y del análisis hecho por los integrantes del órgano de alzada no puede concluirse que se haya dejado de resolver sus planteamientos. Si bien lleva razón el recurrente, en lo tocante a las costas, pues efectivamente, el considerando ocho refiere una condenatoria en costas que no se dio en la primera instancia, lo cierto es que tal aspecto no puede conllevar la anulación del fallo. La parte dispositiva de la sentencia impugnada dispone la confirmación de la primera sentencia. Eso implica que también se confirmó la exención en costas, a pesar de que en la parte considerativa el Tribunal haya indicado que cabía confirmar una condena inexistente. En consecuencia, no es cierto que se haya dado una reforma en perjuicio del único recurrente, que justifique la anulación pedida.

IV.- SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE DIO LUGAR AL COBRO ADICIONAL QUE AHORA SE IMPUGNA: El 24 de marzo de 1998, la Sección de Estudios Contables de la Caja Costarricense de Seguro Social hizo de conocimiento de la empresa actora una serie de incumplimientos, entre los que se incluyó la omisión de cotizar por el monto de bonificaciones pagadas en diciembre de 1994, noviembre y diciembre de 1996 y diciembre de 1997, que ascendía a la suma de ₡6.225.223,67 (folios 47-42, legajo administrativo. En el orden citado, pues el expediente tiene un orden inverso). Por escrito fechado el 22 de abril de 1998, la empresa actora mostró

disconformidad con la imputación hecha (folios 65-52, mismo legajo). Por lo dispuesto en el Informe EC-1432-98, del 30 de abril de 1998, se entiende que las alegaciones no fueron acogidas y se procedió a confeccionar planillas adicionales (véanse los folios 87-78 y 77-69). La resolución fue debidamente comunicada a la empresa investigada (folios 96-88, ídem) y sus representantes plantearon recursos de revocatoria y apelación (folios 112-101), que fueron admitidos, ordenándose la realización de un nuevo estudio, que confirmara o desechara las conclusiones del primero (folios 113 y 114). Por informe de inspección número SSD-1008-98, del 23 de noviembre siguiente, se recomendó acoger parcialmente la revocatoria pedida, pero lo tocante al pago de bonificaciones no fue objeto de rectificación alguna (folios 170-154). Con base en dicho informe, la sección de Estudios Contables del Departamento de Inspección de la demandada dictó la resolución número EC-1432-98-R, de las 15:50 horas del 23 de noviembre de 1998, por la cual se acogió parcialmente la revocatoria planteada, disminuyéndose el monto gravable; aunque, como ya se dijo, lo relacionado con las bonificaciones no fue modificado (folios 186-171). La empresa planteó recurso de apelación para ante la Junta Directiva (folios 194-190). Por oficio 009-00, del 10 de enero del 2000, la Comisión Asesora de Impugnaciones Patronales recomendó denegar la apelación planteada (folios 202-199) y así lo dispuso la Junta Directiva, en el acuerdo noveno, artículo 22, de la sesión 7413, celebrada el 10 de febrero del 2000, por el cual también dio por agotada la vía administrativa. En consecuencia, quedó firme la obligación de pagar la suma de ₡1.833.066,26, por cuotas obrero patronales no cubiertas oportunamente.

V.- LA FORMA EN QUE LA ACTORA OTORGÓ BONIFICACIONES: De la relación de los folios 26 a 31, 34, 38 y 40 del legajo administrativo y 79 a 87 del expediente principal, se tiene que la empresa pagó bonificaciones a sus empleados en los períodos 1994, 1996 y 1997. De los documentos relacionados se desprende que en 1994 se pagó una bonificación en el mes de diciembre. La entidad demandada fijó un monto único para cada uno de los trabajadores, de ₡80.888,89, y explicó esa situación de la siguiente forma: "En vista de que no se pudo determinar, a cuales funcionarios se les giraron las sumas indicadas, se procedió a prorratear los montos entre el personal que fue reportado en planillas de la Caja en setiembre 94 y 95 (cierre de períodos fiscales)" (folio 42, legajo administrativo). Del documento visible al folio 33 del mismo expediente, se tiene que se incluyó a las siguientes personas: Luis Fernando Aguilar Cubero, Marvin Aguilar Cubero, Víctor Manuel Arias Jiménez, José Francisco Arias Mora, Olger Arrieta Vargas, Edwin Avendaño Redondo, Rolando Barboza Garro, Edgar Bonilla

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Azofeifa, Alcides Cascante Álvarez, Carlos Luis Corrales Masís, Carlos Alberto Fuentes Vásquez, Luis Mesalles Jorba, Carlos Morales Segura, Jorge Luis Paniagua Castro, Carlos Salazar Hernández, Víctor Sánchez Durán, Marvin Segura Navarro y Marco Vinicio Zúñiga Corea, computándose un total de ₡1.456.000,00. De la documentación aportada por la parte actora, visible a folios del 79 al 87 del legajo principal, se tiene que en ese período se cancelaron bonificaciones a Rolando Barboza Garro (₡10.500,00), Edwin Avendaño Redondo (₡100.000,00), Olger Arrieta Vargas (₡2.500,00), José Francisco Arias Mora (₡11.000,00), Edgar Bonilla Azofeifa (₡3.500,00), Noé Córdoba Segura (₡70.000,00), Carlos Luis Corrales Masís (₡10.000,00), Marvin Segura Navarro (₡11.000,00), Luis Fernando Aguilar Cubero (₡6.500,00), Alcides Cascante Alvarez (₡46.244,30), Carlos Alberto Fuentes Vásquez (₡10.000,00), Carlos Morales Segura (₡10.000,00) y Víctor Sánchez Durán (₡10.000,00). En 1996, algunas bonificaciones se pagaron en noviembre y otras en diciembre. El monto total pagado ascendió a ₡2.386.837,02 y las bonificaciones fueron distribuidas así: Marvin Aguilar Cubero (₡27.262,09), Luis Fernando Aguilar Cubero (₡28.179,09), Francisco Arias Mora (₡29.679,09), Olger Arrieta Vargas (₡29.679,09), Edwin Avendaño Redondo (₡120.000,00), Edgar Bonilla Azofeifa (₡28.679,09), Esteban Cabalceta Román (₡28.179,09), Alcides Cascante Alvarez (₡28.679,09), Noé Córdoba Segura (₡212.179,09), Carlos Luis Corrales Masís (₡28.679,09), José Mesalles Cebriá (₡933.800,00), Luis Mesalles Jorba (₡660.000,00), Manuel Mora Marín (₡24.779,76), Carlos Morales Segura (₡28.179,09), Guillermo Rojas Valverde (₡70.000,00), Víctor Sánchez Durán (₡28.179,09), Milton Sánchez Parra (₡26.346,09), Marvin Segura Navarro (₡29.679,09) y Pedro Venegas Sanabria (₡25.179,09) (Folio 38, legajo administrativo). Por último, se tiene que en 1997 las bonificaciones fueron pagadas a los siguientes trabajadores, en los montos que se indican: Marvin Aguilar Cubero (₡12.500,00), Francisco Arias Mora (₡15.000,00), Edwin Avendaño Redondo (₡150.000,00), Edgar Bonilla Azofeifa (₡13.000,00), Esteban Cabalceta Román (₡12.500,00), Alcides Cascante Alvarez (₡12.500,00), Víctor Cerdas Fallas (₡4.166,67), Noé Córdoba Segura (₡150.000,00), Alexis Chavarría Godínez (₡10.000,00), Cristian Fallas González (₡13.800,00), Olger García Badilla (₡6.500,00), José Mesalles Cebriá (₡1.073.870,00), Luis Mesalles Jorba (₡771.606,00), Manuel Mora Marín (₡13.000,00), Guillermo Rojas Valverde (₡96.444,00), Víctor Sánchez Durán (₡12.500,00) y Marvin Segura Navarro (₡15.000,00) (Folio 40, legajo administrativo). De lo expuesto se extrae que la empresa actora pagó a varios de sus trabajadores distintos montos, correspondientes a bonificaciones. Lo hizo en 1994, 1996 y 1997. La mayoría de los trabajadores las percibieron en esos períodos y lo concedido no fueron montos uniformes. Está claro que en 1994 también se canceló lo

correspondiente a bonificaciones, pero del informe levantado, los inspectores encargados del estudio señalaron que no había podido determinarse el monto concreto pagado a cada trabajador beneficiado con la bonificación, por lo que el monto total pagado se prorrateó entre los beneficiarios. La parte actora, si bien muestra disconformidad con ese proceder, no acreditó la posibilidad de la demandada para individualizar los montos concedidos y, en cualquier caso, no objetó el monto determinado, por lo que no se desprende que con eso se le haya causado perjuicio. Ahora bien, el hecho fundamental sobre el cual pende el presente conflicto consiste en el pago de bonificaciones por parte de la accionante. La veracidad de ese hecho resulta indiscutible; razón por la cual, en cuanto a ese aspecto no cabe objeción alguna que hacer respecto de las resoluciones de la demandada. El punto jurídico que se discute es la naturaleza, salarial o no, de los montos concedidos, pues a juicio de la Caja lo pagado por bonificaciones está sujeto al pago de las cuotas obrero patronales, mientras que la parte actora sostiene que lo concedido no puede considerarse como parte integrante del salario y por ende sujeto a semejante gravamen, en el tanto en que las bonificaciones pagadas constituyeron una liberalidad de la empleadora, sin naturaleza retributiva.

