



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE

EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

Ponencia del Magistrado **ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA**

En el juicio que por cobro de diferencia de prestaciones sociales y otros conceptos laborales sigue el ciudadano **JUAN VARÓN**, titular de la cédula de identidad N° V-9.359.232, representado judicialmente por el abogado en ejercicio Tomás Liova Mejías Alvarado, inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado (INPREABOGADO) bajo el N° 106.616, contra la entidad de trabajo **SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN C.A.**, “**SERPAPROCA**”, inscrita ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y estado Miranda, en fecha 17 de octubre de 1958, bajo el N° 40, tomo 28-A, modificado su Documento Constitutivo – Estatutario según acta de Asamblea General Extraordinaria de Accionistas de la empresa, celebrada el 28 de febrero de 1997, la cual fue presentada ante la mencionada oficina de Registro Mercantil el 25 de junio de 1997, registrada bajo el N° 20, Tomo 165-A Pro, representada judicialmente por las profesionales del derecho Rosanna Medina Parra, Magdalena Antúnez Queipo, Solanda Hernández Meneses y Deynin Verónica Fuenmayor Sánchez, inscritas en el INPREABOGADO bajo los números 34.145, 29.109, 105.177 y 228.240, respectivamente; el Tribunal Superior Séptimo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, el 29 de febrero de 2024, declaró parcialmente con lugar la apelación interpuesta por la parte demandada, sin lugar la adhesión a la apelación interpuesta por la representación judicial de la parte actora y, en consecuencia, “*modifica*” la sentencia del 9 de noviembre de 2023, que declaró parcialmente con lugar la demanda, emanada del Juzgado Sexto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la mencionada Circunscripción Judicial, “*con distinta motiva*”, y declaró parcialmente con lugar la demanda.

Contra la decisión proferida por la alzada, la parte demandada anunció recurso de casación el 4 de marzo de 2024, el cual, una vez admitido el 8 de ese mismo mes y año, fue remitido a esta Sala de Casación Social, siendo formalizado el 1° de abril de 2024. No hubo impugnación.

El 9 de mayo de 2024, se dio cuenta en Sala, correspondiéndole la ponencia al Magistrado **ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA**, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

El 21 de junio de 2024, esta Sala de Casación Social declaró concluida la sustanciación del recurso de casación anunciado y formalizado en la presente causa.

El 17 de febrero de 2025, fue fijada la audiencia prevista en el artículo 173 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para el día martes veinticinco (25) de febrero del presente año, a las doce y treinta minutos del mediodía (12:30 m.).

Dictada la decisión en forma oral en la última fecha mencionada, esta Sala de Casación Social, procede a publicar la misma, conforme a lo establecido en el artículo 174 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en los términos siguientes:

RECURSO DE CASACIÓN

Por razones de orden metodológico, esta Sala procede a alterar el orden en que fueron planteadas las delaciones contenidas en el escrito de formalización de la demandada recurrente y, en tal sentido, conocerá, en primer término, de la identificada como segunda denuncia.

I

Con fundamento en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la formalizante denuncia la errónea interpretación del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras por parte de la recurrida, al haber otorgado carácter salarial al concepto de “*ayuda de traslado*”, sin tomar en consideración que, de conformidad con la jurisprudencia de este Alto Tribunal, el mismo representa una ayuda para la movilización o traslado del personal, y no una contraprestación por el servicio prestado, por tanto, no posee tal carácter.

Al respecto, el formalizante expresó lo que se transcribe a continuación:

(...) A tal efecto, considera mi representada que para esclarecer el carácter salarial atribuido al bono de ayuda de traslado, correspondía al ad quem (sic) establecer la causa del pago, que se evidencia de los elementos probatorios existentes en las actas, esto es las Actas de acuerdo de aumento de salario y cláusula socio económicas de la Convención Colectiva 2017-2020 de fecha 7.11.2018 (folio 127 al folio 131, Cuaderno de Recaudos N° 3), que el concepto Ayuda de Traslado sería pagado a los trabajadores activos al momento de su cancelación, siendo este uno de los requisitos de su procedencia, tratándose de un pago que tiene por motivo la movilización o traslado de la gente, y no la prestación de un servicio, por lo tanto no tiene carácter salarial. Como quedo (sic) perfectamente evidenciado de las actas del expediente, no se trata de una Contraprestación por el servicio prestado, lo que convierte el concepto denominado “Ayuda de Traslado” en una ayuda, pues no se pretende incrementar el patrimonio del trabajador ni se otorga por la prestación del servicio, evitando que los ingresos del trabajador y los de su grupo familiar, se vieran disminuidos por su necesario traslado diario hacia y desde la entidad de trabajo, siendo esta la causa del pago convenio entre la entidad e (sic) trabajo y los sindicatos de trabajadores.

Ese error de interpretación resulta determinante en el dispositivo del fallo recurrido, puesto que la inclusión de ese pago como concepto salarial, aumenta considerablemente el monto de las cantidades de dinero de las cuales el trabajador pudiese resultar acreedor.

En tal sentido, la Sala de Casación Social ha señalado en reiteradas oportunidades que pagos por traslado, gastos de mudanza, ayuda de ciudad tienen el motivo del traslado o la mudanza del trabajador y no la prestación de un servicio, por lo tanto, no tienen carácter salarial.

Es así que el Parágrafo Primero del artículo de la Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras actualmente vigente, antes 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, debe ser interpretado en el sentido de que los subsidios o facilidades que el patrono otorga al trabajador con la finalidad de obtener bienes y servicios para mejorar su vida y la de su familia no son salario, pues sería ilógico y jurídicamente imposible que los subsidios y facilidades referidos sean, al mismo tiempo, salario y complemento de éste (sic) (...).

Para decidir la Sala observa:

Alega la recurrente que, para “*esclarecer*” el carácter salarial o no del concepto “*ayuda de traslado*”, el juez de alzada debió analizar correctamente las actas de aumento de salario y cláusula socio económicas de la Convención Colectiva, cursantes en el expediente, pues de las mismas se evidencia que es una ayuda que sería pagada a los trabajadores activos al momento de su cancelación, siendo este uno de los requisitos de su procedencia, que no pretende incrementar el patrimonio del trabajador ni se otorga por la prestación del servicio, sino más bien persigue evitar que sus ingresos y los de su grupo familiar se vieran disminuidos por su necesario traslado diario hacia y desde la entidad de trabajo; vicio que, a su decir, resulta determinante en el dispositivo del fallo, puesto que la inclusión de dicho concepto, aumenta considerablemente el monto de las cantidades de dinero de las cuales el trabajador pudiese resultar acreedor.

