



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE

EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

Ponencia del Magistrado DR. DANILO A. MOJICA MONSALVO.

En el juicio que por cobro de diferencias salariales y otros conceptos laborales, interpuesto por los ciudadanos **OMAR JOSÉ ARGUELLO JIMÉNEZ, JUAN LUIS GRATEROL CASTELLANOS y ARNOLDO RAFAEL URBINA POLANCO**, representados judicialmente por los abogados Toyn F. Villar y Jesús Antonio Arguello Jiménez, contra la Asociación Civil **IZCARAGUA COUNTRY CLUB** representada judicialmente por los abogados Gualfredo Blanco Pérez, Daniela Caruso González, Tomás Antonio Borrero Iglesia y Fernando Gonzalo Lesseur; el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Miranda, con sede en Guarenas, en fecha 27 de septiembre de 2018, anuló la decisión proferida por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la misma Circunscripción Judicial, que en fecha 06 de junio de 2018, declaró parcialmente con lugar la demanda por cobro de diferencias salariales, diferencia de bono de puntualidad y asistencia; diferencia del bono vacacional, vacaciones; y, bono de fin de año del año 2017; razón por la que declaró parcialmente con lugar la demanda por cobro de diferencias salariales, condenando a la demandada a pagar aumento salarial previsto en la Convención Colectiva de Trabajo; beneficio de alimentación previsto en la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo; bono de asistencia y puntualidad; subsidio de alimentación previsto en la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo; diferencia de vacaciones; bono vacacional y bonificación de fin de año del año 2017.

Contra el fallo del Tribunal Superior, ambas partes anunciaron y formalizaron recurso de casación, los cuales fueron admitidos, motivo por el cual se ordenó la remisión del expediente a esta Sala de Casación Social.

Recibido el expediente en esta Sala de Casación Social, se dio cuenta del asunto en fecha 4 de diciembre del año 2018, y se designó ponente al Magistrado Dr. Danilo Mojica Monsalvo.

Fueron consignados los escritos de formalización por ambas partes. No hubo impugnación por alguna de las partes.

Por auto de fecha 3 de diciembre de 2019, se fijó la audiencia pública y contradictoria para el día martes cuatro (4) de febrero del año dos mil veinte (2020) a las nueve y treinta minutos de la mañana (09:30 a.m.).

Concluida la sustanciación de esta causa, realizada la audiencia oral y pública y siendo la oportunidad legal

para decidir, pasa esta Sala de Casación Social, bajo la ponencia del Magistrado que con tal carácter la suscribe, a pronunciarse en los términos que se indican a continuación:

DEL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA ASOCIACIÓN CIVIL IZCARAGUA
COUNTRY CLUB
CAPÍTULO I
INFRACCIÓN DE LEY
I

Con fundamento en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denuncia la demandada recurrente que el *ad quem* incurrió en el vicio de error de interpretación o falsa aplicación de una norma acerca del contenido y alcance de la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito por la demandada y el Sindicato en fecha 23 de octubre de 2008, en virtud de que declaró procedente “*el subsidio del 50% de la comida balanceada*” bajo el argumento que del “*acervo probatorio no quedó demostrado que la demandada haya dado cumplimiento a dicho acuerdo colectivo*” es decir que a juicio del Juez Superior “*no quedó demostrado que la demandada le haya pagado a cada uno de los trabajadores o entregado dicho subsidio al concesionario*”.

Alega que el Juez Superior erró en la interpretación de la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito por la demandada y el Sindicato en fecha 23 de octubre de 2008, ya que el trabajador no recibió, ni nunca fue receptor del valor del subsidio de la comida balanceada, ya que el 50% del subsidio de alimentación era pagado por el trabajador y el otro 50%, era pagado por la demandada directamente al proveedor de la comida, no obstante, declaró la procedencia del subsidio desde el 14 de septiembre de 2008, y condenó a la demanda al pago del mismo a los trabajadores.

Sostiene que el Juez Superior al ordenar el pago, erró en la interpretación de la referida cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo, ya que la condenó al cumplimiento de una obligación que no está convenida en ningún estatuto legal, en virtud que la demandada sólo está obligada a aportar el 50% del subsidio de alimentación directamente al proveedor del servicio.

La Sala para decidir observa:

Respecto a las infracciones que pretende la demandada recurrente, lo primero que observa esta Sala, es la manifiesta falta de técnica en la que incurre, ya que alega que la sentencia del *ad quem* se encuentra inmersa en el vicio de error de interpretación o falsa aplicación de una cláusula del Contrato Colectivo de la demandada, es decir que alega en una misma denuncia, dos vicios correspondientes a infracción de ley.

Importa destacar que tanto la doctrina como la jurisprudencia de este alto Tribunal, han sido contestes en advertir que cada denuncia de casación constituye una petición de nulidad autónoma, por lo que éstas deben fundamentarse por separado, sin que pueda plantearse bajo una misma argumentación la infracción de distintas disposiciones legales, entremezcladas en varios vicios casacionales dentro de una misma cadena de razonamientos, tal y como se verifica del contexto de la narrativa que sustenta el escrito de formalización, así lo estableció esta Sala

de en sentencia número 1865, de fecha 15 de diciembre de 2009 (*Antonio Arriechi Telmo y otros contra Corporación Venezolana de Transporte Silva, S.A. (COVETRA) y sus Filiales*).

Adicionalmente, resulta pertinente apuntar que constituye una carga para el recurrente en casación, precisar con claridad la especificidad de sus denuncias, en tal sentido, está obligado a que su escrito de formalización, considerado como un cuerpo sistemático de argumentaciones jurídicas, esté constituido en cuanto a su construcción lógico-jurídica, de un esquema lo suficientemente coherente, para delimitar los motivos o causales de casación, de manera que no sea la Sala que conozca del recurso la que deba dilucidar o inferir las razones necesarias para declarar procedentes o improcedentes las denuncias formuladas.

No obstante, a pesar de las deficiencias encontradas, esta Sala de Casación Social extremando sus funciones, a los fines de preservar las garantías contenidas en los artículos 26 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, procede a analizar los argumentos que sustentan las denuncias, procurando determinar lo expuesto por la hoy recurrente en casación.

Siendo que la Sala realmente entiende que lo pretendido por la recurrente es denunciar el vicio de error de interpretación de una norma, ya que a su juicio la recurrida derivó de la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito por la demandada y el Sindicato en fecha 23 de octubre de 2008, una obligación de cumplimiento por ésta que no está convenida referida al 50% del subsidio de alimentación balanceada, sin considerar que la única obligación que tiene la demandada de pagar el 50% del mismo, es con la empresa proveedora del servicio.

Ahora bien, la Sala ha definido el vicio de error de interpretación de una ley como el que ocurre cuando el juez aun reconociendo la existencia y validez de la norma que ha seleccionado apropiadamente, yerra en la determinación de su verdadero alcance general y abstracto, haciéndose derivar de ella consecuencias que no resultan de su contenido.

En ese sentido, la sentencia recurrida determinó respecto al subsidio de alimentación, lo siguiente:

2.-Del beneficio de alimentación previsto en la cláusula N° 14 de la convención colectiva de trabajo 2006-2009; es de observar que la referida cláusula en su contenido señala lo siguiente:

“CLAUSULA N° 14- ALIMENTACIÓN

El club acepta en mantener las condiciones actuales en lo relativo a la calidad de la comida y subsidios. En cuanto al valor del menú, el mismo será acordado y aprobado tanto por el Sindicato como por el Club, quedando convenido que el Club dará un subsidio equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor real de la comida. Asimismo, El Club se compromete en mantener dispensadores de agua fría, microondas suficientes, un televisor, una extensión telefónica y todo lo necesario para el buen funcionamiento del comedor de los trabajadores, conforme a las normas de higiene, salud y seguridad laboral...”

En este orden de ideas a fin de resolver la procedencia o no de lo peticionado, se desprende del acervo probatorio producido por la parte actora que consigno (*sic*) acuerdo suscrito entre el sindicato y la empresa demandada de fecha 23 de octubre de 2008 y que consta a los autos a los folios 113 al 121 p.p. que se fija el valor de menú, y de ese valor la entidad de trabajo debe otorgar un subsidio del 50%, del

contenido de dicho acuerdo el cual fue reproducido en el libelo de demanda se desprende que acordaron que el valor real de la comida es de Bs.F 14,40, y el trabajador cancelara (*sic*) solamente la cantidad de Bs. 7,20 por una comida balanceada, no desprendiéndose del acervo probatorio que la accionada haya dado cumplimiento a dicho acuerdo colectivo, y esté liberada de la referida obligación, pues del acervo probatorio producido por la demandada no se demuestra que lo haya pagado a cada uno de los trabajadores o entregado dicho subsidio al concesionario, tal y como lo alego (*sic*) por tanto; resulta forzoso declarar su procedencia el cual conforme a lo demostrado a los autos se adeuda desde el 14 de septiembre de 2008 fecha en que entro (*sic*) en vigor el acuerdo colectivo mencionado, hasta el 28 de octubre de 2015. No declara procedente esta Alzada lo solicitado hasta la ejecución del presente fallo por cuanto después del 28 de octubre de 2015 los trabajadores fueron beneficiados con la nueva convención colectiva de trabajo 2015-2017, que entro (*sic*) en vigencia el 28 de octubre del 2015 y que establece en sus cláusulas 34 el subsidio de alimentación el cual fue demandado en la presente causa. Así se decide.-

De la reproducción de la sentencia recurrida se desprende que el *ad quem* declaró procedente el subsidio de alimentación balanceada contenido en la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito por la demandada y el Sindicato, desde el 14 de septiembre de 2008 hasta el 28 de octubre de 2015, en razón de que a su juicio la *“entidad de trabajo debe otorgar un subsidio del 50%, el cual estaba contemplado en el acuerdo suscrito entre el sindicato y la empresa demandada”*, determinando que por no cursar en las pruebas aportadas el cumplimiento por parte de la demandada a dicho acuerdo colectivo, es decir, que no quedó demostrado que *“el subsidio del 50% de alimentación haya sido pagado a cada uno de los trabajadores o entregado dicho subsidio al concesionario”*.