VI.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS BONIFICACIONES O GRATIFICACIONES: El tema de la naturaleza jurídica de otros dineros cancelados a los trabajadores, aparte del salario convenido, ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina, normalmente bajo el nombre de gratificaciones. Esta Sala ha tenido la oportunidad de analizar, en forma reiterada, el tema de la naturaleza jurídica de las sumas canceladas bajo esas denominaciones. Han sido varios los parámetros que se han tomado en cuenta para determinar la naturaleza salarial. Así, se ha indicado que las características de habitualidad, generalidad y periodicidad hacen que la gratificación pierda la naturaleza gratuita o voluntaria. Sin embargo, como se indicó en la sentencia 225, de las 10:10 horas del 14 de mayo del 2002, ese no es el único parámetro que pueda determinar el carácter retributivo o no de una determinada prestación económica. Para Cabanellas, "las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le hayan reportado a la empresa". (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., 1992, p. 769). Respecto de la naturaleza salarial de la gratificación, apunta que "la costumbre y la habitualidad tienen influencia poderosa para fijar su exacta

naturaleza jurídica; se produce así una promesa tácita por parte del empresario hacia el trabajador, por darle a entender que, en tanto se mantengan las condiciones originales pactadas, y el trabajador las cumpla, será acreedor a un beneficio de carácter extraordinario, al igual que la prestación consecuencia de aquél." (Op.cit., p. 770). Manifiesta que la periodicidad o la continuidad surge cuando la repetición provoca una fijeza que hace surgir, en el trabajador, la expectativa de percibirla y, al persistir su otorgamiento, se transforma en una costumbre; la que, a su vez, tiende a ser ley entre las partes. De esa manera, demostradas las características de habitualidad, generalidad y periodicidad de la gratificación, se pierde el matiz voluntarioso, para convertirse en obligatoria; deja entonces de ser una simple liberalidad, para transformarse en un verdadero derecho exigible por el trabajador. Según el citado autor, "hay periodicidad o continuidad en la gratificación cuando deja de estar determinada por el libre arbitrio de la empresa y su repetición provoca una fijeza, donde germina la expectativa natural del trabajador de percibirla en la oportunidad que corresponda" (Op.cit., p. 770). Entonces, "las llamadas gratificaciones normales, establecidas expresa o tácitamente, por acuerdo de partes o por costumbres de la empresa, que se abonan habitualmente junto al salario, se incorporan a éste a todos los efectos legales; constituyen gratificaciones remuneratorias, que participan de los mismos caracteres del salario." (Op. cit., p.771). De esa manera, "...las únicas gratificaciones que no formarían parte del salario serían las abonadas ocasionalmente y por mera liberalidad por el patrono al trabajador. Las mismas lo son a título gracioso, y no por razón del contrato de trabajo. Cuando no existe acuerdo tácito entre las partes, y el empresario deja bien aclarados sus propósitos de que lo abonado responde a un acto de liberalidad susceptible de no ser repetido, no cabe sostener que se está en presencia de una gratificación que podría exigirse de manera compulsiva". (Op.cit., pp. 769-771. El destacado no consta en el original). En un sentido semejante se expresa Edgardo Cáceres Castellanos, al señalar, de manera general, que "Cuando el patrono paga al trabajador una suma ocasionalmente y no existe el elemento de la liberalidad, responde a una retribución o remuneración y, cuando lo hace por mera liberalidad pero no ocasionalmente, sino en forma habitual, también corresponde al mismo concepto y en consecuencia forma parte del salario." (El Salario en la Legislación Laboral Hondureña, El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Tomo II, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1987, p. 288). Por otra parte, Plá Rodríguez, bajo el nombre de gratificaciones, distingue entre las onerosas y las gratuitas. En cuanto a las gratificaciones a título gratuito, señala que se tratan de una verdadera liberalidad

o donación, sin relación con el contrato de trabajo, al tiempo que son poco frecuentes o excepcionales y que el empleador las concede en situaciones especiales como la boda del empleado, el bautizo de algún hijo o por realizar una hazaña deportiva, entre otros ejemplos. Respecto de las gratificaciones a título oneroso, señala que son "aquellas que están vinculadas con el contrato de trabajo y que, de una u otra manera, buscan estimular al trabajador en su tarea o premiarlo por ella". (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. El salario en el Uruguay. Su régimen jurídico. Tomo II, Montevideo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1956, p. 74). Luego, el relacionado autor apunta que debe presumirse la naturaleza onerosa de la gratificación, al señalar: "De la misma manera que se presume que ninguna prestación del trabajador es gratuita, también debe presumirse que ninguna prestación del empleador lo es: siempre procura, de una manera o de otra, aumentar o mejorar el trabajo del empleado." (Ibid., p.74). Por último, explica que en cuanto a las gratificaciones onerosas existen tres posiciones doctrinales, en relación con su naturaleza salarial o no. La primera que niega la naturaleza salarial de la gratificación. Otro sector de la doctrina considera que no conforman el salario, pero una vez que han sido pagadas deben tomarse en cuenta para integrar el salario base. Y, la tercera posición, la más difundida, otorga naturaleza salarial a la gratificación, cuando reviste aquellas características de normalidad y permanencia. Como antes se apuntó, la Sala ha tomado en cuenta esas características, para otorgar o no la naturaleza salarial a una determinada gratificación (véanse, entre otros muchos, los fallos números 306, de las 10:00 horas del 16 de diciembre de 1998; 896, de las 10:10 horas del 20 de octubre; 1021, de las 14:20 horas del 21 de diciembre, ambos del 2000; y, 894, de las 10:15 horas del 27 de octubre del 2004), pero también ha considerado como onerosas todas aquella sumas concedidas en relación con la productividad (véase la sentencia número 408, de las 15:10 horas del 16 de agosto del 2002, entre otras). En el caso bajo análisis, primero que todo, debe indicarse que no media prueba alguna que desvirtúe aquella presunción de onerosidad. Además, está acreditada la característica de permanencia o regularidad requerida, aparte de que de las propias manifestaciones de la representación de la empresa demandante se desprende que la gratificación estaba relacionada directamente con el desempeño de los trabajadores. De los autos se extrae que en 1994 se concedió la gratificación a todos los empleados. En 1995 no se pagó, pero sí se hizo en 1996 y 1997. El hecho de que en un año no se concediera, no es un elemento suficiente para negar la naturaleza salarial de las sumas concedidas. De igual forma, tampoco es definitivo que en los años subsiguientes no se concediera a todos los trabajadores y tampoco que las sumas pagadas a cada uno fueran distintas. Ya la Sala se

pronunció sobre una situación similar y siempre concluyó sobre la naturaleza salarial de las gratificaciones así concedidas. En efecto, en la reciente sentencia número 1187, de las 15:30 horas del 23 de diciembre del 2004, se indicó: "El hecho de que uno de ellos, como es el caso de ... recibiera en 1996 un 48% de bonificación sobre el salario devengado durante el año y que en 1997 no recibiese suma alguna, no es suficiente para desvirtuar la condición de salario, que en este caso es un elemento complementario y aleatorio del salario, o como lo llama la doctrina, "marginal" que se agrega al salario una vez al año, que si bien depende de las políticas de la empresa, no por ello deja de calificar como tal y por ello, califica dentro de los supuestos que el artículo 3 de la Ley Constitutiva de la Caja los grava con cuotas obrero patronales. Tampoco es atendible el argumento de que no es salario porque en otros casos, como es el de ..., en el año 1996 le pagaron bajo el 200% y en el año 1997 recibiera un porcentaje mucho menor (folios 11 y 12). Esta forma de salario llamado por la doctrina gratificaciones o bonificaciones, no siempre es una suma fija o porcentaje anual fijo, porque normalmente depende del buen o mal desempeño de los trabajadores, de las utilidades de la empresa y de las políticas del empleador." La situación ahí resuelta no se diferencia de la que ahora se analiza, sin que existan elementos que permitan concluir en forma diferente. Luego, de las manifestaciones hechas por la parte actora durante el proceso, se tiene que lo concedido tenía como finalidad reconocer el esfuerzo de los trabajadores en la consecución de utilidades a favor de la empresa. En efecto, desde el escrito de demanda, la representación legal de la sociedad actora manifestó: "...sino que simplemente se trata de reconocer mediante una gratificación especial a los empleados su contribución en la generación de las utilidades de la empresa, reconociendo con ello el esfuerzo y empeño desplegados, ..." (Folio 9. La negrita y el subrayado son del redactor). Los argumentos del recurrente no encuentran respaldo probatorio, pues con base en lo explicado no es cierto que no haya mediado periodicidad; por cuanto, como se dijo, el hecho de que en 1995 no se haya otorgado el beneficio, no constituye un elemento definitivo para suprimir tal característica. Lo

alegado en cuanto a la proporcionalidad carece de interés, pues para que la gratificación resulte onerosa no tiene que guardar alguna proporcionalidad con el salario normalmente pagado. Tampoco ampara las pretensiones del recurrente lo dispuesto en el voto de esa Sala número 1021-00, en cuanto en él se refirió la existencia de una reglamentación que regulaba la concesión de la gratificación que en ese caso se analizó, y que en el presente caso el recurrente echa de menos, al señalar que la concesión dependía de la liberalidad de la Junta Directiva, pues está claro

que en el citado antecedente el hecho de que el beneficio estuviera reglamentado sirvió como una razón de más para concluir sobre la onerosidad del beneficio otorgado.