Con relación al vicio de errónea interpretación de una norma, esta Sala de Casación Social ha sostenido que se configura cuando el juez, aun reconociendo la existencia y validez de la norma que ha seleccionado, no le concede su verdadero alcance general y abstracto, haciendo derivar de ella consecuencias que no resultan de su contenido (*Vid.* Sentencia de la Sala de Casación Social Nro. 1020 del 6 de noviembre de 2013, caso: *Sixto Juvenal Navarro Betancourt contra Alpina Productos Alimenticios, C.A.*).

Adicionalmente, esta Sala ha determinado, en cuanto a la técnica adecuada para la denuncia del enunciado vicio, en la sentencia Nro. 159 del 19 de febrero de 2008. (caso: *Cristóbal Fernández*), lo siguiente:

Con relación al vicio de error de interpretación de una norma jurídica, es oportuno citar parcialmente la sentencia N° 468, de fecha dos (02) de junio de 2004, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, la cual estipuló:

Pues bien, esta Sala de Casación Social en innumerables sentencias ha señalado -criterio que hoy reitera- que al denunciarse una norma como infringida por errónea interpretación **debe indicarse la parte relevante de la decisión, la mención de la norma en la que el juez erró en su análisis, la debida explicación del porqué hubo una errada interpretación de la norma y cuál hubiese sido la decisión adoptada por el juez al haber dado a la norma en cuestión su verdadero sentido**, además de las explicaciones que considere necesario realizar, precisando en

esta oportunidad, que en virtud de esta nueva casación laboral dichos requisitos deben cumplirse de una manera sucinta en el escrito, pudiendo de esta misma manera ser reiterados en la audiencia oral y pública (Destacados de la Sala).

Delimitado el marco de análisis para resolver la presente denuncia, la cual cumple con la técnica casacional adecuada para delatar el vicio de errónea interpretación, y con el propósito de corroborar si el Tribunal Superior está incurso en la infracción delatada, se transcriben los extractos pertinentes de la sentencia recurrida.

(...) Ahora bien, al revisar, verificar y analizar las mencionadas Copias (sic) consignadas por la representación judicial de la parte demandada, observa este sentenciador que, ciertamente, las Copias (sic) están debidamente Certificadas por la funcionaria que ocupa el cargo de Directora de la Dirección de Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, quien deja constancia que dichas copias elaboradas por la Servidora Pública Tibusay Caldera, titular de la cédula de identidad N° 9.415.497, que riela de los folios MIL CUATROSCIENTOS TREINTA Y SEIS (1436) al MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE (1467); de la pieza 8; son traslado fiel y exacto de sus originales que rielan insertos en el expediente N° 082-2016-04-00017, pertenecientes a la Convención Colectiva de Trabajo entre la entidad de trabajo SERVICIOS PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN C.A. Y SUS EMPRESAS FILIALES, por una parte y, por la otra, las diferentes Organizaciones Sindicales que representan a los Trabajadores y Trabajadoras de la mencionada empresa y sus filiales; en tal sentido, este Tribunal le otorga pleno valor probatorio; y, en consecuencia, pudo observar este sentenciador que las partes suscribieron las siguientes actas:

Omissis

2.- 21 de marzo de 2018, (desde el folio 112 hasta el folio 118, ambos inclusive, del Cuaderno de Recaudos Nro. 3, que conforman el presente expediente), Acta Acuerdo de Aumento de Salario y Cláusula Socio- Económicas de la Convención Colectiva 2017-2020 entre Servicio Pan Americano de Protección C.A. y las Organizaciones Sindicales (2018); en la cual se acordó un ajuste salarial del 100% a partir del 1° de marzo de 2018 y 120\$ para el mes de mayo de 2018, lo que genera un incremento ponderado de 340% a lo que se le sumaría el 70% previamente otorgado por la empresa en el mes de enero para un total de 648% ponderado, solo en los primeros 5 meses del año; asimismo se acordó una ayuda de traslado pagadero a partir del 30 de abril de 2018, equivalente a quinientos mil bolívares (Bs. 500.000) mensuales, para todos los trabajadores que se encuentren activos para el momento de su cancelación; adicionalmente, la empresa se comprometió a seguir pagando los doscientos veinte mil bolívares (Bs. 220.000,00) mensuales, los cuales representan un complemento a lo que perciben los trabajadores por concepto de beneficio de alimentación; de igual manera, se ajustaron los valores de los beneficios socioeconómicos previstos en las cláusulas 25, 38, 39, 40, 41, 42 y 43 de la Convención Colectiva, correspondiente a: prima de carretera, foránea y extraurbana, contribución por matrimonio, contribución por asistencia médica parto normal, contribución por asistencia médica cesárea, contribución por útiles escolares, mensaje motorizados y bonos navideños; por otra parte, en esa misma acta se acordó realizar los pagos de la siguiente manera: I.- Primera semana: Pago del Ticket de alimentación contractual, (el día 7 de cada mes); II.- Segunda semana: Pago del anticipo quincenal (el día 14 de cada mes); III.- Tercera semana: Pago del Ticket de alimentación legal (el día 22 de cada mes); IV.- Cuarta semana: Pago de la segunda quincena (el día 29 de cada mes); quedando entendido para las partes (sic) que ese esquema de pago entraría en vigencia una vez que se puedan ajustar todos los sistemas de nómina para tal fin, lo cual se estimó que tendría lugar para el mes de mayo de 2018,

mientras tanto, se seguiría pagando, como hasta ese momento se había hecho, a final de mes que corresponda. (...)

