

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00840 - 2008

Fecha de la Resolución: 01 de Octubre del 2008

Expediente: 04-002993-0166-LA

Redactado por: Julia Varela Araya

Analizado por: SALA SEGUNDA

Indicadores de Relevancia

Sentencia Relevante

Sentencias Relacionadas

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Cálculo del aguinaldo

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

AGUINALDO Y SALARIO: DERECHOS LABORALES INDEPENDIENTES. PARA CALCULAR EL AGUINALDO SE TOMAN EN CUENTA LAS REMUNERACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. NO PROCEDE DIVIDIR EL SALARIO BASE ANUAL ENTRE TRECE MENSUALIDADES (13 MESES) INCLUYENDO AHÍ EL AGUINALDO. Resulta incorrecto el proceder de la accionada de dividir el salario base anual entre 13 mensualidades, teniendo por incluido ahí el aguinaldo, por cuanto éste y el salario son dos derechos laborales independientes (pese a que comúnmente se conozca al aguinaldo como "décimotercer mes"). Aunque el actor hubiese convenido en la forma de pago indicada por la accionada, como lo denota su firma estampada en el documento, tal acuerdo resultaría nulo, en virtud del principio de irrenunciabilidad consagrado en los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Carta Fundamental. Para calcular el aguinaldo se toman en cuenta tanto las remuneraciones ordinarias como las extraordinarias (comisiones, bonificaciones, horas extra, salario en especie, etc.) devengadas de diciembre de un año a noviembre del siguiente, de conformidad con la "Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de la Empresa Privada". La remuneración del actor tenía un doble componente variable (comisiones y bonos), que en conjunto equivalían a un 120% del salario base anual, y como el salario anual servía de base de cálculo de dichos incentivos variables, es obvio que el monto convenido era en su totalidad salario, por lo que no puede considerarse que allí estuviese contemplado el aguinaldo. [840-08]

... **Ver menos**

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Salario

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

SALARIO Y AGUINALDO: DERECHOS LABORALES INDEPENDIENTES. NO PROCEDE DIVIDIR EL SALARIO BASE ANUAL ENTRE TRECE MENSUALIDADES (13 MESES) INCLUYENDO AHÍ EL AGUINALDO. Lleva razón el demandante al mostrarse disconforme con lo resuelto por el Tribunal sobre el pago del aguinaldo durante toda la extensión del vínculo. En la oferta de empleo se consignó que su compensación sería cancelada en moneda local e incluiría un salario mensual de ¢945.000 sobre un plan de 13 meses pagados en un periodo de 12 meses, para una base total anual de ¢12.285.000. Resulta incorrecto el proceder de la accionada de dividir el salario base anual entre 13 mensualidades, teniendo por incluido ahí el aguinaldo, por cuanto el aguinaldo y el salario son dos derechos laborales independientes (pese a que comúnmente se conozca al aguinaldo también como "décimotercer mes"). Los términos de la contratación deben ser lo suficientemente claros por razones de seguridad jurídica y porque el aguinaldo es un derecho irrenunciable, por lo que si en la retribución pactada el empleador tiene como objetivo considerar incluido el aguinaldo en el monto fijado, así debió especificarse a la hora de contratar y no al liquidar con la finalidad de abstraerse de otorgar suma anual por ese rubro. [840-08]

... **Ver menos**

Texto de la Resolución

040029930166LA

Exp: 04-002993-0166-LA

Res: 2008-000840

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del primero de octubre del dos mil ocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por **JAVIER ALBERTO VILLALOBOS UMAÑA**, ingeniero electricista, contra **CISCO SYSTEMS COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderado generalísimo Carlos José Oreamuno Morera. Figuran como apoderados especiales judiciales; del actor, la licenciada Maryberth Chinchilla Céspedes; y de la demandada, el licenciado Luis Ángel Sánchez Montero, soltero. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- La parte actora, en escritos fechados ocho y veintinueve de setiembre del dos mil cuatro, promovió la presente acción para que en sentencia se condenara a la demandada a pagarle los montos retenidos y omitidos por concepto de comisiones, treinta y cuatro días de vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, la no cotización a la Caja Costarricense de Seguro Social, aporte del 3% a los fondos de la Ley de Protección al Trabajador, días feriados, diferencia de salarios de los días feriados, daños y perjuicios, intereses y ambas costas del proceso.

2.- La parte demandada contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha dieciséis de marzo del dos mil cinco y opuso la excepción de falta de derecho.

3.- El juez, licenciado Fabrizio Garro Vargas, por sentencia de las diez horas dos minutos del dieciocho de agosto del dos mil seis, **dispuso:** "En virtud de lo expuesto, se acoge en lo denegado y se rechaza en lo admitido la excepción de falta de **derecho** opuesta por la parte demandada. Se declara **parcialmente con lugar** la demanda interpuesta por **JAVIER VILLALOBOS UMAÑA** contra la empresa **CISCO SYSTEMS COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA**. Se condena a la demandada el pago a favor del actor de los siguientes extremos laborales: **A) Comisiones. a) Comisiones del Año Fiscal 2001:** ocho millones ciento noventa mil colones exactos. (¢8190000,00), **b) Comisiones del Año Fiscal 2002:** cinco millones ochenta mil setecientos setenta colones con setenta y cuatro céntimos. (¢5080770,74), **c) Comisiones del Año Fiscal 2003:** ocho millones ochocientos treinta y nueve doscientos treinta y nueve colones con treinta y un céntimos. (8839239,31), **d) Comisiones del Año Fiscal 2004:** tres millones trescientos once mil cuatrocientos setenta y seis colones con ochenta y siete céntimos. (¢3311476,87), **e) Comisiones por la venta ICE-GBM:** nueve millones ochenta y un mil seiscientos tres colones con noventa céntimos. (¢9081603,90). En total por concepto de comisiones adeudadas se impone el pago de *treinta y cuatro millones quinientos tres mil noventa colones con ochenta y dos céntimos.* (¢34503090,82). **B) PREAVISO:** tres millones ochocientos diecisiete mil doscientos cuarenta y tres colones con sesenta céntimos, equivalente 30 días de salario. (¢3.817.243.60). **C) CESANTIA:** nueve millones noventa y siete mil setecientos sesenta y tres colones con sesenta céntimos, equivalente a 71.5 días de salario.(¢9.097.763.60). **D) VACACIONES:** cuatro millones trescientos veintiséis mil doscientos nueve colones con treinta céntimos, equivalente a 34 días de vacaciones. (¢4.326.209.30). **E) AGUINALDO: a) Aguinaldo del período 2000-2001**, comprendido desde diciembre del 2000 hasta noviembre del 2001: dos millones doscientos cincuenta y dos mil doscientos cincuenta colones exactos. (¢2.252.250), **b) Aguinaldo del período 2001-2002**, comprendido desde diciembre del 2001 hasta noviembre del 2002: un millón cuatrocientos dos mil trescientos veinticinco colones con setenta céntimos. (¢1.402.325.70), **c) Aguinaldo del período 2002-2003**, comprendido desde diciembre del 2002 hasta noviembre del 2003: un millón cuatrocientos setenta y seis mil setecientos noventa y siete colones con setenta céntimos. (¢1.476.797.70) **d) Aguinaldo del período 2003-2004**, comprendido desde diciembre del 2003 hasta el dos de junio del 2004: dos millones sesenta y un mil ochocientos siete colones con sesenta céntimos (¢2.061.807.60). **F) FERIADOS.** doscientos ochenta y cinco mil ochocientos treinta y tres colones con treinta y tres céntimos. (¢285.833.33) **G) INTERESES LEGALES:** Sobre el total de los extremos concedidos, la demandada deberá pagar intereses legales, conforme las prescripciones del artículo 1163 del Código Civil, contados desde el dos de junio del dos mil cuatro hasta el efectivo pago. **H) COSTAS.** Se condena a la parte demandada al pago de las costas personales y procesales, fijándose las primeras en el veinticinco por ciento del total de la condenatoria. Se rechaza los extremos petitorios de daños y perjuicios y diferencias salariales de los feriados pagados. Se omite pronunciamiento sobre el extremo del no pago de las cuotas obrero patronales, referente a los extremos de comisiones y salario en especie, y en su lugar **SE ORDENA TESTIMONIAR LAS PIEZAS** del expediente para ante la Caja Costarricense del Seguro Social, con el fin de que, proceda a iniciar la investigación administrativa que corresponda, por el presunto incumplimiento de la parte demandada, sobre sus obligaciones patronales, derivadas de su Ley Constitutiva y la Ley de Protección al Trabajador. **SOBRE LAS DEDUCCIONES POR CARGAS SOCIALES E IMPUESTO AL SALARIO SOBRE EL EXTREMO DE COMISIONES CONCEDIDAS.** Se le ordena a la parte demandada, firme esta sentencia, deducir sobre los montos concedidos por el extremo de comisiones, por ser de naturaleza salarial, las cargas sociales de ley y el impuesto al salario, con el fin de que, proceda a depositar, de forma inmediata, estas retenciones ante las entidades administrativas que los recaudan. Se aclara que, al no tener naturaleza salarial, sino indemnizatoria, no procede las deducciones antes mencionadas, respecto de los extremos de preaviso, cesantía, aguinaldo, vacaciones y días feriados. Finalmente, 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 del Código de Trabajo); 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). (sic). El juez, mediante resolución de las once horas diecinueve minutos del veintiuno de setiembre del dos mil seis, **resolvió**: "De conformidad con lo indicado por la parte actora a folio 483, y según lo establecido en el artículo 161 del Código de Trabajo, se corrige error material contenido en la parte dispositiva de la sentencia de primera instancia (folio 479), en el apartado **A) COMISIONES. c)**, en el sentido de que debe leerse así: **c) Comisiones del Año Fiscal 2003: ocho millones ochocientos treinta y nueve mil doscientos treinta y nueve colones con treinta y un céntimos**; y no como por error se consignó. En lo demás queda incólume la sentencia mencionada [...]". (sic)

4.- La parte accionada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Óscar Ugalde Miranda, Álvaro Moya Arias y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las dieciocho horas cinco minutos del catorce de marzo del dos mil ocho, **resolvió**: "No se observan vicios o defectos, que invaliden el procedimiento. Se revoca parcialmente la sentencia recurrida, declarándose sin lugar la demanda, en cuanto al extremo de aguinaldo. Se confirma en todo lo demás".

5.- Ambas partes formularon recurso para ante esta Sala en memoriales de datas treinta de abril y trece de mayo del dos mil ocho, los cuales se fundamentan 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. SÍNTESIS DE LOS RECURSOS DE TERCERA INSTANCIA ROGADA: A) De la parte actora: La carta de oferta económica de folio 27 es solo un documento de intención de la remuneración pactada con el patrono, mas no constituye prueba que demuestre el pago efectivo de la misma. Es imposible llegar a una conclusión válida analizando simplemente ese documento. Aunque el Tribunal consideró que al enunciarse allí trece pagos estaba contemplado el aguinaldo, no entró a verificar que el empleador siquiera hubiese cumplido con el efectivo pago de ese treceavo mes. Por ejemplo, la compañía accionada no canceló ese treceavo mes correspondiente al último año de la relación laboral, lo que fue expresamente admitido al contestarse la demanda donde se consignó: "*El actor laboró hasta el 2 de junio del 2004 y a la fecha, ha rechazado cualquier y todo intento por parte de mi representada de pagarle y cancelar sus derechos laborales, entendidos estos como los que realmente le corresponden de aguinaldo proporcional y compensación de vacaciones acumuladas y no disfrutadas*". Por otro lado, ese treceavo pago de ¢945.000 una vez al año honraría únicamente el aguinaldo de un componente de la remuneración total, específicamente el salario base que era de ¢945.000 mensuales, siendo imposible que alcanzara para cubrir el aguinaldo de los componentes variables, o sean los bonos y las comisiones ordinarias y extraordinarias, que eran incluso mucho mayores que la base salarial. La interpretación realizada por el órgano de alzada no resiste la prueba de folio 27 vuelto que dice: "*me es grato informarle que su salario base anual está siendo incrementado a 12.800.000.00 colones*", sin mencionarse en ninguna parte un pago en trece meses ni hacerse alusión al aguinaldo. No se puede inferir que el aguinaldo estuviese contemplado dentro del salario anual pues, por el contrario, el salario sirve como base de cálculo del aguinaldo. El otro razonamiento de los jueces superiores para revocar los aguinaldos concedidos por el inferior es que no constan los reclamos de rigor que debieron formularse desde el primer año de la relación laboral. En primer lugar, el derecho del trabajador a exigir un extremo como el aguinaldo no prescribe mientras persista el vínculo. En segundo término, se incurre acá en una inversión de la carga de la prueba, la cual, en materia del efectivo pago del aguinaldo, recae en el patrono, por ser este quien debe llevar en estricto orden sus planillas (artículo 176 del Código de Trabajo y Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada). En sus primeros escritos, el empleador se comprometió a presentar una supuesta prueba electrónica de transacciones contables y/o bancarias que demostraría el efectivo pago de aguinaldos a favor del actor, y solicitó en su momento al Juzgado "*que el mismo perito acredite el pago correcto de los aguinaldos correspondientes a favor del actor por todo el plazo de labores con la empresa accionada*". Sin embargo, tardíamente y después de múltiples prevenciones, lo que terminó aportando fueron unos machotes genéricos de contratos de trabajo que en ninguna parte demuestran pago alguno por concepto de aguinaldo, ni se refieren al actor en específico. Aunado a lo anterior, el accionante sí realizó diversas gestiones concernientes a su aguinaldo durante la relación laboral ante la gerencia de Recursos Humanos y, con la esperanza de algún día obtener justicia, guardó ordenadamente la prueba documental que sustentaría tal reclamo. A pesar de no ser el obligado a la carga de la prueba, el actor colaboró aportando documentos que permitieran analizar el caso, al punto de ser él quien ha presentado absolutamente toda la prueba contable que figura en este expediente, mientras que la accionada no ha aportado ninguna (salvo la copia de unos cheques que, por haber sido anulados, no tienen valor alguno). El pago del aguinaldo no se acredita con el mero dicho del patrono. Este debió traer la prueba que rebatiera el reclamo del actor, mas no existe documento alguno que demuestre su efectiva cancelación, como pudieron haber sido cartas firmadas por el trabajador en señal de recibido conforme de su aguinaldo del periodo, comprobantes de depósitos bancarios o copias de los cheques cambiados por el demandante. Incluso, el mismo empleador admitió en varios de sus memoriales adeudarle montos de aguinaldo al actor, al hacer aseveraciones tales como: "*el actor laboró hasta el 2 de junio del 2004 y a la fecha, ha rechazado cualquier y todo intento por parte de mi representada de pagarle y cancelar sus derechos laborales, entendidos estos como los que realmente le corresponden de aguinaldo proporcional y compensación de vacaciones acumuladas y no disfrutadas*" (folio 66), "*el 28 de julio en el Ministerio de Trabajo, se ofreció el pago de vacaciones, aguinaldo proporcional y comisiones*" (folio 204), "*se reitera que el trabajador rechazó recibir el pago de extremos laborales de vacaciones y aguinaldo, así como también el monto ofrecido para conciliar*" (folio 205), "*efectivamente en la audiencia que ahí se indica, mi representada ofreció pagar al actor la referida comisión de GBM, además del pago de los derechos laborales producto de su renuncia al trabajo, consistiendo en la cancelación del aguinaldo proporcional y vacaciones*" (folio 66). Resulta incongruente que aun cuando el mismo patrono reconociera -en múltiples ocasiones- adeudar montos de aguinaldo, el Tribunal los revocara totalmente sin brindar un razonamiento válido. Un fallo judicial no puede otorgar más de lo que pide el trabajador, pero tampoco puede otorgar menos de lo que el mismo patrono ha admitido deber. El *ad quem* entendió equivocadamente que el inferior condenó al patrono al pago del aguinaldo de toda la relación laboral, mas no fue así. El juez de primera instancia analizó la disputa en cuanto a si el treceavo mes de ¢945.000 que consta a folio 27 era salario o aguinaldo, concluyendo que se trataba de este último, y por eso lo restó en los cálculos. Es por ello que concedió de menos un monto de ¢1.790.147, que es la diferencia entre los