VII.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto queda claro que no resulta posible acoger el recurso planteado y, por consiguiente, el fallo impugnado debe ser confirmado.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida. Tomen en cuenta los integrantes del Tribunal lo indicado en el considerando tercero de esta sentencia.

Orlando Aguirre Gómez

Bernardo van der Laat Echeverría
Varela Araya
Rolando Vega Robert
Vargas

Julia
Eva María Camacho

Exp: 01-004095-0166-LA

[SALA SEGUNDA]⁷

Exp: 98-002443-0166-LA

Res: 2006-00031

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del primero de febrero del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por DERIVADOS DEL MAÍZ ALIMENTICIO SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo Roy Wever Sempe, ingeniero industrial, contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, representada por su apoderada general judicial la licenciada Isabel Martínez Meneses, abogada, vecina de Cartago. Actúa como apoderado especial judicial de la

sociedad actora el licenciado Rodney Montalban Rivera, abogado. Todos mayores, casados y vecinos de San José, con la excepción indicada.

RESULTANDO:

1.- El representante de la sociedad actora, en escrito de demanda de fecha cinco de junio de mil novecientos noventa y siete, promovió la presente acción para que en sentencia se declare: "1) Que conforme así lo estableció la Gerencia de la División Financiera de la C.C.S.S., mediante resolución GDF-Nº 007, se excluyen de las planillas adicionales elaboradas por esa institución en contra de DERIVADOS DE MAÍZ ALIMENTICIO S.A. los montos afectados correspondiente a los señores Durán Salvador Guerrero, González Alcalá Roberto y Bucher Chevez Hans. Por lo que sin perjuicio de lo que en adelante se disponga, el monto de salarios resultante es de 45.865.242.36 y la correspondiente cuota patronal se establece en la suma de ₡10.090.353,32. 2) Que los montos pagados por DERIVADOS DE MAÍZ ALIMENTICIO S.A. por concepto de menaje de casa y alquiler de vivienda no se consideran afectos a cargas sociales. Por lo que se excluyen de las referidas planillas esos cargos concretamente los asignados por pagos hechos a los señores Wever Sampe Roy por un monto de ₡831.146,64 por espacio de cinco meses, para un total de supuestos salarios de ₡4.155.733,20. Con el señor Balladares Luna Miguel, por un monto de ₡375.000,00 por espacio de cuatro meses, para un total de supuestos salarios de ₡1.500.000,00. Y con el señor Fernández Grossberger Luis por un monto de ₡370.421,85 por espacio de cuatro meses, para un total de supuestos salarios de ₡1.481.687,40. Por lo que se disminuye, sin perjuicio de lo que se disponga más adelante, la suma que administrativamente estableció la C.C.S.S. por concepto de salarios en la suma de ₡7.131.420,60, siendo las cuotas patronales también se disminuye consecuentemente en la suma de ₡1.570.232,53. 3) Que la empresa DERIVADOS DE MAÍZ ALIMENTICIO S.A. no pagó salarios sino honorarios por servicio profesionales a las siguientes personas ANTILLÓN APPEL ARNALDO, SEGURA HERNÁNDEZ DIONISIO, ARGUEDAS CORTÉS MARGARITA, FONSECA ZÚÑIGA LORENA, GARCÍA CÓRDOBA BERNAL, ARTAVIA ARIAS GERARDO, FERRANDINO TACSAN RICARDO, ROBLES PORRAS PATRICIA, BALLADARES LUNA MIGUEL, BASTIDA ÁLVAREZ ALEJANDRA, JIMÉNEZ ALPÍZAR VÍCTOR, JIMÉNEZ JIMÉNEZ MARGARITA, SOLANO SOLANO ÓSCAR, ALFARO GUTIÉRREZ CRISTINA, CORDERO VÁZQUEZ ÁLVARO, VEGA CHARPANTIER ROLANDO y MUÑOZ CHINCHILLA MARY CRUZ. Por tanto, tales pagos no están afectos al régimen contributivo de la C.C.S.S. y por ende se excluyen tales cargos de las planillas adicionales, elaborada por esa institución y contenidas en el informe S.E.E-0037-97. 4) Que la empresa DERIVADOS DE MAÍZ

ALIMENTICIO S.A. no tiene obligación patronal de pago alguna con el régimen contributivo forzoso de la C.C.S.S. con respecto de las planillas adicionales elaboradas según informe S.E.E-0037-97, en lo que respecta a los hechos sobre pagos realizados por concepto de gratificaciones o bonificaciones, toda vez que no son salarios y que son todos los demás renglones de las referidas planillas, excepto los establecidos en los puntos uno, dos y tres anteriores.

5) Que en el evento de que la C.C.S.S. haya demandado y ejecutado embargo sobre el patrimonio de DERIVADOS DE MAÍZ ALIMENTICIO S.A. se le condene a repetir lo pagado por tal concepto, más los intereses legales correspondientes desde la fecha de embargo hasta su efectivo reintegro. Condenándosele además, al pago de los eventuales daños y perjuicios que le pueda ocasionar a mi representada con la eventual ejecución.

6) Que se condene en ambas costas de la presente acción a la C.C.S.S."

2.- La institución demandada contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha dieciséis de setiembre de mil novecientos noventa y ocho y opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica sine actione agit.

3.- La jueza, licenciada Maritza Azofeifa Meneses, por sentencia de las diez horas un minuto del dieciocho de marzo del dos mil tres, dispuso: "De conformidad con lo expuesto, elenco probatorio en autos, jurisprudencia y doctrina citada, ordinales 494 del Código de Trabajo 222 del Código Procesal Civil, Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, I) SE ACOGE PARCIALMENTE EL PUNTO UNO DE LA PETITORIA POR LO QUE DEBERÁ LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, DE LA EXCLUSIÓN QUE HICIERA DE LOS SEÑORES SALVADOR DURÁN GUERRERO, ROBERTO GONZÁLEZ ALCALA Y BUCHER CHEVEZ HANS, MODIFICAR LAS PLANILLAS ADICIONALES CORRESPONDIENTES Y COMPUTAR LA DIFERENCIA DEL TOTAL DE SALARIOS Y CARGAS SOCIALES lo que nos daría un total de salarios 47.458.443,00 (cuarenta y siete millones cuatrocientos cincuenta y ocho mil cuatrocientos cuarenta y tres colones cero céntimos) para un total de cargas sociales de 10.440.857,00 (diez millones cuatrocientos cuarenta mil ochocientos cincuenta y siete colones con cero céntimos) siendo la diferencia en perjuicio de la accionante de ciento cuarenta y nueve mil seiscientos ocho colones con treinta céntimos (del total de salario) y de treinta y dos mil novecientos catorce colones con veintinueve céntimos) como diferencia de las cargas sociales aplicadas. II) COMO SEGUNDO EXTREMO DE LA PETITORIA SE ACOGE y se ordena a la Caja Costarricense de Seguro Social, proceder a excluir los pagos hechos por ese concepto según lo expuesto a los señores Wever