Omissis

4.- 7 de noviembre de 2018, (desde el folio 127 hasta el folio 131, ambos inclusive, del Cuaderno de Recaudos Nro. 3, que conforma el presente expediente), Acta Acuerdo de Aumento de Salario y Cláusula Socio-Económicas de la Convención Colectiva 2017-2020 entre Servicio Pan Americano de Protección C.A y las Organizaciones Sindicales (2018); en la cual se acordó otorgar, para el mes de noviembre, una bonificación de carácter no remunerativo, por un valor del cien por ciento (100%) del salario básico del trabajador al 31 de octubre de 2018, dicho bono sería pagado el 29 de noviembre de 2018, y solo sería aplicable para trabajadores activos al momento del pago, asimismo se acordó aumentar la denominada “Ayuda de Traslado”, a CIEN BOLÍVARES SOBERANOS (Bs.S 100,00) mensuales y el complemento por beneficio de alimentación a DOSCIENTOS CUARENTA BOLÍVARES SOBERANOS (Bs.S 240,00) mensuales, en ambos casos, dichos beneficios entrarían en vigencia a partir del 1ero de noviembre de 2018, para todos los trabajadores que se encontraban activos en el momento de su cancelación (...)

Ahora bien, de la revisión, verificación y análisis, realizados a las actas parcialmente transcritas Ut Supra (sic), queda en la convicción de quien aquí decide que en cada uno de los acuerdos que fueron plasmados en dichas actas se realizaron los siguientes justes:

- Se acordó la ayuda extraordinaria para la movilización y traslado denominada “ayuda de Traslado” a Bs. S. 100,00 mensuales. (...)

omissis

(...) La parte demandada apela con respecto a la procedencia del bono de beneficio de traslado al señalar que no debe pertenecer al salario integral en virtud que el mismo fue acordado por las partes para no formar parte del mismo tal como se desprende del acta del 21 de marzo de 2018.

En lo que respecta al concepto ayuda por traslado, este Juzgado superior observa que el mismo no se encuentra establecido por la convención colectiva, razón que conlleva a determinar del acta mencionada en el párrafo anterior, si la intención de la patronal y de los trabajadores es darle carácter salarial o no a dicho concepto.

Observa este Tribunal Superior que del acta del 21 de marzo de 2018, si bien se crea el beneficio ayuda traslado para los trabajadores, del mismo no se expresa requisitos de procedencia, el objeto del mismo, así como la forma de cuantificarlo, de esta manera estamos en presencia de un beneficio que es pagado con ocasión al trabajo, así como, no se extraen los elementos necesarios y suficientes que lleven a determinar a esta Superioridad que la intención de las partes era no darle carácter salarial y ante la duda presentada, este Tribunal de conformidad con el mandato constitucional “*indubio pro operario*”, determina que el concepto ayuda traslado tiene carácter salarial, por lo que el presente punto de apelación se debe de declarar sin lugar. Así se decide.

Omissis

En ese mismo orden de ideas, considera este sentenciador que, de conformidad con el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, dicho monto, debe ser considerado como salario; en consecuencia, se ordena agregar dicho monto al salario base para el cálculo de las prestaciones sociales; y **así se decide.-** (sic) [Resaltado del texto].

Del extracto parcialmente reproducido, se evidencia que el juez de alzada, en virtud que, del contenido del acta de

fecha 21 de marzo de 2018 en la que se acordó el pago del concepto denominado “*ayuda de traslado*” no se desprenden los requisitos para determinar su procedencia, objeto y forma de cuantificarlo que permitiera establecer si la intención de la patronal y los trabajadores era darle tal carácter salarial o no al mismo, con fundamento en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y el principio constitucional *indubio pro operario*, decidió otorgarle carácter salarial a dicha ayuda.

Frente a este planteamiento, considera esta Sala oportuno realizar una serie de disertaciones, por lo que se hace necesario citar el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo concerniente a la definición del 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, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora 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 prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Así que salario normal es todo lo que percibe el trabajador de manera habitual, con carácter regular y permanente, por la prestación de sus servicios, salvo las percepciones de carácter accidental y las que la ley considere que no tienen carácter salarial, entendiéndose por “*regular y permanente*” todo aquel ingreso percibido en forma periódica por el trabajador, aunque se paguen en lapsos de tiempo mayores a la nómina de pago cotidianamente efectiva, pero en forma reiterada y segura.

La norma transcrita establece la definición legal de salario, considerado como toda aquella remuneración en moneda de curso legal, que percibe el trabajador de forma regular y permanente por la prestación efectiva de su servicio, independientemente de la forma de cálculo, que comprende las comisiones, primas, utilidades, sobresueldos, bono vacacional, días feriados, horas extras, alimentación y vivienda, salvo aquellas percepciones de carácter accidental y las que la ley considere que no tienen índole salarial.

Asimismo, establece la citada disposición que los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

En este sentido, cuando se habla de remuneración, debe entenderse como aquellos pagos y asignaciones de

naturaleza salarial que ingresan al patrimonio del trabajador, del cual puede disponer libremente, cancelados por el patrono en forma regular y permanente.

Con relación a lo que se entiende por salario regular y permanente, cabe destacar la sentencia de esta Sala de Casación Social Nro. 1° del 18 de marzo de 2021 (caso *Marco Antonio Zamora Contreras vs Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela C.A.N.T.V.*), que establece:

(...) Ahora bien, con relación a lo continuo y permanente del salario, circunstancia también objetada por la empresa demandada en el escrito recursivo, esta Sala hizo una interpretación del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente en sentencia N° 0884 de fecha 5 de diciembre de 2018 (caso: *Samira Alejandra Hijjawi Rodríguez contra Teleplastic, C.A.*) donde determinó, lo siguiente:

(...) De manera que, el salario normal por definición, está integrado por el conjunto de remuneraciones, de naturaleza salarial, siempre y cuando sean percibidas por el trabajador en forma habitual, con independencia del límite máximo de tiempo previsto por el legislador para la jornada de trabajo, como así fue clarificado en la vigente Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT).

En igual sintonía se ha pronunciado esta Sala, en sentencias números: SCS/1901 de fecha 16 de noviembre de 2006 (caso: *Antonio Testa Dominicancela*, contra la sociedad mercantil *Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A.*) y N° 1.058/10-10-12, (caso: *Zoila García de Moreno* contra *Contraloría del Estado Anzoátegui*), al establecer:

Hay que indicar igualmente que por ‘regular y permanente’ debe considerarse todo aquel ingreso percibido en forma periódica por el trabajador, aunque se paguen en lapsos de tiempo mayores a la nomina de pago cotidianamente efectiva, es decir, son ‘salario normal’ aquellos pagos como bonos e incentivos, hechos bimensual, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura.

