

Bonificaciones por resultados

Lic. José Adrián Calderón Chacón (*)

SUMARIO:

INTRODUCCIÓN

- a. PLANTEAMIENTO INICIAL DEL TEMA
- b. EL CONCEPTO BONIFICACIÓN EN LA DOCTRINA
- c. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL
- d. DERECHO COMPARADO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El presente documento, tiene por objeto, el realizar un análisis de la figura de las bonificaciones, para este efecto se procederá a realizar un análisis del concepto a partir de las definiciones doctrinales, el marco jurídico interno y el derecho comparado.

Como una primera aproximación al tema, se hará referencia al problema de la determinación del concepto salario y las pagas adicionales al mismo, para saber cuándo y en qué condiciones se consideran integrantes de los rubros contemplados como salario.

Seguidamente, se procederá a estudiar el contenido del concepto, sus características y modos de aplicación, así como los criterios de distinción con respecto al salario.

Igualmente analizará algunos votos jurisprudenciales de relevancia sobre el tema, con el objetivo de ver la manera en que se han resueltos los asuntos sometidos a la jurisdicción y los criterios de distinción con respecto a cuándo una suma es salarial o una mera liberalidad del empresario.

Como punto final se realizará una recopilación de normas jurídicas provenientes del derecho comparado, con el fin de determinar los modos de regulación de la figura en otras legislaciones, para posteriormente realizar una comparación con lo que se posee en el derecho costarricense.

a. PLANTEAMIENTO INICIAL DEL TEMA

La presencia de una relación laboral, trae consigo la existencia en principio de tres elementos esenciales, subordinación, prestación personal y remuneración, siendo que el patrono o empresario, será el acreedor del trabajo y el deudor del salario. La existencia de remuneración no es en modo alguno un concepto monolítico, sino que durante la ejecución de la relación laboral, pueden presentarse diversas manifestación de este elementos, entre ellas la noción gratificaciones o bonificación, las cuales buscan incentivar al trabajador para el cumplimiento de objetivos de la empresa o constituir ventajas adicionales para que se incorpore y permanezca en la empresa.

Pla Rodríguez, define al salario como *“el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”* (Pla Rodríguez, 1956), lo que hace entrever que pueden existir prestaciones económicas pactadas entre las partes que aunque no se relacionen en modo alguno con las laborales prestadas, en primera instancia

(*) Letrado de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

tendrían que ser excluidas como componentes salariales, lo que plantea la problemática con respecto a si estos elementos pueden ser conceptualizados como salario o no.

Alonso Olea y Casas Baamonde, expresan que pese esta particular situación, hay una causa original que fundamenta el pago del salario, éste puede ser acompañada otras causas conexas que responden a las particulares o modos en los cuales se presta el trabajo; *“[e]l salario es la contraprestación del trabajo; es la prestación básica del empresario correlativo con la prestación básica del trabajador. En esto reside la esencia del salario y sin ello el salario no existe. [A] hora bien: el trabajo como causa del salario (en el sentido del art.1.274 CC: En los contratos onerosos se entiende por causa, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte), presente siempre, puede ser acompañado de alguna concausa determinante, que en muchas ocasiones es una característica especial del trabajo mismo”* (Alonso Olea & Casas Baamonde, 1999). Lo anterior nos sitúa en el contexto de los sistemas de remuneración que no únicamente conciben un monto salarial en metálico fijo, sino que incorporan una serie de condiciones y supuestos adicionales, de los cuales va a depender una remuneración adicional para el trabajador.

La existencia de estos sistemas de compensaciones alternativos al salario ordinario y extraordinario del trabajador al menos en nuestro ordenamiento jurídico, traen aparejada la polémica con respecto a cuando un rubro se convierte parte integrante del salario o bien, una mera liberalidad del empresario, en este orden de ideas, el contrato de trabajo, prima facie debería regular toda esta clase de situaciones, o bien el convenio colectivo, no obstante esto no es ninguna garantía pues la materia laboral constantemente muta, a lo cual se adiciona la aplicación del principio de primacía de la realidad en la resolución de los asuntos judiciales. Sobre el tema, nuestra legislación no ofrece ninguna clase de regulación expresa para solventar los problemas nacidos en virtud de la implementación de mecanismos de remuneración, por lo que la jurisprudencia emitida por la Sala Segunda se ha apoyado en las normas básicas del salario establecido

por el artículo 162 y siguiente del Código de Trabajo y en la presunción iuris tantum de que las sumas recibidas por el trabajador de su patrono son salario. A continuación se procederá a realizar un análisis de los conceptos emitidos por la doctrina sobre el tema, legislación comparada y jurisprudencia nacional.