¢8.983.328 solicitados y los ¢7.193.181 otorgados. Como se observa, el grueso del aguinaldo al que fue condenada la accionada en primera instancia no lo compone ese treceavo sobre el salario base, sino más bien los incompletos o inexistentes pagos de aguinaldo sobre las comisiones ordinarias, extraordinarias y bonos que el actor devengaba, y que eran incluso muy superiores al salario base, así como el adeudo del aguinaldo del último año de la relación laboral. El Tribunal descuidadamente revocó el fallo sobre todos los aguinaldos, argumentando la improcedencia del monto del treceavo del salario base, sea el ¢1.790.147 que de todas maneras no había sido concedido por el Juzgado. Así, eliminó los aguinaldos sobre comisiones, bonos, vacaciones y feriados, a los cuales el trabajador tiene legítimo derecho y que son un derecho protegido e irrenunciable. Las comisiones de los años fiscales 2001, 2002, 2003 y 2004, la comisión de GBM, las vacaciones no disfrutadas y los feriados laborados no pagados son de naturaleza puramente salarial y, por consiguiente, sujetos al pago de aguinaldo. En ambas instancias se condenó a la accionada a cancelarle al actor por concepto de comisiones retenidas la suma de ¢34.503.090,82, a título de vacaciones acumuladas y no disfrutadas la cantidad de ¢4.326.209,30 y para responder por los feriados no cancelados el monto de ¢285.833,33. Resulta contradictorio haber condenado al patrono al pago de esos rubros de naturaleza salarial, pero no del aguinaldo sobre los mismos. Por lo expuesto, se ruega revocar lo resuelto por el órgano de alzada únicamente en cuanto eliminó la condena referente al aguinaldo, y confirmar lo fallado por el *a quo* al respecto (folio 549).

B) De la parte demandada: En primer lugar, destaca que se está en presencia de una relación de trabajo entre: (i) una empresa transnacional, cuyos dueños son infinidad de accionistas normalmente desconocidos a lo interno de la compañía, con sistemas de contratación, políticas laborales y prácticas comerciales predefinidas y diseñadas a partir de parámetros exclusivamente objetivos, con estándares de cumplimiento óptimos de la legislación de los países donde opera, en la cual existen procedimientos internos preestablecidos prácticamente para todo, donde además se deja poco espacio a la voluntad directa de una sola persona (jefatura) y (ii) un ejecutivo de ventas de alto nivel educativo, cultural, económico y jerárquico (Gerente de Canales de Distribución de la región centroamericana). En otras palabras, no se trata aquí de la típica relación de empleo de mediados del siglo pasado. Entonces, esa desigualdad de la que parte el Derecho Laboral y que le ha valido su caracterización como un derecho "tuitivo" acá sencillamente no existe y, más bien, ha tendido a producir en este caso un efecto inverso, no deseado ni tampoco permitido por nuestro ordenamiento jurídico, configurándose un abuso del derecho. Centrando la atención en otro asunto, debe tomarse en cuenta que la empresa ofreció condiciones laborales determinadas objetivamente y predefinidas, las cuales siempre fueron aceptadas por el actor. Como contraprestación por sus servicios, la sociedad le ofreció un jugoso salario base (muy por encima del mínimo para cualquier categoría salarial), más un sistema de remuneración variable, los cuales, en conjunto, sobrepasaban por mucho el promedio de ingresos de la gran mayoría de la población costarricense. La porción variable estaba compuesta, en lo que aquí interesa, por un sistema de comisiones, definido en función de los objetivos y productos de la empresa y con una duración anual (año fiscal norteamericano). Dicho mecanismo fue aceptado por el señor Villalobos Umaña desde el inicio, y los cambios de la parte variable fueron ratificados año con año. Resulta importante considerar que el accionante no vendía directamente. Puede verse en la prueba testimonial y en la propia demanda que él tenía bajo su responsabilidad algo así como "la comunicación con el cliente o la efectividad de las ventas". De esta forma, es válido, claro y por lo demás razonable el pacto en el sentido de que don Javier no podía generar comisiones sino por ventas definitivamente cobradas, pues el afectar positivamente los ingresos de la compañía con la efectividad de las ventas conformaba buena parte de su deber, más que el salir a buscar clientes, mostrar productos y tratar de venderlos él mismo. Asimismo, si las partes convinieron en un plan de comisiones condicionado al ingreso definitivo del dinero producto de las ventas hechas por los vendedores bajo la supervisión del accionante y existía la posibilidad de que dichas ventas no se perfeccionaran o se revocaran, entonces era también razonable que se diera un sistema de adelantos con base en proyecciones o, visto de otra manera, que los ingresos de ventas "no perfeccionadas" en forma definitiva se imputaran a posteriores ventas, cuyos pagos efectivamente fueran percibidos por la empresa. Todavía más cuando, como lo admite el actor en el hecho cuarto de su demanda, este proceso podía tardar meses. En el fondo, la demanda partió de tres premisas erróneas: 1) No es válido un acuerdo de comisiones condicionado al ingreso definitivo de los pagos por las ventas, 2) Es nulo *per se* el consentimiento reiterado del actor, año con año, respecto al sistema de comisiones aplicable en cada período fiscal (nótese que nunca se ha alegado algún vicio en el consentimiento) y 3) Son ilegales en nuestro medio sistemas de comisión con pagos anticipados o hasta ajustes por comisiones canceladas indebidamente en función de lo pactado. Según el criterio de la recurrente, se encuentra salida de todo contexto normativo la afirmación contenida en la demanda en el sentido de que el trabajador no puede participar del riesgo de empresa. En primer lugar, la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional ha desarrollado, dentro de la figura de la libertad de contratación, el principio de que en los contratos bilaterales es justificado, razonable y hasta deseable un equilibrio entre las prestaciones de las partes. Luego, en concordancia con ello, el propio Código de Trabajo establece como figura permitida de salario "la participación en las utilidades de la empresa" (artículo 162). ¿Entonces, cómo entender prohibido que el trabajador pueda participar del riesgo empresarial cuando se permite que su salario sea una participación en las utilidades del negocio? En este caso menos aún, por cuanto solo una parte de la remuneración era variable. No existe ninguna norma en nuestro ordenamiento jurídico laboral con las características antes indicadas, o sea que sancione con nulidad un pacto libre y voluntario por medio del cual el trabajador consintió continuamente un sistema de pago de salario base más una porción variable, cuya duración era limitada a un año, entre cuyas condiciones estaba el que los pagos sobre los que se comisionaba ingresaran definitivamente a las arcas de la empresa. La contraparte trae a colación una cita doctrinaria de un respetado jurista que escribió sobre "la ajenidad", mas la doctrina no es fuente formal del Derecho Laboral Costarricense y ni siquiera se menciona en el artículo 15 del Código de Trabajo como fuente supletoria. A mayor abundamiento, lo escrito sobre ese tema se da en otro contexto, no solo jurídico (pues el autor se refiere a otro ordenamiento), sino en referencia a otra situación de hecho, pues la ajenidad se ha propuesto como un nuevo elemento diferenciador de la existencia de una relación laboral, siendo que en Costa Rica el uso de ese parámetro resulta muy limitado pues el artículo 18 del Código de Trabajo resuelve el problema de una forma práctica y sencilla. En cuanto a los ajustes por comisiones realmente no ganadas pero pagadas provisionalmente (adelantos), es claro que nuestro Código de Trabajo contempla la figura extrema, que son los ajustes por adelantados o pagos hechos en exceso, estableciéndose únicamente algunos límites, los cuales no se han alegado como violentados en la demanda. En otra línea de pensamiento, la decisión de romper el contrato la fundamentó el actor en lo que él denominó como "rebajos de salario" o "comisiones negativas", además de la omisión de pago de la comisión por la venta a GBM. El

Tribunal estimó equivocadamente que la decisión del accionante obedeció a *“las retenciones de las comisiones, que tenía derecho según el contrato de trabajo”*. Grave error, puesto que, según lo señalado, ese no fue el único motivo de la ruptura. Si existieron retenciones de comisiones -que realmente no las hubo-, solo pudieron ser las de GBM (de las cuales no se probó el devengo efectivo o la mora para el momento del rompimiento, punto sobre el que se ahondará más adelante), pues lo demás se acusó como rebajo de comisiones o de salario (comisiones negativas), o sea, que se pagaron adelantadamente pero luego se imputaron a otras ventas. La causa del rompimiento, claramente especificada en la demanda y en la misiva por medio de la cual se puso fin a la relación laboral, fue (i) el tema de las comisiones negativas y (ii) el punto de la comisión de GBM. Nada tienen que ver acá bonos u omisiones de pago de otro tipo de emolumentos. La prueba o especie fáctica que el *ad quem* debió juzgar para definir la cuestión era la existencia real de (i) rebajos de salario y (ii) omisiones de pago de esas otras comisiones. La carga de la prueba de ambos aspectos recaía en el actor. Tal y como al patrono le corresponde acreditar las causas de un despido justificado, al trabajador le toca lo mismo cuando alega causales de rompimiento con responsabilidad patronal, tratándose de rebajos de salario y devengo de comisiones. Así, el accionante debió demostrar categóricamente lo siguiente: 1) Que la empresa le rebajó el salario (comisiones negativas), cuándo, por cuáles ventas, en qué montos y con base en qué operaciones. Además, para que configurara un rebajo de salario, debía demostrar adicionalmente que había ganado las comisiones, lo cual se daría comprobando que los dineros por las ventas sí ingresaron “definitivamente” a la empresa, pues así se pactó válidamente; 2) En cuanto a la comisión de GBM, debió acreditar que la venta se hizo, por qué monto, que el dinero ingresó “definitivamente” y cuándo se tuvo por ingresado. Lo contrario sería imponer a la empresa, en el primer punto, la carga sobre hechos negativos (es decir, que no rebajó lo pagado por esas comisiones, sin saber a qué ventas correspondían y sin tener certeza de que el dinero ingresó) y, en el segundo, además de lo anterior, una carga de la prueba no asignada por la ley a la parte demandada. La accionada, partiendo de esa asignación de las cargas procesales, asumió válidamente una posición más de tipo pasiva en cuanto a estos puntos específicos en la etapa probatoria del proceso. No obstante, los jueces partieron de otra tesis totalmente distinta y con ello revirtieron la carga de la prueba a la demandada, sin estarles permitido. Si se estudian las sentencias de las etapas precedentes, pareciera que los administradores de justicia se basaron en un hecho distinto: omisión de pago del salario ordinario (no comisiones), diferencia muy sutil, pero que a fin de cuentas distorsiona la forma de analizar la prueba y asignar las cargas procesales. Puede verse que el Tribunal partió del tema de la carga de la prueba del salario (base), imputándola a la parte demandada, para justificar la metodología de cálculo, desconociendo que acá el punto en discusión son comisiones, sobre las cuales no debe operar esta imputación de carga procesal. Ahora bien, en cuanto al primer motivo alegado para la ruptura, lo calificado por el actor como “comisiones negativas” (para la accionada simples adelantos de comisiones) se pactó de esta forma y dicho convenio fue válido, está en todos los planes de comisiones que el actor firmó, cuya firma nunca cuestionó y que se encuentran aportados como prueba. Dijo el órgano de alzada que *“el gestionante tenía derecho a un 100% sobre el salario base, siempre que cumpliera a satisfacción con las ventas, lo cual logró a satisfacción”*. Pero no se trataba solo de ventas, porque él no vendía, se trataba además del cobro e ingreso definitivo del dinero. El *a quo* tomó el salario ofrecido en “el contrato de trabajo”, partiendo de que el actor sí vendió toda la cuota, que el dinero efectiva y definitivamente ingresó, que no se dio ningún hecho que impidiera que la venta fuera definitiva y, entonces, restó aquello sobre lo cual la demandada no probó el pago (y que no tenía por qué probar puesto que no estaba en discusión en el proceso). Lo más grave es que lo hizo aun contra las propias afirmaciones del actor, puesto que tuvo por acreditadas deudas por montos mayores a los que él afirmó que existieron (lo cual podría reputarse, además de un límite a lo que se pudo otorgar, al menos como una confesión de pago de lo no mencionado). En el recurso de apelación se acusó la incongruencia, afirmándose que debía existir una identidad entre lo resuelto con lo controvertido oportunamente presentado por los litigantes en el proceso. El juez de primera instancia partió de una especie fáctica totalmente distinta a la que se le propuso y estaba sujeto a juzgar. El juzgador partió de (i) rebajos de (ii) comisiones en (iii) sumas específicas (distintas a las afirmadas por el actor) y las imputó a cada período fiscal. De esto, cuando menos, debió deducir razonablemente que el resto estaba pagado. Pero además, tuvo que analizar y determinar a quién le tocaba probar esos rebajos de montos específicos de comisiones, también denominadas comisiones negativas. No era a la accionada, pues el actor denunció rebajos de comisiones en sumas determinadas que no se sabía si realmente se ganaron con base en las condiciones válida y realmente pactadas en los documentos que integran el contrato. El Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo es plena prueba de las condiciones de la relación laboral. La sociedad demandada aportó dicho contrato, el cual está integrado además por cada uno de los planes de comisión que el actor siempre aceptó sin ningún tipo de presión. En esa probanza constan claramente las condiciones para tener derecho a las comisiones, dentro de las cuales estaba que las comisiones serían ganadas cuando los dineros por las ventas ingresaran definitivamente a la empresa. El Tribunal partió de la idea de haber alcanzado cierto nivel de ventas. Sin embargo, no solo se trataba de un nivel de ventas que pudiera tenerse por probado con una felicitación, sino además del recibo efectivo y definitivo del dinero y de otras metas catalogadas como “personales”, no solo grupales, que no fueron solo vender, sino recibir el dinero definitivamente, la conformidad de los clientes y otras cosas más. Como lo afirma el actor, en esto podían llevarse meses, así que de una nota de felicitación general o hasta individual no puede tenerse por acreditado que se omitieron pagos. Se requería prueba específica sobre ventas hechas por el actor, dineros ingresados definitivamente y comisiones real y definitivamente pagadas y debidas, todo lo cual debió aportar el actor y cuya omisión se decidió achacar equivocadamente a la parte demandada. En cuanto al segundo motivo invocado para la ruptura, no se demostró que para el momento del rompimiento se adeudaran las comisiones de GBM porque ya hubieran entrado los pagos en forma definitiva. Ha sido aceptado hasta por el juez de primera instancia que al actor le correspondía la carga de probar los hechos generadores de las comisiones. En este caso, dichos hechos no son solo las ventas, sino además (y quizás lo de mayor importancia en función del puesto que ocupaba el actor), el ingreso definitivo del dinero producto de las ventas. No era hasta ese momento cuando el actor podía afirmar categóricamente que la empresa le debía o había entrado en mora. Nunca se probó que esta venta, para el momento de la terminación, ya se debiera. Dicho de otra forma, no se probó que para ese momento la empresa estaba en mora con el actor, debido a que esos dineros hubieran ingresado sin la posibilidad de ser devueltos. La accionada aceptó la venta, pero nunca se habló nada del momento para el pago efectivo. Más bien, con la prueba testimonial quedó demostrado que era muy probable que el momento de pago fuera posterior al de la terminación de la relación laboral. En este sentido, es de suma importancia referirse al momento de pago de dichas comisiones a las otras personas (vendedores) que también comisionaron de esta venta, pues dicho

pago fue posterior al rompimiento del actor. Don Federico Zucarrino declaró que participó en el proyecto, que comisionó de este y que las comisiones se le pagaron en octubre del 2004. Es cierto que de ahí no puede extraerse necesariamente que al actor se le debieran pagar esas comisiones en octubre, cuando ya había dado por rota la relación laboral, pero también lo es que al menos permite pensar razonablemente que el pago bien pudo proceder hasta después de la terminación, pues, en el caso del actor, dependía de que la venta se tuviera por perfeccionada y el dinero definitivamente ingresado. De esta forma, el reconocimiento por parte de la demandada del pago posterior a la terminación no debió llevar a los juzgadores a afirmar que la empresa estaba en mora al momento del rompimiento. Tampoco le correspondía a la accionada probar cuándo realmente procedía el pago y si ello era antes de la terminación, mientras que el actor, a quien sí le tocaba probar esto, junto con el monto respectivo, no lo hizo. No se puede atribuir el correo del 8 de marzo del 2002 al proyecto GBM y tampoco puede, indefectiblemente, imputarse y, menos aún, llenar el vacío probatorio relacionado con las llamadas "comisiones negativas" de uno o todos los períodos. La condena necesitaba de más prueba que ese correo aislado y no relacionado con algún rebajo específico. En suma, como don Javier no acreditó que se le hubiera retenido alguna comisión (tanto las llamadas "comisiones negativas" como las del proyecto GBM), no puede tenerse por válida la ruptura de la relación laboral con responsabilidad patronal. Por ello, debe asimilarse el rompimiento a una renuncia, que solo da derecho a las vacaciones y al aguinaldo proporcional, montos que ya se encuentran satisfechos, salvo por lo admitido en cuanto a las comisiones del proyecto GBM, devengadas después de terminada la relación laboral, y únicamente en el monto reconocido. De ahí que deba revocarse la sentencia impugnada en cuanto condenó al pago de preaviso y auxilio de cesantía e intereses por las comisiones de GBM, en el tanto se han reconocido. Por su parte, los reajustes por vacaciones y aguinaldo deben permanecer únicamente en cuanto a lo aceptado por comisiones. Pasando a otra cuestión, los jueces superiores trajeron a colación el tema de unos bonos que nunca fue sometido a su conocimiento, pues no formó parte de la pretensión ni es de utilidad para obtener un dato de salarios percibidos, ya que de eso no se trata la litis, sino de montos específicos de comisiones rebajadas y de una comisión supuestamente devengada, ambos hechos que no se acreditaron. En otro orden de ideas, bien se aseveró en la demanda que el proceso de liquidación podía durar meses, pero esto también hace que no sea prueba suficiente simplemente deducir el tope de las comisiones apenas "posibles" de lo reportado a la CCSS, cuando además, contradictoriamente, los juzgadores han partido de omisiones de reporte por otros conceptos a la CCSS. Lo que se quiere recalcar es lo poco preciso y técnico de la forma de cálculo que se utilizó, por deducción, pues procedía hacerlo por afirmación y prueba de montos específicos efectivamente pagados y reasignados a otras comisiones que se declaraban como debidas en otro momento. De todo esto no puede siquiera afirmarse una omisión de reporte a la CCSS y menos aún alguna omisión de pago de comisiones. Otra cosa, en relación con el tema del reporte y pago de cargas sociales: se sabe que este procede hasta el momento en que el dinero se canceló, pago al menos de las "comisiones negativas" que el mismo actor aceptó y fue acreditado, pero eran imputados a un momento posterior, así que esas sumas posiblemente sí fueron reportadas a la CCSS, lo cual invalida el mecanismo de cálculo, con independencia del tema de la carga probatoria. Finalmente, en relación con las costas, resulta extraño cómo la fijación fue en el monto superior permitido, sin mediar explicación. El *ad quem* disminuyó la condena, denegando un extremo petitorio y, aun así, no rebajó el porcentaje correspondiente por costas. La accionada ha litigado siempre de buena fe, por lo cual debió ser eximida de tales gastos al existir, al menos, un vencimiento recíproco (folio 560).

II.- ANTECEDENTES: El 21 de setiembre del 2004, el señor Javier Villalobos Umaña interpuso demanda ordinaria laboral contra Cisco Systems Costa Rica S.A., con base en los siguientes hechos: 1) Laboró para la compañía accionada -subsidiaria de Cisco Systems Inc.- del 1° de diciembre del 2000 al 2 de junio del 2004, como Gerente de Canales de Distribución para Centroamérica, Belice y Panamá (en inglés: "Channel Account Manager", abreviado CAM). 2) Su salario estaba conformado por: a) Salario base, que al inicio era de ₡1.023.750 mensuales, en enero del 2003 subió a ₡1.066.666,67 y en agosto de dicho año a ₡1.173.333,33; b) Comisiones y bonos, consistentes en un doble salario base por comisiones por cuota de venta anual (100% del salario base), más bonificaciones de un 20% del salario base por cumplimiento de objetivos. Las comisiones y bonos ascendían a un 120% del salario base, o sea ₡14.742.000 anuales al comienzo del vínculo, ₡15.360.000 a partir de enero del 2003 y ₡16.896.000 desde agosto de ese año. Adicionalmente existían premios o "SPIFFs" que iban de \$5.000 a \$15.000 por superar niveles de ventas o alcanzar niveles de ventas en determinadas fechas o por impulsar ciertos productos clave; c) Salario en especie, constituido por seguros de vida y de gastos médicos de carácter internacional, servicio de internet en la casa habitación y teléfono celular. 3) Durante el transcurso de la relación la demandada varió el sistema de comisiones reduciéndolas significativamente. Uno de los principales perjuicios fue la creación del concepto de "comisiones negativas" -que no fue pactado-, que consistía en que si un cliente devolvía algún producto, se le rebajaba la comisión, desconociendo que su función era vender y que por eso ganaba comisiones, amén de que el riesgo de empresa lo soporta el patrono y no el trabajador (principio de ajenidad). Dichas devoluciones de productos a cambio del reintegro del dinero al cliente se daban desde meses hasta años después de efectuada la venta, y contaban con el consentimiento del empleador quien las autorizaba. El desglose de los rebajos por comisiones negativas es: ₡1.330.000 en el 2000, ₡10.146.852 en el 2001, ₡5.989.631,63 en el 2002, ₡6.412.750,80 en el 2003 y ₡3.264.620,01 en el 2004. Otro de los problemas que se presentó fue con una gran venta a la firma GBM por más de \$15 millones, en que la accionada unilateralmente decidió omitir el cálculo y pago de la respectiva comisión, reteniendo por ese concepto la suma de ₡9.081.603. De este modo, el total de comisiones debidas asciende a ₡36.225.457,44. 4) Como no se le pagaba esa cuantiosa retención salarial, hizo gestiones para que se le cancelara, por ejemplo el reclamo del 21 de mayo del 2004, pero todo fue infructuoso. 5) En vista de que la empresa no le pagó las comisiones retenidas, lo que representa un grave incumplimiento a las obligaciones patronales, dio por roto el contrato con responsabilidad patronal por carta del 2 de junio del 2004, luego de agotar las vías conciliatorias tanto verbalmente como por escrito, recibiendo una respuesta negativa de parte del Gerente General el 28 de mayo de ese año. 6) Aparte de las comisiones retenidas, se le adeudan vacaciones, aguinaldo, cesantía, preaviso, intereses, etc. 7) En la diligencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo no se llegó a ningún acuerdo, si bien se le ofreció pagarle la comisión del proyecto GBM y la diferencia generada por esta en las vacaciones y el aguinaldo, lo que no aceptó. 8) Los montos retenidos no han sido incluidos como salario para efectos de las cuotas obrero-patronales de la CCSS ni los aportes que regula la Ley de Protección al Trabajador. 9) Como consecuencia de las retenciones indicadas, existen diferencias salariales en los pagos de las vacaciones. Además se adeudan los décimoterceros meses de toda la relación laboral, así como 34 días hábiles de vacaciones

-por cuanto la compañía otorga 20 días hábiles de vacaciones por año laborado-, desglosados así: 4 días remanentes del 2002, 20 días de todo el 2003 y 10 días correspondientes a 6 meses que corrieron del 1° de diciembre del 2003 al 31 de mayo del 2004. 10) Se deben también los siguientes feriados de pago obligatorio: 15-8-01, 15-8-02, jueves y viernes santos (17 y 18 de abril) del 2003, 25-7-03 y 15-8-03, todos los cuales fueron laborados. Por lo tanto, se adeudan tanto dichos feriados como la diferencia salarial en los demás feriados pagados por cuanto no contemplaron las comisiones y el salario en especie como parte del sueldo. Además se deben los pagos correspondientes a la CCSS y el aporte del 3% a los fondos de la Ley de Protección al Trabajador por no estar incluidos en planilla las comisiones y el salario en especie. Así las cosas, el actor incluyó dentro de su petitoria estos rubros: montos retenidos y omitidos por comisiones, 34 días de vacaciones, preaviso, cesantía, lo no cotizado a la CCSS y el aporte de la Ley de Protección al Trabajador por no incluir el salario reportado las comisiones y el salario en especie, pago de los feriados laborados y de las diferencias existentes en los demás feriados pagados, daños y perjuicios, intereses y ambas costas de la acción (folio 1). Mediante escrito de folio 33 se adicionó a la petitoria el décimo tercer mes (aguinaldo) de toda la relación laboral. Antes de dársele traslado a la demanda, el señor Villalobos Umaña le agregó estos otros hechos, asegurando que tuvo noticia de ellos luego de su planteamiento: 11) Al recoger sus últimas colillas el 9 de diciembre del 2004 detectó algunas irregularidades. Por ejemplo, lo reportaron en junio con un salario inflado de \$802.700,80 respecto de lo que realmente se le abonó ese mes: \$72.205,13. Además, aunque se tramitó su exclusión de planillas en junio del 2004, se le volvió a incluir en julio, declarando en ese mes un salario de \$8.278.903,16. Tales montos, que ascienden a \$9.081.603,96, nunca le fueron pagados, lo que implica que es una información falsa que le causa un evidente perjuicio procesal porque los juzgadores van a tomar por ciertos y pagados los salarios reportados a la Caja. En razón de lo anterior, el 15 de diciembre del 2004 interpuso la denuncia correspondiente ante el Departamento de Inspección de la CCSS con el objeto de anular esas cotizaciones. 12) Esa cantidad sobredeclarada a la Caja (\$9.081.603,96) coincide con el monto reclamado en la demanda por la comisión de GBM, lo que no es casualidad y comprueba que efectivamente se le estaba reteniendo esa comisión, lo que justificaba la ruptura del contrato. 13) Al pedirle explicaciones al empleador, se le informó de que se había preparado un cheque a su nombre por \$9.081.603,96 -menos los rebajos correspondientes- que había sido entregado al abogado de la compañía para que se lo hiciera llegar, mas nunca recibió esa suma ni se le depositó judicialmente. 14) Resulta censurable el cinismo de la accionada de haber ido a ofrecer esos mismos \$9.081.603,96 en la diligencia de conciliación administrativa a cambio del finiquito total, cuando por otro lado esa misma semana había declarado ante la Caja como pagada esa suma. Ello revela que la intención del empleador no era ir a conciliar sino a coaccionarlo, reteniendo un dinero que ya era legítimamente suyo puesto que así se había declarado, con el fin de sacarle una firma para que renunciara a la cesantía, el preaviso y las otras retenciones. 15) A los señores Hugo García y Federico Zuccarino, actuales empleados de la demandada que también participaron en el proyecto GBM, se les pagaron a mediados del 2004 las comisiones, las cuales eran adeudadas desde hacía 2 años (folio 47). La contestación fue negativa, oponiéndose la excepción de falta de derecho. A continuación se resumirá la respuesta concreta que se dio a cada uno de los hechos de la demanda. 1) Es cierto. 2) No es cierto. Al momento de la contratación se ofreció un salario base de \$945.000 mensuales, el cual a partir del 15 de enero del 2003 se incrementó a \$984.615 y en agosto de dicho año volvió a subir a \$1.083.076,92. Complementariamente, el actor tenía derecho a participar en el pago de un bono o incentivo variable, cuyos parámetros y reglas para su cómputo y pago estaban claramente definidos en un plan que siempre fue preliminarmente conocido y acordado entre las partes. Dicho programa de compensación variable tenía una vigencia de 12 meses, arrancando normalmente en agosto de determinado año y culminando en julio del siguiente, coincidiendo con el periodo fiscal de la compañía. Al finalizar la vigencia de un determinado plan, el actor pactaba con la empresa la entrada en vigor de uno nuevo, de acuerdo con las metas y objetivos fijados para ese año. Ninguno de los planes de compensación variable suscritos con el accionante contemplaba el porcentaje de comisión que él indica. La liquidación definitiva del incentivo variable se efectuaba al final de la vigencia del respectivo año, o sea anualmente (lo que se ajusta al artículo 168 del Código de Trabajo) pero, en beneficio de los trabajadores, la empresa acostumbraba hacer pagos por adelantado, según como se fuera proyectando el cumplimiento de los objetivos trazados en el correspondiente plan de compensación, siempre sujeto a una liquidación final y definitiva al término del respectivo periodo fiscal. No existía salario en especie pues, en el caso del seguro, se trataba de prestaciones de carácter asistencial complementarias al régimen obligatorio de seguro social y, en cuanto al internet y teléfono celular, eran herramientas de trabajo. 3) No es cierto. Los planes de incentivos variables tenían una vigencia de 12 meses y eran diseñados de acuerdo a las metas y objetivos fijados para el periodo fiscal respectivo. No se trató entonces de modificaciones antojadizas y arbitrarias en el sistema de pago variable. El actor siempre aceptó los distintos planes de compensación variable sometidos a su conocimiento y aprobación. No es verdad que se empleara el concepto de "comisiones negativas" o que se le retuvieran al actor pagos de cualquier tipo a que tuviera derecho. Los programas de incentivos variables se calculaban y pagaban según lineamientos claramente definidos en cada uno de los planes, que abarcaban objetivos propios de las labores realizadas por el accionante, que iban más allá de concretar la venta, y que también tomaban en cuenta la satisfacción, aprovechamiento del diseño o solución propuesta y calidad del servicio recibido por el cliente, entre otros varios objetivos y variables lógicos, razonables y comprensibles. Durante toda la relación laboral don Javier nunca protestó por los planes de compensación variable. Él aprobó cuatro de esos planes sin ningún cuestionamiento a los parámetros o metodología utilizados para el cómputo de dicho incentivo. 4) No es cierto. De manera sorpresiva, el 21 de mayo del 2004 el actor presentó una nota donde mostraba su disconformidad por supuestas sumas que le habían sido retenidas de su salario. Por ser tales quejas alejadas de toda realidad, se le dio una respuesta negativa el día 28 de ese mes. 5) No es cierto. El señor Villalobos Umaña rompió unilateral e injustificadamente el contrato de trabajo por carta del 2 de junio del 2004. 6) No es cierto. El actor ha rechazado todo intento de la empresa para pagarle sus derechos laborales, entendidos estos como los que realmente le corresponden, o sea aguinaldo proporcional y compensación de vacaciones acumuladas y no disfrutadas. 7) Cierto en parte. Es verdad que en esa oportunidad se le ofreció el pago de dicha comisión, además de los derechos laborales producto de su renuncia, propuesta que no fue aceptada por el demandante. 8) No es cierto. Como nunca se retuvo suma alguna, la demandada no ha incumplido sus obligaciones como agente retenedor y contribuyente al régimen de seguridad social. 9) No es cierto que no se hayan cancelado puntualmente los aguinaldos durante toda la relación laboral. 10) No es cierto. Don Javier no laboró ninguno de esos feriados. Por otra parte, no se le adeuda suma alguna relativa a los feriados laborados y que fueron oportuna y debidamente pagados, ya que no se ha retenido

monto alguno de su salario. No existen contribuciones pendientes a favor de la seguridad social o al fondo de capitalización laboral.

11) No es cierto. Es verdad que se reportaron a la CCSS esos montos, que se refieren a comisiones y pagos variables devengados por el actor, declaración que se hizo a la Caja en los meses en que fueron debidamente liquidadas dichas sumas por la empresa. A pesar de que el actor ya no laboraba para la accionada, no por ello se iba a desconocer el pago de una comisión correspondiente a un negocio en que él había participado. El hecho de que don Javier no haya obtenido esos dineros obedece a su reiterada negativa a recibir sus incuestionables derechos laborales.

12) No es cierto. El monto de esa comisión fue liquidado en su momento oportuno al actor y a otros empleados de la compañía, de conformidad con los términos del plan de compensación variable respectivo. Al momento de la ruptura no procedía aún el pago de dicha comisión de acuerdo con las condiciones pactadas.

13) Cierto en parte. Es verdad que se emitieron esos cheques a su favor, que obedecían a comisiones generadas durante la relación laboral, razón por la cual se procedió a reportar dichos montos a las instancias administrativas correspondientes. Sin embargo, en vista de la presente demanda, esos cheques fueron anulados, para en el momento oportuno poder emitir un nuevo pago por esos extremos que pueda ser depositado judicialmente. La única razón por la que no se pudo efectuar ese pago fue la reiterada negativa del accionante a recibir suma alguna de la empresa.

14) No es cierto. La intención nunca ha sido coaccionarlo. Se aprovechó la diligencia de conciliación administrativa para hacerle entrega del pago que el mismo accionante indica, además del aguinaldo proporcional y las vacaciones, todo lo cual él rechazó. Si en la misiva del 28 de mayo del 2004 se negó cualquier obligación monetaria con el actor fue porque a esa data no existía ninguna obligación pendiente. La obligación de pagar aguinaldo y vacaciones nació a partir de la ruptura, mientras que la obligación de pagar comisiones por \$9.081.603,96 surgió en fecha posterior a la referida nota.

15) Cierto en parte. A esas personas se les pagó la comisión en el mismo momento en que se procedió a liquidar la misma al actor, de conformidad con el plan de compensación variable respectivo. Tanto es así que esos otros trabajadores nunca han alegado retención ni dieron por rotos sus contratos (folio 62). Al contestar la audiencia de excepciones, el demandante realizó las manifestaciones que de seguido se reseñan. Para obtener el salario base mensual la demandada acostumbraba dividir el salario anual entre 13 y no entre 12 como en derecho correspondía. Esa división entre 13 le fue impuesta, es decir, nunca medió su aceptación, y aun de haberla aceptado aplicaría el principio de irrenunciabilidad. La fracción adicional retenida mes a mes se le devolvió diferidamente en diciembre durante los años 2001 al 2003 (los treceavos de diciembre del 2003 a junio del 2004 todavía se le adeudan), simulando pagarle un aguinaldo que en realidad salía de su propio salario. No es legalmente permitido considerar el aguinaldo como parte del salario pues, por el contrario, el salario sirve como base de cálculo del aguinaldo. Por consiguiente, sobre esos treceavos debe pagarse lo correspondiente a la CCSS y al fondo de capitalización laboral pues el patrono los exoneró de cuotas al simularlos como aguinaldo. Cambiando de tema, el aumento de salario que tuvo lugar en enero del 2003 rigió a partir del primer día de ese mes y no desde la segunda quincena. En otra línea de pensamiento, las pruebas numeradas 3 a 6 no eran los planes de compensación, sino las hojas de objetivos de las cuotas de ventas que cada año fiscal aceptó cumplir. Los planes de compensación eran más bien las pruebas numeradas 8 a 11, cuya vigencia coincidía con el año fiscal de la compañía, que iba de agosto de un año a julio del siguiente -en el libelo inicial se utilizaron años calendario para efectos prácticos-. En la contestación se dijo que, complementariamente al salario base, existía el derecho a participar en el pago de un bono o incentivo variable, presentando esas dos remuneraciones variables como si fuesen una sola cosa, cuando en realidad se convino tanto en el pago de bonos por cumplimiento de objetivos como de incentivos variables por cumplimiento de cuota de ventas. Estos últimos incentivos eran llamados en inglés "incentive compensation commissions", abreviado ICC o comisiones, y eran de naturaleza puramente salarial pues estaba prefijada la cuota de ventas, el periodo (año fiscal) y la remuneración (escalafones del plan de compensación). Las comisiones consistían en un doble del salario base, es decir, otro 100% sobre el salario base, condicionado a la consecución del 100% de la cuota de venta. Como el plan de compensación era variable, este se podía cumplir en la práctica en un 95%, 100%, 110%, 120%, etc. Esa posibilidad se previó en los planes de compensación en donde se indica en forma de escalafones la compensación variable (ICC) que se podía recibir conforme al cumplimiento de la cuota. El cien por ciento era el valor central que se pronosticaba como probable, pero si la cuota alcanzada superaba ese 100% la compensación obtenible era mayor. El exceso sobre el 100% de cumplimiento de la cuota era premiado de una manera 2-a-1 (2% por cada 1%), lo que era conocido como "el multiplicador" (por ejemplo, si la cuota alcanzada era 110% se pagaba un 120% de comisión). Para el año fiscal 2004 se mejoró esta condición y el multiplicador pasó a ser 2.5-a-1. El actor afirma merecerse las comisiones prometidas porque siempre cumplió la cuota de ventas, así: 117% para el año fiscal 2001, 116% para el 2002, 103% para el 2003 y un 77% acumulado al tercer trimestre del año fiscal 2004, cuando dejó la compañía. Por otra parte, las bonificaciones (conocidas como MBO y CSAT) representaban un 20% del salario base anual y se otorgaban por cumplimiento de objetivos tales como hacer planes de ventas, coordinar promociones y eventos, realizar capacitaciones, llevar clientes a ferias, etc., objetivos todos que él cumplió a cabalidad -tanto es así que en sus evaluaciones del desempeño se le calificó como un empleado excelente-, por lo que siempre recibió el pago de esos bonos esparcidamente dentro de cada año fiscal al momento en que el patrono consideraba cumplido el objetivo, no siendo por lo tanto objeto de esta demanda (incluso se cancelaron las cuotas correspondientes a la CCSS). Aparte de lo anterior, durante toda la relación laboral se le pagaron premios por desempeño, equivalentes a \$10.000 anuales, los cuales no fueron reportados a la Caja porque el empleador no los consideraba parte del salario, lo que es incorrecto y deben tomarse en cuenta para el cálculo de los derechos laborales. En lo que se refiere al salario en especie, los rubros reclamados como tal tenían un destino personal y discrecional y representaban un beneficio patrimonial para el trabajador. Sí existieron infinidad de quejas por el defectuoso cálculo y pago de comisiones, tanto verbalmente como por escrito, mas el patrono contestaba con evasivas y pretextos, aunque algunas veces llegó a reconocer sus errores. Por ello no fue ninguna sorpresa para el patrono la prevención hecha de buena fe el 21 de mayo del 2004, donde incluso se advirtió de la inminente ruptura del contrato. La accionada no ve nada malo en rebajarle al trabajador retroactivamente comisiones por productos devueltos por los clientes, incluso años después de adquiridos. Esas deducciones nunca fueron convenidas y, en todo caso, se trataba de variables ajenas a su responsabilidad, que era simplemente vender y no diseñar, ni fabricar con calidad, ni dar mantenimiento a los productos fabricados por la demandada. Lo anterior implica una clara violación al principio de ajenidad. No conforme con calcular y reportar comisiones incompletas, el patrono todavía incurría en impactarlas con ajustes negativos. Existió un quebranto del numeral 168 del Código de Trabajo pues, aunque el empleador simuló realizar liquidaciones anualmente, las mismas se desvirtuaron por cuanto retroactivamente recalculó y ajustó comisiones de

años pasados, saldando comisiones negativas que aplicó contra comisiones futuras del trabajador. El artículo 168 ordena que se haga la liquidación al menos una vez al año, para que en ese momento el patrono puntualice y diferencie las sumas que corresponden legalmente como patrimonio del trabajador, de las sumas que son adelantos de dinero. La misma palabra liquidación presupone que las ganancias ingresadas al patrimonio del trabajador son cosa concluida y por ende intocables. El abuso del patrono fue causa de una terrible inseguridad económica ya que en forma imprevisible se impactaba y reducía el salario. A continuación se muestra un desglose de las sumas retenidas por concepto de comisiones durante cada uno de los años fiscales:

Salario base anual	8.190.000
Bonos	1.638.000
Comisiones (escalafón 134%)	10.974.600
Total	20.802.600
Pagado	8.120.040,75
Diferencia retenida	12.682.559,25

2002

Salario base anual	2.285.000
Bonos	2.457.000
Comisiones (escalafón 132%)	16.216.200
Total	30.958.200
Pagado	21.946.229,26
Diferencia	9.011.970,74

2003

Salario base anual	12.585.417
Bonos	2.517.083
Comisiones (escalafón 106%)	13.340.542,02
Total	28.443.042,02
Pagado	18.848.678,69
Diferencia	9.594.363,33

2004

Salario base anual	11.733.333,33
Bonos	2.816.000
Comisiones (escalafón 77%)	9.034.666,66
Total	23.583.999,99
Pagado	19.730.983,79
Diferencia	3.853.016,20

La suma de esas diferencias da ₡35.141.909,52. En lo que toca a la comisión por ₡9.081.603 de GBM, dicha venta fue consumada a principios del 2003 (enero y febrero), siendo que a la fecha de la prevención al patrono previa a la ruptura ya habían transcurrido 15 meses. Esa comisión se trató por separado en el libelo inicial porque, al ser un proyecto especial, se acordó que no formara parte de ninguno de los planes de compensación, pero se convino en que la comisión fuese pagada a más tardar 12 meses después de la firma del contrato entre GBM y el ICE, plazo que venció en febrero del 2004, pero llegado ese momento el patrono se escudó tras evasivas y excusas. Como la demandada declaró ese monto a la Caja en junio y julio del 2004 (pese a que en realidad no lo pagó), esa comisión extraordinaria se debe tomar en cuenta dentro del salario promedio de los últimos 6 meses laborados para efectos del cálculo de los derechos laborales. Es muy irresponsable del patrono haberle entregado una carta seria y oficial el 28 de mayo del 2004 negando categóricamente deberle nada y casi inmediatamente, cuando ya había finalizado la relación laboral, reportar a la Caja la millonaria comisión de GBM, cuyo adeudo se reconoce en la contestación de la demanda. Así las cosas, la deuda total por concepto de comisiones retenidas (comisiones ordinarias más comisión especial de GBM) asciende a ₡44.223.512,52. Además, se adeudan las cuotas obrero-patronales y aportes al fondo de capitalización laboral respecto de los siguientes rubros: a) comisiones ordinarias no pagadas, b) premios por desempeño y c) treceavos de salario que simulaban ser aguinaldo. Para finalizar, nada le impedía a la accionada depositar las sumas debidas en la cuenta bancaria utilizada por las partes durante toda la relación laboral o hacer un depósito judicial, por lo que el argumento de la "reiterada negativa" a recibir pagos de la empresa no es de recibo. En todo caso, la accionada tergiversa las cosas al afirmar que se rechazó el pago de los extremos de vacaciones y aguinaldo, pues lo que no se aceptó fue conciliar por una suma desventajosa (folio 80). En primera instancia la demanda se declaró parcialmente con lugar. Se tuvo por acreditado que el actor laboró para la demandada como Gerente de Canales de Distribución para Centroamérica, Belice y Panamá del 1° de diciembre del 2000 al 2 de junio del 2004 y que, como tal, tenía una incidencia directa en las ventas de la región dado que tenía a su cargo incrementar los canales de distribución. Asimismo, que la demandada anualmente, conforme al periodo fiscal norteamericano que iba de agosto a julio del año siguiente, establecía los componentes salariales del actor mediante planes de compensación que debían ser aceptados por este mediante la suscripción de una hoja de objetivos y avalados por sus superiores jerárquicos. El plan de compensación específico del actor estaba conformado por los siguientes componentes: a) Salario base anual, b) Comisiones -ICC- equivalentes a un 100% del salario base

anual, c) Bono de Administración por Objetivos -MBO- equivalente a un 10% del salario base anual y d) Bono de Satisfacción al Cliente -CSAT- equivalente a un 10% del salario base anual. La accionada, aparte del salario mensual, le cancelaba al demandante en forma adelantada durante todo el año fiscal una parte de los bonos y comisiones, conforme fuera considerando el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de compensación, todo ello sujeto a la liquidación final del respectivo periodo fiscal. El actor no reclama el pago de esos bonos, por lo que se sobreentiende que fueron pagados conforme a lo pactado durante la relación laboral. El salario convenido entre las partes fue anual. Por eso no puede la demandada alegar que el treceavo pago correspondiese al aguinaldo, puesto que pactó con el actor un salario anual por un monto fijo establecido y nunca le advirtió que ese treceavo pago fuese por concepto de aguinaldo. Entonces desde el 1° de diciembre del 2000 el accionante devengó un salario mensual de ¢1.023.750, el cual fue reajustado a partir del 1° de enero del 2003 a ¢1.066.666,67 y desde agosto de ese año subió a ¢1.173.333,33. El demandante realizó desde el año 2001 diversas gestiones tendientes al pago de comisiones adeudadas, por lo que la ruptura no fue sorpresiva, sino que la compañía fue advertida de que el actor iba a dar por rota la relación, lo que significa que don Javier cumplió con las exigencias de la buena fe y le concedió un plazo razonable al patrono para ponerse a derecho. El artículo 83 del Código de Trabajo contempla como justa causa para romper el vínculo cuando el empleador no pague el salario completo en la fecha y el lugar convenidos. Corresponde entonces determinar si existían esos adeudos de comisiones que se invocaron como fundamento de la ruptura. En lo que concierne a la comisión por la venta de GBM, en la contestación de la demanda se reconoció que el señor Villalobos tiene derecho a la misma y que todavía no se le ha cancelado. El alegato de defensa fue que a la fecha de la ruptura aún no correspondía su pago, o sea que no era el momento oportuno. Tal argumento no es de recibo porque la venta ocurrió desde principios del 2003 y el pago de esa comisión debe regirse por lo que establece el ordinal 168 del Código de Trabajo, según el cual la liquidación definitiva de comisiones ha de realizarse por lo menos anualmente. Por ello, una vez acaecido el hecho generador (la venta), la empresa tenía que liquidar la comisión respectiva en un plazo máximo de un año, salvo que existiera alguna situación especial, que debió invocar la demandada y no lo hizo; por ejemplo, no se alegó en la contestación que todavía no hubiese ingresado a las arcas de la compañía el pago de GBM, no siendo sino hasta la diligencia de recepción de prueba testimonial que la accionada pretendió incluir el tema de una supuesta cláusula de contingencia en el contrato del ICE en el sentido de que esa institución, por ser pública, exigía un certificado de funcionamiento, y que debido al atraso que tenía esa entidad en la instalación de los equipos se procedió de manera excepcional al pago de las comisiones adeudadas a todos los trabajadores que participaron en ese proyecto, entre ellos el actor, nada de lo cual formó parte del marco del debate. El rompimiento fue con justa causa ya que la demandada inmediatamente después de que el actor se marchó le reportó a la Caja en junio del 2004 ¢802.700,80 y en julio ¢8.278.903, montos que totalizan ¢9.081.603,90, que es precisamente el monto reclamado por la comisión de la venta al ICE. Ello demuestra que al momento de la ruptura sí existía esa deuda, misma que era de naturaleza salarial, lo que justificaba plenamente la ruptura con responsabilidad patronal. De este modo, se condenó a la demandada a pagarle al actor esos ¢9.081.603,90. Pasando al examen de las comisiones ordinarias del periodo fiscal 2001, se partió de que el plan de compensación del actor para ese año, que comprendía el lapso de 8 meses laborados del 1-12-00 al 31-7-01, fue establecido en el equivalente a una remuneración total de ¢18.018.000, desglosada así: ¢8.190.000 de salario base, ¢819.000 de MBO (10% del salario base anual), ¢819.000 de CSAT (10% del salario base anual) y ¢8.190.000 por ICC (100% del salario base anual). Debe determinarse por consiguiente si el actor cumplió al menos el 100% de la meta de ventas, lo que conlleva el derecho a percibir por concepto de comisiones el equivalente al 100% del salario base anual. Se reitera que no está en discusión el pago de los bonos MBO y CSAT, que eran rubros distintos a las comisiones, pues estas derivaban del cumplimiento del plan de ventas, mientras que el MBO dependía del logro de los objetivos específicos trazados para el año fiscal por el jefe, mientras que el CSAT dependía del grado de satisfacción del cliente. El Director de Operaciones de Cisco felicitó a todas las regiones a su cargo por haber cumplido las metas de venta establecidas, y concretamente para el caso de Centroamérica señaló que se logró superar la meta, alcanzando un 117% de ventas. Ello demuestra que el actor logró la meta del 100% de ventas fijadas para ese año. Procede por lo tanto determinar el monto adeudado por las comisiones de ese periodo. Pero antes se aclararon dos aspectos que inciden tanto en este año fiscal como en los siguientes: 1) Factor multiplicador: Esto fue alegado por el accionante al responder la audiencia sobre excepciones y no en la demanda, lo que impide tomarlo en cuenta porque así no se trabó la litis. En el libelo inicial solo se dijo que si el actor cumplía con el 100% de las ventas tenía derecho a una comisión equivalente al 100% del salario base anual. Entonces, aunque el demandante haya superado la meta del 100% de ventas, solo es posible calcular las comisiones en el equivalente al 100% del salario base anual. 2) Adelantos: En la contestación de la demanda se arguyó que la empresa pagaba las comisiones en forma adelantada durante el año fiscal y se liquidaban a su cierre. El actor no objetó ese alegato al referirse a la audiencia sobre excepciones y en todo caso el hecho se comprueba con los salarios reportados a la Caja donde se observa que había meses que don Javier ganaba más que el salario base mensual. Por lo tanto, para efectos del cálculo de los adeudos de comisiones, deben tomarse en consideración las sumas canceladas por adelanto de comisiones, asumiendo -por no haber sido objeto de reclamo- que los bonos fueron cancelados correctamente en cada año fiscal. Pues bien, el monto total reportado a la CCSS de diciembre del 2000 a julio del 2001 fue ¢8.120.040,75. Si se resta esa cantidad a los ¢18.018.000 que conformaban la remuneración total de ese periodo fiscal da una diferencia de ¢9.897.960, suma que resulta mayor al monto al que por concepto de comisiones tiene derecho el actor, motivo por el cual las comisiones adeudadas del 2001 se fijaron en ¢8.190.000. El plan de compensación del actor para el año fiscal 2002, que comprendía el lapso de 12 meses laborados del 29-7-01 al 27-7-02, fue establecido en el equivalente a una remuneración total de ¢27.027.000, desglosada así: ¢12.285.000 de salario base, ¢1.228.500 de MBO, ¢1.228.500 de CSAT y ¢12.285.000 de ICC. De la evaluación del desempeño de ese año y de la lista de ganadores de las Américas se desprende que el actor cumplió con la meta del 100% de ventas, por lo que tenía derecho a una comisión de ¢12.285.000. El monto total reportado a la Caja en ese periodo (agosto del 2001 a julio del 2002) fue ¢21.946.229,26. Si se sustrae esa cantidad de la remuneración total pactada de ¢27.027.000 se obtiene una diferencia de ¢5.080.770,74, que es lo que se le adeuda al actor por las comisiones de ese año fiscal. El plan de compensación del demandante para el año fiscal 2003, que comprendía el lapso de 12 meses laborados del 28-7-02 al 26-7-03, fue establecido en el equivalente a una remuneración total de ¢27.687.918, desglosada así: ¢12.585.417 de salario base, ¢1.258.542 de MBO, ¢1.258.542 de CSAT y ¢12.585.417 de ICC. De la evaluación del desempeño de ese año y de la lista de ganadores de las Américas se colige que el accionante alcanzó la meta del

100% de ventas, lo que le daba derecho a una comisión de ¢12.585.417. El monto total reportado a la Caja en ese periodo fue ¢18.848.678,69. Si se resta esa cantidad de la remuneración total pactada de ¢27.687.918 se obtiene una diferencia de ¢8.839.239,31, que es el monto adeudado al actor por las comisiones de ese periodo 2003. Por último, el plan de compensación para el año fiscal 2004, que abarcaba los 12 meses laborados del 27-7-03 al 31-7-04, fue establecido en el equivalente a una remuneración total de ¢30.976.000, desglosada así: ¢14.080.000 de salario base, ¢1.408.000 de MBO, ¢1.408.000 de CSAT y ¢14.080.000 de ICC. El actor, al finalizar el tercer cuarto de ese año fiscal, o sea al 1-5-04, tenía un acumulado de cumplimiento del 77% de la cuota de ventas. El hecho de que la relación laboral finalizara antes del cierre de ese año fiscal no demerita el derecho del actor a percibir la comisión proporcional de ese año. Dado que el actor laboró 10 meses completos de ese periodo fiscal (agosto del 2003 a mayo del 2004), el salario anual proporcional de este periodo equivale a ¢11.173.333,33 ($14.800.000/12=1.173.333,33 \times 10$). Por ende, cada uno de los bonos MBO y CSAT proporcionales representan ¢1.173.333,33. Por su parte, el porcentaje de comisión equivale a ¢9.034.666,40. Todos esos rubros proporcionales suman ¢23.114.665,79. Los salarios reportados a la Caja en ese periodo totalizan ¢19.803.188,92 (no se toman en cuenta los salarios declarados en junio -salvo los ¢72.205,13 que realmente el actor devengó ese mes- y julio del 2004 porque la demandada reconoció que esos montos no le fueron pagados al actor). Si se quitan esos ¢19.803.188,92 de la remuneración total pactada (¢23.114.665,79) da una diferencia de ¢3.311.476,87, que es lo que se le adeuda al accionante por las comisiones del 2004. En otra línea de pensamiento, la carga de la prueba sobre el hecho generador de la comisión recae en el trabajador. Es decir, es este quien tiene que demostrar la existencia de un rubro por comisiones dentro de su remuneración y, también, que cumplió con el hecho generador que motiva el pago de estas. El actor cumplió con esa carga probatoria porque para cada año fiscal acreditó haber cumplido el 100% de la meta de ventas de cada plan de compensación. Entonces, una vez cumplida esa carga probatoria, esta se revirtió, correspondiéndole al patrono acreditar que ya había pagado las respectivas comisiones, cosa que la accionada no lo logró comprobar. Por otro lado, el actor argumentó en la demanda que la accionada le aplicó un concepto de "comisiones negativas" con motivo de la devolución de productos vendidos, lo que consistía en un traslado del riesgo empresarial a su persona en franca contravención del principio de ajenidad. En realidad, la forma en que planteó el actor el reclamo de comisiones no es más que una interpretación sobre la existencia de la deuda por ese concepto, que deriva del incumplimiento de la demandada en el pago que debió haber llevado a cabo en cada año fiscal. Indistintamente de que el actor haya aducido la existencia de comisiones negativas, lo cierto es que la accionada no honró, como debía, conforme a los planes de compensación acordados, el pago de las comisiones a que tenía derecho el accionante. Por otra parte, la demandada procuró acreditar con prueba testimonial que las comisiones se pagaban cuando existía una venta "perfeccionada", siendo que había circunstancias por las cuales, aun cuando se había efectuado la venta e incluso despachado el producto, podían conllevar al no pago de las comisiones. No obstante, este tema no fue objeto del debate pues no se adujo en la contestación de la demanda, lo que lo torna inatendible. En conclusión, el rompimiento del contrato fue con responsabilidad patronal porque no fue intempestivo y existía justa causa, ya que para ese momento la empresa le debía al actor un total de ¢34.503.090,82 por concepto de comisiones (suma de las diferencias por comisiones de los años fiscales 2001 al 2004 y la del proyecto GBM-ICE), monto que en definitiva se condenó a la accionada a pagar. También se le conminó a cancelar el preaviso y el auxilio de cesantía. Para obtener el salario promedio del último semestre de labores (de diciembre del 2003 a mayo del 2004) se partió de que el sueldo anual pactado para el periodo fiscal 2004 fue de ¢14.080.000, lo que equivalía a un salario mensual de ¢1.173.333,33. A dicho monto se sumó el 20% de los bonos MBO y CSAT, que equivalían a ¢234.888,66, y también un 77% por concepto de comisiones acumuladas que representaban ¢903.466,41. Entonces el total del salario mensual era de ¢2.311.466, monto que al multiplicarse por los 6 meses últimos laborados daba ¢13.868.796, a lo cual debía sumarse a su vez los ¢9.034.666,40 de la comisión especial de la venta al ICE. Por lo tanto, en esos últimos 6 meses el actor debió devengar ¢22.903.462, que equivale a un salario promedio mensual de ¢3.817.243,60 y uno diario de ¢127.241,45. Como la relación se extendió por más de un año se otorgó un mes de preaviso, es decir, ¢3.817.243,60. El cálculo de la cesantía fue complejo: a) Tiempo servido antes del 1-3-01: Transcurrieron 3 meses y 1 día entre el 1-12-00 y el 1-3-01. El artículo 29 inciso a) del Código de Trabajo antes de la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador daba derecho a 10 días de salario cuando la relación duraba entre 3 y 6 meses, por lo que el actor tiene derecho a ¢1.272.414,50 por esos 10 días; b) Tiempo servido luego del 1-3-01: El actor laboró 3 años, 3 meses y 1 día. El numeral 29 inciso c) vigente da derecho a 20.5 días por cada año o fracción superior a 6 meses laborado. Por ello el accionante tiene derecho a 61.5 días de salario que equivalen a ¢7.825.349,10. De esta manera, el total concedido a título de cesantía fue ¢9.097.763,60. En cuanto a los daños y perjuicios reclamados, el canon 82 del Código de Trabajo establece para su procedencia que tiene que haber habido un despido y que el patrono no logre acreditar en juicio la falta imputada. Como aquí el nexo se extinguió por la ruptura promovida por el trabajador no se está ante ese supuesto, por lo que se denegó este extremo. En lo referente a los salarios no reportados a la CCSS por concepto de comisiones y salario en especie, los artículos 30, 52 y 53 de la Ley Constitutiva de dicha entidad disponen que el incumplimiento de las obligaciones patronales en perjuicio de la Caja se sanciona con el pago de una multa y la imposición de daños y perjuicios a favor de la institución aseguradora. Por ello resulta incorrecto e inoportuno pronunciarse sobre este extremo petitorio, por cuanto ello causaría, si la sentencia adquiere valor de cosa juzgada, la imposibilidad material para la Caja de cobrar los daños y perjuicios y multas que le corresponderían. La determinación de las sumas no reportadas, tanto por comisiones como por salario en especie -si es que los beneficios aludidos lo fueren, tales como seguros, internet y celular- es un aspecto que deberá ser dilucidado en la sede administrativa con la intervención de la Caja. En consecuencia, se omitió pronunciamiento sobre este acápite petitorio y, en su lugar, se ordenó el testimonio de piezas del expediente para ante la CCSS. Pasando al análisis del aguinaldo de toda la relación laboral, el actor desde el 1-12-00 percibió un salario mensual de ¢1.023.750 ($12.285.000/12$), que subió en enero del 2003 a ¢1.066.666,67 ($12.799.000/12$) y finalmente fue aumentado a ¢1.173.333,33 en agosto de dicho año. Esta tiene que ser la base de cálculo del aguinaldo, no siendo posible -como ya se explicó- que el treceavo mes de pago del salario sea considerado como aguinaldo, puesto que la demandada pactó con el accionante una suma global anual de salario y conforme a la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada este derecho se calcula sobre los salarios devengados. Sobre esa base mensual salarial se deben reajustar los rubros que correspondan por concepto de bonos y comisiones, para así tener el dato exacto del salario ordinario y extraordinario mensual que debió ser utilizado por la demandada para el pago del aguinaldo en cada periodo. De diciembre del

2000 a diciembre del 2002 el actor ganó un salario base anual de ¢12.285.000. A ese monto debe agregarse ¢1.228.500 por MBO y otro tanto por CSAT, más ¢12.285.000 de ICC. Todo ello totaliza ¢27.027.000 que, dividido entre 12, da como resultado que durante esos periodos el actor debió percibir un salario mensual de ¢2.252.250. De enero a julio del 2003 el demandante ganó un salario base anual de ¢12.799.999. A ese monto debe sumarse ¢1.279.999,90 de MBO y otro tanto de CSAT, más ¢12.799.999 de ICC. Todo ello alcanza los ¢28.159.997,80 que, divididos entre 12, dan como resultado que durante ese lapso el actor debió percibir un salario mensual de ¢2.346.666. De agosto del 2003 a mayo del 2004 el actor ganó un salario base anual de ¢14.080.000. A ese monto debe sumarse ¢1.408.000 de MBO y otro tanto de CSAT, más ¢14.080.000 de ICC. Todo ello totaliza ¢30.976.000 que, dividido entre 12, da como resultado que durante ese periodo el actor debió percibir un salario mensual de ¢2.581.333,30. Luego, en los dos días laborados en junio del 2004 el señor Villalobos debió devengar ¢172.088,88, debiendo sumarse además la comisión especial de GBM por ¢9.081.603,90. Debe tomarse en cuenta que la accionada le canceló al actor ¢1.794.924,31 por el aguinaldo 2001-2002, pero en realidad incluyó dentro de ese monto el treceavo mes de pago de salario equivalente a ¢945.000 (12.285.000/12), lo que significa que en ese periodo únicamente se canceló por aguinaldo ¢849.924,30. Por su parte, en el periodo 2002-2003 la demandada pagó por aguinaldo ¢1.885.222,77 pero incluyó en ese pago el treceavo mes equivalente a ¢945.000 lo que implica que en ese periodo solo se pagó de aguinaldo ¢940.222,70. Montos ambos que, deducidos, deberán ser restados de la deuda de cada periodo de aguinaldo. Partiendo de lo expuesto, la demandada debió cancelar por el aguinaldo de toda la relación laboral estas sumas:

-De diciembre del 2000 a noviembre del 2001: ¢2.252.250.

-De diciembre del 2001 a noviembre del 2002: ¢1.402.325,70 (pues a los ¢2.252.250 se restan los ¢849.924,30 ya pagados).

-De diciembre del 2002 a noviembre del 2003: ¢1.476.797,70. En detalle:

Mes	Sal mensual
Dic 02	2.252.250
Ene 03	2.346.666
Feb 03	2.346.666
Mar 03	2.346.666
Abr 03	2.346.666
May 03	2.346.666
Jun 03	2.346.666
Jul 03	2.346.666
Ago 03	2.581.333,30
Set 03	2.581.333,30
Oct 03	2.581.333,30
Nov 03	2.581.333,30
Total	29.004.245,20/12
Aguinaldo	2.417.020,40
Pagado	940.222,70
Diferencia	1.476.797,70

-De diciembre del 2003 al 2-6-04: ¢2.061.807,60. En detalle:

Mes	Sal mensual
Dic 03	2.581.333,30
Ene 04	2.581.333,30
Feb 04	2.581.333,30
Mar 04	2.581.333,30
Abr 04	2.581.333,30
May 04	2.581.333,30
Jun 04	172.088,88
Jul 04	9.081.603,90
Total	24.741.692,58/12
Aguinaldo	2.061.807,60

Como la demandada no probó haber pagado esos montos de aguinaldo, se le condenó a cancelarlos. Cambiando de tema, la demandada aceptó adeudarle al actor 34 días de vacaciones correspondientes a 4 días del año 2002, 20 del 2003 y 10 del 2004. En vista de lo anterior se vio condenada a pagarlos. Como el salario promedio diario al término de la relación laboral era de ¢127.241,45, se fijó el monto a abonar en ¢4.326.209,30. Si bien el actor en el hecho décimo de la demanda lacónicamente mencionó que como consecuencia de las retenciones existían diferencias salariales en los pagos de vacaciones, esa sola manifestación no es un extremo sobre el cual el juez deba pronunciarse, toda vez que en el apartado de la petitoria no se reclamaron esas diferencias. Por otro lado, se demostró que el accionante laboró 4 de los 6 feriados reclamados (15-8-01, 15-8-02, 17-4-03 (jueves santo) y 15-8-03) y como no consta que la demandada se los haya cancelado con el doble del salario procede su condenatoria, así: ¢68.250, ¢68.250, ¢71.111,10 y ¢78.222,22, respectivamente, para un total de ¢285.833,33. En cuanto a las diferencias salariales respecto de los feriados que sí fueron pagados, el actor formuló de forma incompleta su reclamo por lo que resulta impropio acogerlo, ya que si bien se demostró que existen diferencias salariales por comisiones, el demandante no indicó concretamente cuáles feriados durante la relación laboral le fueron cancelados. Si bien lo siguiente no fue un extremo petitorio, el

juez está obligado a resolver, por respeto al ordenamiento jurídico, que la demandada deberá deducir sobre los montos concedidos por concepto de comisiones las cargas sociales de ley y el impuesto al salario y depositar inmediatamente esas retenciones ante las entidades administrativas recaudadoras. Por no ser de naturaleza salarial, sino indemnizatoria, tales deducciones no proceden respecto del preaviso, cesantía, aguinaldo, vacaciones y feriados. Se concedieron intereses legales sobre todos los extremos otorgados, desde el 2 de junio del 2004 hasta el efectivo pago. La excepción de falta de derecho se rechazó respecto de lo otorgado y se acogió en cuanto a lo declinado. Finalmente, se le impusieron ambas costas a la parte demandada por haber resultado vencida en juicio. Las personales se fijaron en el extremo mayor (25% de la condenatoria) por la complejidad del caso que requirió una labor excepcional de la abogada del actor, decisión que también se apoyó en la cuantía económica del asunto y el evidente desequilibrio económico entre las partes, puesto que el actor como simple trabajador tuvo que litigar y hasta renunciar a su empleo dada la negativa reiterada e infundada de la accionada (empresa multinacional) de pagarle lo que le correspondía. Aunado a lo anterior, la demandada no litigó de buena fe, pues por ejemplo todavía no ha cancelado los derechos indiscutibles de vacaciones y aguinaldo, a pesar de que tuvo la oportunidad de hacerlo en las audiencias de conciliación administrativa y judicial. Otra muestra de su mala fe fue haber reportado a la Caja la comisión de GBM y luego anular los cheques girados a nombre del actor ante el fracaso de la conciliación administrativa, lo que implica que la accionada abusó del derecho del actor por cuanto esas comisiones, si habían sido reconocidas e inclusive reportadas, debieron ser canceladas inmediatamente, dada su naturaleza salarial. No es válido el argumento de la accionada de que el actor se haya negado a recibir los extremos de vacaciones, aguinaldo y comisiones puesto que aun cuando no hubiese existido acuerdo conciliatorio, bien pudo haberse depositado ese dinero judicialmente o en la cuenta bancaria del actor en la que se acostumbraba depositar su salario, de acuerdo con lo que la accionada considerase que fuesen los montos procedentes, sin perjuicio de que en la vía judicial se determinase si esas sumas eran correctas (folio 424). Dicho fallo fue apelado por Cisco Systems Costa Rica S.A., con base en los agravios que a continuación se sintetizan: a) Nunca se evacuó la prueba pericial ofrecida por la demandada, sin dar un razonamiento válido, lo que causó indefensión. b) Se cometió el vicio de incongruencia por ultrapetita porque en el hecho sexto de la demanda el actor alegó que se le retuvieron estos montos de comisiones en los años 2003 y 2004, respectivamente: ₡6.412.750,80 y ₡3.264.620,01, mientras que el juzgador concedió sumas superiores: ₡8.839.239 y ₡3.311.476,87. c) No es verdad que el salario se haya establecido en forma anual, ya que si bien es cierto se mencionó una base anual, también allí mismo en el documento de folio 27 se hizo referencia a un salario mensual de ₡945.000. Al hablar de base total anual se incluye el aguinaldo, el cual, por ser un pago obligatorio, la demandada se sintió compelida a mencionarlo en esa carta refiriéndose al treceavo mes, o sea detallando la forma en que se había llegado al monto mensual con respecto al anual. El accionante siempre recibió conforme su salario mensual y nunca protestó, lo que implica que estaba correcto. No hay ningún costarricense que no entienda que cuando se habla del treceavo mes se está haciendo referencia al aguinaldo, que es un sueldo adicional que se recibe en diciembre. Así, cualquier persona media lee el documento de folio 27 y concluye que el treceavo mes era el aguinaldo. Esa fue la intención de las partes a la hora del pacto, el cual se cumplió a cabalidad. Por eso durante toda la relación laboral don Javier nunca reclamó la omisión de pago del aguinaldo. Por consiguiente carece de asidero la condena a cancelar los aguinaldos de todo el tiempo trabajado. d) El *a quo* violentó el principio de buena fe al considerar que solo porque el actor presentó un reclamo el 21 de mayo del 2004, sin aportar prueba alguna de las supuestas comisiones retenidas, era fundamento suficiente para la ruptura del contrato con responsabilidad patronal. Ante esa gestión se hicieron todos los estudios pertinentes llegándose a la conclusión de que el accionante no tenía razón, tras lo cual este de manera intempestiva y sorpresiva rompió el contrato, sin darse la oportunidad de contradecir lo que se le contestó por escrito el 28 de mayo. La empresa estaba abierta a reconocer sus errores y por eso se debió dar un lapso de negociación según las exigencias de la buena fe y no dar por roto el contrato abruptamente. Por lo tanto, se ha de reputar la ruptura como una renuncia pura y simple, resultando improcedentes el preaviso y la cesantía. Ha de tomarse en cuenta además que la comisión de GBM no se debía todavía al momento de la ruptura y si no se le ha pagado aún al actor ha sido por su reiterada negativa a recibir sumas de la empresa. e) El administrador de justicia debió constatar si el actor probó que se hayan dado los rebajos o retenciones de comisiones, lo que no está acreditado. Fue el señor Villalobos quien alegó haber sufrido deducciones en sus comisiones (por él llamadas comisiones negativas), mas no aportó prueba alguna al respecto. El juzgador no debió revertir la carga de la prueba en contra de la accionada, quien se ve impedida para demostrar un hecho negativo. Sin embargo, de estimarse que la demandada debe demostrar los pagos de comisiones que efectuó, eso se haría con la documentación respectiva en el momento procesal oportuno y en la instancia que corresponda. f) Para realizar las operaciones aritméticas el *a quo* tomó en cuenta unos bonos que no formaron parte de la litis. El juez no debió dar por cierto, ante la falta de reclamo del actor de ellos en la demanda, que estos se hayan pagado en su totalidad o bien que el actor haya tenido derecho a recibirlos, ya que no hay prueba sobre eso. Mal hizo el juzgador al considerar que los pagos esparcidos durante el año fiscal se referían a los bonos pactados. Tampoco pudo basar esa presunción en los montos reportados a la CCSS ya que el juzgador debe fallar de acuerdo con los hechos que consten en los autos y no con base en presunciones subjetivas, razón por la cual erró el *a quo* al asumir que en los pagos reportados en planillas estuvieran incluidos esos bonos pues, por el contrario, lo que debió concluir fue que la diferencia entre el salario base y el reportado correspondía al pago de comisiones. Por ende los cálculos están mal hechos. Sumar el total de los montos contemplados en la hoja de objetivos de un determinado periodo (salario base, ICC, MBO y CSAT) y restar el monto declarado a la Caja es un procedimiento incorrecto por cuanto solo se ha acreditado que el actor tuviera derecho al ICC. g) Por último, en cuanto a las costas se arguyó: *“Al no existir motivos fácticos ni legales que justifiquen la condenatoria establecida en la sentencia en cuestión (...), tampoco hay motivos para condenar a mi representada al pago de las costas del proceso, ni razón para referirme a la explicación dada por el juez para concluir del modo que lo hace sobre el punto en cuestión, más bien se debería condenar al actor por su demanda temeraria”* (folio 486). El Tribunal estimó que la ruptura fue justificada y que previamente se agotaron las vías conciliatorias. El actor le envió un correo electrónico a la jefa de Recursos Humanos solicitando el pago de las comisiones del cuarto trimestre del año fiscal 2000. El Gerente Regional de Cisco, en marzo del 2002, puso en conocimiento de todos los empleados del área centroamericana que existían importantes errores en los pagos de las comisiones. Como existía gran incertidumbre sobre la cancelación de tales beneficios y había transcurrido un tiempo muy prolongado desde su primera gestión, don Javier se retiró del programa ESPP. Con las Bases del Plan de Compensación de Ventas, el accionante tenía derecho a un

100% de comisión sobre el salario base, siempre que cumpliera a satisfacción con las ventas, lo cual logró a cabalidad. El demandante, luego de más de tres años sin recibir respuesta ni pago sobre las comisiones de los años 2001, 2002, 2003 y 2004, el 21 de mayo del 2004 realizó el reclamo correspondiente al Gerente General, indicándole que de conformidad con el artículo 83 del Código de Trabajo la retención de salarios era causa de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, concediéndole un plazo de respuesta hasta el 28 de mayo, y como ese día el Gerente le contestó con evasivas, el 2 de junio siguiente el actor dio por roto su vínculo. En otra línea de pensamiento, sobre el haber tomado en cuenta los bonos para los cálculos a pesar de que ese rubro no formó parte de la demanda, se señaló que al inicio de la contestación se indicó que el actor tenía derecho a participar en un bono o incentivo variable, cuyos parámetros y reglas para su cómputo y pago estaban definidos en los planes de compensación, de donde cabe concluir que el salario del demandante estaba compuesto por varios rubros, sin importar si se hizo una pretensión específica sobre ese extremo en la demanda. En la demanda no se reclamaron estos bonos porque el petente consideró que sí se los habían reconocido y cancelado oportunamente y eso no fue un hecho controvertido. Por ello, el MBO y el CSAT han de ser tenidos en cuenta en todos los cálculos aritméticos que se deban hacer en este proceso para fijar los montos de los salarios recibidos por el actor durante el vínculo laboral. Tampoco se estimó de recibo el alegato de que el actor no demostró la existencia de las retenciones por concepto de comisiones, porque de acuerdo con las pruebas números 8, 9, 10 y 11, las comisiones -conocidas en inglés como ICC- eran equivalentes a un 100% del salario base anual, siempre y cuando se cumplieran los objetivos de ventas. Para acreditar que efectivamente las metas se llegaron a cumplir, se cuenta con la felicitación que cursó el Director de Operaciones de Cisco por la labor desarrollada en el período fiscal 2001, en el que todas las regiones superaron el 100% del plan de ventas. Por el desempeño del actor en el período fiscal 2002, sus jefes lo calificaron como el único Gerente de Canales de la región CANSAC galardonado con la medalla de Desempeño Superior, por haber logrado un 100% de la cuota de ventas planeadas en Centroamérica, estableciéndose en todos los ítems de evaluación un resultado de empleado Exitoso o Excelente; volviendo a obtener esa calificación en la evaluación del desempeño del período fiscal 2003. Como las comisiones por ventas eran de un 100%, el salario base se duplicó, como con acierto lo resolvió el *a quo*. Se rechazó por improcedente la gestión de la apelante para “más adelante” poder demostrar los pagos de las comisiones hechos al accionante, por estarse en presencia de un juicio ordinario declarativo. De acuerdo con los artículos 69 inciso a), 144 y 176 del Código de Trabajo, la parte accionada, estando en posibilidades de hacerlo, no hizo llegar al expediente ni el denominado Libro de Salarios ni, en su caso, las respectivas certificaciones contables, con lo cual el Tribunal pudo haber tenido la oportunidad de analizar si en ellos constaban las cancelaciones de las comisiones que reclama el actor. Es decir, la empresa no aportó elementos probatorios, que debían estar a su disposición, para acreditar el pago de las comisiones que ahora se cuestionan. No se consideró necesario el peritaje ofrecido por la accionada debido a que el cálculo de las comisiones no ofrecía la dificultad o complejidad propia de algunos asuntos, donde es necesario el asesoramiento de técnicos en la materia. Aunque el fallo otorgó cantidades superiores a las enunciadas en el hecho tercero de la demanda, en relación con las comisiones de los años fiscales 2003 y 2004, si se lee con detenimiento la pretensión, que es la que vale jurídicamente, no se hizo alusión a monto alguno. De ahí que no exista la ultrapetita denunciada. En relación con el aguinaldo, se le dio la razón a la apelante, porque en el primer documento firmado entre las partes se indicó: “*Como Gerente de Canales de Distribución su compensación será pagada en moneda local e incluirá: Un salario mensual de \$945.000.00 sobre un plan de 13 meses pagados en un período de 12 meses, para una base total anual de \$12.285.000.00*”. El *ad quem* no tuvo ninguna duda de que al enunciarse trece pagos en un año, se estaba contemplando el treceavo mes, también conocido como aguinaldo, aparte de que con la acuciosidad demostrada por el actor al hacer reclamos directos al Gerente General cuando estaba trabajando, indudablemente que si hubiese considerado que en el salario anual no estaba comprendido el aguinaldo, desde el primer año habría hecho los reclamos de rigor. Por último, se prohibió la condenatoria en costas a la accionada, por ser la regla del numeral 221 del Código Procesal Civil que el vencido en juicio deba correr con los gastos provocados a la parte contraria, sin que se diera ninguno de los supuestos eximentes previstos en el ordinal 222. Por lo tanto, el Tribunal revocó parcialmente la sentencia recurrida, declarando sin lugar la demanda en cuanto al extremo de aguinaldo; confirmándola en todo lo demás (folio 519).

III.- PROCEDENCIA DEL RECURSO DE LA PARTE ACTORA, REFERENTE A LOS AGUINALDOS DE TODA LA RELACIÓN

LABORAL: Lleva razón el demandante al mostrarse disconforme con lo resuelto por el Tribunal sobre el pago del aguinaldo durante toda la extensión del vínculo. A folio 17 (traducida al 27) consta la oferta de empleo que Cisco le planteó al actor el 22 de noviembre del 2000. Allí se consignó que su compensación sería cancelada en moneda local e incluiría un salario mensual de \$945.000 sobre un plan de 13 meses pagados en un periodo de 12 meses, para una base total anual de \$12.285.000. Resulta incorrecto el proceder de la accionada de dividir el salario base anual entre 13 mensualidades, teniendo por incluido ahí el aguinaldo, por cuanto el aguinaldo y el salario son dos derechos laborales independientes (pese a que comúnmente se conozca al aguinaldo también como “décimotercer mes”). Los términos de la contratación deben ser lo suficientemente claros por razones de seguridad jurídica y porque el aguinaldo es un derecho irrenunciable, por lo que si en la retribución pactada el empleador tiene como objetivo considerar incluido el aguinaldo en el monto fijado, así debió especificarse a la hora de contratar y no al liquidar con la finalidad de abstraerse de otorgar suma anual por ese rubro. Para calcular el aguinaldo se toman en cuenta tanto las remuneraciones ordinarias como las extraordinarias (comisiones, bonificaciones, horas extra, salario en especie, etc.) devengadas de diciembre de un año a noviembre del siguiente, de conformidad con la “Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de la Empresa Privada”. Lleva razón el accionante al aseverar que su aguinaldo salía -pero solo en parte, según se extrae de los documentos de folios 14 y 15, donde se observa que los montos pagados por aguinaldo en los períodos 2001-2002 y 2002-2003 superaban el salario base mensual, por lo que bien hizo el *a quo* al rebajar de sus cálculos esos excesos- de su propio sueldo, lo que resulta ilegal (por ello, aunque el actor hubiese convenido en esa forma de pago, como lo denota su firma estampada en el documento de folio 17, tal acuerdo resultaría nulo, en virtud del principio de irrenunciabilidad consagrado en los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Carta Fundamental). Esta conclusión se basa en el hecho de que el salario estipulado entre las partes era anual (si bien en la carta de folio 17 se menciona tanto una cantidad anual como una mensual, en los documentos subsiguientes de folios 19 y 125 -traducidos a folios 27 vuelto y 178-, mediante los cuales se tramitaron los aumentos salariales del actor, solamente se hace referencia a la cifra anual). Pues bien, la remuneración del actor tenía un doble componente variable (comisiones y bonos), que en conjunto equivalían a un 120% de ese salario base anual. Como el salario anual servía de base de cálculo de dichos

incentivos variables, es obvio que el monto anual convenido era en su totalidad salario y no puede considerarse que allí estuviese contemplado el aguinaldo. Al respecto, resulta esclarecedor el testimonio de Federico Zucarrino (Gerente de Ingeniería de Cisco), quien a folio 409 explicó que el pago de comisiones y objetivos se calculaba sobre el salario base anual. A mayor abundamiento, en el documento de folio 312 (“Elementos del Plan de Compensación por Incentivos del Gerente de Cuenta de Canal”), aportado por la propia demandada, claramente se establece que el salario anual es la base de cálculo del CCI y no incluye ningún otro pago como aguinaldos, beneficios, pagos adicionales requeridos por ley, o bonos especiales que puedan ser concedidos por la compañía de cuando en cuando (destacado por la redactora). Por consiguiente, debe revocarse lo resuelto por el *ad quem* en cuanto a este punto y confirmarse en su lugar lo fallado por el juzgador de primera instancia.

IV.- IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: El argumento de que no se está ante la típica relación laboral de mediados del siglo pasado, caracterizada por la posición desigual entre el patrono y el trabajador justificativa del carácter tuitivo del Derecho Laboral, no es atendible por no ser sino hasta esta tercera instancia rogada que se plantea por primera vez (numeral 608 del Código Procesal Civil, al que remite el 452 del de Trabajo). Sin embargo, vale aclarar que el Derecho del Trabajo protege a todo tipo de trabajador, incluso a aquellos de alto rango. Ahora bien, el recurso se basa fundamental e insistentemente en la tesis de la validez del pacto condicionado de comisiones contenido en el documento denominado “Términos y Condiciones Generales” (folios 238 y siguientes, traducido a folios 250 y 274), según el cual el accionante no podía generar comisiones sino por ventas definitivamente cobradas, es decir, hasta que el dinero producto de la venta hubiese ingresado definitivamente a las arcas de la compañía, existiendo la posibilidad de que dichas ventas no se perfeccionaran o se revocaran, lo que hacía razonable que existiera un sistema de adelantos de comisiones con base en proyecciones o, visto de otra forma, que los ingresos por ventas “no perfeccionadas” en forma definitiva se imputaran a posteriores ventas, cuyos pagos efectivamente fueran percibidos por la empresa. Luego se hacían los ajustes correspondientes por las comisiones realmente no ganadas, pero pagadas provisionalmente. Este alegato tampoco es atendible, en primer lugar, porque no se formuló en la apelación, y en segundo término, porque el *a quo* concluyó que el tema de las ventas no perfeccionadas no formó parte del marco del debate, sino que se incluyó al proceso extemporáneamente (es decir, con posterioridad a la contestación de la demanda), concretamente en la recepción de la prueba testimonial de Javier Camacho Casado visible a folio 419, razonamiento este que no fue atacado por Cisco Systems Costa Rica S.A. en su recurso de apelación. En lo que concierne a la carga probatoria, es conveniente acotar que al actor le correspondía acreditar el hecho generador de las comisiones que reclama, lo que logró a cabalidad al haber demostrado que en cada año fiscal alcanzó el 100% de la meta de ventas preestablecida (ver folios 126, 127 a 131 -traducidos a folios 178 y 179-, 134 a 135 -traducidos a folio 179- y 168 a 175- traducidos a folios 183 a 187), lo que le daba derecho a un 100% del salario base por concepto de comisión. También acreditó don Javier la práctica de la demandada de aplicar rebajos o deducciones a las comisiones (ver los números que aparecen entre paréntesis a folios 149- 151 -traducidos a folios 179-180 vueltos- que operaban a modo de cifras negativas). Era a la demandada a quien le tocaba probar que le pagó al accionante las comisiones que le correspondían, y si existieron rebajos por productos devueltos, ventas no perfeccionadas, compensación de sobregiros, etc., era la accionada la que debió demostrar con cuentas claras la procedencia de esos ajustes (por ejemplo a qué se debió, el monto a que ascendió, la fecha en que ocurrió, a qué venta afectó, etc.), pues era la empresa la que tenía la posibilidad y el deber de llevar en orden esos registros y no el actor. Como esa información no consta en el expediente, los/as juzgadores/as nos vemos impedidos/as para revisar si las comisiones del actor fueron correctamente canceladas y si los montos que hacen falta fueron retenciones indebidas o no. Agréguese a lo expuesto que la compensación de sobregiros o sumas pagadas en exceso por comisiones adelantadas sin ser realmente devengadas, en la forma indefinida en que opera en la empresa accionada -arrastrándose de un año fiscal al otro las deudas del trabajador-, según los documentos de “Términos y Condiciones Generales” y “Elementos del Plan de Compensación” que corren a folios 238-354, no se ajusta a la legislación laboral costarricense, pues el artículo 168 del Código de Trabajo establece la obligación de liquidar cada año definitivamente las comisiones. De lo contrario, el trabajador sufriría una grave inseguridad económica al no saber cuáles dineros han ingresado efectivamente en su patrimonio. A mayor abundamiento, resulta sospechoso que la demandada no haya aportado los “Términos y Condiciones Generales” y “Elementos del Plan de Compensación” del año fiscal 2001, que fue cuando se contrató al actor, lo que es un fuerte indicio de que las “comisiones negativas” no formaban parte de lo pactado inicialmente entre los contendientes, como lo arguye el actor en su demanda. Entonces, por más que se haya convenido que cada plan tenía una vigencia anual y aunque cada año el actor aceptara vía electrónica esos programas, en realidad eran contratos de adhesión en los que él no tenía un verdadero poder de negociación, por lo que podría estarse ante un *ius variandi* abusivo por incidir tales modificaciones en un aspecto esencial de la relación como lo es el salario. Concretamente en cuanto a la comisión del proyecto ICE-GBM, sostiene la recurrente que al actor le correspondía acreditar que el dinero de esa venta ya había ingresado definitivamente a la compañía de previo a la fecha de la ruptura del contrato, pues solo de ese modo existiría la mora patronal. No obstante, cabe reiterar lo ya explicado sobre la imposibilidad de analizar en esta tercera instancia rogada la tesis de las “ventas perfeccionadas”. Por lo demás, los sucritos consideran que la ruptura fue plenamente justificada porque del expediente se colige que para la data del rompimiento, en junio del 2004 (folio 16), ya se adeudaba la comisión de GBM, pues dicha transacción ocurrió desde inicios del 2003 (ver folios 152 y 154 -traducido este último a folios 180 y 181 vueltos-), y pese a que en la respuesta que la empresa le dio al actor el 28 de mayo del 2004 se negó esa deuda (folio 13), casi inmediatamente después de la ruptura la demandada procedió a reportar esa millonaria suma a la CCSS (folios 57-58) y a confeccionar los cheques respectivos para el actor (folio 75) (los que a la postre fueron anulados en virtud de esta demanda). En todo caso, la accionada no probó la imposibilidad de pagar la comisión antes del rompimiento de la relación porque el ICE no había cancelado la cuenta en su totalidad, aparte de que esta es la segunda versión que utiliza la demandada para justificar el atraso, ya que por medio del testigo Camacho Casado intentó demostrar que la demora se debió a la existencia de una cláusula de contingencia consistente en la emisión de un certificado de funcionamiento requerido por el ICE (alegato que tampoco entró a conocer el *a quo* por resultar extemporáneo, al no haberse mencionado esa situación en la contestación de la demanda). A mayor abundamiento, de haber sido ciertas esas circunstancias, la buena fe exigía que la demandada se las explicase al accionante, en vez de responderle con evasivas y negativas como lo hizo mediante la misiva del 28 de mayo del 2004 (folio 13). Por otro lado, no es verdad que el tema de los bonos al que se refirió el Tribunal no haya sido sometido a su conocimiento, pues ese era precisamente uno de los agravios del recurso de

apelación de la parte demandada. Esta cuestión fue acertadamente resuelta por el *ad quem*, ya que si bien en la demanda no se solicitó el pago de esos bonos (por cuanto, según el actor, estos le fueron oportunamente pagados durante el transcurso de la relación laboral, hecho que no fue refutado por la demandada, quien únicamente negó el pago de los premios o SPIFF's), no se puede desconocer que estos formaban parte del paquete remuneratorio del actor por lo que debían ser tomados en cuenta a la hora de realizar las operaciones aritméticas. Las críticas que se formulan contra el mecanismo de cálculo empleado por el *a quo* -acusándolo de haber operado por deducción y no por afirmación a partir de montos específicos efectivamente pagados y reasignados a otras comisiones que se declaraban como debidas en otro momento, amén de que el reporte y pago de cargas sociales procede hasta el momento en que el dinero se canceló, pago al menos de las "comisiones negativas" que el mismo actor aceptó y fue acreditado, pero que eran imputadas a un momento posterior, así que esas sumas posiblemente sí fueron reportadas a la CCSS- no son de recibo, pues nada de esto se invocó de previo ante el Tribunal. Para finalizar, tampoco el reproche sobre las costas puede ser acogido. En la apelación no se protestó que la fijación de las costas personales se hubiese hecho en el extremo mayor permitido por el artículo 495 del Código de Trabajo (25% de la condenatoria) y, en todo caso, el juzgador de primera instancia sí dio las justificaciones del caso para proceder de esa manera (complejidad y cuantía del asunto y desigual posición económica de las partes). Luego, el hecho de que el *ad quem* eliminara un extremo petitorio concedido por el inferior no conllevaba la disminución de ese porcentaje -el que, se insiste, no fue objetado en la apelación-, sino que, a lo sumo, ameritaba que el órgano de alzada considerara exonerar del pago de las costas a la accionada por haber existido un vencimiento recíproco; mas, como ello no fue solicitado en la apelación, no podía proceder de esa manera. Por esa misma razón, tampoco los/as suscritos/as se encuentran facultados para pronunciarse sobre el requerimiento de absolución en costas formulado por la impugnante con base en los supuestos del vencimiento recíproco y la buena fe a la hora de litigar, máxime que en esta instancia se está restaurando el extremo petitorio eliminado por el Tribunal y que la buena fe no fue fundamentada por la recurrente, siendo que esta, por servir de excepción a la regla general de sanción en costas al vencido en juicio, no puede presumirse.

V.- CONSIDERACIÓN FINAL: Como corolario de lo expuesto, debe acogerse el recurso del actor y denegarse el de la demandada. En consecuencia, ha de revocarse el fallo del Tribunal y, en su lugar, confirmarse el de primera instancia.

POR TANTO:

Se revoca el fallo del Tribunal y se confirma el de primera instancia.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge

Julia Varela Araya

Rolando Vega Robert

María Alexandra Bogantes Rodríguez

Res: 2008-000840

Yaz-

2

EXP: 04-002993-0166-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2257-55-94. Correos Electrónicos: crojas@poder-judicial.go.cr. y vchavjim@poder-judicial.go.cr

Clasificación elaborada por SALA SEGUNDA del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 02-05-2019 11:13:40.