Respecto al subsidio de alimentación, establece la cláusula 14 del *“ACUERDO COLECTIVO”* suscrito entre *“IZCARAGUA COUNTRY CLUB, A.C. Y EL SINDICATOUNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL IZCARAGUA COUNTRY CLUB, A.C. (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.)”*, en fecha 23 de octubre de 2008, lo siguiente:

CLÁUSULA N° 14-ALIMENTACIÓN:

El Club y El Sindicato convienen en acordar y aprobar el valor real de la comida en Bs.F 14,40, para que, con el subsidio que concede EL CLUB equivalente al 50% de dicho valor, el trabajador cancele solamente la cantidad de Bs.F. 7,20 por una comida balanceada. El acuerdo alcanzado por las partes en cuanto al valor real de la comida, por un monto fijo, se mantendrá en vigencia durante el período de duración de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, hasta el día 31 de julio de 2009. Asimismo, en cuanto a lo relativo a la calidad de la comida, El Club acepta la propuesta del Sindicato de la elaboración de un menú balanceado en forma semanal, aplicable durante el período de duración de la Convención Colectiva de Trabajo. Igualmente, El Club acepta la propuesta que en caso de existir variación del menú se le informará al Sindicato de forma inmediata, a los fines de solventar cualquier imprevisto que se presente y evitar que los trabajadores salgan afectados.

A los fines de resolver lo peticionado por los demandantes y recurrido por la demandada, es necesario examinar la norma contemplada en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, que establece lo que se entiende por salario, la cual reza de la manera siguiente:

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 las 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.

De la redacción del artículo transcrito, se observa en principio que se conservó de manera incólume lo preceptuado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, al conceptuar lo que se entiende como salario y lo que se considera como parte de él, siendo aquél que percibe el trabajador de manera habitual, con carácter regular y permanente, por la prestación de sus servicios, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, salvo las percepciones de carácter accidental y las que la ley considere que no tienen carácter salarial, entendiéndose por “*regular y permanente*” todo aquél 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, no obstante, esta Sala, de manera categórica, ha señalado que no todas las cantidades, beneficios y conceptos que el patrono pague al trabajador durante la relación de trabajo revisten carácter salarial, por el contrario, se ha establecido que de determinarse que el elemento alegado como beneficio, provecho o ventaja que se otorga al trabajador para la realización de la labor como un instrumento de trabajo necesario, no puede calificarse como salario, ya que no genera provecho y enriquecimiento en su esfera patrimonial.

En ese sentido, esta Sala en sentencia N° 263 de fecha 24 de octubre de 2001 (caso: *José Francisco Pérez Aviles* contra *Hato La Vergareña, C.A.*), realizó un análisis de cuales conceptos se consideran parte del salario, determinando de forma doctrinaria, lo que a continuación se describe:

(..) Por su parte la doctrina especializada en la materia, se ha pronunciado con relación a los conceptos o elementos excluidos de la noción de salario, en los términos siguientes:

(...) 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 (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.

Respecto a los beneficios o ventajas que puedan generarle provecho y enriquecimiento en la esfera patrimonial del trabajador, esta Sala en sentencia N° 0343 de fecha 26 de abril de 2018 (caso: *Joao De Jesús Da Silva Jardim contra Inversiones Don Belisario Pollos & Carnes, C.A. (Don Belisario) y otros*), estableció lo siguiente:

En ese sentido, esta Sala concluye que la demandada le otorgó al trabajador “*la habitación*” que usaba como vivienda, para facilitarle su situación socioeconómica, **pero que escapa de la intención retributiva de su labor, ya que la misma no le generó provecho y enriquecimiento en su esfera patrimonial.** (...) (Resaltado añadido).

Así pues se observa de la normas citadas y de los criterios jurisprudenciales reiterados por esta Sala, que para que pueda considerarse algún concepto parte del salario, debe éste generarle al trabajador provecho y enriquecerle su esfera patrimonial, además de que ese provecho que sea otorgado, pueda ser administrado libremente, dándole al trabajador el uso que mejor le pareciere, tal y como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de 2012, en su artículo 101.

En ese mismo orden de ideas, es pertinente traer a colación la sentencia N° 2200 de fecha 01 de noviembre de 2007 (caso: *Pedro José Gutiérrez Otero contra Consorcio Fapco-Pichardo integrado por Fapco, C.A. y Transporte Pichardo, C.A.*), que conceptúa lo que se entiende por subsidio:

(...) De acuerdo con el criterio anteriormente transcrito, observa la Sala que el concepto reclamado por vivienda en este caso en particular, no posee naturaleza salarial, pues, adolece de la intención retributiva del trabajo. Es decir, **no fue un pago dado al trabajador por el hecho de la contraprestación del servicio individual, sino un subsidio o ventaja concedido al trabajador**, por lo que en ningún momento puede tener carácter salarial. (Resaltado añadido).

Por otra parte, esta misma Sala en sentencia N° 631 de fecha 02 de octubre de 2003 (caso: *Gustavo Toro Hardy contra el Banco Hipotecario Consolidado, C.A., luego Corp Banca, C.A.*), realizó un análisis sobre el Parágrafo Primero del derogado artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, que estableció “*que los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial*”, de la manera siguiente:

(...), no puede dejar pasar por alto esta Sala debido a su importancia que durante la vigencia del literal b), del Parágrafo único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, los créditos o avales (...) constituían una modalidad de subsidio de iniciativa patronal excluido del salario cuando su costo total o parcial era asumido por el patrono y tenía como finalidad asegurar a los trabajadores la adquisición de bienes o servicios esenciales a menor precio del corriente.

(*Omissis*)

Sin embargo, los subsidios son asignaciones que otorga el patrono, dentro del ámbito del contrato de trabajo, **y que poseen un esencial carácter de ayuda, otorgados no por la prestación del servicio sino por la existencia del contrato de trabajo.**

(*Omissis*)

Al confrontar ambos preceptos se evidencia conforme la jurisprudencia de la Sala (Vid. Sentencia de la

Sala de 30 de julio de 2003, N° 489) que entre ellos hay una antinomia, **toda vez que si los subsidios son una ayuda de carácter familiar que complementa el salario y constituyen una liberalidad del patrono, pues su otorgamiento no está consagrado como obligatorio en la legislación**, no pueden, a la vez ser salario, de donde se infiere que el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, 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 del salario. (Resaltado añadido).

Así pues, tomando en consideración los análisis realizados por la doctrina y la jurisprudencia de esta Sala Social sobre los subsidios, se considera que el Juez Superior incurrió en el vicio alegado por condenar a la demandada al pago de una obligación que no fue pactada como parte de la remuneración de los trabajadores, y ni siquiera ingresó al patrimonio de éstos para su libre disponibilidad y disfrute, por lo cual no forma parte dicho subsidio a la contraprestación de la relación de trabajo, sino como una ayuda de carácter familiar con la finalidad de obtener el servicio de alimentación balanceada, ya que los trabajadores sólo debían pagar el 50% de su patrimonio y el otro 50% el patrono a la proveedora de dicho servicio, siendo que en este último caso, no es competente la Sala para declarar la obligación del patrono para el concesionario, como lo determinó el *ad quem*, por esta razón se declara con lugar la presente denuncia. Así se decide.

De conformidad con lo previsto en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, al haberse encontrado procedente la denuncia planteada por la demandada formalizante, se anula el fallo y considera la Sala pertinente decidir el fondo de la controversia, siendo inoficioso conocer el recurso de casación denunciado y formalizado por los demandantes.

-

SENTENCIA DE MÉRITO

Señalan los ciudadanos Omar José Arguello Jiménez, Juan Luis Graterol Castellanos, Arnoldo Rafael Urbina Polanco que en fechas 28 de agosto de 2001, 10 de septiembre de 2001 y 7 de agosto de 2007, respectivamente, ingresaron a prestar servicios en la demandada para desempeñarse en forma correlativa como albañil, ayudante de mantenimiento y plomero; que estuvieron amparado en la Convención Colectiva de Trabajo desde el 11 de junio de 2007.

Alegan que los beneficios que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada 2015-2017, fueron incumplidos y que son los que reclaman, ya que los salarios que devengaban fueron incrementados hasta el mes de agosto de 2017, quedando el salario para el trabajador Omar José Arguello Jiménez en la cantidad de trescientos tres mil quinientos treinta y cuatro bolívares con once céntimos (Bs. 303.534,11); el trabajador Juan Luis Graterol Castellanos, devengó en esa fecha un salario de doscientos setenta mil ciento veinticinco bolívares con ochenta y cinco céntimos (Bs. 270.125,85); y, el trabajador Arnaldo Rafael Urbina Polanco, devengó un salario de doscientos ochenta y ocho mil quinientos setenta y dos bolívares con cuarenta y seis céntimos (Bs. 288.572,46).