b. EL CONCEPTO BONIFICACIÓN EN LA DOCTRINA

Como punto de inicio sobre el tema, la doctrina ha ido construyendo morfológicamente la noción de salario, basándose en la premisa que el mismo, está constituido por un elemento básico que comprende una suma fija de dinero y los elementos marginales, para Pla Rodríguez la importancia de determinar los anteriores elementos radicarán, en la posibilidad de establecer los elementos que constituirán salario en sentido estricto y la cuantía del monto que recibe el trabajador. Agrega Pla Rodríguez que el elementos básico del salario no encierra en sí mismo, ninguna dificultad para su estudio, a diferencia de los elementos marginales donde se presentan supuestos de difícil análisis y complejo cálculo, donde se incluyen tanto los supuestos de salario en especie y primas o bonificaciones; *“la suma fija de dinero constituye, inequívocamente, salario, de modo que basta con que se demuestre el hecho del pago para que resulte probado que el salario está integrado, por lo menos, en esa forma. En cambio, con respecto a lo que hemos llamado elementos marginales, no basta con probar el hecho de su cobro; es necesario demostrar que ese cobro ha sido normal y permanente, y que constituye una forma de remuneración. [E]n segundo término con relación a su monto, el elemento básico no plantea cuestión de ninguna especie, por consistir en una suma fija de dinero. Por el contrario, los elementos marginales provocan distintos problemas, por las dificultades existentes para su evaluación monetaria, ya sea que consistan en ventajas en especie, ya sea que representen sumas variables de dinero, cuya determinación promedial ha de fijarse a posteriori.”* (Pla Rodríguez, 1956)

Los elementos marginales – a los cuales alude Pla- han sido tratados desde muy diversas ópticas y

definiciones, por ejemplo Albiol Montecinos y otros, abordan el tema estableciendo una diferenciación de los diversos montos que componen el salario del trabajador, bajo ésta visión, se crea una estructura salarial compuesta por una base a la cual pueden adicionarse diversos complementos salariales – elementos marginales siguiendo la definición de Pla- , a partir del artículo del artículo 26.3 del Estatuto del Trabajador Español, se presentan tres diferentes hipótesis que concurrirán, la primera de ellas será la referida a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador , donde se incluye el complemento de antigüedad; el segundo complemento será las condiciones relativas al trabajo realizado, los cuales pueden ser concebidas para incentivar al trabajador para que acepte un puesto de trabajo que se ve expuesto a condiciones de trabajo adversas, (dentro de este acápite se incluye la existencia del denominado plus por peligrosidad), sobre esto el autor señala que a la luz de la jurisprudencia emitida por los Tribunales Españoles se tendrá derecho el trabajador a gozar de este plus salarial, cuando medien las siguientes condiciones “a) se tiene derecho al mismo cuando concurren los presupuestos necesarios para calificar un puesto de trabajo como peligroso, con independencia de que la eventual situación de riesgo pudiere afectar a un mayor número de trabajadores, b) el carácter esencialmente peligroso de un puesto no se excluye por la adopción de dispositivos de protección individual, c) el derecho al percibo del plus de peligrosidad no puede condicionarse a que el riesgo es el desempeño del trabajo en tales condiciones sea inminente y concreto; d) no excluye el derecho al reconocimiento del plus de peligrosidad el que la labor del puesto de trabajo desempeñado en condiciones de peligrosidad no se desarrolle todo el tiempo de la actividad” (Albiol Montesinos, Camps Ruiz, López Gandía, & Sala Franco, 2002); igualmente los autores incluyen dentro de esta segundo criterio lo referido a incentivar económicamente el trabajo nocturno, el recargo por horas extraordinarias y las primas o incentivos a la producción del trabajador (temas del presente estudio).