De modo que si el trabajador recibe primas, comisiones, premios o incentivos de forma constante y con regularidad, con ocasión a la prestación del servicio, tales conceptos conforman el “*salario normal* del trabajador.

Conforme a lo expuesto en el criterio jurisprudencial parcialmente mencionado, el salario normal está conformado por remuneraciones de carácter salarial percibidas *en forma regular y permanente por la prestación del servicio*, resultando excluidas del mismo, las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que no tienen atribuido expresamente carácter salarial. Asimismo, se infiere por regular y permanente, lo que percibe el trabajador de forma reiterada y segura, es decir de forma periódica, como mensual, bimestral, semestral y hasta anual, resaltando que la percepción debe sea de forma constante y regular, para que se considere regular y permanente.

Ahora bien de la sentencia *supra* señalada, se evidencia que el salario es toda remuneración regular y permanente percibida por el trabajador de manera reiterada y segura derivada de la relación laboral, exceptuando aquellas cantidades que recibe el empleado en forma accidental.

En sintonía con lo expresado, se ha pronunciado esta Sala de Casación Social, sobre las características del salario, en sentencia N° 986, de fecha 21 de septiembre de 2010 (caso: *Fernando Rizkalla contra Oster de Venezuela, S.A.*), ratificada en decisión Nro. 0244 del 6 de marzo de 2014 (caso *Alonso Arango Quintero vs Cadenas de Tiendas Venezolanas Cativen, S.A., hoy Red de Abastos Bicentenario, S.A.*), señala lo siguiente:

(...) Resulta pertinente señalar que el salario tiene las siguientes características: 1) es una contraprestación económica recibida a cambio de los servicios prestados en régimen de ajénidad y dependencia; 2) Debe ser evaluable en efectivo; debe ser susceptible de cuantificación en términos monetarios y producir un incremento del patrimonio del trabajador; 3) Debe crear un enriquecimiento en quién lo recibe; 4) Ha de tratarse de cantidades de dinero o prestaciones *in natura* debidas por el patrono al trabajador como contraprestación por el cumplimiento del servicio pactado o de la simple puesta a disposición para realizarlo. De manera que el salario tiene un valor remuneratorio, nota ésta que resulta esencial para diferenciarlo de otros beneficios económicos que no tienen esa naturaleza y por tanto son extra salariales.

De lo anterior, se observa que, para que un concepto devengado por el trabajador tenga naturaleza salarial, debe tener la intención retributiva del trabajo, la cual debe ser cuantificable en moneda nacional, de manera que ingrese al patrimonio del trabajador y brinde una ventaja económica, que lo hace diferente a los beneficios sociales por su carácter remunerativo.

Ahora bien, es pertinente para esta Sala de Casación Social hacer referencia a la sentencia N° 0360 del 4 de mayo de 2018 (caso: *Reinaldo Antonio Rincón Marquina contra BJ, Services de Venezuela, S.C.P.A*) que establece lo siguiente:

(...) No obstante, esta Sala reiteradamente ha señalado que 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 catalogársele 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.

Respecto a la interpretación del mencionado artículo 133 *eiusdem*, 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.* (Sentencia n° 106, de fecha 10 de mayo de 2000).

Asimismo, con relación a los conceptos o elementos excluidos de la noción de salario, la Sala ha acogido mediante sentencias número 263 de fecha 24 de octubre de 2001 y 1.566 de fecha 9 de diciembre de 2004, lo sostenido por la doctrina patria, en los términos siguientes:

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) [...].

En la citada sentencia, se establece que no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague al trabajador durante la relación de trabajo tendrán naturaleza salarial, en virtud de que la Doctrina Jurisprudencial no le otorga carácter salarial a aquellas prestaciones necesarias para la ejecución del servicio o realización de la labor, así como tampoco a aquellas destinadas a permitir o facilitar el trabajo, porque no son percibidos por el trabajador en su provecho, para su enriquecimiento, sino que constituyen un instrumento de trabajo necesario para llevarlo a cabo y, por ende, no pueden ser calificados como integrantes del salario.

Ahora bien, en el caso concreto, del extracto de la sentencia dictada por el *ad quem*, se observa que se dejó constancia de que en las actas del 21 de marzo y 7 de noviembre de 2018, suscritas entre el Servicio Pan Americano de Protección C.A y las Organizaciones Sindicales, se acordó una ayuda para la movilización del personal, denominada “ayuda de traslado”, la cual sería pagada mensualmente a todos los trabajadores que estuvieran activos para el momento de su pago, para lo cual se señaló en el acta del mes de mayo que la misma tendría lugar “a partir del 30 de abril de 2018” y la del acta del mes de noviembre “a partir del 1ero de noviembre de 2018”.

A los fines de esclarecer lo anteriormente expuesto, en cuanto a si la denominada “ayuda de traslado” forma parte del salario o no, es pertinente para esta Sala de Casación Social hacer referencia a la sentencia N° 0820 de fecha 12 de agosto de 2015 (caso: *Edwin Andrés Salas Lozada contra Halseca Asesores de seguridad, C.A*)

(...) El concepto de transporte, consiste en una ayuda que el patrono brinda a su dependiente, no como contraprestación del servicio personal, sino por virtud de la contratación laboral. La cancelación de una cantidad de dinero por dicho concepto constituye en el caso bajo examen un subsidio, es decir, una asignación que otorga el patrono, dentro del ámbito del contrato de trabajo, y posee un esencial carácter de ayuda, otorgada no por la prestación del servicio sino por la existencia misma del contrato de trabajo. En tal sentido, la Sala de Casación Social, en diversos fallos ha explicado el concepto de las ayudas extra salariales que otorga el patrono como colaboración al débil económico de la relación, pero que carecen de la connotación de remuneración (Vid. Sentencia N° 489 de fecha 30 de julio de 2003, caso: Febe Briceño de Haddad contra Banco Mercantil, C.A. S.A.C.A.), debido a lo cual resulta improcedente la solicitud de ser incluido como parte del salario y así se establece (...).