Arguyen que posterior a esta fecha –agosto 2017-, no han sido incrementados los salarios de cada uno de los trabajadores, razón por la que reclaman los siguientes conceptos:

1.- Subsidio de alimentación conforme a la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito por la demandada y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club A.C., en fecha 23 de octubre de 2008, del que se desprende la cláusula 14, que establece el valor real de la comida, que el subsidio que concede la demandada es equivalente al 50% de dicho valor de la comida; que el trabajador cancele el otro 50% por una comida balanceada; que el monto de la comida es fijo; que la vigencia se mantendrá durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, hasta el 31 de julio de 2009; que la demandada acepta la propuesta del Sindicato en la elaboración de un menú balanceado en forma semanal; y, que dicho subsidio por formar parte del salario, le adeudan tres mil siete (3.007) días que multiplicado por el 50% del subsidio del valor acordado del menú, es decir, Bs. 7,20, ya que el costo total del menú es de Bs. 14, 40, lo que arroja un monto total que adeuda la demandada a cada uno de los trabajadores de veintiún mil seiscientos cincuenta bolívares con cuarenta céntimos (Bs. 21.650,40).

2.-Subsidio para la alimentación conforme a la cláusula 34 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada que establece que la entidad de trabajo conviene en otorgar un subsidio equivalente a cinco mil bolívares (Bs. 5.000,00) mensuales en cesta tickets, para el primer año de vigencia del presente contrato colectivo y de seis mil bolívares (Bs. 6.000,00) mensuales en cesta tickets, para el segundo año de vigencia del referido contrato colectivo, razón por lo que desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2017, les adeuda la cantidad de 26 meses que multiplicado por seis mil (Bs. 6.000,00), arroja la cantidad de ciento cincuenta y seis mil bolívares (Bs. 156.000,00), y todos lo que se sigan venciendo hasta la ejecución de la sentencia definitiva, a cada uno de los trabajadores.

3.- El 10% de los aumentos salariales decretados por el Ejecutivo Nacional conforme a la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada, que establece que a partir del 21 de septiembre de 2015, la demandada deberá aumentar un 40% sobre el salario que devenga el trabajador; adicionalmente la entidad de trabajo conviene en dar un 10% de aumento salarial sobre cada aumento que decreta el Ejecutivo Nacional para el salario mínimo nacional, razón por la que conforme a la Gaceta Oficial N° 41. 231 publicada en fecha 7 de septiembre de 2017, el Ejecutivo Nacional mediante decreto ordenó el aumento de salario a un 40% a partir del 01 de septiembre de 2017, razón por la cual le corresponde a cada trabajador un aumento del 50% sobre el salario que devengaron para la fecha; en consecuencia le corresponde al trabajador Omar José Arguello Jiménez un salario de cuatrocientos cincuenta y cinco mil trescientos un bolívares con dieciséis céntimos (Bs. 455.301,16), ya que como se refirió antes, su salario era de trescientos tres mil quinientos treinta y cuatro bolívares con once céntimos (Bs. 303.534,11); al trabajador Juan Luis Castellanos le corresponde un salario de cuatrocientos cinco mil ciento ochenta y ocho bolívares con setenta y siete céntimos (Bs. 405.188,77), ya que devengaba un salario de doscientos setenta mil ciento veinticinco bolívares con ochenta y cinco céntimos (Bs. 270.125,85); y al trabajador Arnoldo Rafael Urbina Polanco, le corresponde un salario de cuatrocientos treinta y dos mil ochocientos cincuenta y ocho bolívares con sesenta y nueve céntimos (Bs. 432.858,69), ya que devengó un salario de doscientos ochenta y ocho mil quinientos setenta y dos bolívares con cuarenta y seis céntimos (Bs. 288.572,46).

Señala que adicionalmente para el mes de noviembre de 2017, hubo otro aumento salarial decretado por el Ejecutivo Nacional de un 30% a partir del primer día del referido mes, razón por la que a cada trabajador le corresponde un aumento del 40% sobre los mencionados salarios, por lo que adeuda la demandada a cada uno de los trabajadores los siguientes montos por aumento salarial:

Trabajador	Salario devengado hasta el mes de octubre de 2017	Salario que adeuda la demandada conforme al aumento decretado por el Ejecutivo Nacional en el mes de noviembre de 2017 del 30%+10%
Omar José Arguello Jiménez	Bs. 455.301,16	Bs. 637.421,62
Juan Luis Grate rol Castellanos	Bs. 405.188,77	Bs. 597.264,27
Arnoldo Rafael Urbina Polanco	Bs. 432.858,69	Bs. 606.002,16

4.-Bono de puntualidad conforme a la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada que establece que la entidad de trabajo convino que con el fin de estimular el cumplimiento del deber de asistencia, concede en cada mes calendario una bonificación equivalente a 4 días de salario básico, al trabajador que en el respectivo mes no haya registrado ninguna ausencia, ni retardo en la hora de llegada , igualmente deberá pagar una bonificación equivalente a un día y medio de salario básico al trabajador que asista a su trabajo, pero que haya tenido faltas justificada durante el mes. También establece que la entidad de trabajo pagará una bonificación de 3 días de salario básico al trabajador que se encuentre en reposo por enfermedad o accidente laboral, por tal razón por la que al trabajador Omar José Arguello Jiménez le adeudan una cantidad de cuarenta mil cuatrocientos setenta y un bolívares con veinte céntimos (Bs. 40.471,20); al trabajador Juan Luis Grate rol Castellanos le adeuda la cantidad de treinta y seis mil dieciséis bolívares con setenta y seis céntimos (Bs. 36.016,76); y, al trabajador Arnoldo Rafael Urbina Polanco, le adeudan la cantidad de treinta y ocho mil cuatrocientos setenta y seis bolívares con treinta y dos céntimos (Bs. 38.476,32), por concepto de bono de asistencia y puntualidad, siendo que dichos montos deben adicionarse al salario mensual devengado por cada uno de los trabajadores.

5. Diferencia salariales por otros conceptos laborales, alegan que el salario que devengan está integrado aparte de los conceptos del 10% de los aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional; de los subsidios de alimentación; bono de asistencia y puntualidad; también le corresponde las alícuotas de bono vacacional y participación en los beneficios, el seguro social obligatorio, seguro de paro forzoso y el aporte de la caja de ahorros, les asciende un salario a cada uno de los trabajadores, por los siguientes montos:

Trabajador	Salario integral mensual hasta el 30 de octubre de 2017	Salario integral mensual a partir del 1° de noviembre de 2017
Omar José Arguello Jiménez	Bs. 942.140,29	Bs. 2.705.735,10
Juan Luis Grate rol Castellanos	Bs. 839.768,28	Bs. 2.412.952,62
Arnoldo Rafael Urbina Polanco	Bs. 896.293,75	Bs. 2.574.614,65

6. Incidencia de los aumentos salariales en los conceptos de vacaciones, bono vacacional y utilidades conforme a la cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada que establece que la entidad de trabajo garantizará a sus trabajadores 30 días continuos de descanso anual y 90 días de salario normal, más 1 días adicional por cada año de servicio a partir del segundo año, hasta un máximo de veinte (20) días adicionales, asimismo, la entidad de trabajo concederá el bono vacacional conforme al artículo 192 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, razón por lo que le corresponde al trabajador Omar José Arguello Jiménez, treinta (30) días por concepto de vacaciones más ciento cinco (105) días por concepto de bono vacacional que multiplicados por el salario normal diario –Bs. 40.193,41- arroja la cantidad de cinco millones cuatrocientos veintiséis mil ciento diez bolívares con treinta y cinco céntimos (Bs. 5.426.110,35), no obstante la entidad de trabajo le pagó un monto de un millón seiscientos treinta y nueve mil ochenta y tres bolívares con sesenta céntimos (Bs. 1.639.083,60), razón por la que le arroja una diferencia de tres millones setecientos ochenta y siete mil veintiséis bolívares con setenta y cinco céntimos (Bs. 3.787.026,75); al trabajador Juan Luis Graterol Castellanos, le corresponde treinta (30) días por concepto de vacaciones más ciento cinco (105) días por concepto de bono vacacional que multiplicados por el salario normal diario –Bs. 35.848,29- arroja la cantidad de tres millones setecientos sesenta y siete mil setenta bolívares con cuarenta y cinco céntimos (Bs. 3.767.070,45), no obstante la entidad de trabajo le pagó un monto de un millón trescientos noventa y siete mil novecientos dos bolívares con cinco céntimos (Bs. 1.397.902,05), razón por la que le arroja una diferencia de tres millones cuatrocientos cuarenta y un mil seiscientos diecisiete bolívares con diez céntimos (Bs. 3. 441.617,10).