Finalmente, exponen las circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa, las que podrán ser pactadas en el caso Español mediante la

negociación colectiva. Viendo la anterior exposición, resulta claro que dentro de nuestro ordenamiento jurídico es cotidiana la utilización de las dos primeras formas de complementos salariales, sobretodo en el sector público. Evidentemente, la utilización de primas por producción y rendimiento en la empresa, en nuestro ordenamiento jurídico se presentan tanto dentro de la en el sector privada como en el público. Siendo éstas últimas las que mayormente han despertado el debate en nuestro país.

Para Vázquez Vialard, existe una diferenciación entre los términos gratificación y bonificación, sobre las primeras considera que esta clase de remuneraciones aunque provengan de la voluntad unilateral del patrono, deberán ser vista para todos los efectos como parte integrante del salario, iniciando entonces la discusión únicamente con respecto a establecer cuando se convierte en exigible dicha prestación; “[c]onstituyen salario (ya que su causa jurídica corresponde a la prestación de servicios; art. 103, LCT), que abona voluntariamente el empleador, a en relación con determinados acontecimientos: aniversario de la empresa, ingreso del trabajador, balance, fin de año, etcétera.[E]l problema que se plantea es el de determinar si su otorgamiento constituye o no en el futuro un derecho del trabajador a percibirlo en periodos sucesivos. La doctrina y la jurisprudencia han establecido que se lo adquiere siempre que se cumplan determinados requisitos: a) que hubiera sido dada en forma habitual (se sostuvo que no es la liquidación de una suma en tal carácter en 2 años seguidos; cfr, LT, XV-1017); b) liquidada sin ninguna aclaración o reserva del empleador, y c) sobre la misma base y en razón de similar oportunidad (...). De lo contrario, constituye una liberalidad que responde a un hecho extraordinario, aunque integra el salario percibido” (Vázquez Vialard, 1999). Para esta definición, deberá tenerse como salarial con independencia de las causas que dan origen a la gratificación, definición que resulta sumamente ventajosa para el trabajador, no obstante, parece ser que el ánimo del patrono no cumple la premisa de ser remuneratorio. Igualmente este autor refiere, sobre el tema de premios o bonificaciones, que los mismo se van a presentar cuando confluyan especiales circunstancias que incidan en una mejora de la producción o el rendimiento

individual del trabajador; “[e]n la práctica suelen fijarse pagos especiales que se gradúan en función de determinadas circunstancias: haber superado un nivel de producción, no haber tenido ausencias “o llegadas tarde”, realizado determinada clase de sugerencias aceptadas, economía del material, reducido “el grupo laboral” ciertos índices de accidentes de trabajo, horas perdidas o de rechazo de mercadería de mala confección, etcétera. Se adicionan al básico y otros pluses; dan derecho al trabajador a percibir un emolumento de acuerdo con las bases determinadas, pero no a una cantidad fija, a menos que así se haya establecido. [E]n algunas circunstancias, estos premios se denominan “bonificaciones”, en especial cuando se liquidan sobre la venta de determinadas productos (de difícil colocación)” (Vázquez Vialard, 1999), de lo apuntado para el autor, la diferencia entre bonificación y gratificación, radicará en que en el caso de la primera, ésta podrá ser pactada con ocasión a sucesos relacionados con el rendimiento individual del trabajador o bien de forma colectiva y en el caso de las segundas su pago dependerá de otras circunstancias donde el factor resultado o rendimiento no concurren de modo alguno.

Santoro Pasarelli, apunta hacia un término distinto, tratando el tópico bajo el concepto de atribuciones patrimonial del empresario al trabajador, aunque si es claro en indicar que bajo el mismo nombre se suele englobar distintas atribuciones, para este autor dichos complementos pueden optar una doble perspectiva, siendo admisible su tratamiento como salario o bien como no retributivas; señalando sobre las primeras que: “aunque sean intermitentes u ocasionales constituyen también una compensación de la prestación de trabajo, bien entendido siempre que dependa de una obligación del empresario y no una obligación del empresario y no de una espontánea liberalidad suya” (Santoro Passarelli, 1963), coloca el autor como atribuciones de naturaleza salarial los premios por laboriosidad de rendimiento o de producción, afirmando además que la existencia del elemento continuidad hará que éstas deban ser consideradas parte de la retribución verdadera y propia; sobre las no salariales, refiere que la presencia o no de la reiteración en el tiempo no convertirán a las mismas en salariales, dentro de la cuales incluye

las que denomina indemnizaciones, tales como el reembolso de gastos, dietas, indemnizaciones de traslado o de misión o bien por residencia incómoda.

