
DAJ-AE-188-10
21 de septiembre de 2010

Licenciado
Félix Pecou Johnson
Jefatura Mercadeo-Servicio al Cliente
Autoridad Presupuestaria-Japdeva
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta recibida mediante fax en esta Dirección el 1 de junio de 2010, remitida por la Inspección de Trabajo de la Región Huetar Atlántica, mediante la cual indica que dentro de un proceso penal seguido en su contra, le impusieron la medida cautelar de suspensión con goce de salario durante 6 meses, la cual fue acatada por el Departamento de Recursos Humanos. No obstante dentro de su salario se omite el pago de un incentivo conocido como “productividad y eficiencia portuaria” aduciendo que por estar suspendido no cumple con los días efectivamente laborados que se requieren para el pago de dicho incentivo. Consulta si esta actuación es ajustada a derecho.

Para dar una mejor respuesta a su pregunta se procederá a desarrollar en términos generales lo dispuesto sobre el tema en doctrina, jurisprudencia y legislación, para luego concluir dando respuesta puntual a cada una de sus preguntas en el mismo orden en que fueron planteadas.

La doctrina en materia laboral, se ha dado a la tarea de definir el concepto de salario, criterio que ha sido acogido en forma idéntica por la legislación de casi todos los países y por la respectiva jurisprudencia. Al respecto el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, expone:

“Principalmente integra el salario la prestación en metálico; pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley (en especial el soborno y demás maniobras dolosas).

No es salario lo percibido excepcionalmente por trabajos extraordinarios, aunque sí lo ganado dentro de las horas extraordinarias permitidas por ley. Las gratificaciones de pura liberalidad tampoco tienen aquel concepto; pero si corresponden a una costumbre de la empresa, por el número de años en que se ha otorgado, si se ha tenido en cuenta la relación con el importe del

salario, constituyen parte integrante de éste. Los aguinaldos por negocios o épocas prósperas no son salario para la ley, sino donación patronal”¹

Puede notarse de las citas expuestas, que la regla general es que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario, y que las remuneraciones que se consideran simples liberalidades, deben ser analizadas en forma individual con el fin de determinar si por ajenas a la relación laboral, cuando en realidad lo sean, tienen el carácter de donaciones.

No deben confundirse esta clase de reconocimientos con las gratificaciones por premios, a los que el tratadista Ernesto Krotoschin, se refiere en los siguientes términos:

“La gratificación es una remuneración especial que se concede al trabajador por el motivo que normalmente también es especial... En cualquier caso la gratificación es una recompensa de los servicios prestados. En consecuencia, tiene carácter oneroso, no gratuito, y por esta misma razón no es donación...”²

Para un mejor análisis del tema, es menester delimitar la naturaleza jurídica del pago del incentivo de “productividad y eficiencia portuaria” dentro de JAPDEVA, para lo cual veamos lo que expresa el artículo 77 de la Convención Colectiva, sobre dicho incentivo:

“El Sistema de Incentivos a la Productividad y Eficiencia valorará los objetivos, metas e indicadores institucionales correspondientes al período que va del primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año; se reconocerá anualmente y será cancelado en el mes de marzo de cada año, posterior a la aplicación de las fórmulas, al conocimiento de los resultados de la gestión que logren alcanzar cada una de las áreas de gestión determinadas en el Reglamento y la correspondiente aprobación de la Comisión Bipartita creada para la aplicación de este articulado”³

Según se puede interpretar, el pago del incentivo en cuestión se fundamenta en el cumplimiento de metas y niveles de producción específicos, es decir el trabajador que ejecute su trabajo de tal manera que supere la producción en ciertos porcentajes se hará acreedor del pago de este incentivo.

¹ CABANELLAS, Guillermo “Diccionario de Derecho Usual”, Tomo III, Ediciones Arayú, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina, pág. 484.

² Krotoschin, Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, Tomo I, págs. 290 y 291.

³ Verificado del expediente que se tramita en la Dirección de Asuntos Laborales, mediante el número 823

En este sentido, el hecho generador de este pago es necesariamente un trabajo eficiente con una producción excepcional, no se puede pretender recibir este incentivo sino se están alcanzando las metas propuestas.

Es decir, si usted no se encuentra laborando, no está alcanzando las metas de producción dichas, por lo que no habría razón legal para que reciba el pago del incentivo de productividad y eficiencia portuaria.

En este sentido, la Sala Constitucional ha dicho:

“Sobre los incentivos salariales. El trabajo ha sido concebido tradicionalmente como un derecho del que goza el individuo, cuyo ejercicio beneficia a la sociedad, y por el cual debe recibir una remuneración. Así no podría concebirse que el Estado recibiera ese beneficio, sin entregar al trabajador nada a cambio, o entregándole tardíamente lo que le corresponde. En ese sentido, el artículo 57 constitucional, otorga al trabajador el derecho de gozar de una retribución mínima por las labores o servicios que preste a favor de un determinado patrono. Sin embargo, además de dicho salario consagrado constitucionalmente, existen una serie de incentivos o plusas salariales que el trabajador recibe, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos legal o convencionalmente para ello.”

4

De la anterior cita se puede desprender que el trabajador debe cumplir con los requisitos legales necesarios para recibir el pago de un incentivo, en este caso el requisito legal es alcanzar un porcentaje mínimo de producción; siendo que el trabajador que no lo alcance no tendrá derecho al pago dicho.

En conclusión, es legalmente procedente que dada la existencia de una orden judicial para su suspensión con goce de salario, usted no reciba el pago del incentivo de productividad y eficiencia portuaria, toda vez que al no prestar sus servicios, no está generando la producción requerida y por tanto no tiene derecho a recibir dicho pago.

Atentamente,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

AQH/lsr
Ampo 24) E5

⁴ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 14581-2004 de las 16:09 horas del 21 de diciembre de 2004.