Que por concepto de utilidades, la entidad demandada les adeuda al trabajador Omar José Arguello Jiménez, la cantidad de quince millones quinientos cuarenta y ocho mil novecientos veintidós bolívares con cuarenta céntimos (Bs. 15.548.922,40), pero que la demandada le pagó la cantidad de un millón doscientos cincuenta y cinco mil doscientos setenta y dos bolívares con nueve céntimos (Bs. 1.255.272,09), quedando sólo una deuda de catorce millones doscientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta bolívares con treinta y un céntimos (Bs. 14.293.650,31); que al trabajador Juan Luis Graterol Castellanos, le adeudan la cantidad de trece millones ochocientos sesenta y ocho mil ochocientos cincuenta y tres bolívares con noventa céntimos (Bs. 13.868.853,90), pero que la demandada le pagó la cantidad de un millón ciento noventa y ocho mil seiscientos cuarenta y nueve bolívares con cuarenta y

cuatro céntimos (Bs. 1.198.649,44) quedando sólo una deuda de doce millones seiscientos setenta mil doscientos cuatro bolívares con cuarenta y seis céntimos (Bs. 12.670.204,46); y, al trabajador Arnoldo Rafael Urbina Polanco, la demandada le adeuda un monto por catorce millones setecientos noventa y seis mil quinientos veinticuatro bolívares con sesenta céntimos (Bs. 14.796.524,60), del cual le fue pagado la cantidad de un millón doscientos cincuenta y un mil cuatrocientos setenta y seis bolívares con un céntimos (Bs. 1.251.476,01), quedando sólo a su favor la cantidad de trece millones quinientos cuarenta y cinco mil cuarenta y ocho bolívares con cincuenta y nueve céntimos (Bs. 13.545.048,59).

En consecuencia la demandada les adeuda a los trabajadores un monto total de:

OMAR JOSÉ ARGUELLO JIMÉNEZ	Bs. 21.711.324,63
JUAN LUIS GRATEROL CASTELLANOS	Bs. 19.341.167,41
ARNOLDO RAFAEL URBINA POLANCO	Bs. 16.997.767,58

Contestación de la demanda

La demandada en la contestación de la demanda admitió la relación de trabajo de los trabajadores, las fechas de inicio, los cargos desempeñados y que se encuentran amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo; asimismo que el ciudadano Omar José Arguello Jiménez devengó hasta el 30 de agosto de 2017, un salario de trescientos tres mil quinientos treinta y cuatro bolívares con once céntimos (Bs. 303.534,11); que el trabajador Juan Luis Graterol Castellanos, devengó en esa fecha un salario de doscientos setenta mil ciento veinticinco bolívares con ochenta y cinco céntimos (Bs. 270.125,85); y, que el trabajador Arnaldo Rafael Urbina Polanco, devengó un salario de doscientos ochenta y ocho mil quinientos setenta y dos bolívares con cuarenta y seis céntimos (Bs. 288.572,46); que le pagó a cada uno de los trabajadores por concepto de vacaciones y bono vacacional 2017, los siguientes montos : un millón seiscientos treinta y nueve mil ochenta y tres bolívares con sesenta céntimos (Bs. 1.639.083,60), al ciudadano Omar Arguello; un millón trescientos noventa y siete mil novecientos dos bolívares con cinco céntimos (Bs. 1.397.902,05), al ciudadano Juan Graterol, que por concepto de utilidades le pagó la cantidad de un millón “DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON NUVE (sic) CÉNTIMOS (Bs. 1.198.649,44)”;

y, al ciudadano Arnoldo Urbina le pagó un monto de un millón doscientos cincuenta y un mil cuatrocientos setenta y seis bolívares con un céntimo (Bs. 1.251.476,01).

No obstante, negó y rechazó que a partir del mes de septiembre de 2017, no se les hayan ajustado los salarios a los demandantes, conforme a los aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional; que haya incumplido con el subsidio de alimentación contemplado en la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo suscrito entre la demandada y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club A.C., en fecha 23 de octubre de 2008 y, que por este beneficio les adeude la cantidad de veintiún mil seiscientos cincuenta bolívares con cuarenta céntimos (Bs. 21.650,40), ya que dicho subsidio se encontraba circunscrito a sufragar el 50% del costo total de la comida balanceada, cuando el trabajador almorzara en el comedor del Club, y que el 50% del mismo, lo entregaba directamente al concesionario y el trabajador

debía pagar el otro 50%; que haya incumplido con el beneficio de subsidio para la alimentación establecido en la referida cláusula 34, ni que les adeude un monto de ciento cincuenta y seis mil bolívares (Bs. 156.000,00) a cada uno de ellos por el subsidio de alimentación de seis mil bolívares mensuales (Bs. 6.000,00), ya que dicha cláusula entró en vigencia antes del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista Para Los Trabajadores y Trabajadoras, el cual establece en su artículo 5, que cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, los empleadores y las empleadoras sólo estarán obligados a ajustarlos a las previsiones aquí previstas, si aquellos fuesen menos favorables.

Asimismo, niega la pretensión de aumento de salario para el mes de septiembre de 2017 contemplada en la cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017, ya que incurren en error de interpretación de la misma, que refiere que cuando *“el Ejecutivo Nacional aumente el salario mínimo, el mismo será extendido a todos los trabajadores “con un incremento del diez por ciento (10%). Esto quiere decir que el aumento de salario que nos corresponde es del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario que tuviéramos para ese momento de hacerse efectivo el mismo”*, es decir que el numeral 2 de la cláusula 9 lo que quiere decir es que la entidad de trabajo conviene en dar un diez por ciento (10%) de aumento salarial, sobre cada porcentaje de aumento que en su oportunidad decreta el Ejecutivo Nacional para el salario mínimo nacional y no como lo establecen los demandantes que la base de cálculo del aumento, es el salario que devengaron los trabajadores; niega los montos mensuales que reclaman los trabajadores por aumentos del salario por decreto presidencial partir de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2017, ya que realizó y aplicó conforme a la referida cláusula, el aumento del 50% que es el de 40% más 10%, al salario mínimo nacional vigente, es decir que sumó al salario mínimo devengado, el 50% de aumento que establece la cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo; niega que les corresponda a los trabajadores la base de cálculo de los salarios que alegan en el escrito libelar para el pago de vacaciones y bono vacacional, razón por la que rechazan los montos que por diferencia de estos conceptos alegan como adeudados; asimismo, niega los montos alegados como adeudados por los trabajadores por concepto de utilidades, ya que no les adeuda ninguna diferencia por tal concepto; niega que les adeude monto alguno por el concepto de bono de asistencia y puntualidad, ya que no les adeuda nada por dicho concepto, y por último, niega los montos totales alegados como adeudados por los trabajadores.

Del controvertido se desprende que si bien la demandada admitió la relación laboral, las fechas de inicio en la demandada de cada uno de los trabajadores, los sueldos devengados hasta el 30 de agosto de 2017 y los cargos alegados como ejercidos por los demandantes, rechaza y contradice que les adeude diferencia alguna por los conceptos laborales alegados, señalando que los mismos fueron pagados en su oportunidad, y no con las diferencias salariales que estiman sean pagadas. Asimismo, se encuentra controvertida la cláusula 14 del Acuerdo Colectivo suscrito entre Izcaragua Country Club, A.C., y el Sindicato S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C., que establece el 50% del subsidio por comida balanceada y la cláusula 34 de la misma, que establece el pago de Bs. 6.000 mensuales a partir del segundo año de prestación de servicio por concepto de cesta tickets.

Ahora bien, con respecto a la carga de probar los alegatos expuestos por las partes, los artículos 72 y 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establecen lo siguiente:

Artículo 72. Salvo disposición legal en contrario, **la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos.** El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo (...).

Artículo 135: Concluida la audiencia preliminar (...), el demandado deberá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda, determinando con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, y expresar asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales al contestar la demanda, **no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.** (Resaltado de la Sala).

De acuerdo a lo expuesto en los artículos parcialmente transcritos, el régimen de distribución de la carga probatoria en materia laboral, se fijará de acuerdo con los términos en que la parte accionada de contestación a la demanda, es decir, que el demandado tiene la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar las pretensiones del actor. Así pues, el demandado tendrá la carga de desvirtuar en la fase probatoria, aquellos hechos sobre los cuales no hubiese presentado en la contestación el fundamento del rechazo, de lo contrario, el sentenciador deberá tenerlos como admitidos.

En ese sentido, corresponde a esta Sala proceder al análisis y valoración de las pruebas aportadas por las partes:

Pruebas demandantes

Documentales.-

Al folio 52 de la pieza N° 1 del expediente, se encuentra original de constancia de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2017, suscrita por el Coordinador de Compensación y Nóminas de Gerencia y Talento, ciudadano Marcelo Calderín, en la que hace constar que el ciudadano Arguello Jiménez Omar José, presta sus servicios para la demandada desde el 28 de agosto de 2001, desempeñando el cargo de albañil, devengando un salario mensual de Bs. 352.299,89.

A los folios 53, 54 y 55 de la referida pieza N° 1 del expediente, se encuentran recibos de pago a nombre del ciudadano Arguello Jiménez Omar José, de los que se desprenden que en los meses de agosto y septiembre de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 303.534,11; y, en el mes de noviembre del mismo año, era de Bs. 406.917,57.

Al folio 56 de la misma pieza del expediente, se encuentra recibo de vacaciones de fecha 29 de

septiembre de 2017, del que se desprende que al trabajador Arguello Jiménez Omar José, le pagaron 105 días por concepto de vacaciones en el mes de octubre de 2017, por un monto de Bs. 1.274.842,80; por concepto de bono vacacional, 30 días por un monto de Bs. 364.240,80, en base a un salario diario de Bs. 10.117,80 y un salario promedio de Bs. 12.141,36.

Al folio 57 de la misma pieza del expediente, se encuentra recibo de pago de utilidades de fecha 31 de octubre de 2017, a nombre del trabajador Arguello Jiménez Omar José, del que se desprende que le correspondía por dicho concepto un monto de Bs. 1.255.272,09, no obstante previa deducción, la demandada le pagó un monto de Bs. 983.567,95, en base a 110 días.