Conforme con el citado criterio, el concepto de transporte no posee carácter salarial, en vista que dicho pago no produce ningún provecho o ventaja en el trabajador de manera de incrementar su patrimonio, sino por el contrario, posee un esencial carácter de ayuda extra salarial que otorga el patrono para colaborar con el débil jurídico de la relación dentro del ámbito del contrato de trabajo, otorgado no por la prestación del servicio sino por la existencia

misma del contrato de trabajo.

Siendo ello así, la Sala considera que la recurrida incurrió en el delatado vicio de errónea interpretación de la norma contenida en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, al otorgarle carácter salarial al concepto denominado “*ayuda de traslado*”, pues si bien es cierto que en las actas de aumento de salario y cláusula socio económicas de la Convención Colectiva del 21 de marzo y 7 de noviembre de 2018, suscritas entre la entidad de trabajo y las organizaciones sindicales, se acordó “*una ayuda de traslado pagadero a partir del 30 de abril de 2018, equivalente a quinientos mil bolívares (Bs. 500.000) mensuales, para todos los trabajadores que se encuentren activos para el momento de su cancelación*” y, posteriormente, se acordó el aumento de “*la denominada “Ayuda de Traslado”, a CIEN BOLÍVARES SOBERANOS (BS.S 100,00) mensuales*”, no se estableció específicamente si dicha ayuda tendría o no carácter salarial, no es menos cierto que ha sido criterio de esta Sala de Casación Social que, la naturaleza del concepto transporte consiste en una ayuda extra salarial que el patrono brinda al trabajador, no como contraprestación por el servicio personal, sino por virtud de la contratación laboral, por lo que carece de la connotación de remuneración, razón por la cual, el juez de alzada no debió otorgarle carácter salarial a la misma.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se declara procedente la presente denuncia y, por consiguiente, con lugar el recurso de casación propuesto por la parte demandada, y se anula parcialmente el fallo recurrido, específicamente en lo relativo al concepto de “*ayuda de traslado*”, considerado por la recurrida como parte del salario devengado por el trabajador, el cual debe de ser excluido del salario. Así se decide.

Ahora bien, respecto a la posibilidad de anular parcialmente una decisión judicial por medio de un recurso de casación, resulta necesario resaltar los criterios establecidos por la Sala Constitucional en sentencia N° 168 del 14 de marzo de 2016 (Caso: *Heredis del Carmen Escalona Gómez, Pedro Elías Torres Crespo, Mario de la Paz Santana y otros contra la Gobernación del Estado Lara*); y por esta Sala de Casación Social en decisión N° 1958 del 4 de octubre de 2007 (Caso: *Edgar Ramón Jiménez Arcaya contra Banco Industrial de Venezuela, C.A.*).

Asimismo, en sentencia N° 222 del 26 de abril del 2013 [Caso: *Fernando Guillermo Leyes contra Compañía Brahma Venezuela, S.A. (Ambev Venezuela)*] esta Sala de Casación Social, en cuanto a la posibilidad de declarar la nulidad parcial del fallo recurrido, señaló lo que a continuación se transcribe:

(...) Analizados como han sido los recursos de casación presentados por ambas partes, y visto que han prosperado dos de las denuncias contenidas en la formalización de la parte demandada recurrente, esta Sala declara sin lugar el recurso interpuesto por la parte actora y con lugar el incoado por la parte demandada. En consecuencia, se anula parcialmente el fallo recurrido y con la finalidad de decidir el mérito de la controversia se descende a las actas del expediente, de conformidad con el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Así se declara. Dado lo puntual de los vicios que afectan la decisión recurrida y analizados como han sido cada uno de los aspectos de la misma con los cuales existió disconformidad por parte de los recurrentes, esta Sala ratifica en todas y cada una de sus partes la sentencia proferida en fecha 8

de octubre de 2010, por el Tribunal Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, con excepción de lo atinente al número de días que fueron condenados por concepto de bono vacacional y prestación antigüedad, ello en sujeción a los planteamientos esgrimidos a los efectos de dar solución al recurso propuesto. Así como también, en lo que respecta a la omisión de ordenar al experto a los efectos de su dictamen el descuento de la cantidad ya pagada al actor por concepto de prestaciones sociales (...).

Conforme con los citados criterios, y visto que el vicio detectado únicamente afecta una parte del fallo recurrido, esta Sala de Casación Social declara su nulidad parcial, sólo en lo que respecta al pronunciamiento relativo al concepto de “*ayuda de traslado*” y su pago, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se descende al estudio de las actas procesales y se pasa a resolver el fondo de la controversia una vez que sean resueltas el resto de las denuncias planteadas en el recurso de casación.

II

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 numeral 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, alega la formalizante que la recurrida incurrió en el vicio de “*errónea aplicación*” del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, pues incluyó en el salario normal mensual devengado por el trabajador el concepto de “*ayuda de traslado*” que fue acordado el 7 de noviembre de 2018 entre la entidad de trabajo y las organizaciones sindicales. Sobre el particular, la recurrente indicó textualmente lo que se transcribe a continuación:

(...) Dicha infracción en la que incurrió el *ad quem* al incluir en el salario mensual devengado por el trabajador el concepto de ayuda de traslado, es determinante en el dispositivo del fallo, pues aumenta significativamente el monto condenado, dada la incidencia en las prestaciones sociales y otros conceptos demandados.

En el caso concreto, el *ad quem* estableció que el único punto controvertido en el asunto sometido a su consideración, consistía en determinar si el concepto ayuda de traslado pagado por la entidad de trabajo en un monto de Bs. 860,00, forma parte del Salario Normal devengado por el trabajador y en consecuencia, debe tomarse en consideración para efectos del cálculo de las prestaciones sociales; la procedencia del bono navideño, y el pago de las utilidades 2019 y 2020, vacaciones y bono vacacional vencido 2019, 2020 y 2021.