Sampe Roy por un monto de ochocientos treinta y un mil ciento cuarenta y seis colones con sesenta y cuatro céntimos por espacio de cinco meses, para un total de supuestos salarios de cuatro millones ciento cincuenta y cinco mil setecientos treinta y tres colones con veinte céntimos. Procederá de igual forma con el caso del señor Miguel Luna Balladares por un monto de trescientos setenta y cinco mil colones por espacio de cuatro meses para un total de supuestos salarios de un millón quinientos mil colones cero céntimos, y con el señor Luis Fernández Grossberger por un monto de trescientos setenta mil cuatrocientos veintiún colones con ochenta y cinco céntimos por espacio de cuatro meses para un total de supuestos salarios de un millón cuatrocientos ochenta y un mil seiscientos ochenta y siete colones con cuarenta céntimos, que sumados dichos montos arrojan un total de siete millones ciento treinta y un mil cuatrocientos veinte colones con sesenta céntimos debiendo disminuirse las cuotas obrero patronales en la suma de un millón quinientos setenta mil doscientos treinta y dos colones con cincuenta y tres céntimos. Lo anterior sin perjuicio de que en vía administrativa acredite que se procedió al rebajo de esos montos. III) SOBRE EL PUNTO TERCERO de la petitoria PROCEDE DENEGAR PARCIAMENTE la pretensión material para que se excluyan las personas supra citadas de planillas, por concepto de servicios profesionales, propiamente LORENA FONSECA ZÚÑIGA, BERNAL GARCÍA CÓRDOBA, GERARDO ARTAVIA ARIAS, RICARDO FERRANDINO TACSAN, VÍCTOR JIMÉNEZ ALPÍZAR, MARGARITA JIMÉNEZ JIMÉNEZ, ÓSCAR SOLANO SOLANO, CRISTINA ALFARO GUTIÉRREZ, ÁLVARO CORDERO VÁZQUEZ, MARY MUÑOZ CHINCHILLA; conforme a lo analizado. EN IGUAL FORMA SE DENIEGA RESPECTO A ANTILLÓN APPEL ARNALDO, DIONISIO SEGURA HERNÁNDEZ Y PATRICIA ROBLES PORRAS POR LAS RAZONES EXPUESTAS. PROCEDE ACOGER PARCIALMENTE ESTE EXTREMO, ÚNICAMENTE EN LO TOCANTE A LAS PERSONAS MARGARITA ARGUEDAS CORTEZ, MIGUEL BALLADARES LUNA Y ALEJANDRA BASTIDA ÁLVAREZ, por lo que procederá la Caja Costarricense de Seguro Social a desafectar y excluir los pagos realizados por concepto de servicios profesionales únicamente respecto de esas tres personas debiendo hacer la respectiva computación a favor del aquí accionante. IV) EN CUANTO AL EXTREMO CUARTO DE LA PRETENSIÓN MATERIAL, referente a bonificaciones y gratificaciones, procede denegar en su totalidad lo reclamado según las razones de fondo. V) SE DENIEGA EL PUNTO QUINTO DE LA PRETENSIÓN AL NO HABERSE SOLICITADO Y POR ENDE EJECUTADO EMBARGO SOBRE EL PATRIMONIO DE DERIVADOS DE MAÍZ ALIMENTICIO S.A. VI) Procede denegar también la petición del accionante en lo que respecta al monto afectado en relación al señor CARLOS SÁNCHEZ ARJONA (punto sétimo de su demanda) por la razones dadas. VII) LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE DERECHO, FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA Y PASIVA Y FALTA DE INTERÉS SE ACOGE EN LO DENEGADO Y SE RECHAZAN EN LO CONCEDIDO. VIII) La medida cautelar solicitada por el accionante fue denegada en su

momento procesal. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En el mismo plazo y ante este Órgano Jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita; los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d), (sic) voto de la Sala Constitucional N° 5798 de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda N° 386 de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999). COSTAS: De conformidad con los ordinales 222 del Código Procesal Civil por remisión del 494 del Código de Trabajo, procede resolver este asunto sin especial condenatoria en costas, al haberse acogido parcialmente parte de las peticiones de la demanda".

4.- La parte actora apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Álvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las diecinueve horas quince minutos del dieciséis de abril del dos mil cuatro, resolvió: "Se declara, que en la tramitación de este asunto, no se advierte omisión alguna, que haya podido causar nulidad o indefensión y se confirma la sentencia dictada, salvo en lo dispuesto sobre el punto 2 de la petitoria, en cuanto señala, que "Lo anterior sin perjuicio de que en vía administrativa, se acredite que se procedió al rebajo de esos montos", frase que se elimina del pronunciamiento dictado".

5.- El apoderado especial judicial de la parte actora formula recurso, para ante esta Sala, en memorial fechado el ocho de junio del dos mil cuatro, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de

Seguro Social investigó si Derivados del Maíz Alimenticio S.A reporta correctamente a dicha institución los salarios que devengan sus trabajadores. Como resultado de esa investigación se rindió el Informe de Inspección IC-013-1996, del 28 de junio de 1996 en el cual se concluyó lo siguiente: "Con base en la revisión y análisis de copias Planillas de la Caja (únicamente personal de planta), Detalle de gastos - Estados Financieros- de los periodos 1992, 1993, 1994 y 1995, Consecutivo de cheques (se analizaron un promedio de 25 folios por mes), Catálogo de Cuentas y Libros de Mayor General, se determinó que se dieron omisiones salariales importantes por los conceptos ya señalados, durante el periodo Mayo-1992 a Mayo-1996. Por lo tanto se procede a la confección de Planillas Adicionales por omisión salarial en dicho periodo, las cuales se adjuntan. El total de salarios no reportados a la Caja en su oportunidad asciende a la suma de ₡187.202.676.13 correspondiendo en cuotas obrero patronales en los Regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez Vejez y Muerte la suma de ₡41.184.588.75. Los recargos de Ley correspondientes le serán calculados cuando efectúe la cancelación respectiva." (folios 456 a 462 del Tomo A). Esa resolución fue recurrida por dicha sociedad (folios 694 a 701 del Tomo B) y la Sección de Estudios Especiales, del Departamento indicado emitió el Informe de Inspección S.E.E.-0037-97 del 18 de marzo de 1997 concluyendo cuanto sigue: "... * La partida de bonificaciones y gratificaciones se considera afecta a las cargas sociales, a partir del mes de junio de 1995, fecha a partir de la cual el Reglamento al Artículo 3 de la Ley Constitutiva de la C.C.S.S. fue derogado. Además también se consideran afectas a las cargas sociales aquellas bonificaciones que no se enmarcan dentro de la excepción contenida en lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento en cuestión (por ser desproporcionadas), tomando en cuenta únicamente a las personas efectivamente reportadas en las planillas presentadas por el patrono ante la Institución (ver cuadro adjunto). * La cuenta de servicios profesionales también se considera afecta a las cargas sociales, por cuanto el patrono DEMASA no presentó prueba de descargo que respaldara su petitoria, tales como contratos, facturas timbradas, etc. * Las partidas de menaje y alquiler de vivienda no se consideran afectas a las cargas sociales, pues de conformidad con la mas reciente doctrina al respecto (la cual es respaldada por la jurisprudencia nacional), dichos rubros no se pueden tomar como salario en especie. * La cuenta de cajas de cartón tampoco se considera afecta a las cargas sociales, dado que se estableció que en realidad se trata de un contrato de compra-venta (eminentemente de naturaleza mercantil), en el cual está absolutamente ausente el elemento de la subordinación (típico de toda relación laboral)". Con base en lo anterior declaró parcialmente con lugar el recurso

de revocatoria planteado por el patrono y modificó el Informe de Inspección I.C.013-96, ordenándose a la unidad respectiva anular las planillas adicionales resultantes, facturadas en el mes de julio de 1996, sustituyéndolas por las que en ese momento se adjuntaron; y se indicó que el total de salarios dejados de reportar a la Caja ascendía a ₡59.861.186,27, lo cual representa en cuotas obrero-patronales en los regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte, la suma de ₡13.169.460,98 (folios 1591 a 1606 del Tomo D). Posteriormente, mediante Informe de Inspección S.E.E-03662-97, del 16 de setiembre de 1997, a solicitud del coordinador del Tribunal de Apelaciones de la Gerencia Financiera, se analizó y valoró nueva prueba documental ofrecida por la sociedad, concluyéndose lo siguiente: "a) Que los casos de los señores Carlos Sánchez Arjona, Wever Sempe Roy, Flores Saavedra Óscar, Artavia Chinchilla Agustín, García Córdoba Bernal, Artavia Arias Gerardo, Fernandino Tacsan Ricardo, Robles Porras Patricia, Antillón Appel Arnaldo, Segura Hernández Dionisio, Batista Álvarez Alejandra, Jiménez Alpízar Víctor, Jiménez Jiménez Margarita y Solano Solano Óscar, deben estar afectos a las cargas sociales. b) Que los casos de los señores Durán Salvador Guerrero (sic) y González Alcalá Roberto deben ser excluidos del estudio de primera instancia. c) Que el caso del señor Bucher Chevez Hans debe ser modificado en cuanto al monto afectado inicialmente. Por ello, se recomienda acoger parcialmente el recurso de apelación presentado, y en consecuencia modificar el Informe de Inspección S.E.E.-0037-97, en cuanto al monto de salarios y de cuotas, según las hojas de trabajo y planillas adicionales adjuntas. Así, el total de salarios dejados de reportar en forma oportuna a la Institución asciende a ₡47.608.051.30, lo cual representa en cuotas obrero-patronales, en los regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte, la suma de ₡10.473.771.29, más recargos de ley" (folios 1684 a 1689 del Tomo D). La Gerencia de la División Financiera de la Caja, dictó la resolución GDF-Nº 007, de las 9:05 horas, del 19 de setiembre de 1997, por la cual acogió parcialmente el recurso de apelación interpuesto y ordenó modificar el resultado material del acto administrativo con fundamento en el mencionado Informe Nº SEE-03662-97 (folios 1690 a 1692 del Tomo D). Esa resolución fue objeto de un recurso de apelación y según se desprende del oficio C.A.-001-98 del 19 de enero de 1998 visible a folios 1703 a 1712 de ese mismo Tomo, la Comisión de Impugnaciones Patronales en la sesión del 14 de enero de ese año acordó recomendar a la Comisión Administrativa Financiera de la Junta Directiva ratificar dicha resolución, declarando sin lugar el recurso. Mediante oficio Nº 2.676, fechado 17 de marzo siguiente, se le informó al representante de Derivados del Maíz S.A que la Junta Directiva de la Caja, en el artículo 39, de la sesión Nº 7207 del 10 de marzo