Al folio 58 de la pieza N° 1 del expediente, se encuentra original de constancia de trabajo de fecha 02 de noviembre de 2017, suscrita por el Coordinador de Compensación y Nóminas de Gerencia y Talento, ciudadano Marcelo Calderín, en la que hace constar que el ciudadano Graterol Castellanos Juan Luis, presta sus servicios para la demandada desde el 10 de septiembre de 2001, desempeñando el cargo de ayudante de mantenimiento, devengando un salario mensual de Bs. 318.891,63.

A los folios 59, 60 y 61 de la referida pieza N° 1 del expediente, se encuentran recibos de pago a nombre del ciudadano Graterol Castellanos Juan Luis, de los que se desprenden que en los meses de agosto y septiembre de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 270.125,85; y, en el mes de noviembre del mismo año, era de Bs. 373.503,31.

Al folio 62 de la misma pieza del expediente, se encuentra recibo de vacaciones de fecha 29 de septiembre de 2017, del que se desprende que al trabajador Graterol Castellanos Juan Luis, le pagaron 105 días por concepto de vacaciones en el mes de octubre de 2017, por un monto de Bs. 1.087.257,15; por concepto de bono vacacional, 30 días, por un monto de Bs. 310.644,90, en base a un salario diario de Bs. 9.004,20 y un salario promedio de Bs. 10.354,83.

Al folio 63 de la misma pieza del expediente, se encuentra recibo de pago de utilidades de fecha 31 de octubre de 2017, a nombre del trabajador Graterol Castellanos Juan Luis, del que se desprende que le correspondía por dicho concepto un monto de Bs. 1.198.649,44, no obstante previa deducción, la demandada le pagó un monto de Bs. 1.027.357,10, en base a 110 días.

Al folio 64 de la pieza N° 1 del expediente, se encuentra original de constancia de trabajo de fecha 20 de octubre de 2017, suscrita por el Coordinador de Compensación y Nóminas de Gerencia y Talento, ciudadano Marcelo Calderín, en la que hace constar que el ciudadano Urbina Polanco Arnoldo Rafael, presta sus servicios para la demandada desde el 07 de agosto de 2007, desempeñando el cargo de plomero, devengando un salario mensual de Bs. 337.338,24.

A los folios 65, 66 y 67 de la referida pieza N° 1 del expediente, se encuentran recibos de pago a nombre del ciudadano Urbina Polanco Arnoldo Rafael, de los que se desprenden que en los meses de agosto de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 288.572,46; devengó un salario en el mes de

noviembre del mismo año, era de Bs. 391.955,91; y, en el mes de octubre del mismo año, le pagaron por concepto de bonificación de fin de año, lo correspondiente a Bs. 1.251.476,01, no obstante previa deducción, la demandada le pagó un monto de Bs.1.027.357,10, a 110 días de salario en base a un salario mensual de Bs. 337.338,24.

A dichas documentales se les otorga valor probatorio conforme a los artículos 10 y 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que no fueron impugnadas por la parte demandada. Así se establece.-

A los folios 68 al 121 de la pieza N° 1 del expediente se encuentra Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2009; 2015-2017, respectivamente, suscritos entre la demandada Izcaragua Country Club, A.C, y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club, A.C- (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.); asimismo, se encuentra acuerdo colectivo entre Izcaragua Country Club, A.C, y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club, A.C- (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.), de fecha 23 de octubre de 2008. Respecto a estas documentales, esta Sala de Casación Social en múltiples ocasiones ha explicado que por sus especiales requisitos, tiene un carácter jurídico distinto al resto de los contratos y permite asimilarla a un acto normativo, por lo cual debe considerarse derecho y no es objeto de valoración. Así se decide.

Prueba de exhibición de documentos.-

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los demandantes solicitaron a la demandada la exhibición de los documentos originales de los recibos de pagos analizados *ut supra*.

Dicha solicitud de exhibición se declara improcedente, en virtud de que se les otorgó valor probatorio a los recibos de pagos que fueron promovidos, además que dichos recibos de pagos objeto de solicitud de la prueba de exhibición, fueron promovidos por la demandada, los cuales se procederá a su análisis a continuación. Así se decide.

Pruebas demandada

A los folios 125 y 128 de la pieza N° 1 del expediente se encuentran originales de recibos de pago a nombre del ciudadano Arguello Jiménez Omar José, de los que se desprenden que en los meses septiembre y julio de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 303.534,11 y Bs. 189.708,81, respectivamente.

A los folios 126 y 129 de la misma pieza del expediente, se encuentran originales de recibos de pago a nombre del ciudadano Graterol Castellanos Juan Luis, de los que se desprenden que en los meses de septiembre y julio de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 270.125,85 y Bs. 168.828,67, respectivamente.

Al folio 127 y 130 de la referida pieza N° 1 del expediente, se encuentran originales de recibos de pago a nombre del ciudadano Urbina Polanco Arnoldo Rafael, de los que se desprende que en los

meses de septiembre y julio de 2017, devengó un salario mensual de Bs. 288.572,46 y Bs. 180.357,79, respectivamente.

A dichas documentales se les otorga valor probatorio conforme a los artículos 10 y 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que no fueron impugnadas por los demandantes. Así se establece.-

A los folios 131 al 133 de la única pieza del expediente, se encuentra copia fotostática de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 23 de octubre de 2015, del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta Tickets Para Los Trabajadores y Trabajadoras. Dicha documental no es objeto de valoración. Así se decide.

A los folios 134 al 217 de la pieza N° 1 del expediente se encuentran Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017-2013-2015, suscritos entre la demandada Izcaragua Country Club, A.C, y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club, A.C- (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.); Respecto a estas documentales, esta Sala de Casación Social en múltiples ocasiones ha explicado que por sus especiales requisitos, tiene un carácter jurídico distinto al resto de los contratos y permite asimilarla a un acto normativo, por lo cual debe considerarse derecho y no es objeto de valoración. Así se decide.

A los folios 218 al 231 del expediente se encuentra “*REPORTE RESUMIDO DE ASISTENCIA*” desde el 01 de enero de 2017 hasta el 05 de febrero de 2018, de los que se desprende el control del día de llegada de cada uno de los demandantes, el día de salida y la hora de entrada y salida. A dicha documental se le otorga valor probatorio conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en virtud de que los demandantes no la impugnaron. Así se decide.

Prueba de informe.

La demandada promovió conforme al artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a la Inspectoría “José Rafael Nuñez Tenorio” con sede en Guatire, estado Miranda, a los fines de informe si se encuentra depositado el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Asociación Civil Izcaragua Country Club, A.C, y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club, A.C- (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.), homologado en fecha 11 de junio de 2007; así como para que remita al Tribunal, el contenido integro del ejemplar del acuerdo colectivo de trabajo suscrito entre dichas partes en el período 2006-2009.

Respecto a dicha prueba, se observa al folio 262 de la única pieza del expediente, que el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Miranda, en fecha 11 de abril de 2018, la declaró “*inadmite*” en virtud de ser “*inconducente en virtud de que tales hechos podrían haberse demostrado con otro medio de prueba*”.

Una vez analizadas y valoradas las pruebas promovidas en el expediente, esta Sala procederá a determinar la procedencia o no de los conceptos demandados en el escrito libelar y su reforma, tomando en consideración lo determinado por las partes en el controvertido, ya que de acuerdo a la carga de la prueba, la demandada al admitir la

relación laboral, debe demostrar los hechos nuevos alegados que le sirvieron de fundamento para rechazar las pretensiones de los demandantes.

Así pues, respecto al subsidio del 50% de comida balanceada, se determinó a *prima fase*, que la cláusula 14 del “ACUERDO COLECTIVO” suscrito entre “IZCARAGUA COUNTRY CLUB, A.C. Y EL SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL IZCARAGUA COUNTRY CLUB, A.C. (S.U.O.E.D.I.Z.I.C.C.)”, en fecha 23 de octubre de 2008, establece que la demandada y el Sindicato convinieron en acordar y aprobar el valor real de la comida, que una parte de ella, es decir el 50%, lo “concede” el Club, y el trabajador por su parte, pagará la otra parte -50%- de la comida balanceada.

Es decir, que el 50% del subsidio de la comida balanceada está a cargo del patrono, pero directamente al proveedor del servicio, y el otro 50% está a cargo del trabajador para adquirir la comida balanceada.

Al respecto, tal y como se determinó precedentemente, para que pueda ser evaluado un pago que realice el patrono al trabajador como parte de una obligación de la relación de trabajo, debe dicho pago formar parte de la contraprestación del servicio, además que debe ingresar directamente por el patrono al patrimonio del trabajador a causa del trabajo realizado, para que éste pueda disponer del mismo, y darle el uso que a su juicio le parezca conveniente; además de que cuando el patrono decide darle un subsidio al trabajador como ayuda de carácter familiar con la finalidad de obtener el servicio, no se puede considerar el mismo como salario, ni como parte de una obligación o responsabilidad laboral de carácter remunerativo, ya que como bien dice el término que usó el legislador en la redacción de la norma que conceptúa el salario en la Ley Sustantiva Laboral, el subsidio es una ayuda para la obtención de bienes y servicios por parte del patrono al trabajador.