En este orden de ideas, mi representada opuso como defensa de fondo frente a la pretensión del actor que en el año 2018 las organizaciones sindicales y la entidad de trabajo suscribieron un acuerdo donde se convino en el aumento de salario y el pago de los bonos de ayuda de alimentación y ayuda de transporte, los cuales no tendrían carácter remunerativo y que serían otorgados a todos los trabajadores activos para el momento de su cancelación, bajo los siguientes términos:

En tal sentido, las partes acuerdan otorgar, para el mes de noviembre, una bonificación, de carácter no remunerativo, por un valor de cien por ciento (¡00%) (sic) del salario básico del trabajador al 31 de octubre de 2018. Dicho bono sería pagado el 29 de noviembre de 2018. Asimismo, se acordó que este incentivo será aplicable sólo para trabajadores activos al momento del (sic) pago como aspectos adicionales (sic), y considerando la mejora del ingreso ¡integral (sic) mensual de nuestros trabajadores, se acuerda aumentar la ayuda extraordinaria para la movilización de la gente denominada “ayuda de Traslado”, a CIEN BOLÍVARES

SOBERANOS (Bs.s 100) mensuales, y el complemento que perciben los (sic) trabajadores por concepto de beneficio de alimentación a DOSCIENTOS CUARENTA BOLÍVARES SOBERANOS (Bs.s 240) mensuales. En ambos casos, dichos beneficios entran en vigencia a partir del 1ero de noviembre de 2018, quedando claro para las partes que será para todos los trabajadores que se encuentren activos en el momento de su cancelación.

El *ad quem* en su sentencia estableció que de conformidad con el Artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe entenderse el bono ayuda de transporte como salario y en consecuencia se ordena agregar dicho monto al salario base para el cálculo de las prestaciones sociales. (Folio 119 vto. de la sentencia).

Igualmente, en sus consideraciones para decidir (folio 122 de la sentencia), el *ad quem* señala que mi representada apela con respecto a la procedencia del bono de beneficio de traslado al señalar que no debe pertenecer al salario integral en virtud que el mismo fue acordado por las partes para no formar parte del mismo, tal como se desprende del acta del 21 de marzo de 2018. Afirma el *ad quem* (sic) que el bono de traslado no se encuentra establecido por la convención colectiva, razón que conlleva a determinar del acta mencionada, si la intención de la patronal (sic) y de los trabajadores es darle carácter salarial o no a dicho concepto. Al respecto agrega (folio 122 de la sentencia), que “del acta del 21 de marzo de 2018, si bien se crea el beneficio ayuda traslado para los trabajadores, del mismo no se expresa requisitos de procedencia, el objeto del mismo, así como la forma de cuantificarlo, de esta manera estamos en presencia de un beneficio que es pagado con ocasión al trabajo, así como, no se extraen los elementos necesarios y suficientes que lleven a determinar a esta Superioridad que la intención de las partes era no darle carácter salarial y ante la duda presentada, este Tribunal de conformidad con el mandato constitucional “*in dubio pro operario*”, *determina que el concepto ayuda traslado tiene carácter salarial, por lo que el presente punto de apelación se debe declarar sin lugar. Así se decide.*” (Cursiva del texto original).

De lo anterior se evidencia que para el *ad quem* el meollo del asunto sometido a su consideración consiste en determinar si la intención de la patronal (sic) y de los trabajadores es darle carácter salarial o no al concepto de ayuda traslado.

En forma errónea concluye el sentenciador que el concepto ayuda de traslado posee carácter salarial, en razón de que en su criterio, no se indican requisitos de procedencia, el objeto del mismo y la forma de cuantificarlo, ni se extraen los elementos necesarios que lleven a determinar que la intención de las partes era no darle carácter salarial.

De esta manera el *ad quem* (sic) concluye en que no se observa bajo ninguna circunstancia la manifestación inequívoca de las partes de excluirlo del salario, ni los requisitos de procedencia del mismo, pese a analizar contenido de las actas de acuerdo suscritas con las organizaciones sindicales en las que se establece de manera clara que las partes – *sindicatos y empresas*- acuerdan las condiciones para las bonificaciones no remunerativas estableciendo las condiciones para las mismas, en este sentido las partes establecen que:

1. Acuerdan una ayuda extraordinaria para la movilización de la gente denominada “Ayuda de Traslado” y el complemento que perciben los trabajadores por concepto de beneficio de alimentación.
2. Que dichos beneficios entran en vigor a partir del 1 de noviembre de 2018.
3. Que el beneficio solo era aplicable para los trabajadores que se encontraban activos para el momento de su cancelación.
4. Que las partes en esa acta de acuerdo también revisan los valores de los beneficios socio-económicos previstos en la Convención Colectiva, por lo cual es claro e indubitable su voluntad sobre los beneficios sociales no remunerativos- ayuda de traslado- y complemento de beneficio de alimentación que establecieron.

Observamos que, el *ad quem* (sic) establece erróneamente requisitos que la Ley (sic) no estipula para considerar que el beneficio de ayuda de traslado otorgado no es salario, puesto que no remunera el servicio prestado y que *supra* (sic) se ha mencionado fue acordado por las partes como beneficio social no remunerativo, por lo que no debió el *ad quem* condenar al pago de las diferencias de las prestaciones sociales calculadas con un salario mensual que incluyera el monto de la ayuda de traslado. (Subrayado del texto original).

Ahora bien, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha considerado que el concepto de transporte, consiste en una ayuda que el patrono brinda a su dependiente, no como contraprestación del servicio personal, sino por virtud de la contratación laboral. En consecuencia, por su propia naturaleza, se trata de un subsidio, que en esencia es una asignación que en el caso concreto los sindicatos y la entidad de trabajo acordaron que esta última otorgaría a los trabajadores activos al momento de su pago, no por la prestación del servicio sino por la existencia misma del contrato de trabajo, es una colaboración para con el trabajador para mitigar los efectos de la crisis económica que afecta al país y a los trabajadores, para facilitar su movilización diaria a su lugar de trabajo a prestar sus servicios, no teniendo la evocación de ser una remuneración por el servicio prestado.

En tal sentido, la Sala de Casación Social, en diversos fallos ha explicado el concepto de las ayudas extra salariales que otorga el patrono como colaboración al débil económico de la relación, pero que carecen de la connotación de remuneración (Vid. Sentencia N° 489 de fecha 30 de julio de 2003, caso: Febe Briceño de Haddad contra Banco Mercantil, C.A. S.A.C.A) [...] (sic) [Resaltado del texto original].

Para decidir, esta Sala observa:

Delata la recurrente, la existencia del vicio de “*errónea aplicación*” del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en virtud de que el juez de alzada consideró la “*ayuda de traslado*” como parte del salario del trabajador.