Alonso García, hace una diferenciación entre primas y gratificaciones. Las primeras las incluye como una parte del salario, reconociendo al trabajador un incremento sobre un mínimo establecido considerando determinados factores, siendo que el rendimiento el que según el autor se impone en la mayoría de los casos; “[l]a remuneración con prima es una remuneración con incentivo en la que se premia el mayor rendimiento o el mejor resultado. La determinación de la prima se hace mediante un sistema de tarifas en las cuales se tiene en cuenta muy diversos elementos. (...) [L]as primas en cuenta son periódicas, se reconocen como contraprestación del trabajo y se otorgan a la misma persona que realizó el servicio; pueden ser estimadas cómo auténticas formas de salario o, al menos, cabe, desde, considerarlas como parte de la remuneración” (Alonso García, 1975). Sobre las segundas, las sitúa a diferencia de las primas fuera del salario del trabajador, en el tanto éstas no estén referidas a la prestación del servicio pactado dentro del contrato individual de trabajo; “la finalidad de las gratificaciones radica en estimular y recompensar el trabajo individual o en equipo. Otras veces, la razón o motivo determinante no encierra conexión alguna con el trabajo que se presta. El no darse esta característica –el no darse siempre-, y el no contar con el valor de contraprestación, impide conceptualizar las gratificaciones como salario. Se busca, con la gratificación, en ocasiones, intensificar la fidelidad del trabajador a la empresa (...)” (Alonso García, 1975). Viendo los criterios externados pareciera que la diferencia entre uno y otro concepto, es la conexión existente con la prestación personal, siendo así la prima salarial y la gratificación no salarial por las razones apuntadas, no obstante la conclusión no puede ser tan radical y la solución debe realizar caso por caso.

Para Pla Rodríguez, la noción “prima” tiene un idéntico significado al apuntado por Alonso García, considerando que estas serán parte integrante del salario, en la medida que se presenten, sin embargo su obligatoriedad hacia el futuro es discutible pues no será en todos los casos en que sea coactivamente exigible al patrono entregarla, así señala;

[A]lgunos de estos sistemas de primas están estipulados en el contrato de trabajo o en un convenio colectivo o constituyen una costumbre constante y tradicional de la empresa. En esas situaciones, el patrón no puede suprimirlas sin que ello importe rebajar la remuneración y, por lo tanto, violar el contrato. [P]ero en otros casos, la prima ha sido el resultado de una decisión espontánea del patrón que desea premiar una actitud plausible o una tarea encomiable del trabajador, o resulta de un ofrecimiento patronal que busca estimular el celo del trabajador proponiéndole un sistema de premios (360) de tal suerte que si el obrero realiza la tarea en menos tiempo que el ordinario, obtiene una mejora de retribución. [E]n las situaciones que acabamos de mencionar, los ingresos que percibe el trabajador por este concepto, integran el salario, por constituir retribución del trabajo; pero no puede decirse, en términos absolutos, que el otorgamiento del premio o de la prima, represente para el futuro una obligación del patrono. Esta obligación sólo existirá cuando ha sido anunciada previamente - y en medida alcanzada por este anuncio- o cuando se convierte en una práctica constante que permite atribuirle los caracteres de normalidad y permanencia propios del salario” (Pla Rodríguez, 1956).

Por otra parte Pla Rodríguez utiliza el término de bonificación para aquellos complementos salariales que retribuyen “el trabajo especialmente penoso”, en este caso al igual que la doctrina española incluye la peligrosidad y la antigüedad.

Ahora bien, el punto de debate sobre el tema lo será, el establecer cuando el monto percibido por el trabajador debe considerarse parte integrante del salario, hemos visto que la solución mayoritaria es considerar el pago con independencia de la calificación del mismo, como salarial siempre que se origine con relación a la prestación personal del servicio, lo cual dentro de nuestro ordenamiento jurídico es completamente compatible con el artículo 162 del Código de Trabajo. Fernández Prol opina sobre el tema, que lo decisivo para la considerar de una suma como salarial, será el ánimo remuneratorio que posee el pago, toda vez que si el mismo posee uno distinto de naturaleza asistencial, no se estará en presencia de salario, así en palabras de la autora; “el reconocimiento de una percepción

extrasalarial, al margen de las expresamente contempladas por la ley, tan sólo procederá al probarse la específica causa no remuneratoria y, por supuesto, la absoluta desvinculación de la partida discutida de la prestación laboral efectuada por el perceptor (de la función desempeñada, de su categoría profesional, de la jornada de trabajo, de los resultados obtenidos...).” (Fernández Prol, 2005)

