CRITERIO JURISPRUDENCIAL RESPECTO A LA CARGA PROBATORIA DEL PATRONO Y LA INCLUSIÓN DE BONOS DE CARÁCTER “NO SALARIAL” COMO PARTE DEL SALARIO DE SUS TRABAJADORES

En fecha nueve (9) de marzo de 2022, la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), publicó la Sentencia Nº 021 (caso “ANALISTAS E INSPECCIONES VENEZOLANOS DE PETRÓLEO C.A.”), mediante la cual se estableció que recae en cabeza del patrono la carga de probar el carácter no salarial de las cantidades percibidas en la nómina del trabajador, adicionales a su salario.

En este sentido, a los efectos de esta decisión jurisprudencial debe estudiarse, en primer lugar, lo establecido en la normativa legal sobre la materia, específicamente las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), con especial atención a su artículo 104, el cual establece la definición de salario:

Artículo 104. *“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno (...).”*

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que este o esta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. (...).”

A este respecto, sobre la definición de “salario integral”, y tomando la premisa anterior en consideración, deberá estudiarse lo dispuesto en el artículo 122 de la LOTTT, en donde se establece por “salario integral” aquel “calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora”, el cual, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir al trabajador por bono vacacional y por utilidades. La jurisprudencia también se ha pronunciado en relación a esta definición, indicando que este salario está conformado por todos los ingresos, provecho o ventaja que perciba el trabajador por causa de su labor.

En este sentido, la Sentencia Nº 021 sujeta a análisis, permite entender que aunque los ingresos no sean percibidos con regularidad (lo cual, los excluiría del concepto de “salario normal”), debe ser evaluado si la contraprestación viene dada por el vínculo entre la ejecución de un servicio y el pago de lo recibido por el trabajador.

La referida Sentencia también pasa a examinar el reconocimiento salarial de conceptos depositados en la nómina del trabajador correspondientes a “reembolso de gastos”.

Siendo este el caso, el patrono fundamentó

que dichas remuneraciones no poseían carácter salarial por ser simples “reembolsos”, sin embargo, la documentación entregada a lo largo del proceso judicial no logró sostener su alegato. Sobre esto, incluso la Sala indicó que los gastos reembolsables sometidos a controversia ni siquiera pudieron ser respaldados con facturas a nombre de la sociedad encargada de efectuar el reembolso en cuestión, lo cual, quizá hubiese servido como fundamento a favor del patrono.

Finalmente, al no proporcionar el patrono las pruebas adecuadas, estos “gastos reembolsables” fueron tomados por la SCS del TSJ como parte del salario del trabajador.

Esta jurisprudencia, al igual que muchas otras dictadas sobre la materia, han permitido entender por “salario integral” o “amplio” todo ingreso provecho o ventaja que reciba el trabajador por causa de su labor, siempre que pueda valorarse en moneda de curso legal. Esta definición comprende aquellas percepciones que no se pagan en forma constante ni regular, y que incluso llegan a

pagarse una o dos veces al año, como es el caso de la participación en los beneficios, el bono vacacional y algunas otras bonificaciones o incentivos especiales otorgados al trabajador por la prestación de su servicio (tal como señala la Sentencia N° 30, de la SCS del TSJ, de fecha nueve (9) de marzo de 2000, - caso: “*Humberto Pérez Arvelo contra Sociedad Mercantil Citibank, N.A.*”-; citada mediante Sentencia N° 0858, de la SCS del TSJ de fecha siete (7) de julio de 2014, -caso: “*Luis Manuel Ocampo Prado contra Banco Occidental de Descuento, Banco Universal, C.A.*”-).

Finalmente, queda del lado de los patronos documentar de forma eficiente el pago de “los gastos reembolsables” hacia sus trabajadores, siendo ideal el manejo de políticas especialmente diseñadas, que permitan soportar dichas salidas de dinero (las cuales, en teoría, no deberían formar parte del salario). Caso contrario, existe la posibilidad que ante una eventual controversia, se incluyan estos conceptos dentro de una categoría que verdaderamente no les corresponde, tal como sucedió en el caso aquí examinado.

En caso de requerir información adicional sobre el tema, puede contactarnos a través de nuestros correos electrónicos a las direcciones señaladas al final de este Legal – Tax.

González, Valdez & Asociados - Contadores Públicos, S.C.

Telf.: (+58) 212-310.85.70 / 310.85.71 E-Mail.: mvaldez@gonzalezvaldez.com / rpire@gonzalezvaldez.com / rpacheco@gonzalezvaldez.com / hgonzalez@gonzalezvaldez.com / vmunoz@gonzalezvaldez.com