



Boletín Informativo Julio 2016

Sentencia Nº 81 de Fecha 9 de Marzo de 2015. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

"(...) El artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) –**aplicable racione temporis**–, contiene una amplia descripción de lo que debe entenderse e incluirse como salario, refiriéndose a cualquier ingreso, provecho o ventaja percibido por el trabajador como contraprestación a las labores por éste realizadas. Sin embargo, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un trabajador durante la relación de trabajo tendrán naturaleza salarial, por el contrario, constantemente se ha establecido a través de la doctrina jurisprudencial que de determinarse que el elemento alegado como beneficio, provecho o ventaja sirve exclusivamente para la realización de las labores, no podría catalogarse como tal, porque no sería algo percibido por el trabajador en su provecho, en su enriquecimiento, sino un instrumento de trabajo necesario para llevarlo a cabo, y por ende no pueden ser calificados como integrantes del salario. (...)

¿Qué se considera Viáticos, y cuando forman parte del Salario del trabajador?

Los viáticos son aquellas cantidades que se le otorga al trabajador de manera periódica para cumplir necesidades de comida, alojamiento y transporte, cantidades de las cuales no hay obligatoriedad de rendir cuenta y por tanto puede disponer libremente. Este es el viático que universalmente constituye parte del salario por cuanto es un ingreso o provecho económico que recibe el trabajador, y por ello así está considerado en buena parte de la legislación.

**Característica principal
de un pago con natura-
leza salarial**



Para establecer vinculación o identificación de los viáticos con el salario, han tomado en consideración tanto la jurisprudencia como la doctrina algunas características concretas, entre las cuales podemos señalar **su carácter fijo y permanente**, sin que exista por parte del trabajador obligación de rendir cuenta de los conceptos a que haya aplicado el gasto.

Conceptualizaciones dadas por la Sala de Casación al Salario.

De acuerdo a lo establecido en la sentencia N° 106, la Sala ha desarrollado el concepto de salario, estableciendo reiteradamente, 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”.

Asimismo, con relación a la definición de salario y los conceptos o elementos excluidos de tal noción, la Sala ha acogido mediante sentencias N° 263 de fecha 24 de octubre de 2001 y 1566 de fecha 9 de diciembre de 2004, lo sostenido por la doctrina patria, en los términos siguientes:

“(…) La nueva redacción -del Primer Parágrafo 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 (art. 148) y del cual tiene derecho a disponer (art. 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.”

Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

“ **Artículo 133.** 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 y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

(...) **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. (...)



Decisión de la Sala de Casación con respecto a si el pago de viáticos y gastos pagados de forma regular y permanente por el patrono se consideran parte del salario normal.

Bajo el contexto legal y jurisprudencial explanado, esta Sala precisa que consta a los autos, específicamente, de los recibos de pago cursantes a los folios 41 al 73 y 92 al 133 que la empresa demandada cancelaba al accionante, en forma regular y permanente, conceptos denominados viáticos y gastos (peaje, gasoil y comida), respecto de los cuales no se evidenció que fuesen sujetos a rendición de cuentas; por consiguiente, debe entenderse que los mismos no estaban destinados a permitir o facilitar el cumplimiento de las labores encomendadas, sino que se trataron de percepciones que quedaron disponibles libremente y por ende constituyen activos que ingresaban en el patrimonio del trabajador que corresponden incluirse como elementos esenciales del salario normal para el cálculo de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales...."

CONCLUSIÓN

En conclusión, es de gran importancia determinar en qué medida los viáticos que se consideren permanentes podrían constituir salario, puesto que esto afectará la base para el cálculo de beneficios laborales como prestaciones sociales, aportes a seguridad social, Utilidades, entre otros.

Es por ello, que para saber cuando estos viáticos son considerados “permanente”, se debe establecer bajo que criterios se están otorgando estos pagos al trabajador considerando su permanencia así como la disposición que aquel tiene sobre tales cantidades.



Encuétranos en:

www.planincorp.com

@planincorp

Somos una organización de carácter multidisciplinario de asesores que busca satisfacer las necesidades directas de nuestros clientes, relacionadas a las implicaciones estratégicas más amplias en el área financiera, ayudando a mitigar los riesgos, planificar las cargas fiscales y en definitiva a gerenciar los negocios de nuestros clientes.

Planincorp Consultores, C.A.

RIF: J-40163480-0 / 2012. Todos los derechos reservados.

Teléfonos: +58 (0212) 935 3977 - 935 3978.

Email: info@planincorp.com

Dirección oficina: Avenida principal de los Cortijos de Lourdes, Centro Empresarial Senderos. Piso 4, Oficina 402-A
Caracas 1071, Venezuela.

El contenido del presente documento se basa en información disponible para el público. Este comunicado no tiene el propósito de asesorar a los destinatarios de éste, solo tiene carácter informativo. Bajo ninguna circunstancia, el contenido de esta comunicación podrá ser considerado como una sugerencia, recomendación o consejo profesional, por tanto no asumimos responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirectamente, que pudiera resultar del uso de éste documento o de su contenido.