Cabanellas de Torres, propone una solución diversa, para este autor habiéndose demostrado la habitualidad, generalidad, invariabilidad y periodicidad de la remuneración, la gratificación deja de ser voluntaria y se convierte en obligatoria y únicamente podrán considerarse como gratuitas cuando se ha expresado claramente que la motivación del acto es una mera liberalidad del empresario; “[p]robados o comprobados los caracteres de habitual, general, invariable y periódica de la gratificación, ésta pierde la voluntariedad característica para transformarse en derecho exigible por el trabajador y en inexcusable para el empresario. 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” (Cabanellas de Torres, 2001)

En vista de los anteriores criterios, no cabe duda que los montos pactados para incentivar y mejorar el rendimiento del trabajo, para todos los efectos deberán refutarse como salariales, ahora bien, los bienes, servicios e incluso pagos en metálicos, que sean entregados con finalidades distintas, no serán considerados como salario, siempre y cuando provengan de una atribución liberal del patrono que no sea reiterada en el tiempo. De la misma manera, conviene destacar que no existe un acuerdo unánime con relación a los términos utilizados para denominar eventuales retribuciones, pues indistintamente se utilizan primas, gratificaciones y bonificaciones.

c. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL

Nuestro alto tribunal de casación, atribuye la utilización de estos esquemas a tres factores fundamentalmente, *“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).”* (Sala Segunda, 2003-0289).

La utilización de tales argumentos hace presumible que nuestra Sala Segunda adoptó los conceptos utilizados por el Estatuto del Trabajador en su artículo 26.3, por lo que en la práctica se adopta la tesis, esbozada acerca de los complementos salariales, y siguiendo esta argumentación es factible concluir que en nuestro ordenamiento jurídico las gratificaciones o bonificaciones, estarán expresadas por tres formas fundamentalmente (esto siguiendo el criterio de la Sala Segunda), los denominados sobresueldos que mayormente se encuentran reguladas por medio de normas reglamentarias recogidas por Estatutos Autónomos de Servicios, donde se recomensará económicamente al trabajador por la realización de trabajos que requieren desplazarse a lugares distintos del centro de trabajo, que en si mismo expongan al trabajador a un peligro latente como por ejemplo el buceo o bien por sus condiciones académicas especiales que hacen que el trabajador deba ser captado por la empresa, mediante una paga adicional a su salario, en casos como el mencionado, se estrá en presenica del denominado sobresueldo por inopia.

Por otra parte las bonificaciones referidas con las características personales del trabajador, las encontraremos en el caso de la antigüedad –al menos en el sector público- mediante la Ley de Salarios de la Administración Pública. Finalmente las referidas al rendimiento individual del trabajador, no cuenta con una normativa jurídica básica, pero sobre el tema es donde se ha enfocado los mayores esfuerzos jurisprudenciales, para definir el contenido y las características de las

mismas y sus repercusiones con relación al patrimonio del trabajador y la seguridad social.

Las bonificaciones en nuestro ordenamiento jurídico, según lo analiza la Sala Segunda pueden ser parte del salario o no serlo, todo dependerá de la presencias de una serie de factores que la jurisprudencia ha identificado como indicativos del carácter salarial, ha señalado nuestra Sala Segunda como una bonificación salarial, cuando la atribución presente una naturaleza retributiva por los servicios prestado y pactados por medio del contrato de trabajo;

“Analizada la situación fáctica de este proceso, a la luz de las consideraciones expuestas, es posible establecer, como lo ha sostenido la segunda instancia, que las bonificaciones pagadas por la actora, a algunos de sus empleados, sí tienen una clara naturaleza salarial; pues las probanzas, que obran en el expediente, permiten establecer que su cancelación forma parte de una expresa obligación retributiva, por parte de la empleadora, dentro de cada uno de los contratos.” (Sala Segunda, 2000-0289).