anterior acordó acoger la indicada recomendación de la Comisión Administrativa Financiera y ratificar la resolución impugnada, dando por agotada la vía administrativa (folio 1713 del Tomo D). Con motivo de lo anterior, la indicada sociedad presentó la demanda contra la Caja Costarricense de Seguro Social, incluyendo como pretensión que, conforme se dispuso en la resolución GDF-Nº.007, se excluyan de las planillas adicionales los montos afectados correspondientes a los señores Durán Salvador Guerrero, González Alcalá Roberto y Bucher Chevez Hans "Por lo que sin perjuicio de lo que en adelante se disponga el monto de los salarios resultante es de 45.865.242,36 y la correspondiente cuota patronal se establece en la suma de ¢10.090.353,32". También se pidió excluir de las referidas planillas los cargos por concepto de menaje de casa y alquiler de vivienda que fueran pagados a Wever Sempe Roy por un monto de ¢831.146,64 por cinco meses, para un total de supuestos salarios de ¢4.155.733,20; Balladares Luna Miguel por un monto de ¢375.000,00 por cuatro meses, para un total de supuestos salarios de ¢1.500.000,00; y Fernández Grossberger Luis por un monto de ¢370.421,85 por cuatro meses, para un total de supuestos salarios de ¢1.481.687,40. En ese orden de ideas, sin perjuicio de lo que se disponga más adelante, se indicó que se disminuye la suma establecida administrativamente por la Caja por concepto de salarios en ¢7.131.420,60, siendo las cuotas patronales la suma de ¢1.570.232,53. También se pidió que se declarara que la sociedad no pagó salarios, sino, honorarios profesionales a las siguientes personas: Antillón Appel Arnaldo, Segura Hernández Dionisio, Arguedas Cortés Margarita, Fonseca Zúñiga Lorena, García Córdoba Bernal, Artavia Arias Gerardo, Fernandino Tacsan Ricardo, Robles Porrás Patricia, Balladares Luna Miguel, Bastida Álvarez Alejandra, Jiménez Alpízar Víctor, Jiménez Margarita, Solano Solano Óscar, Alfaro Gutiérrez Cristina, Cordero Vásquez Álvaro, Vega Charpantier Rolando y Muñoz Chinchilla Mary Cruz. Y, por esa razón, no están afectos al régimen contributivo de la C.C.S.S y, por ende, deben excluirse tales pagos de las planillas adicionales elaboradas por esa institución y contenidas en el Informe S.E.E.0037-97. Por otro lado, se instó una declaratoria de que Derivados de Maíz Alimenticio S.A no tiene obligación patronal de pago alguno con el régimen contributivo forzoso de la C.C.S.S., con respecto de las planillas adicionales elaboradas según ese informe, en lo que respecta a los cargos hechos sobre pagos realizados por concepto de gratificaciones o bonificaciones. Ello, por cuanto no son salario y son todos los demás renglones de las referidas planillas, excepto los establecidos en los puntos uno, dos y tres anteriores. También se solicitó que para el evento de que la C.C.S.S. haya demandado y ejecutado embargo sobre el patrimonio de la accionante, se le condene a repetir lo pagado por tal concepto,

más los intereses legales correspondientes desde la fecha de embargo hasta su efectivo reintegro, condenándosele, además, a la cancelación de los eventuales daños y perjuicios que le pueda ocasionar con la eventual ejecución. Por último, se pidió condenar a la Caja al pago de ambas costas (folios 1 a 25). La sentencia de primera instancia acogió parcialmente la demanda. En primer término le ordenó a la Caja, en relación con la exclusión que hiciera de los señores Salvador Durán Guerrero, Roberto González Alcalá y Bucher Chevez Hans, modificar las planillas adicionales correspondientes y computar la diferencia del total de salarios y cargas sociales, para un total de salarios de ₡47.458.443,00 y de cargas sociales de ₡10.440.857, siendo la diferencia en perjuicio de la accionante de ₡149.608,30 y de ₡32.914,29 como diferencia de cargas sociales aplicadas. Ordenó a la accionada

excluir los pagos por concepto de menaje de casa y alquiler de vivienda realizados a Wever Sempe Roy por un monto de ₡831.146,64 por cinco meses para un total de ₡4.155.733,20; a Miguel Luna Balladares por la suma de ₡375.000 por cuatro meses para un total de ₡1.500.000 y; a Luis Fernández Grossberger por un monto de ₡370.421,85 por cuatro meses para un total de ₡1.481.687,40. Se indicó que la suma de esos montos da como resultado ₡7.131.420,60 debiendo disminuirse las cuotas obrero patronales en la suma de ₡1.570.232,53. Lo anterior, sin perjuicio de que en vía administrativa se acredite el rebajo de esos montos. También se estimó la pretensión para que se excluyan de planillas los pagos por servicios profesionales realizados a Margarita Arguedas Cortés, Miguel Balladares Luna y Alejandra Bastida Álvarez "... por lo que procederá la Caja Costarricense de Seguro Social a desafectar y excluir los pagos realizados por concepto de servicios profesionales únicamente respecto de esas tres personas debiendo hacer la respectiva computación a favor del aquí accionante". Las demás pretensiones fueron denegadas y se resolvió el asunto sin especial condena en costas (folios 189 a 211). Al conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José confirmó dicho pronunciamiento, eliminando la siguiente frase relacionada con el punto 2 de la petitoria: "Lo anterior sin perjuicio de que en vía administrativa, se acredite que se procedió al rebajo de esos montos" (folios 263 a 278). El apoderado especial judicial de la parte actora se muestra inconforme con ese pronunciamiento. En primer término invoca la violación por incorrecta aplicación de los artículos 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y 493 del Código de Trabajo, así como de los numerales 39 y 41 de la Constitución Política, por cuanto el concepto de trabajador y "... las dimensiones calificadas que en

materia probatoria se le confieren a los informes de Inspección de la C.C.S.S.", no forman parte del objeto del litigio y lo que sí se objeta es el habersele conferido a las conclusiones del informe de inspección un valor trascendente al campo fáctico, cuando por ley la especial calificación y fuerza probatoria de tales informes se encuentra delimitada a los hechos. Como sustento de ese agravio cita el Voto de esta Sala número 388-2002. Da cuenta que el informe de la accionada no establece una relación de hechos que pruebe que los pagos por concepto de bonificaciones o gratificaciones a ciertos empleados formaran parte de su salario, pues, simplemente consideró que, a tenor de lo dispuesto por el numeral 3 de la mencionada Ley Constitutiva debían considerarse como tal, lo que deviene en una aplicación automática e inconstitucional de la referida norma. En consecuencia, niega la fuerza probatoria del informe al plantear un enunciado sin comprobación fáctica y aduce haber presentado documentación según la cual el sistema de bonificaciones y gratificaciones obedece a una mera liberalidad de la actora y no constituye una contraprestación por los servicios prestados. Por otro lado, invoca para efectos del artículo 75 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, la inconstitucionalidad del mencionado artículo 3 por ser una norma con efectos confiscatorios, desproporcionada, irracional e irrazonable, que violenta los numerales 39, 41, 45, 50, 56, 57, 73 y 74, todos de la Carta Fundamental. Para el recurrente, se ha incurrido en quebranto del debido proceso, de esos dos primeros numerales y del artículo 493 del Código de Trabajo, al no resolver el Tribunal de conformidad con la equidad, la lógica y la justicia, atribuyéndole fuerza probatoria a un informe que no hizo investigación alguna que permitiera evidenciar que las gratificaciones o bonificaciones constituyeran salario. Señala que al juez le está prohibido fallar en conciencia con prescindencia de los demás elementos de convicción y tiene el deber de observar el principio de legalidad y preservar la justicia y la equidad. Según la tesis del recurrente, con el manual entregado en su oportunidad dentro del expediente administrativo, se demostró que las bonificaciones o gratificaciones nunca han sido salario. De ahí que, se hayan violentado los numerales 17, 18, 19 y 168, todos del Código de Trabajo, por cuanto esos pagos han constituido una liberalidad y no una contraprestación, lo cual así se había considerado en un anterior reglamento respecto de los alcances del referido artículo 3, considerándolos rubros excluidos del régimen contributivo. Sobre el particular se indica que "El hecho que dicho reglamento hubiese sido derogado por la Junta Directiva de la C.C.S.S., no le cambia la naturaleza jurídica a tales pagos, en especial cuando los mismos han sido realizados a favor de trabajadores, cuyos salarios pagados y reportados exceden en demasía los salarios