En este sentido, siendo que el subsidio de la comida balanceada que contempla la Cláusula 14 del Acuerdo Colectivo suscrito entre la demandada y el Sindicato Unitario de Obreros y Empleados del Izcaragua Country Club A.C., establece que para que el trabajador tenga acceso a la adquisición de una comida balanceada pagando sólo un 50% de su costo, pero que la compra corre a riesgo del trabajador, y el patrono por su parte, se compromete al pago del otro 50% de dicho subsidio de la referida comida balanceada con el proveedor del servicio, por tal razón se declara improcedente la solicitud del subsidio de comida balanceada contemplado en la Cláusula 14 del referido Acuerdo Colectivo, como parte del salario, en virtud de los análisis efectuados respecto a los conceptos que no forman parte del salario y lo que se entiende por subsidio. Así se establece.

Respecto al subsidio para la alimentación conforme a la cláusula 34 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, que señalan los demandantes les adeuda el patrono desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2017, referido al pago de seis mil bolívares (Bs. 6.000,00) mensuales en cesta tickets, para el segundo año de vigencia del referido contrato colectivo, totalizando lo adeudado en la cantidad de ciento cincuenta y seis mil bolívares (Bs. 156.000,00), ya que a su juicio han transcurrido 26 meses sin que la demandada haya hecho efectiva dicha obligación.

Entiende la Sala que los demandantes reclaman el pago del subsidio contemplado en la Cláusula 34 de la Convección Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, referido al pago de Bs. 6.000,00 mensuales en cesta tickets, a partir del segundo año de vigencia de dicho contrato, a cada uno de los trabajadores.

En ese sentido la Cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017 de la demandada, suscrito en fecha 28 de octubre de 2015 y homologado en la Inspectoría del Trabajo “José Rafael Núñez Tenorio” con sede en Guatire del estado Miranda, en fecha 29 de diciembre del mismo año, establece lo siguiente:

CLÁUSULA 34. SUBSIDIO PARA ALIMENTACIÓN

La Entidad de Trabajo conviene en otorgar un subsidio equivalente a cinco mil bolívares, Bs. 5.000,00 mensuales en cesta tickets, para el primer año de vigencia del presente contrato colectivo y, de seis mil bolívares, Bs. 6.000,00 mensuales en cesta tickets, para su segundo año de vigencia por este concepto a todos sus trabajadores y trabajadoras (...).

Así pues la referida Cláusula 34 del Contrato Colectivo 2015-2017, contempla un subsidio de Bs. 5.000,00 para el primer año de vigencia del mismo y de Bs. 6.000,00 para el segundo año de vigencia, es decir que desde la fecha en que entró en vigencia el Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada -21 de septiembre de 2015- hasta un año después, el patrono deberá pagar Bs. 5.000,00 en cesta tickets a los trabajadores como subsidio y, desde el 22 de septiembre de 2016, el patrono debía pagar Bs. 6.000,00 por el mismo concepto a los trabajadores en cesta tickets, hasta el 30 de noviembre de 2017, fecha alegada por los trabajadores en el escrito libelar.

Al respecto la demandada determinó en la contestación de la demanda al referirse a dicho concepto, que si bien el subsidio para la alimentación fue aprobado -septiembre de 2015- antes de la entrada en vigencia del Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley del Cestatickets Socialista Para Los Trabajadores, el mismo quedó sin efecto cuando entró en vigencia el referido Decreto, es decir que quedó modificado dicho subsidio con lo contemplado en la Ley de Cestatickets Socialista Para Los Trabajadores que establece en su artículo 7 Primer Párrafo, que *“Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en este Decreto con rango, Valor y Fuerza de Ley, los empleadores y las empleadoras sólo estarán obligados a ajustarlos a las previsiones aquí previstas, si aquellos fuesen menos favorables”*.

En ese orden de ideas, la Cláusula N° 24 del mismo Contrato Colectivo de la demandada 2015-2017, contempla el pago de tickets de alimentación de la manera siguiente:

La Entidad de Trabajo, en aras de contribuir con el bienestar social de los trabajadores y sus familias, conviene en otorgar mensualmente a los beneficiarios de la presente Convención Colectiva, la cantidad de treinta (30) tickets de la alimentación fijos mensuales, con el

equivalente en bolívares del setenta y cinco por ciento de la Unidad Tributaria (75%U.T.) cada uno, durante toda la vigencia de esta convención colectiva, incluyendo los periodos vacaciones, reposos, y permisos establecidos en la presente Convención. Este beneficio se entregará bajo la modalidad de Tickets de Alimentación, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de cada mes. Adicionalmente la Entidad de Trabajo conviene en otorgar el ticket de alimentación a los trabajadores, cuando éstos presten servicio en tiempo extraordinario y durante su día de descanso y días feriados.

Ahora bien, analizadas como han sido las referidas Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada 2015-2017, observa la Sala, que ésta al excepcionarse del pago del subsidio de alimentación, incurre en un error de percepción del concepto, ya que delata que por haber entrado en vigencia el Decreto con Valor, Rango y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para Trabajadores y Trabajadoras, en fecha 23 de octubre de 2015, publicado específicamente en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela bajo el N° 40.773, quedó sin efecto el subsidio de alimentación contemplado en la referida cláusula N° 34, es decir que lo que contempla la Ley del Cestaticket Socialista para Trabajadores y Trabajadoras en relación al pago del cupón de alimentación, sustituye de forma total al referido subsidio; siendo que el mismo Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada, contempla también el pago de tickets de alimentación para los trabajadores, es decir que en nada tiene que ver el subsidio referido al pago de Bs. 5.000,00 o Bs. 6.000,00 cualquiera sea el caso en tickets de alimentación, con la entrega por parte de la demandada a los trabajadores de los tickets de alimentación.

En consecuencia, esta Sala declara en razón de lo expuesto, que el subsidio de alimentación contemplado en la cláusula 34 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, es un pago adicional a la entrega de tickets de alimentación, es decir que resulta tal y como se entiende de la redacción de las cláusulas de dicho Contrato Colectivo, un concepto adicional a los ya referidos cesta tickets o tickets de alimentación, por tal razón se declara procedente el pago de dicho subsidio de alimentación, siendo que la demandada tenía la carga de demostrar dicho pago desde el primera año de vigencia de la suscripción del contrato colectivo, y no se desprende de las pruebas valoradas, ninguna que haga improcedente el pago.

En ese sentido se condena a la demanda a la entrega del subsidio de alimentación desde la fecha que reclaman los demandantes en el escrito libelar, es decir desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 21 de septiembre de 2016 -fecha de vigencia del primer año del contrato colectivo- por un monto de Bs. 5.000,00 mensuales en tickets de alimentación y desde el 22 de septiembre de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2017, el pago de Bs. 6.000,00 mensuales en tickets de alimentación. Así se decide.

No obstante, advierte la Sala, que el subsidio de alimentación contemplado en la Clausula 34 de la Convención Colectivo de Trabajo de la demandada, no forma parte del salario como pretenden los demandantes, ya que conforme a lo que se estableció precedentemente, los subsidios no forman parte del salario, en virtud de que no ingresan al patrimonio del trabajador, y se corresponden a una ayuda del patrono para la obtención de bienes y servicios a los trabajadores; aunado al hecho de que los tickets, vales o cupones de alimentación en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial, sentencia N° 489 de esta Sala Social de fecha 30 de julio de 2003 caso(*Febe Briceño de Haddad* contra

Ahora bien, en relación con los aumentos salariales conforme a la Cláusula 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada, reclaman los demandantes desde el 01 de septiembre de 2017, que la demandada les adeuda el porcentaje del 10% contemplado en dicha cláusula de los aumentos salariales decretados por el Ejecutivo Nacional.

En ese sentido la Cláusula N° 9 del Contrato Colectivo de la demandada 2015-2017, establece:

Cláusula 9. AUMENTO DE SALARIO

La Entidad de Trabajo conviene en incrementar los salarios a todos sus Trabajadores y Trabajadoras, cubiertos por la presente Convención Colectiva y durante la vigencia de la misma, de conformidad a las siguientes cuantías y oportunidades:

1.- A partir del 21/09/2015, fecha en la cual entra en vigencia la presente Convención Colectiva, aumentará un cuarenta por ciento (40%) sobre el salario que devenga cada trabajador y trabajadora.

2.-Adicionalmente a partir de esa fecha, y durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la entidad de Trabajo (*sic*) conviene en dar un diez por ciento (10%) de aumento salarial, sobre cada porcentaje de aumento que en su oportunidad, decreta el Ejecutivo Nacional para el salario mínimo nacional.

A manera de ejemplo se indica lo siguiente: si el Ejecutivo Nacional aumentare un 20% en el mes de diciembre, la entidad de Trabajo otorgará un 30% de aumento salarial a todos sus trabajadores y trabajadoras amparados por esta convención y así, cada vez que se produzca un aumento por decreto del Ejecutivo Nacional

Parágrafo Único: queda entendido que la Entidad de Trabajo podrá efectuar hasta dos aumentos adicionales sobre los salarios de los trabajadores y trabajadoras, cuando lo juzgue conveniente de conformidad con sus políticas de evaluación interna.

Establece la citada Cláusula N° 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, que el patrono incrementará a partir de la fecha de vigencia de dicha Convención Colectiva, un 40% sobre el salario que devengue cada trabajador, asimismo, de forma adicional incrementará un 10% de aumento salarial sobre cada porcentaje de aumento que decreta el Ejecutivo Nacional del salario mínimo.