Según este criterio, la existencia de una voluntad retributiva de parte del empleador será el factor determinante para establecer la naturaleza salarial, toda vez que la misma será una contraprestación realizada en virtud de un trabajo recibido. A nivel procesal una vez demostrada la existencia de la remuneración o el pacto sobre la misma, si el patrono se hubiera opuesto a la naturaleza salarial de la misma, tendrá la obligación de demostrar que las atribuciones recibidas por el trabajador tenían un carácter gratuito, es decir, que fueron entregadas con ánimo distinto al remunerativo.

Similar interpretación se aplica con relación a las bonificaciones vinculadas a los resultados individuales del trabajador, las cuales al depender intrínsecamente del ejercicio de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, deben considerarse de naturaleza salarial;

“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)." (Sala Segunda, 2003-0790).

En otro voto la Sala Segunda, ha indicado que la repetición periódica del beneficio, es un indicativo de la naturaleza salarial del beneficio ofrecido; pareciera que bajo esta tesis aunque el beneficio haya nacido como una mera liberalidad patronal, la expectativa del trabajador de recibir dicho pago y la correspondiente obligación del patrono de entregarla, harían mutar dicha remuneración hacia terreno salarial;

"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)." (Sala Segunda, 2000-1021).

Otro interesante caso, fue el analizado en el voto 2006-0136, en este se discutió la existencia de bonificaciones creadas mediante convenio colectivo, en la Refinadora Costarricense de Petroleo, esa oportunidad, se dispuso que al no existir una norma que dispusiera expresamente el contenido salarial de las sumas entregadas sino lo contrario, hacía que los montos reclamados por el trabajador no podían ser consideradas para la correspondiente indemnización que reclamaba el trabajador por la ruptura del contrato de trabajo; así literalmente se afirmó;

"Así, si ese convenio colectivo les negó en forma expresa a dichos beneficios el carácter salarial, deben de tenerse como privilegios o simples regalías, sin que sea posible, por la vía de la interpretación variar el sentido de la norma y, en atención a lo que se quiso realmente dar a los trabajadores, más bien debe aplicarse en su sentido literal; o sea como fue convenido por las partes al celebrar la convención."

Podría presentarse los casos en los cuales, no sea ya el convenio colectivo, sino el contrato de trabajo, el que niegue la calidad salarial de dichos pagos al trabajador, en este sentido, contrario a lo anterior –siendo que el convenio colectivo tiene valor de ley profesional- debería declararse la nulidad de la cláusula, en el tanto podría implicar la renuncia de un derecho indisponible como es el salario y por lo tanto no podría surtir efectos jurídicos conforme al artículo 74 constitucional y el 11 del Código de Trabajo.

Visto estos votos, la Sala Segunda, ha considerado de manera reiterada, que las sumas marginales percibidas por el trabajador, que estén vinculadas con los servicios pactados contractualmente deben considerarse como parte integrante del salario del trabajadores, no así las que sean de carácter gracioso, las cuales no ingresarán a criterio de la Sala como

parte integrante del salario, salvo que éstas sean reiteradas en el tiempo y se entreguen de manera habitual y normal al trabajador.

d. DERECHO COMPARADO

Estudiadas estas reglas generales establecidas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, conviene analizar el derecho comparado, con la intención de fijar las soluciones que han adoptados otros países para la regulación del tema y finalmente confrontarlo con nuestro ordenamiento jurídico.

En el caso del Perú, se cuenta con legislación específica al respecto, así la Ley 27735 se propone regular la utilización de las denominadas gratificaciones durante fiestas patrias y navidad, disponiendo la obligatoriedad para que los trabajadores disfruten de dos gratificaciones precisamente en estas dos fechas en monto igual al equivalente al que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar dicho beneficio (artículo 2), esta normativa establece como requisito sine qua non para disfrutar del derecho, que el trabajador esté efectivamente trabajando, disfrutando de un periodo de vacaciones, licencia con goce de salario o bien que esté disfrutando de los beneficios derivados de la seguridad social o por accidente de trabajo, normando por último que en caso que el trabajador no se encuentre laborando para la época en que se debe pagar la citada gratificación deberá recibir un importe proporcional en correspondencia a los meses que efectivamente hubiera laborado. Esta normativa si bien no establece dentro de su texto con claridad si los montos pagados a los trabajadores serán considerados como salario o no, lo cierto del caso es que la misma corresponde a un beneficio adicional que acrecenta el patrimonio del trabajador y al ser una obligación legalmente constituida y por lo tanto de exhibe coactivamente, debe tenerse como salario.