En tal sentido, alega la formalizante, que dicho concepto no tiene incidencia salarial, pues de acuerdo con el acta suscrita en el año 2018, por las organizaciones sindicales y la entidad de trabajo, se convino, entre otros aspectos, el pago denominado “*ayuda de traslado*”, estableciéndose que no tendría carácter salarial y, a su vez, sería otorgado a todos los trabajadores activos para el momento de su cancelación.

Ahora bien, vista la forma en que se ha planteado la presente delación, la Sala evidencia una falta de técnica casacional por parte de la recurrente al denunciar la existencia del vicio de “*errónea aplicación*” del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, puesto que el artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su numeral 2, únicamente contempla los vicios de error de interpretación acerca del contenido y alcance de una disposición expresa de ley, falsa o falta de aplicación de normas jurídicas, no estando el vicio denunciado dentro de los mencionados supuestos legales.

No obstante, pese a las deficiencias encontradas, esta Sala, a los fines de preservar las garantías contenidas en los

artículos 26 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de los alegatos esgrimidos en la denuncia bajo estudio, infiere que lo requerido por el recurrente es delatar el vicio de errónea interpretación del artículo 104 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sin embargo, visto que en el capítulo anterior, se estableció que la recurrida incurrió en dicho vicio al haber establecido que el concepto denominado “*ayuda de traslado*” era parte del salario devengado por el trabajador, da por reproducida la motivación argüida en la resolución de la segunda delación, por lo que se declara improcedente la presente denuncia. Así se declara.

- III

Con fundamento en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denuncia la formalizante el vicio de errónea interpretación del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras por parte de la recurrida, cuando determinó que para poder establecer si la “*ayuda de traslado*” es salario o no, se debe expresar los requisitos de procedencia, el objeto y la forma de cuantificarlo, así como determinar la intención de las partes de no darle carácter salarial al beneficio, desconociendo la doctrina de la Sala de Casación Social conforme a la cual los pagos por traslado no revisten carácter salarial, pues no se pretende incrementar el patrimonio del trabajador ni se otorga por la prestación del servicio; concluyendo que la interpretación correcta consistía en establecer que tal concepto no es salario, pues sería ilógico y jurídicamente imposible que los subsidios y facilidades otorgadas al trabajador sean, al mismo tiempo, salario y complemento de éste.

Al respecto, la formalizante expresó lo que se transcribe a continuación:

(...) Ahora bien, de acuerdo con la norma en referencia, “para los efectos legales se entiende por salario la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de su servicio”. Por lo cual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, es preciso determinar si la causa del pago es por la prestación del servicio prestado. De esta forma, resulta palpable el error de interpretación en el que incurre la recurrida al determinar que para poder establecer si el beneficio es salario o no, se debe expresar los requisitos de procedencia, el objeto y la forma de cuantificarlo, así como determinar la intención de las partes (sic) de no darle carácter salarial al beneficio, desconociendo la doctrina de la Sala de Casación Social conforme a la cual los pagos por traslado no revisten carácter salarial, pues no se pretende incrementar el patrimonio del trabajador ni se otorga por la prestación del servicio. Es el caso concreto, la ayuda por traslado fue expresamente establecida en el acta del 21 de marzo de 2018 (folios 112 al 118 Cuaderno de Recaudos 3) en la cual “*se acordó una ayuda de traslado pagadero a partir del 30 de abril de 2018, equivalente a quinientos mil bolívares (Bs. 500.000) mensuales, para todos los trabajadores que se encuentren activos para el momento de su cancelación*” y en el acta de fecha 7 de noviembre de 2018 (folios 127 al 131 Cuaderno de Recaudos N° 3, “*se acordó aumentar la denominada “Ayuda de Traslado” a CIEN BOLÍVARES SOBERANOS (Bs. \$ 100,00 mensuales*” (sic), para entrar en vigencia a partir del 1ero de noviembre de 2018, para todos los trabajadores que se encontraran activos en el momento de su cancelación.

De lo anterior se infiere sin lugar a duda que para percibir el beneficio se establecieron condiciones, debía tratarse de un trabajador activo de la entidad de trabajo al momento de su pago, en el mismo sentido la cuantificación y vigencia fue expresamente establecida en las actas en cuestión, por lo cual no constituía una remuneración por la prestación del servicio, sino una facultad tendiente a evitar que sus ingresos y los de su grupo familiar se vieran disminuidos con ocasión de su traslado al y desde su sitio de trabajo, por lo cual el motivo del pago acordado está claramente establecido, esto es, el motivo del traslado del trabajador y no la prestación de un

servicio, por lo tanto no tiene carácter salarial. Dicho error es determinante en el dispositivo del fallo al aumentar sustancialmente la base de cálculo de los haberes laborales del trabajador.

En tal sentido, la recurrida debió interpretar el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Parágrafo Primero, estableciendo que el subsidio o facilidad convenido entre los sindicatos y la entidad de trabajo, “Ayuda de Traslado”, con la finalidad de obtener un servicio para mejorar su vida y la de su familia no es salario, pues sería, como lo ha establecido la Sala de Casación Social, ilógico y jurídicamente imposible que los subsidios y facilidades referidos sean, al mismo tiempo, salario y complemento de éste.

Para decidir la Sala observa:

Delata la recurrente la existencia del vicio de errónea interpretación del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por cuanto, el tribunal de alzada, para la determinación del carácter salarial o no del concepto denominado “*ayuda de traslado*”, indicó que debían expresarse los requisitos de procedencia, el objeto y la forma de cuantificarlo, así como determinar si la intención de las partes era de no darle carácter salarial, siendo que, a juicio del formalizante, sí se establecieron tales condiciones, ya que para percibir el beneficio debía de tratarse de un trabajador activo de la entidad de trabajo al momento de su pago, siendo expresamente establecidas la vigencia y la cuantificación.

Ahora bien, en relación con el vicio de errónea interpretación, esta Sala en la resolución de la segunda denuncia estableció los supuestos de procedencia para que se configure el mismo, lo cual se da por reproducido en la presente denuncia.

En este sentido, se observa del contenido de la denuncia, que la intención del formalizante es nuevamente delatar que la recurrida adolece del vicio de errónea interpretación del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, al haberle otorgado carácter salarial al concepto de “*ayuda de traslado*”, siendo que, en el capítulo I de la presente decisión en el que se resolvió la segunda denuncia, claramente se dejó establecido que la misma no se encuentra inmersa en el referido vicio, por lo que se da por reproducida la motivación expuesta en dicho capítulo y, en consecuencia, se declara improcedente la denuncia. Así se declara.

-

IV

Con fundamento en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el formalizante denuncia el vicio de errónea interpretación en la aplicación del principio constitucional *in dubio pro operario*, igualmente establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, al haber establecido la sentencia impugnada que, de conformidad con dicho principio, el concepto denominado “*ayuda de traslado*” tiene carácter salarial.

Al respecto, el recurrente manifestó lo que se transcribe a continuación:

(...) En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo establece en su artículo 9 que cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre

varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Ello así, la doctrina jurisprudencial ha dicho, que el principio de favor o el principio *in dubio pro operario* (sic), concreta su finalidad en tres aplicaciones: a) En caso de conflictos de Leyes, deben prevalecer las del trabajo, sustantivas o procedimentales; b) En caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la norma más favorable al trabajador; y c) En el supuesto de incerteza entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma norma, ha de preferirse la interpretación que más beneficie al trabajador [sentencias números 137 del 9 de marzo de 2004; (caso: Miguel Ángel Cárdenas vs. Banco Unión, S.A.C.A) y 1.211 del 29 de julio de 2008, (caso: Wilma Escalona y otros vs. Petróleos de Venezuela, S.A.-PDVSA- y otra)], siendo que el supuesto típico de vigencia de la regla más favorable, es el del conflicto en el que dos normas vigentes e incompatibles resultan aplicables a una sola situación y es necesario definir cuál de ellas la regirá, por lo cual la regla actúa precisamente para dirimir *in pro* (sic) de la más beneficiosa al laborante, entendiéndose entonces que ambas no podrán aplicarse simultáneamente de acuerdo a lo que más o menos beneficie el trabajador”. [Sentencia Nro.739 de fecha 5 de junio de 2014, (caso: Segundo Bracho contra Transporte Faga & Bovinelli, C.A)]

En el caso concreto, no se configura el supuesto de hecho que da lugar a la aplicación del principio *in dubio pro operario* (sic), pues no existen dos cuerpos normativos distintos vigentes que se pretenda aplicar a una determinada situación jurídica, no existe ninguna duda en cuanto a la naturaleza jurídica del bono de ayuda de traslado, entendido como una ayuda o subsidio cuya causa consistía en amainar los costos que para el trabajador significa su traslado hacia y desde la entidad de trabajo para prestar servicio.-

Para decidir la Sala observa:

Delata el formalizante que la sentencia impugnada incurre en el vicio de errónea interpretación en la aplicación del principio constitucional “*in dubio pro operario*”, en virtud de que, en su criterio, no se configura el supuesto de hecho que da lugar a la aplicación de dicho principio, pues no existen dos cuerpos normativos distintos vigentes que se pretendan aplicar a una determinada situación jurídica, toda vez que no hay ninguna duda en cuanto a la naturaleza jurídica del bono de “*ayuda de traslado*”.

Ahora bien, en relación con el vicio de errónea interpretación, esta Sala en la resolución de la segunda denuncia estableció los supuestos de procedencia para que se configure el mismo, lo cual se da por reproducido en la presente denuncia.

En este sentido, se observa del contenido de la delación que el formalizante nuevamente delata que la recurrida se encuentra viciada al haberle otorgado carácter salarial al bono de “*ayuda de traslado*” con base en el principio constitucional “*in dubio pro operario*”, cuyo supuesto de hecho no opera en este caso concreto. Por ello, al tratarse de los mismos argumentos esgrimidos en la segunda denuncia, se da por reproducida la motivación expuesta en el primer capítulo y, en consecuencia, se declara improcedente la denuncia. Así se declara.

DECISIÓN SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA

Dado lo puntual de la infracción denunciada que afecta de nulidad la decisión recurrida, únicamente en cuanto al concepto denominado “*ayuda de traslado*” de carácter no salarial y su pago, esta Sala pasa a emitir pronunciamiento:

Para el cálculo de las cantidades que pudieren corresponder al trabajador por concepto de prestaciones sociales, garantía de prestaciones sociales, utilidades vencidas, utilidades fraccionadas, vacaciones vencidas, vacaciones fraccionadas, bonos vacacionales vencidos y fraccionados y gratificación por retiro voluntario, intereses moratorios e indexación, el perito contable que resulte designado para realizar la experticia complementaria, deberá de excluir del salario normal devengado por el trabajador lo correspondiente al concepto de “*ayuda de traslado*”.

En los términos anteriores queda anulado parcialmente el fallo recurrido, únicamente respecto al concepto de “*ayuda de traslado*” de carácter no salarial y su pago, quedando firmes el resto de los conceptos condenados en la sentencia recurrida; en consecuencia, se declara parcialmente con lugar la demanda. **Así se decide.**

DECISIÓN

Por las razones precedentemente expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, declara: **PRIMERO: CON LUGAR** el recurso de casación anunciado y formalizado por la parte demandada, contra la sentencia dictada por el Juzgado Superior Séptimo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas de fecha 29 de febrero de 2024. **SEGUNDO: ANULA PARCIALMENTE** el fallo recurrido en los términos expuestos en la motiva de la presente decisión. **TERCERO: PARCIALMENTE CON LUGAR** la demanda.

No se hace especial condenatoria en costas, dada la naturaleza de la presente decisión.

Publíquese, regístrese y remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, a los fines consiguientes. Particípese de esta remisión al Juzgado Superior de origen antes mencionado, todo de conformidad con el artículo 176 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala Casación Social, del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los treinta y un (31) días del mes de marzo de dos mil veinticinco (2025). Años: 214° de la Independencia y 166° de la Federación.

El Presidente de la Sala,

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

El Vicepresidente,

El Magistrado Ponente,

CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO

ELIAS RUBEN BITTAR ESCALONA

La Secretaria

ANABEL DEL CARMEN HERNÁNDEZ ROBLES

R.C. N° AA60-S-2024-000143

Nota: Publicada en su fecha a

La Secretaria,