Al respecto, la demandada en la contestación de la demanda, rechazó la pretensión de los demandantes del aumento del porcentaje que contempla la Cláusula N° 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, sobre el salario que estuviesen devengando para el momento de hacerse efectivo dicho aumento. Adicionalmente la demandada negó y rechazó que les adeude a los demandantes los porcentajes de aumento de salario que contempla la referida Cláusula N° 9, ya que le dio efectivo cumplimiento a los sucesivos aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional.

Ahora bien, el Ejecutivo Nacional a partir del 01 de septiembre de 2017, decretó bajo el N° 3.068 un aumento del 40%, publicado en Gaceta Oficial N° 41.231. Asimismo, el Ejecutivo Nacional decretó bajo el N° 3.138, aumento del salario mínimo nacional en fecha 1° de noviembre de 2017, del 30% publicado

En ese sentido, si bien la demandada promovió los recibos de pagos de los que se desprenden algunos salarios semanales que devengan cada trabajador -folios 53, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 63, 65, 66 y 67 y 125, 126, 127, 128, 129 y 130-, no promovió alguna prueba que demuestre el aumento que establece el numeral 1° de la referida Cláusula N° 9, es decir no demostró que realizó a partir del 21 de septiembre de 2017, el aumento del 40% sobre los salarios que hasta el momento devengaban los trabajadores; asimismo, no se evidencian pruebas que demuestren que la demandada incrementó el 10% sobre el 40% de aumento del salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional en el mes de septiembre de 2017, ni en el aumento del 10% sobre el 30% de aumento de salario mínimo decretado en fecha 1° de noviembre del mismo año, razón por la cual se declaran procedentes los porcentajes contemplados en la analizada Clausula N ° 9 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada, y para ello se ordena la realización de una experticia complementaria del fallo a ser practicada por un único experto que será designado por el Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución competente, cuyos honorarios serán sufragados por la parte accionada a efecto de que determine los salarios devengados por cada uno de los trabajadores accionantes, desde el 1° de septiembre hasta el 30 de noviembre de 2017; para ello el experto debe realizar dicho cálculo de los porcentajes declarados procedente de la manera siguiente:

Para la determinación del cuarenta por ciento (40%) de aumento de salario contemplado en el numeral 1° de la Cláusula N° 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, el experto deberá solicitar a la entidad de trabajo demandada los demás recibos de pago o nómina de empleado mensual que determinen dicho salario en el mes de septiembre de 2017 de cada uno de los trabajadores, y deberá calcular el aumento del 40% de dichos salarios mensuales.

Adicionalmente, debe el experto perito que se nombre o sea designado al efecto, calcular el diez por ciento (10%) sobre el 40% de aumento que en su oportunidad decretó el Ejecutivo Nacional para el salario mínimo nacional, en fecha 1° de septiembre de 2017 y adicionárselo al salario mensual calculado; asimismo, debe adicionar a partir del 1° de noviembre de 2017, el 10% sobre el 30% de aumento del salario mínimo decretado en dicha fecha e igualmente adicionárselo al salario mensual devengado. Así se decide.

Respecto al bono de puntualidad, señalan los demandantes que conforme a la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada que establece que la entidad de trabajo convino que con el fin de estimular el cumplimiento del deber de asistencia, concede en cada mes calendario una bonificación equivalente a 4 días de salario básico al trabajador que en el respectivo mes no haya registrado ninguna ausencia, ni retardo en la hora de llegada, igualmente deberá pagar una bonificación equivalente a un día y medio de salario básico al trabajador que asista a su trabajo, pero que haya tenido faltas justificada durante el mes, razón por la cual les adeuda al trabajador Omar José Arguello Jiménez cantidad de cuarenta mil cuatrocientos setenta y un bolívares con veinte céntimos (Bs. 40.471,20); al trabajador Juan Luis Graterol Castellanos le adeuda la cantidad de treinta y seis mil dieciséis bolívares con setenta y seis céntimos (Bs. 36.016,76); y, al trabajador Arnoldo Rafael Urbina Polanco, le adeuda la cantidad de treinta y ocho mil cuatrocientos setenta y seis bolívares con treinta y dos céntimos (Bs.

38.476,32) los cuales deben adicionarse al salario mensual devengado por cada uno de los trabajadores.

La Cláusula N° 15 de la Convención Colectiva de Trabajo de la demandada 2015-2017, establece lo siguiente:

CLÁUSULA NRO 15. BONO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

LA ENTIDAD DE TRABAJO, conviene con el fin de estimular el cumplimiento del deber de asistencia, en conceder, en cada mes calendario de vigencia de esta Convención, una bonificación equivalente a cuatro (4) días de salario básico , al trabajador que en el respectivo mes, no haya registrado ninguna ausencia, ni ningún retardo en la hora de entrada a su trabajo. El pago de este bono mensual se hará efectivo a la semana siguiente del cierre de nómina del respectivo mes calendario.

Igualmente pagará una bonificación equivalente a un día y medio (1,5 día) de salario básico, al trabajador que asista a su trabajo pero que haya tenido faltas justificadas durante el mes.

LA ENTIDAD DE TRABAJO otorgará una bonificación de tres (3) días de salario básico al trabajador que se encuentre de reposo por Enfermedad o Accidente Laboral, esta bonificación también se otorgará a aquellos trabajadores que gocen del beneficio de la Cláusula de Permisos Sindicales de esta Convención. (...).

La demandada por su parte, promovió Reporte Resumido de Asistencia desde el 01 de enero de 2017 hasta al 01 de enero de 2018, de los que se aprecia, tal y como quedó determinado en el análisis de dicha prueba documental, el nombre de cada uno de los trabajadores, las fechas y las horas de llegada y salida a la entidad demandada, más no se puede apreciar detalladamente si hubo retardo o faltas de los demandantes, por tal razón se declara procedente el bono de puntualidad conforme a lo establecido en la referida Cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada 2015-2017. Así se decide.

Así pues, para el cálculo del referido concepto de bono de puntualidad y asistencia, debe el experto perito nombrado al respecto, adicionar al salario mensual calculado desde el 21 de septiembre de 2015, fecha en que entró en vigencia el Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada 2015-2017, cuatro (4) días de salario básico hasta el 21 de septiembre de 2017 –fecha de vigencia del Contrato Colectivo-, siendo que dicho concepto forma parte del salario mensual devengado por cada uno de los trabajadores, en virtud de que es un pago regular y permanente y se integra al patrimonio del trabajador. Así se decide.

En relación a otros conceptos que consideran los demandante como parte del salario como son Seguro Social Obligatorio, Seguro de Paro Forzoso y el Aporte de la Caja de Ahorros, al respecto esta Sala en sentencia N° 0971 de fecha 05 de agosto de 2011 (caso: *Ana Carreño Salcedo contra Paragon, C.A.*), establece en relación con el aporte patronal de la caja de ahorros, lo siguiente:

1) Aporte Patronal de Caja de Ahorro: observa esta Sala que de conformidad con el artículo 671 de la Ley Orgánica del Trabajo, dicho beneficio no reviste carácter salarial, salvo que las partes hubieren estipulado lo contrario.

Sobre este punto, esta Sala en sentencia N° 2029 de fecha 12 de diciembre de 2006 (caso: *Miguel Antonio Cárdenas y otros contra C.A. La Electricidad de Caracas y otras*), estableció que el sistema de ahorro en materia laboral tiene naturaleza contributiva, conformado por el aporte del patrono y del

trabajador; de allí que los haberes depositados por concepto de ahorro, sólo pueden ser disponibles para cubrir gastos que se originen por eventos específicos o contingencias; y su disponibilidad se configura mediante la figura del préstamo con garantía de los ahorros depositados, o en algunos casos y bajo ciertas reglas específicas mediante retiros parciales del capital ahorrado, que no conlleven a la disponibilidad periódica de los haberes, ya que ello, desvirtuaría la naturaleza de la institución del ahorro. (Resaltado de origen).

En consecuencia, se declara improcedente el aporte de la caja de ahorros como parte del salario. Así se decide.

Asimismo, se declara improcedente las pretensiones de los demandantes en relación a que si forma parte del salario la retención que realiza el patrono del Seguro Social Obligatorio, ya que conforme a la Ley del Seguro Social Obligatorio, de fecha 31 de julio de 2008, en ese sentido, el artículo 63, establece que “*La empleadora o el empleador está obligado a enterar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales su cuota y la de sus trabajadoras y trabajadores por concepto de cotizaciones en la oportunidad y condiciones que establezcan esta Ley y su Reglamento*”, es decir, que el empleador está obligado retenerle al trabajador del salario mensual, su cuota por concepto de cotización, y enterarlo al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, por tal razón, dicha cuota no forma parte del salario, ya que el empleador la retiene y la entera al referido Instituto, además que el monto que es retenido por el empleador, no puede ser dispuesto libremente por el trabajador, siendo esta libre disposición una de las característica principales del salario. Así se decide.

De la misma manera, señala esta Sala que no forma parte del salario las retenciones que realicen los empleadores a sus trabajadores del régimen Prestacional de Empleo -paro forzoso-, ya que forma parte del deber del trabajador cuando se encuentra inscrito en el Régimen Prestacional de Empleo, Contribuir a su financiamiento a través de las cotizaciones correspondientes, de acuerdo a lo que establece la Ley Prestacional de Empleo, promulgada en fecha 29 de agosto de 2005, en su artículo 6, razón por la que el empleador deber retener y enterar dicha cotización, siendo en consecuencia, que el trabajador al no disponer libremente del monto retenido, no forma parte del salario mensual devengado. Así se decide.