En el caso del derecho mexicano con base en la Ley Federal de Trabajo, se puede afirmar que no existe ninguna clase de duda respecto a las eventualidades suma recibidas fuera del salario ordinario del trabajador, ya que las mismas por imperativo legal serán consideradas como salario de conformidad

con el artículo 84, el cual literalmente expresa “*el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*”, de esta forma el derecho mexicano adopta el principio que todas estas sumas sin importar el nombre que se les asigne y sus motivaciones, deberán ser contabilizadas dentro de los rubros contemplados como salario, lo no deja de ser útil para los aplicadores del derecho, los cuales tendrán certeza con relación al manejo de las remuneraciones e igualmente para lo relativo a la cotización derivadas de la seguridad social.

Por su parte la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, si bien no hace una remisión expresa a bonificaciones, las mismas estarían incluidas como salario conforme a la definición que posee el artículo 103 de dicha legislación y en relación con el ordinal 115, donde se establece la máxima que el “trabajo se presume oneroso”.

“A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.”

Otro aspecto que llama la atención de la legislación argentina, es que esta normativa establece supuestos en los cuales existirán aportes del empresario hacia su trabajador, que pueden crear un incremento patrimonial y que están taxativamente excluidos de la nominación de salario, así el artículo 103 Bis, contempla los denominados beneficios sociales incluyendo el servicio de comedor, reintegro de gastos médicos y odontológicos, reintegro de gastos de guardería, provisión de útiles escolares a los hijos de los trabajadores, pago de cursos de capacitación y gastos de sepelio de familiares del trabajador; esa norma jurídica representa una clara diferenciación de los entre el ánimo remuneratorio en que se entrega sumas monetarias o en especie y el ánimo asistencial

entre patrono y trabajador, ya que la incorporación de esta serie de beneficios no provienen de la prestación directa del servicio pactado, no obstante muchas de estos beneficios en nuestro ordenamiento jurídico a falta de regulación expresa, podrían ser incluidos como salario metálico o en especie.

En el caso de Panamá, la noción de gratificación, prima o bonificación, está expresaente considerada como parte integrante del salario por su Código de Trabajo, donde se dispone;

“Artículo 140. Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.”

Resulta claro que Panamá, también adopta la posición de considerar como salario, toda prestación que provenga de la ejercición de las labores pactadas contractualmente, sin embargo increíblemente dicha normativa hace una exclusión en cuantos a los efectos de esas sumas salariales, ya que únicamente se contarán en supuestos determinados y además las primas para incentivar la producción estarán exentas para la seguridad social;

“Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador. Las primas de producción estarán exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social.”

Tal regulación no sólo es contradictoria en sí misma, sino que va en contra de los presupuestos esenciales del derecho de trabajo, toda vez que deja desprotegida a la parte más débil de la relación laboral y resulta mucho más beneficio para el patrono, que sin costos de seguridad social, podrá hacer uso de herramientas para mejorar su producción.

En el caso de El Salvador, la norma que define el contenido del salario, considera como tales aquellas sumas que se le entreguen al trabajador producto de sus funciones, lo que zanja la incertidumbre con respecto a cuándo una suma debe considerarse salarial o no;

“Art. 119.–Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.”

La redacción del artículo parece ser lo suficientemente clara, al excluirse las sumas que de manera ocasional y por mera liberalidad del empresario se entregan al trabajador, por lo que en las restantes hipótesis las sumas que se entregan sin importar su denominación serán salario para todos sus efectos, con la diferencia al Código de Trabajo de Panamá que estas montos no se encuentra excluidos taxativamente de las cotizaciones de a la seguridad social.

En el caso Hondureño se adopta una idéntica solución, estableciendo como salarial, los montos que se reciban en virtud de la prestación de los servicios pactados por medio del contrato de trabajo y excluyéndose las bonificaciones que sean ocasionales y recibidas por mera liberalidad del patrono;

“Artículo 361 .-Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe

el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Artículo 362.-No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.”