mínimos ...". Haciendo referencia al Voto de esta Sala número 50-97, manifiesta que la existencia de una relación laboral no basta para considerar salario todo pago que el patrono le haga al trabajador, como es el caso de las vacaciones, de las indemnizaciones por cesantía, preaviso, aguinaldo, viáticos, gastos de traslados por expatriación, entre otros. Para el recurrente las gratificaciones que se han pagado "... han querido incentivar a los funcionarios, así como promover su desarrollo integral y paz social, mediante criterios equitativos y objetivos de asignación, MAS EN FORMA LIBRE, NO RETRIBUTIVA U OBLIGACIONAL. La obligación patronal ya ha sido cancelada por medio del salario". En abono de su tesis cita la sentencia de la Sala Primera número 106, de las 16:00 horas, del 6 de octubre de 1995. Considera que como las bonificaciones o gratificaciones no son salario, no se cumple con el presupuesto de hecho contemplado en el artículo 3 ya mencionado. Sobre la naturaleza jurídica del salario se remite al Voto número 98-91 y respecto de la naturaleza no salarial de aquellos extremos a los fallos números 50-97 y 226-96; todos emitidos también por este órgano. Con base en lo anterior afirma que las bonificaciones "... en tanto no sean retribuciones periódicas, que a su vez no impliquen un derecho para el empleado y que no sean retributivas por los servicios personales prestados, no deben de considerarse como salario.". Aduce que los fallos citados en la sentencia impugnada se refieren a casos muy particulares en donde la gratificación o bonificación formaron parte del contrato de trabajo "COSA QUE NO SUCEDE EN EL SUB LITE" y, además, en aquellos se pagó a un número indiscriminado de trabajadores y en este asunto a un número muy reducido. Por otro lado "...se evidencia que dichos pagos que normalmente se hacía una única vez en el periodo y dirigidos a ejecutivos de la empresa, los cuales reportaban salarios altos y muy superiores al mínimo legal". El recurrente sostiene que someter las bonificaciones a la contribución forzosa no sólo violenta la naturaleza jurídica del pago, sino que lo convierte en confiscatorio, pues, tanto trabajadores como el patrono ya contribuyeron solidariamente al sistema, quedando asegurado el legítimo interés social. Igualmente se infringen las reglas previamente establecidas, por cuanto el Reglamento del artículo 3 siempre excluyó las bonificaciones. Indica que de mantenerse el criterio, se causaría un daño directo al trabajador y su patrimonio "... pues la empresa, optaría por eliminar ese tipo de gratificación". Conforme con lo anterior se pide revocar el fallo impugnado, estableciendo que las bonificaciones y gratificaciones no constituyen salario, por no ser pago de obligaciones laborales, por no ser retributivas, porque no constituyen salario encubierto o sobresueldos y porque responden a un acto gratuito y libre de la parte patronal. Por otro lado, se invoca el quebranto del

artículo 155 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, por cuanto el fallo omitió adicionar cuatro meses de Roberto González Alcalá por ₡398.300 cada uno, lo cual no fue considerado pese a no tener el impedimento de "ultra petita", señalado por el Tribunal para denegarlo. Señala que se omitió adicionar un mes de Hans Bucher Chevez por la suma de ₡1.207.538,61. Sobre el particular refiere: "... a la hora de interponer la demanda, esta representación omitió un mes de BRUCHER CHEVEZ HANS ... No obstante, solicité que en sentencia de segunda instancia, se otorgue la deducción completa, tanto porque la misma fue así admitida por la demandada en sede administrativa, como porque de lo contrario sería judicializar un enriquecimiento sin causa por parte de la demandada, si tan solo se acoge el monto que erróneamente fue deducido en la demanda y no el que ahora hemos calculado ... Tómese en cuenta que la demanda que nos ocupa es por la deducción que no practicó la C.C.S.S., a pesar de haberla ordenado administrativamente, por lo que la determinación de su monto no genera una variación en lo pedido, dado que es una mera situación de cálculo y aplicación del derecho concedido.". En ese sentido se pide casar la sentencia recurrida. Por último, se da cuenta del quebranto de los numerales 18 y 19 del Código de Trabajo y 2 y 10 del Decreto 20307-J (Arancel de Profesionales en Derecho). Sobre el punto refiere que los Licenciados Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel (q.d.D.g) acusaron recibos de sumas de dinero por concepto de servicios notariales y según las dos últimas normas sus servicios notariales no pudieron pactarse por retribución fija y, por ende, no pueden incluirse como salario, por la prohibición expresa del referido Decreto. Seguidamente sostiene que todos los cheques emitidos lo fueron por concepto de servicios profesionales. En cuando a los demás profesionales, sostiene que nunca figuraron como empleados regulares de la accionante y en algunos casos, como el del señor Álvaro Cordero Vázquez (por un mes) y Mary Cruz Muñoz Chinchilla (dos meses), se contrataron por periodos cortos. Por otro lado, el pago reportado de la señora Cristina Alfaro Gutiérrez fue por un subsidio por incapacidad. Sostiene que "Es ilógico ... pensar que una empresa como DEMASA, hubiese negado la relación laboral a estas ...ONCE personas, sin tomar en cuenta a los dos colegas antes mencionados, cuya erogación no representa económicamente nada, en comparación con la planilla de la empresa que asciende a centenas de trabajadores. Aquí la presunción por lógica y por buena fe debería ser a la inversa". En consecuencia, se solicita admitir el recurso, declarar con lugar en todos sus extremos la demanda, condenar en costas y hacer la fijación de los honorarios profesionales para los abogados intervinientes.

II.- El tema relacionado con un supuesto quebranto del artículo 155 del Código Procesal Civil y del numeral 452 del de Trabajo no puede ser atendido por la Sala, por tener naturaleza formal. El artículo 559 del Código de Trabajo, textualmente establece: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesal" (énfasis suplido). En aplicación de esa norma, la Sala sólo puede conocer de agravios de fondo y no de forma; salvo casos excepcionales relacionados con vicios graves y groseros que dejan a una de las partes en evidente estado de indefensión. En reiterados pronunciamientos se ha explicado la razón que sustenta la imposibilidad legal, para que en el recurso de tercera instancia rogada, se examinen alegatos por yerros de orden procesal, cometidos durante el transcurso de la litis (sobre el tema, se pueden consultar las resoluciones de la Sala de Casación de las 15:45 horas, del 13 de julio de 1979; y de las 16:30 horas, del 6 de julio de 1977; así como, entre muchos otros, los votos de esta otra Sala números 397, de las 10:00 horas, del 20 de julio del 2001 y 67, de las 9:30 horas, del 27 de febrero del 2002).

III.- Los supuestos vicios de inconstitucionalidad a los que se alude en el recurso, sólo se incluyeron en él, como expresamente se indica, para efectos de lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, no correspondiéndole a este Tribunal hacer ningún pronunciamiento al respecto.

IV.- Para resolver la mayoría de los agravios planteados en esta instancia debe tomarse en consideración que la valoración de la prueba en materia laboral no está sujeta a las reglas propias del derecho común, tal y como lo establece el artículo 493 del Código de Trabajo, que reza: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio". La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: "... la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no

puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política, ... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad". De ahí que, la valoración de la prueba en esta materia, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política a los cuales se alude en el recurso (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso. En cuanto al carácter de prueba muy calificada de los informes de inspección de la entidad demandada, tema al cual se alude en el recurso, importa hacer algunas consideraciones. Para la época en que sucedieron los hechos que interesan, el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, establecía: "Habrán un cuerpo de inspectores que se encargará de velar porque los patronos y asegurados cumplan esta Ley. Los informes que presenten se considerarán prueba muy calificada. Los inspectores tendrán el carácter de autoridades con los deberes y atribuciones que se especifican en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social" (énfasis suplido). Mediante la Ley N° 7983, del 16 de febrero del 2000, esa norma fue reformada en los siguientes términos: "Habrán un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de

esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada sobre los hechos investigados. Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, deberán ser motivados y tendrán valor de prueba muy calificada. Podrá prescindirse de dichas actas e informes solo cuando exista prueba que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad. Toda la información referida a este artículo tendrá carácter confidencial; su divulgación a terceros particulares o su mala utilización serán consideradas como falta grave del funcionario responsable y acarrearán, en su contra, las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales que correspondan, incluida su inmediata separación del cargo" (lo evidenciado no es del original). En este nuevo texto se mantuvo ese carácter de "prueba muy calificada", de los informes rendidos por los inspectores de la demandada. La Sala Constitucional, se ocupó de ese tema, en su Voto N° 6497, de las 11:42 horas, del 2 de diciembre de 1996, así: "XII.- ANALISIS DEL ASPECTO RELATIVO AL VALOR PROBATORIO DE LAS ACTAS DE LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.- Por otra parte y en lo tocante al artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como el artículo 20 de la Ley de la Caja Costarricense del Seguro Social, que han sido cuestionados también por otorgar a los informes de los inspectores el carácter de prueba calificada, cabe hacer notar que tal contenido de las normas analizadas no se refiere exclusivamente a la actividad desplegada por los inspectores en relación a los libros de contabilidad y sus anexos, sino a la totalidad de sus atribuciones, dentro de los límites autorizados por el ordenamiento jurídico, y que la valoración de -prueba muy calificada- que se hace de las actas levantadas por los inspectores, así como de los informes rendidos por éstos, no tiene mayor trascendencia frente al sistema de libre apreciación de la prueba que rige en materia laboral, de forma que pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad en su caso, mediante el procedimiento que señala la ley, de manera que no existe lesión al principio del debido proceso contenidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, tal y como este ha sido definido por la Sala, principalmente en la sentencia número 1739-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos". Y, esta otra Sala, refiriéndose al valor probatorio de los informes expedidos por los inspectores de la accionada, ha reiterado el criterio de que el carácter de

prueba muy calificada puede, de acuerdo con las reglas de la sana crítica a las cuales se ha hecho referencia, ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí se contengan, tal y como se expresa en el recurso. Es decir, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos informes, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que acredite lo investigado. Además, la parte afectada siempre puede ofrecer prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. Por esa razón, el valor que puede concederse a los informes, no es absoluto, sino, relativo, pues admite prueba en contrario (ver Votos números 393, de las 9:20 horas, del 4 de mayo y 1021, de las 14:20 horas, del 21 de diciembre, ambos del año 2000; 309, de las 15:30 horas, del 6 de junio y 448, de las 9:50 horas, del 8 de agosto, ambos del 2001). Con relación a lo anterior, debe también tomarse en cuenta que la Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes), deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública). Por ese motivo, los actos administrativos se presumen válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen. Esa presunción, se insiste, es "iuris tantum", estando obligada la parte a la que se oponen, en este caso, la actora, a probar lo contrario, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debe ser clara y determinante. Por consiguiente, ni aún en ese supuesto estamos en presencia de la denominada "prueba tasada", propia de un régimen probatorio distinto al que prevalece en esta materia. Ahora bien, en el recurso se objeta el haberle supuestamente conferido a las conclusiones del informe de inspección un valor trascendente al campo fáctico, cuando por ley la especial calificación y fuerza probatoria de tales informes se encuentra delimitada a los hechos. Ese agravio no puede ser acogido, precisamente, porque en el fondo, de lo que se ha tratado en este asunto, no es de acoger de manera automática las conclusiones de la Administración, sino, de aplicar otras presunciones que también encontramos en materia laboral, las cuales serán analizadas en el siguiente considerando. Como consecuencia de ello, no se han violentado las normas citadas por el recurrente, a saber, el aludido artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el numeral 493 del Código de Trabajo y los artículos 39 y 41 de la Constitución Política.

V.- Para la parte recurrente ante la Sala, la sentencia impugnada violentó los numerales 18 y 19 del Código de Trabajo así como los numerales 2 y 10 del Decreto 20307-J (Arancel de Profesionales en Derecho); por cuanto, los Licenciados Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel (q.d.D.g) acusaron recibos de sumas de dinero por concepto de servicios notariales y según las dos últimas normas sus servicios notariales no pudieron pactarse por retribución fija, ni pueden incluirse como salario por la prohibición expresa del referido Decreto. También señala que todos los cheques emitidos lo fueron por concepto de servicios profesionales. Y, en cuanto a los demás profesionales, sostiene que nunca figuraron como empleados regulares de la accionante y, en algunos casos, como el del señor Álvaro Cordero Vázquez (por un mes) y Mary Cruz Muñoz Chinchilla (dos meses), se contrataron por periodos cortos. Para resolver la litis, debemos recurrir a la relación de los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, los que por su orden disponen: "Artículo 2.- Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". "Artículo 4.- Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". Y, "Artículo 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe". Se han distinguido tres elementos caracterizantes de una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas. Este elemento ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer

sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala números 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 de enero de 1992; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre de 1996; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). Ahora bien, el numeral 18 citado establece una presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. En aplicación del artículo 414 del Código Procesal Civil, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, toda presunción legal exime a la parte que la alegue, de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto, en virtud de la misma. No obstante, se obliga a quien la invoque a demostrar los hechos que le sirven de base, a saber, la prestación personal de los servicios. En el caso concreto, no hay cuestionamiento alguno de que los profesionales a los cuales se hizo mención específica en la demanda y, en general aquellos que fueron incluidos en las planillas adicionales por parte de la demandada, le prestaron servicios a la actora. El hecho de que éstos se dieran en periodos cortos o no, según se deduce de las normas citadas, resulta irrelevante para establecer la naturaleza laboral de la relación. Dada la existencia de aquellos servicios que aprovechaban a la demandante, debe aplicarse la aludida presunción, tal y como se concluyó en los informes levantados por los inspectores de la entidad demandada; con la excepción que luego se dirá; es decir, partir de que se brindaban al amparo de relaciones de tipo laboral con la sociedad. De ahí que, le correspondía a la entidad demandante desvirtuar esa presunción, acreditando, sin lugar a dudas, que la relación no tuvo esa naturaleza. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo, se exagera con el proceso de relativización de la noción de subordinación, que se da en muchos supuestos; lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia; pues, en gran cantidad de casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia, en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena, en cuanto al ámbito directivo y disciplinario (LOPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1.999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral.

A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si se ha pretendido disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico no tuvo naturaleza laboral. Para resolver los llamados casos frontera, interesa tomar en consideración los distintos criterios a los cuales ha recurrido esta Sala para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo, a saber: 1) La no existencia de una prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02). 3) Prestación del trabajo en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03). 4) La existencia de una retribución fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01). 5) El sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03). 6) La imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) La afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02). 8) El suministro de herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03). 9) El deber de vestir uniforme o atuendos con el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) El pago de vacaciones o aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02). 12) El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Claro está, que la presencia de algunos indicios considerados como propios de las relaciones de naturaleza laboral, no necesariamente deben llevar a la conclusión acerca de la existencia de ésta. Es decir, no existen soluciones automáticas, debiendo analizarse en cada caso concreto la presencia de esos indicios que según las circunstancias dadas, permitan concluir si se está o no en presencia de un contrato de trabajo. En el presente asunto, debe hacerse una distinción entre quienes prestaron servicios y existe documentación que calificó los pagos como por "servicios profesionales" y aquellos, respecto de los cuales aparecen documentos de cancelaciones por "servicios notariales". En este último supuesto están los pagos a los que se alude en el recurso realizado a favor de Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel.

VI.- Por regla general, los servicios notariales no se brindan al

amparo de relaciones laborales, es decir, estando los notarios sujetos a una persona en los términos de la llamada subordinación jurídica, sino, como una función pública ejercida privadamente y sin ningún ligamen o compromiso a favor de alguna de las partes intervinientes en los actos o contratos (artículos 1º y 2 del Código Notarial). De ahí que, si respecto de los profesionales Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel se cuenta con documentos de pagos por servicios notariales, en principio, la Caja debió comprobar sin lugar a dudas, que se estaba en un supuesto de excepción de lo que normalmente sucede. Con esta afirmación, en modo alguno se entra en contradicción con lo ya expuesto sobre los alcances de la presunción contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo, pues, aunque existió la prestación de servicios no se ha objetado que ésta lo fuera de naturaleza notarial y, se repite, por lo general, esas tareas no se prestan como parte de las obligaciones dimanadas de un contrato de trabajo. En consecuencia, tal y como se pide, deben excluirse de las planillas adicionales exclusivamente los pagos realizados a dichos profesionales en los cuales se indicó como causa de la obligación los servicios notariales.

VII.- En cuanto a los demás profesionales respecto de los cuales se confeccionaron las planillas adicionales, la situación es distinta a la analizada en el considerando precedente, por cuanto los servicios se tienden a prestar con o sin relación de subordinación, por lo que respecto de ellos opera la presunción contenida en el artículo 18 sin mayores cuestionamientos. Ahora bien, ni en sede administrativa ni en la judicial, se ha acreditado sin lugar a dudas que, en verdad, la relación de esas personas, tuvieran una naturaleza distinta a la laboral, es decir, que no estuvieran subordinadas jurídicamente a la demandante en los términos en que se ha explicado. Para ello, debe tomarse en consideración que en esta materia rige el principio de primacía de la realidad, según el cual, los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las apariencias (PLA RODRIGUEZ (Américo) Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Segunda Edición, 1978, p. 243 y siguientes); precisando, determinar siempre, lo verdaderamente acontecido y, se repite que, quien tenía la carga procesal de desvirtuar la presunción de laboralidad de las relaciones, es la empleadora, en este proceso, la demandante. De ahí que, no se advierten los quebrantos normativos a los que se hace referencia en el recurso.