Por otra parte, los demandantes reclaman como parte del salario mensual, las alícuotas de bono vacacional y de utilidades, siendo que las mismas no forman parte del salario normal mensual, por no ser devengadas como retribución a la labor prestada durante la jornada ordinaria, sino como una remuneración adicional dirigida a incrementar las posibilidades del disfrute del descanso vacacional, además las alícuotas del bono vacacional y de utilidades se consideran para el pago de las prestaciones sociales. Sentencias números 1901 y 220 de fechas 16 de noviembre de 2006 y 09 de agosto de 2001 casos: (*Antonio Testa Dominicancela contra Panamco de Venezuela, S.A.*) y (*Efrain Octavio Luque Castillo contra la Sociedad Mercantil Azucarera Guanare, C.A.*), respectivamente. Así se decide.

En consecuencia, sólo se declaran procedentes las diferencias salariales de los porcentajes que establece de la Cláusula N° 9 del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada, así como el bono de asistencia y puntualidad contemplado en la Cláusula 15 del mismo Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017, razón por la cual dicha diferencia salarial incide en el pago de diferencia de los conceptos de bono vacacional y utilidades, por lo que se declara pertinentes las diferencias salariales para el pago de dichos conceptos, en tal sentido, el experto perito nombrado y designado al efecto, deberá tomar en consideración el salario calculado conforme lo establecido

precedentemente, así como lo contemplado en las cláusulas 11 que establece el pago de bonificación de fin de año de ciento diez (110) días a partir del segundo año de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada 2015-2017; asimismo deberá tomar en consideración lo contemplado en el artículo 192 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, que establece que para el pago del concepto de bono vacacional, un mínimo de quince (15) días de salario normal más un día adicional por cada año de servicio hasta un total de treinta (30) días, para el año 2017. Así se decide

Así pues, para el referido cálculo de los conceptos de bono vacacional y bonificación de fin de año, se deben considerar las fechas de inicio de cada uno de los trabajadores, las cuales conforme a lo establecido por ellos en el escrito libelar comenzaron en las siguientes fechas:

TRABAJADOR	FECHAS DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL
OMAR JOSÉ ARGUELLO JIMÉNEZ	10 DE SEPTIEMBRE DE 2001
JUAN LUIS GRATEROL CASTELLANOS	10 DE SEPTIEMBRE DE 2001
ARNOLDO RAFAEL URBINA POLANCO	07 DE AGOSTO DE 2007

En consecuencia le corresponde a cada uno de los trabajadores lo que se determina a continuación:

Para el concepto de bono vacacional:

OMAR JOSÉ ARGUELLO JIMÉNEZ	Período	Días
	10/09/2017 al 10/09/2018	15 días (bono vacacional)* el salario normal
	10/09/2017 al 10/09/2018 (16 años de servicio)	16 (días adicionales de bono vacacional) * el salario mensual
JUAN LUIS GRATEROL CASTELLANOS	Período	Días
	10/09/2017 al 10/09/2018	15 días (bono vacacional)* el salario normal
	10/09/2017 al 10/09/2018 (16 años de servicio)	16 (días adicionales de bono vacacional) * el salario mensual
ARNOLDO RAFAEL URBINA POLANCO	Período	Días
	07/08/2017 al 07/08/2018	15 días (bono vacacional)* el salario normal
	07/08/2017 al 07/08/2018 (10 años de servicio)	10 (días adicionales de bono vacacional) * el salario mensual

Ahora bien del monto total arrojado debe el experto perito descontar los montos pagados a los trabajadores por parte de la demandada, es decir la cantidad de trescientos sesenta y cuatro mil doscientos cuarenta bolívares con ochenta céntimos Bs. 364.240,80), al trabajador Omar José Arguello Jiménez; y, la cantidad de trescientos diez mil seiscientos cuarenta y cuatro bolívares con noventa céntimos Bs. 310.644,90), al trabajador Juan Luis Graterol Castellanos, por concepto de bono vacacional, tal y como se evidenció a los folios 56 y 62 de la única pieza del expediente. Así se decide.

Respecto al concepto de utilidades, a cada uno de los trabajadores les corresponden ciento (110) días conforme a lo establecido en la referida Cláusula N° 11 del Contrato Colectivo de Trabajo, correspondientes desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre de 2017, tomando en consideración igualmente, descontar los montos pagados por dicho concepto a cada uno de los trabajadores, los cuales conforme a los folios 57, 63 y 67 de la única pieza del expediente, fueron los siguientes montos:

TRABAJADOR	Montos pagados por la demandada por concepto de utilidades en el año 2017
OMAR JOSÉ ARGUELLO JIMÉNEZ	Bs. 983.567,95
JUAN LUIS GRATEROL CASTELLANOS	Bs. 1.027.357,10
ARNOLDO RAFAEL URBINA POLANCO	Bs. 1.238.961,25

En consecuencia, se declara procedente el pago de diferencia por concepto de utilidades del 2017, con las diferencias salariales acordadas, tomando en consideración que del monto total arrojado, se deberán descontar los montos citados *supra* pagados por la demandada a cada uno de los trabajadores Así se decide.

- **Intereses de Mora.**

Finalmente, se ordena al Juez Ejecutor competente, que deberá de conformidad con el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y en aplicación del criterio sentado por esta Sala en sentencia Nro. 1.841 de fecha 11 de noviembre de 2008 (caso: *José Surita* contra *Maldifassi & Cia C.A.*), se ordena el pago de los intereses de mora sobre la totalidad de los conceptos condenados, debiendo tomar en consideración para el pago de este concepto las diferencias salariales acordadas, que estos deben ser computados, desde el momento en que debió ser cumplida la obligación, es decir, al final de cada mes, es decir desde el 1° septiembre hasta el 30 de noviembre de 2017, tal como lo asentó la Sala Constitucional en sentencia N° 2191 de fecha 6 de diciembre de 2006 (caso: *Alba Angélica Díaz de Jiménez*), criterio acogido por esta Sala de Casación Social, entre otras, en sentencia números 156 de fecha 24 de marzo de 2015. Adicionalmente corresponde el pago de intereses de mora por las diferencias acordadas por concepto días de vacaciones, bono vacacional y utilidades, desde el momento en que debieron ser sufragadas, cuyo cálculo se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, empleándose las tasas fijadas por el Banco Central de Venezuela; dichos intereses no serán objeto de capitalización, ni de indexación y en caso de no cumplimiento voluntario se aplicará lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. De la misma manera, se ordena el pago de intereses de mora por las diferencias salariales respecto a los demás conceptos –vacaciones, bono vacacional y utilidades- desde la oportunidad que nació el derecho hasta la oportunidad del pago efectivo.

Corrección monetaria

Se ordena la corrección monetaria sobre las sumas condenadas a pagar en aplicación del criterio establecido por esta Sala en sentencia N° 1814 del 11 de noviembre de 2008 (caso: *José Surita* contra *Maldifass & Cía, C.A.*), cuyo monto se determinará mediante experticia complementaria del fallo, tomando en consideración el Índice

Nacional de Precios conforme los respectivos boletines emitidos por el Banco Central de Venezuela, desde la fecha de notificación de la demanda -13 de diciembre de 2017- para los conceptos laborales acordados; excluyéndose únicamente el lapso en que el proceso haya estado suspendido por acuerdo de las partes, o haya estado paralizado por motivos no imputables a ellas, es decir, caso fortuito o fuerza mayor, así como vacaciones judiciales, y hasta la oportunidad del pago efectivo.

Sin embargo, esta Sala establece que si para el momento de la ejecución de la presente decisión está en práctica en el aludido tribunal, lo establecido en el Reglamento del Procedimiento Electrónico para la Solicitud de Datos del Banco Central de Venezuela, el cual fue dictado por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia en sesión de fecha 30 de julio de 2014 y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.616 de fecha 9 de marzo de 2015, el juez executor procederá a aplicar éste con preferencia a la experticia complementaria del fallo, para el cálculo de los intereses moratorios e indexación de los conceptos condenados. Así se declara.

Asimismo, de conformidad con el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se ordena la corrección monetaria de las sumas condenadas, en caso de no cumplimiento voluntario de la sentencia hasta la oportunidad del pago efectivo. Así se decide.

DECISIÓN

En mérito de las precedentes consideraciones, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela por autoridad de la Ley, declara: 1) **CON LUGAR** el recurso de casación anunciado por la parte demandada contra la sentencia dictada por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Miranda con Sede en Guarenas, en fecha 27 de septiembre de 2018, en consecuencia 2) **NULA** la sentencia recurrida; y, 3) **PARCIALMENTE CON LUGAR** la demanda incoada.

No procede la condenatoria en costas del recurso ni del proceso, dada la naturaleza de la decisión.

Publíquese y regístrese. Remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Miranda, a los fines legales consiguientes. Particípese de esta remisión al Tribunal Superior de origen, anteriormente mencionado

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los veinte (20) días del mes de febrero de dos mil veinte. Años: 209° de la Independencia y 160° de la Federación.

La Presidenta de la Sala,

MARJORIE CALDERON GUERRERO

El Vicepresidente,

Magistrado

JESÚS MANUEL JIMENEZ ALFONZO

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

Magistrada

Magistrado Ponente,

MONICA MISTICCHIO TORTORELLA

DANILO A. MOJICA MONSALVO

La Secretaria,

MARÍA VASQUEZ QUINTERO

R.C. AA60-S-2018-000513

Nota: Publicada en su fecha a

La Secretaria,