
BOLETÍN INFORMATIVO*

SENTENCIA

CARÁCTER SALARIAL DEL BONO INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS SALA DE CASACIÓN SOCIAL

En sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 07 de julio de 2014, R.C. N° AA60-S-2012-00066, en el juicio seguido por cobro de diferencia de prestaciones sociales y otros conceptos laborales del ciudadano **LUIS MANUEL OCANTO PRADO** contra la entidad mercantil **BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, BANCO UNIVERSAL, C.A. (BOD)**, se determinó que Bono Incentivo por cumplimiento de metas que otorgan las empresas a sus trabajadores tiene carácter salarial y en consecuencia debe tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales.

La Sala para decidir hace las siguientes consideraciones:

“...Esta Sala observa que ciertamente, **la sentencia cuestionada en el presente caso, efectuó una interpretación errónea del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la estimación de la referida bonificación**, que en anteriores oportunidades, y bajo los mismos supuestos, y su consideración como parte integrante del salario, dieron lugar a pronunciamientos distintos al contenido en el fallo objeto de revisión. Así lo ha evidenciado esta Sala Constitucional, en uso de la notoriedad judicial, en las sentencias N° 1633/2004 (caso: *Enrique Emilio Álvarez Centeno vs. Abbott Laboratorios y Abbott Laboratorios C.A.*), N° 489/2003 (caso: *Febe Briceño de Haddad vs. Banco Mercantil C.A., S.A.C.A.*) y N° 30/2000 (caso: *Humberto Pérez Arvelo vs. Sociedad Mercantil Citibank, N.A.*), y más recientemente en sentencia N°0970 del 5 de agosto de 2011, (caso: José De Jesús De Oliveira Da Conceicao) en las cuales la Sala de Casación Social, en casos similares, en los que se ha invocado la aplicación de la legislación laboral venezolana en lo referente a la conceptualización del salario y sus diversas formas, ha estimado al bono percibido por cumplimiento de metas colectivas o llamado de desempeño, como parte integrante del salario, tal como se evidencia a continuación:

Sentencia N° 30 de 9 de marzo de 2000 (caso *Humberto Pérez Arvelo*).

“...la referida Ley Orgánica no definió el “salario normal” al cual alude su artículo 146, lo cual sí hizo el reglamento sobre la Remuneración, promulgado mediante decreto N° 2483 del 8 de septiembre de 1992, cuyo artículo 1 dice que el salario normal es “... la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente, como retribución por la labor prestada ...” excluyendo los ingresos percibidos por labores distintas a la pactada, los considerados por la Ley como de carácter no salarial, los esporádicos o eventuales y los

provenientes de liberalidades del patrono. Posteriormente, el 7 de enero de 1993, se dicta el Decreto N° 2751, que modifica dicho Reglamento, incorporando una modificación a la definición, estableciendo que el salario normal es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente, durante su jornada ordinaria del trabajo como retribución por la labor prestada, con lo cual se quiso excluir las horas extraordinarias del trabajo.

...Esta definición pareciera dejar fuera algunas percepciones que no se pagan en forma constante ni regular, los cuales sí están comprendidos dentro del concepto de salario contemplado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y se pagan una o dos veces al año, como lo es el caso de la participación en los beneficios, el bono vacacional y algunas otras bonificaciones o incentivos especiales otorgados al trabajador, que forman parte del salario integral”.

A juicio de esta Sala, se debe (...) incluir como parte del salario a fin de calcular las prestaciones aquellos beneficios o incentivos que el trabajador recibe anualmente, pues lo contrario sería desnaturalizar la institución y colocar al trabajador en una posición de desventaja absoluta, al no poder disfrutar al momento de la terminación de la relación laboral una compensación justa y acorde con las labores desempeñadas. Esta tesis se reafirma cuando en el texto de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, en su artículo 146, se eliminó este concepto”. (Resaltado de esta Sala).

Sentencia N° 489 del 30 de julio de 2003 (caso *Febe Briceño de Haddad*).

“...a los fines de esclarecer el sentido y alcance del artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la Sala estimó pertinente analizar cuidadosamente la norma tomando en consideración la definición de salario contenida en la primera parte del artículo 133 eiusdem, según la cual “...se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio...”. (Resaltado de la Sala).