VIII.- Resta por analizar el tema relativo a las bonificaciones o gratificaciones a las cuales la empleadora le niega naturaleza

salarial y que fueron tomadas en cuenta por la Caja como afectas al pago de las cuotas obrero patronales. Según lo establece el ya mencionado artículo 18 del Código de Trabajo, el trabajador presta sus servicios al empleador "... por una remuneración de cualquier clase o forma". El Capítulo IV del Código de Trabajo contiene específicamente la regulación relativa al salario y a las medidas que lo protegen. El artículo 162 incluido en ese apartado establece que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Conforme a esa norma, debe partirse que la naturaleza salarial de una entrega patronal al empleado, se desprende de su carácter retributivo. Como parte de la prueba que se guarda en el archivo del despacho, encontramos en los folios 830 a 841 del Tomo C, el denominado "PLAN DE BONOS POR ACTUACIÓN", en el cual se incluyó como objetivo: "Contar con un programa que interrelacione los objetivos estratégicos de GRUMA con los objetivos individuales y grupales del personal clave de la organización, estableciéndose metas definidas a alcanzar y compensando en base al logro alcanzado en las mismas". En el apartado relativo al procedimiento del plan se estableció: "El Plan de Bonos por Actuación establecerá objetivos verticalmente integrados que, de cumplirse, aseguren el logro de los objetivos anuales de la empresa. Estos objetivos serán utilizados para evaluar individualmente el desempeño del ejecutivo garantizando que el bono que se otorgue sea con base en resultados cuantificables y medibles. Con esto se busca impulsar a los ejecutivos clave de la organización al logro de objetivos que incidan directamente en el buen desarrollo de la empresa". Se dio cuenta del procedimiento para la determinación de los objetivos, de las bases para la determinación del bono y de los requisitos que deben cumplirse para su otorgamiento. Además, se incluyó un apartado con tablas de determinación de bonos de actuación, resultando ilustrativo copiar seguidamente el ejemplo que se inserta en el Plan: "En base al impacto o contribución del ejecutivo en objetivos de negocio, se definirá su porcentaje de bono por actuación. Se anexan tablas matriciales para su definición. Por ejemplo, si un ejecutivo se clasifica en el plan de bonos B con un 25% y al final del año logra un 110% de avance en sus objetivos y las utilidades de la empresa se cumplen en un 100% le correspondería un bono del 27% de su sueldo base mensual por doce o lo que sería equivalente a 3.2 meses de sueldo". Por otro lado, en la nota fechada 27 de febrero de 1996, el Director General le comunicó al Gerente Corporativo, que le estaba haciendo llegar las evaluaciones de los ejecutivos que reportan a esa Dirección, relativas al periodo, cuya base debe servir de sustento para la definición de la liquidación de la bonificación "... estipulada en los contratos de trabajo de cada uno de los aludidos", así como sobre el punto se

hacen algunas observaciones. Esa comunicación aporta un dato relevante para efectos de esta litis, a saber, que la bonificación estaba estipulada en los contratos de trabajo de cada uno de los ejecutivos. Ese aspecto se evidenció en la oferta que se le hiciera al señor Gerardo Bermúdez para que laborara para DEMASA S.A, a partir del 25 de julio de 1994 como sub-gerente de negocio de pan, en la que en el apartado C) referido a la remuneración, en el punto 1. se dio cuenta del salario base y en el 3. de la Bonificación, en los siguientes términos: "Bonificación, no garantizada, sujeta a objetivos. A partir de 1994, se contempla una bonificación anual que se otorga por el cumplimiento de objetivos, previamente acordados entre su Superior y Usted, de acuerdo a la política de la empresa. La cantidad máxima asignada por este concepto es el equivalente a dos salarios mensuales. El pago de la bonificación se girará proporcionalmente al logro de los objetivos pre-establecidos, de acuerdo al peso asignado a cada objetivo. Esta evaluación se hará posteriormente al cierre del ejercicio fiscal. Por lo menos cada tres meses se hará una evaluación parcial del avance sobre los objetivos y la conducción general del negocio." (folios 236 y 237 del Tomo A). Aunque se indicó que la bonificación no estaba garantizada, resulta evidente que se ofrecía como un complemento salarial y, en modo alguno, resultaba ser una regalía patronal. Por eso mismo, en la respectiva oferta se consideró como parte de la remuneración y se deslindara del denominado salario base. Este último, por ser "base", estaba sujeto a ser aumentado, precisamente, por aquella bonificación. Tal y como estaba prevista, constituía un incentivo fundado en el alcance de objetivos previamente acordados de acuerdo con la política de la accionante. Para el evento de que dichos objetivos no se cumplieran en un 100%, se reconocía un porcentaje de acuerdo con el logro (ver folio 819 del Tomo B y 1649 del Tomo D), el que según las "BASES GENERALES PARA LA DETERMINACIÓN DEL BONO" y a las respectivas tablas, no podía ser inferior al 80%, estableciéndose un máximo del 120% (folios 835 y 837 del Tomo B). De acuerdo a lo expuesto, resulta claro que la bonificación se pagaba con periodicidad, de antemano se acordaron criterios objetivos de cálculo y la voluntad de la empleadora estaba dirigida a retribuir al empleado el alcance de los objetivos previamente establecidos. En consecuencia, no estamos en presencia de un caso semejante al analizado en el Voto de esta Sala número 50, de las 9:00 horas, del 14 de marzo de 1997, citado por el recurrente en abono de su tesis en juicio, en el cual, no se apreciaron aquellas circunstancias que constituyen evidentes indicadores de que la entrega de los bonos, constituían una retribución de la empleadora por los servicios prestados. Es decir, que tenían naturaleza salarial. En cuanto al Voto N° 226, de las 9:40 horas del 31 de julio de 1996, también citado en el

recurso, es importante hacer la observación que en él, entre otros aspectos, se tomó en consideración que los empleados no sabían cómo se calculaba y, la entrega no estaba prevista en las respectivas contrataciones; aspectos que sí se han podido verificar en este otro asunto. El hecho de que los empleados se les pagaran salarios muy superiores al mínimo fijado por ley y que de calificarse la bonificación como salario podría acarrear una eventual supresión del pago, son aspectos que no pueden tomarse en cuenta para negar la naturaleza salarial, sólo pudiendo acogerse la tesis de la actora si hubiese acreditado, sin lugar a dudas, que las respectivas entregas periódicas no se daban como contraprestación por los servicios prestados, lo que no hizo. Por último, en el Voto de la Sala Primera número 106, de las 16:00 horas, del 6 de octubre de 1995, al que también se alude, se expresó que "... al ser contratados no se convino con ellos, en otorgarles algún plus o cantidad adicional en numerario, por concepto de participación en las ganancias de la Compañía, lo cual viene a descartar que en la relación laboral estudiada se diera esa forma de pago ..."; tema muy distinto al que aquí se analiza. Conforme con lo que viene expuesto, no se aprecian los quebrantos normativos a los que se alude en el recurso.

IX.- A la luz de lo analizado, la sentencia impugnada debe confirmarse, salvo en cuanto denegó la exclusión de las planillas adicionales de los pagos realizados a los señores Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel, exclusivamente por servicios notariales. En su lugar, procede acoger la demanda en ese extremo y ordenar a la demandada proceder a desafectar y excluir esos pagos, debiendo hacer la respectiva computación a favor de la accionante.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida, salvo en cuanto denegó la exclusión de los pagos realizados a los señores Dionisio Segura Miranda y Arnaldo Antillón Appel, exclusivamente por servicios notariales, de las planillas adicionales. En su lugar, se acoge la demanda en ese extremo y se ordena a la accionada proceder a desafectar y excluir esos pagos, debiendo hacer la respectiva computación a favor de la accionante.

Orlando Aguirre Gómez

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Zarela María Villanueva Monge Bernardo van der Laat Echeverría

Julia
Rolando Vega Robert

Varela

Araya

Exp: 98-002443-0166-LA.

- 1 BAYON CHACÓN G y PEREZ BOTIJA E. Manual del Derecho del Trabajo. Vol 1. Madrid. Edit Marcial Pons. 1978-1979. p328.
- 2 Resolución 63-1982 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.-.San José, a las nueve horas del nueve de julio de mil novecientos ochenta y dos. Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>
- 3 Resolución: 2002-00017 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero del dos mil dos. Disponible en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>
- 4 Resolución: 2003-00790 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas veinticinco minutos del dieciocho de diciembre del dos mil tres. Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>
- 5 Resolución: 2004-00100 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas treinta minutos del dieciocho de febrero de dos mil cuatro. Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>
- 6 Resolución: 2005-00694 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del doce de agosto del dos mil cinco. Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>
- 7 Resolución: 2006-00031 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del primero de febrero del dos mil seis. Disponible en: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp>