



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 07

CONSULTA: La Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC) y la Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (CADAFE), en el curso de las negociaciones que se efectúan en virtud del Pliego con Carácter Conciliatorio presentado por la referida organización sindical, acordaron en Acta suscrita en fecha 26 de julio de 2005, “...*la intervención del Ministerio del Trabajo por medio de su Consultoría Jurídica, quien emitirá un pronunciamiento vinculante...*” en cuanto a la cláusula del sistema de evaluación por desempeño, establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el Acta de fecha 1º de abril de 2005, por cuanto existen diferencias de opinión entre la parte sindical y la parte patronal con relación a la fecha de referencia y el salario aplicable a los montos de evaluaciones.

DICTAMEN: En opinión de esta Consultoría Jurídica todo lo no previsto en el acuerdo de fecha 1º de abril de 2005 debe ser suplido atendiendo a lo dispuesto en la Cláusula 22 de la vigente Convención Colectiva, toda vez que el acuerdo sólo sustituye lo referente a la evaluación del segundo semestre de 2004 y, en este sentido, se observa que si bien la misma establece un determinado período a los efectos de realizar las evaluaciones – segundo semestre de cada año-, sin embargo, también prevé el momento de la vigencia de dicho aumento, a saber; a partir del mes de enero, con lo cual se puede concluir *prima facie* que es sobre el salario de ese mes que deberá calcularse el porcentaje de aumento correspondiente, en consecuencia, el siete por ciento (7%) de aumento salarial sustitutivo de las evaluaciones por desempeño acordado mediante acta de fecha 1º de abril de 2005, deberá ser calculado tomando como base el salario tabulador correspondiente al mes de enero del presente año.

A los fines de dar respuesta a la consulta formulada, este Despacho estima necesario transcribir la cláusula Nº 22 de la Convención Colectiva de Trabajo, en la cual se señala lo siguiente:

CLÁUSULA Nro. 22. SISTEMA DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 07

La empresa se compromete a implantar y poner en práctica un Sistema de Evaluación por Desempeño para ser aplicado anualmente a todos sus trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

En este sentido, la empresa realizará una evaluación a todo el personal durante el segundo semestre de cada año, comenzando en el segundo semestre del año 2004, que se manejará dentro de los siguientes porcentajes:

- a) Cinco por ciento (5%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Regular";*
- b) Ocho por ciento (8%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Bueno";*
- c) Diez por ciento (10%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Excelente".*

El aumento salarial producto de la evaluación antes señalada entrará en vigencia a partir del mes de enero de cada año, comenzando en el mes de enero de 2005, pagadero dentro del primer trimestre del mismo año.

Los parámetros objetivos de evaluación serán acordados entre las partes en un lapso no mayor a los 90 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva. (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

De la cláusula antes transcrita se aprecia que en la misma se establece el período durante el cual debe realizarse la evaluación del personal, el porcentaje del salario básico que corresponderá como aumento salarial según el resultado obtenido, el momento de la entrada en vigencia de dicho aumento, el lapso en el que deberá ser pagado; y además se indica, que los parámetros objetivos de evaluación serían acordados por las partes en un lapso que no debía exceder los noventa (90) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 07

Sin embargo, este ultimo aspecto -parámetros objetivos de evaluación- no fue acordado dentro del plazo convencionalmente pactado y, como consecuencia de ello, no pudo efectuarse la evaluación correspondiente al segundo semestre del año 2004, lo que imposibilitó el cumplimiento de la cláusula contractual en referencia y, por tal razón las partes acordaron en Acta de fecha 1º de abril de 2005, lo siguiente:

- 1- *Un incremento salarial lineal del 7% sobre el salario Tabulador.*
- 2- *Este acuerdo es sustitutivo del proceso de evaluaciones que ha debido realizarse en el segundo semestre del año 2004 y tendrá los mismos efectos legales.*
- 3- *Será aplicable para los trabajadores regulares que estén en nómina el 31-12-04 y hayan ingresado antes del 1ero. de octubre.*
- 4- *El Vicepresidente de Finanzas informará la próxima semana la fecha del pago del retroactivo.*

Tal y como puede apreciarse, en sustitución del proceso de evaluaciones correspondiente al año 2004 previsto en la Cláusula Nº 22, particularmente en lo que respecta al porcentaje del salario básico que correspondería como aumento salarial según el resultado obtenido, las partes pactaron otra modalidad de cumplimiento, ello en virtud de no haberse realizado la evaluación que arrojaría tales resultados; el referido acuerdo estableció un incremento salarial del siete por ciento (7%) sobre el salario tabulador para todos los trabajadores; sin embargo, las partes difieren en torno al período que debe tomarse en cuenta para la determinación del salario base para el cálculo del aumento indicado, diferencias estas recogidas en el acta de fecha 2 de agosto de 2005, en la que la representación sindical expuso que dicho aumento debe calcularse *“con el salario vigente para el 1º de abril de 2005, fecha de la firma del acta por omitir la misma el*



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 07

salario referencial a tomar en cuenta para el referido incremento en el numeral uno de dicho acuerdo en tal sentido en caso de duda opera lo que más beneficie a los trabajadores” (sic), mientras que la empresa sostiene “que es el salario vigente para el período que correspondía ser evaluado visto que el acuerdo plasmado en el acta es sustitutivo de las evaluaciones pero surtirá los mismos efectos legales y se pagará a partir del primer trimestre del año 2005, en el entendido que para que el 1º de enero se devengue un salario con aumento porcentual no es posible aplicarlo sobre el salario de la fecha 01 de Abril de 2005 que aún no se ha devengado sino sobre lo que venían devengando” (sic)

Ahora bien, ante la duda generada por la falta de una previsión expresa con respecto al período a ser tomado en cuenta para la determinación del salario base, este Despacho es de la opinión que lo no previsto en el acuerdo de fecha 01 de abril de 2005 debe ser suplido atendiendo a lo dispuesto en la Cláusula 22 de la vigente Convención Colectiva, toda vez que el acuerdo sólo sustituye lo referente a la evaluación del segundo semestre de 2004 y, en este sentido, se observa que si bien la misma establece un determinado período a los efectos de realizar las evaluaciones –segundo semestre de cada año-, no obstante, como antes se señaló, también se ordena el momento de la vigencia de dicho aumento, a saber: a partir del mes de enero, con lo cual se puede concluir *prima facie* que es sobre el salario de ese mes que deberá calcularse el porcentaje de aumento correspondiente.

En conclusión, en opinión de este Despacho, el siete por ciento (7%) de aumento salarial sustitutivo de las evaluaciones por desempeño acordado mediante acta de fecha



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CONSULTORÍA JURÍDICA

Nº 07

1º de abril de 2005, deberá ser calculado tomando como base el salario tabulador correspondiente al mes de enero del presente año.

Por otra parte, visto que ya se está en el segundo semestre de 2005, este Despacho insta a las partes a acordar los parámetros objetivos de evaluación lo antes posible, a los fines de dar cabal aplicación a la Cláusula Nº 22, la cual al otorgar distintos porcentajes de incremento salarial en razón del resultado obtenido en la evaluación, tiene como finalidad servir de incentivo y motivación al buen desempeño en el trabajo; finalidad que se ve desvirtuada al omitir las correspondientes evaluaciones. Finalmente, resulta oportuno indicar que en aplicación de la referida Cláusula, el porcentaje de incremento salarial para las evaluaciones futuras debe ser calculado tomando como base el salario básico del mes de enero del año siguiente al período de evaluación, dado que la cláusula se mantiene vigente y, el acta de fecha 1º de abril de 2005 fue suscrita por las partes para resolver la situación puntual antes indicada.

En estos términos queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica.

Caracas; 30 de agosto de 2005.

FRANCISCO JAVIER LÓPEZ SOTO
Consultor Jurídico

AB/RAPM/DV.-