Luego la sentencia 1556 del 9 de diciembre de 2004, caso: Luis Alejandro Silva Brea estableció:

En sentencia de fecha 10 de mayo de 2000 (caso *Luis Rafael Scharbay Rodríguez* contra *Gaseosas Orientales, S.A.*), y que hoy se reitera, la Sala desarrolló el concepto de salario, en el que tomó en consideración la reforma legal de los artículos 133, 134, 138 y 146 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, y estableció, entre otros argumentos, que: *“Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.*

En relación con los conceptos o elementos excluidos de la noción de salario, la doctrina ha sostenido lo siguiente:

“(…) La nueva redacción -del Primer Párrafo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo- no le da carácter salarial a aquellas prestaciones ‘*necesarias para la ejecución del servicio o realización de la labor*’, pues centra el concepto de salario en la ‘*remuneración que corresponde al trabajador*’ y que constituye para él una remuneración, provecho o ventaja’ concatenando estas expresiones con las empleadas al establecer los principios generales del salario (...), podemos afirmar que éste es un activo que se incorpora al patrimonio del trabajador, el cual le es pagado directamente (artículo 148), y del cual tiene derecho a disponer (artículo 131). Esta concepción del salario como remuneración patrimonial que se hace al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, excede de la tradicional idea según la cual el contrato de trabajo se limita a establecer un intercambio de prestaciones: la ejecución del servicio a cargo del trabajador y el pago del salario a cargo del patrono. De este modo, el salario se reducía a ser un valor de intercambio que estaba constituido por aquello que el patrono pagaba al trabajador ‘*a cambio de su labor*’, con lo cual podían considerarse salario los pagos hechos al trabajador pero que no lo beneficiaban directamente.

(Omissis)

Este concepto de salario permite, además, excluir del mismo, aun cuando la Ley no lo haga expresamente, aquellos pagos que están destinados a permitir o facilitar al trabajador el cumplimiento de las labores encomendadas, pero que no constituyen activos que ingresan a su patrimonio. (...). Es en este sentido que la doctrina ha distinguido entre prestaciones pagadas por el trabajo, que forman parte del salario y prestaciones pagadas para el trabajo, es decir, como medio de permitir o facilitar la ejecución del mismo, las cuales tienen naturaleza extra salarial (José Martins Catharino, Tratado jurídico do Salario, 1951, p. 175)”. (Oscar Hernández Álvarez, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, 1999).

Sentencia N° 1633 del 14 de diciembre de 2004 (caso *Enrique Emilio Álvarez*):

“...El bono ejecutivo por cumplimiento de metas de impacto (impact goals-incentive plan), es un pago anual calculado con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para premiar por la eficiencia y la productividad de su trabajo, razón por la cual está íntimamente relacionado con la prestación del servicio lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que define el salario, y en consecuencia, la Sala considera que el bono incentivo por cumplimiento de metas sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario. (Resaltado de la Sala).

Sentencia ésta que ha sido ratificada recientemente en la N°0970 del 5 de agosto de 2011, (caso: José De Jesús De Oliveira Da Conceicao), concluyendo que “[d]e conformidad con el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y según la interpretación del mismo que ha realizado la Sala al analizar los bonos anuales por metas o desempeño, el bono de desempeño percibido anualmente por el rendimiento del servicio prestado sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario.”

Tales criterios, debieron ser estimados por la Sala de Casación Social para decidir el caso que, bajo los mismos supuestos, fue sometido a su consideración, pues de lo contrario debió

advertirse un cambio de criterio en función del resguardo de la confianza legítima y la seguridad jurídica, respecto de la cual esta Sala, en sentencia 2191 del 6 de diciembre de 2006, estableció:

“[p]recisamente, respecto a la confianza legítima de los ciudadanos frente a la falta de aplicación uniforme de la jurisprudencia la Sala ha indicado que: ‘[l]a uniformidad de la jurisprudencia es la base de la seguridad jurídica, como lo son los usos procesales o judiciales que practican los Tribunales y que crean expectativas entre los usuarios del sistema de justicia, de que las condiciones procesales sean siempre las mismas, sin que caprichosamente se estén modificando (...)’ (vid. Sent. N° 3180/2004 del 15 de diciembre) (...)”.

Al respecto observa esta Sala que el salario es un derecho de rango constitucional y forma parte de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores. De haber considerado el legislador laboral que los bonos compensatorios no forman parte del salario, los hubiese excluido de manera expresa como sí lo hizo con otros conceptos tal y como está contemplado en el artículo 133, Parágrafo Tercero de la Ley Orgánica del Trabajo.

En el presente caso, se trataba del pago de un bono por metas alcanzadas, es decir un bono directamente relacionado con la prestación del servicio del trabajador y la productividad de la empresa, caso en el cual, el trabajador tiene derecho a una más alta remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo.

El salario por lo tanto, goza de la protección constitucional y en este caso, el órgano jurisdiccional debe preservar al máximo la esencia del derecho fundamental que le recubre y ello se hará ubicando el contexto real en que se da la violación constitucional, tal y como ocurre en el presente caso. (Vid. Del Rosario Rodríguez Marcos, Aspectos por considerar en la interpretación constitucional de los Derechos Fundamentales. 2010, Anuario de Derecho Procesal Constitucional. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., Bogotá. Pág.405 y sgts).

En el caso que se analiza, **los bonos por metas alcanzadas, son cancelados por el patrono por el esfuerzo rendido por el trabajador y que redundan en ingresos para el empleador y es motivado a la fuerza de trabajo que se procura la compensación del trabajador.** No se trata pues de una dádiva o de un premio. Es el reconocimiento al esfuerzo, individual o colectivo, que realiza el trabajador, siendo por lo tanto justo que dichos pagos formen parte del salario, tal y como lo establece el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Así se observa que el bono ejecutivo por cumplimiento de metas alcanzadas, aunque eran cancelados por la empresa en oportunidades diferentes y no eran reflejados en el recibo mensual de pago del trabajador, sí eran cargados a su cuenta personal, por lo tanto apreciables en dinero en efectivo y era calculado con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para compensar a éste por la eficiencia y la productividad de su trabajo, por su participación en contribuir en alcanzar las metas propuestas por el patrono, razón por la cual está íntimamente relacionado con la prestación del servicio lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que define el salario, y en consecuencia, la sentencia objeto de revisión si debió considerar que el bono de incentivo por cumplimiento de

metas tiene carácter salarial y debió tomarse en cuenta para calcular el salario integral del trabajador.

Expuesto lo anterior, tenemos que el “bono por metas alcanzadas” es un pago anual calculado con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para premiar por la eficiencia y la productividad de su trabajo, razón por la cual está íntimamente relacionado con la prestación del servicio lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que define el salario, y en consecuencia, la Sala considera que el bono incentivo por cumplimiento de metas sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario, y no como erradamente concluyó la recurrida que se trataba de una remuneración accidental y por ende no podía considerarse salario normal, a los fines de tener incidencia en el cálculo de las utilidades.

Con respecto al salario base de cálculo para las utilidades ha sido criterio pacífico y reiterado de la Sala, entre otras, en sentencias No. 1778 del 6 de diciembre de 2005, No. 2246 del 6 de noviembre de 2007, No. 226 del 4 de marzo de 2008, No. 255 del 11 de marzo de 2008, No. 1481 del 2 de octubre de 2008 y la 1793 del 18 de noviembre de 2009, que las utilidades se pagan con base en el salario promedio devengado en el año en que se generó el derecho, es decir, al salario normal promedio devengado en el año pues, el salario integral conformado por el salario normal más las alícuotas de utilidades y bono vacacional, se utiliza para el pago de la prestación de antigüedad, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo; y, de la indemnización de despido y sustitutiva de preaviso, contempladas en el artículo 125 *eiusdem*, de conformidad con lo señalado en los artículos 133 y 146 de la misma Ley, motivo por el cual la recurrida incurre en el vicio alegado por el actor, en consecuencia, se declara con lugar la denuncia. Así se decide.

En atención a lo expuesto, la Sala se abstiene de conocer las demás denuncias contenidas en los escritos recursivos; en consecuencia, anula el fallo recurrido y de conformidad con el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, descende a las actas procesales a decidir el mérito del asunto.

Para ver el contenido completo de la resolución pulse [aquí](http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/julio/166601-0858-7714-2014-12-066.HTML) o visite el siguiente vínculo:
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/julio/166601-0858-7714-2014-12-066.HTML>.

07 de julio de 2014

**El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su propósito es difundir información de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe no puede ser interpretado como una recomendación o asesoría para algún caso específico. Se recomienda consultar especialistas en la materia para la aplicación de su contenido. Quedan expresamente reservados todos los derechos.*