Por último con relación al caso español, se debe reiterar que estos montos salariales, se encuentran tratados bajo el acápite de complementos salariales, donde las bonificaciones o primas por resultados estaría contemplados en aquellos complementos referidos a los condiciones personales del trabajador, así el artículo 26.3 del Estatuto del Trabajador;

“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

De las anteriores legislaciones, se puede arribar a la conclusión que las normas citadas de manera unánime –con independencia del nombre que se les asignen, consideran a los montos entregados para premiar o

incentivar el rendimiento serán apreciados, para todos sus efectos –salvo el caso de Panamá- como parte integrante del salario, esto por cuanto las a sumas entregadas, se encuentran vinculadas intrínsecamente con la prestación personal realizada por el empleado.

CONCLUSIONES

El salario del trabajador está compuesto por dos elementos, uno básico constituido por una suma de dinero entregada al trabajador y elementos marginales, los cuales podrán ser entregados en metálico y en especie, donde se incluyen las denominas bonificaciones, primas o gratificaciones.

La utilización de los términos, bonificación, gratificación y primas, en la doctrina son utilizados de manera indeterminada para referirse a supuestos en los cuales el patrono en virtud de objetivos o un rendimiento superior al promedio, entrega sumas de dinero o especies al trabajador como recompensa; en el caso de la doctrina española llama la atención que el término utilizado es de complementos salariales, concepto que además de abarcar las sumas antes descrita, contemplan lo que en nuestro ordenamiento jurídico es conocido como sobresueldo y antigüedad. La solución que adopta la doctrina analizada sobre el tema, para considerarlos salariales o no, es analizar el ánimo remuneratorio de estas cifras o bien su reiteración durante la relación laboral, criterio que resulta adecuado y permite diferenciar supuestos en los cuales el ánimo del empresario es de carácter o naturaleza asistencial con su trabajador. Posición que igualmente se encuentra plasmada en legislaciones como la española y la argentina, lo que desde la praxis judicial, favorece la solución de los casos y la ecuanimidad de los votos y fallos judiciales.

Con relación a la jurisprudencia emitida por la Sala Segunda, existe una vasta cantidad de votos donde se analiza el concepto en estudio. En los cuales impera el criterio que serán salariales en el tanto sean pactadas contractualmente, sean reiteradas en el tiempo y además tenga una íntima conexión con la prestación personal fijada en el contrato de trabajo.

Una vez hecho el examen de varias legislaciones, se puede concluir que las mismas adoptan

mayoritariamente la tesis de considerar las gratificaciones o bonificaciones como salariales para todos sus efectos, excluyendo por supuestos aquellas que son entregadas al trabajador de manera liberal por el empresario. Llama la atención de manera negativa el caso de Panamá donde pese a que son contempladas expresamente como salario, son excluidas por la legislación para efectos de la seguridad social.

Sobre el caso de nuestra legislación, preocupa el hecho que el Código de Trabajo no contemple por remisión expresa estas prestaciones como salario y considero que es una urgencia que se dicte legislación a ese efecto, definiendo no solamente cuando serán salariales sino que además se contemplen las prestaciones asistenciales de las que habla la legislación española y el derecho argentino, con la finalidad de dotar de certeza jurídicas las relaciones obrero patronales y facilitar la resolución de los casos presentados en sede judicial.

BIBLIOGRAFIA

Asuntos Judiciales

2000-0289 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 17 de Marzo de 2000).

2000-1021 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 2000).

2003-0790 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 18 de Diciembre de 2003).

2004-0476 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 11 de Junio de 2004).

Libros

Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L. M., López Gandía, J., & Sala Franco, T. (2002). *Derecho del Trabajo* (Vol. II). Valencia, España: Tirant Lo Blach.

Alonso García, M. (1975). *Curso de Derecho de Trabajo*. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. E. (1999). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Civitas.

Cabanellas de Torres, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral* (Vol. I). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Fernández Prol, F. (2005). *El Salario en especie*. Valencia, España: Tirant lo blanch.

Pla Rodríguez, A. (1956). *El Salario en Uruguay*. Montevideo, Uruguay: Facultad de Derecho Montevideo.

Santoro Passarelli, F. (1963). *Nociones de Derecho del Trabajo* (Catorce ed.). (F. S. González, Trad.) Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos.

Vázquez Vialard, A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. I). Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Normas Jurídicas

- Código de Trabajo de Costa Rica
- Código del Trabajo de Honduras
- Código de Trabajo Panameño
- Código de Trabajo de El Salvador
- Ley de Contrato de Trabajo de Argentina
- Ley Federal de Trabajo de México
- Estatuto del Trabajador de España