



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE
EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN SOCIAL

Ponencia del Magistrado **Doctor JESÚS MANUEL JIMÉNEZ ALFONZO.**

En el juicio por cobro de diferencia de beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo incoado por los ciudadanos **GEOVANNI HIDALGO, ALFREDO BETANCOURT, MANUEL SALAZAR, JESÚS CASTRO** y **MARTÍN GONZÁLEZ**, representados judicialmente por el abogado Freddlyn May Morales, inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el número 108.483, contra la sociedad mercantil **COMPLEJO SIDERÚRGICO DE GUAYANA, C.A. (COMSIGUA)**, representada judicialmente por los abogados Omar Ortega Pizzani, Malvina Salazar y Eddy De Sousa, inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo los números 18.580, 48.299 y 75.332, respectivamente, el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Bolívar extensión territorial Puerto Ordaz, mediante sentencia publicada el 18 de junio de 2015, declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación interpuesto por la representación judicial de la parte actora, sin lugar el recurso de apelación ejercido por la parte demandada, parcialmente con lugar la demanda y anuló la sentencia recurrida dictada el 24 de septiembre 2014 por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la referida Circunscripción Judicial, que declaró parcialmente con lugar la pretensión.

Contra la sentencia de alzada, en fechas 26 de junio y 25 de julio de 2016, la representación judicial de la parte demandada y demandante, en el orden indicado, anunciaron oportunamente recurso de casación. No hubo impugnación.

Recibido el expediente en esta Sala de Casación Social, el 27 de octubre de 2015 se dio cuenta del asunto y se designó ponente a la Magistrada doctora CARMEN ELVIGIA PORRAS DE ROA.

Por cuanto en fecha 23 de diciembre de 2015, tomó posesión en su cargo el Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonso, designado esa misma fecha por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela; se reconstituyó la Sala de Casación Social la cual quedó conformada de la manera siguiente:

Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidenta, Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella; los Magistrados, Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo, y Dr. JESÚS MANUEL JIMÉNEZ ALFONZO a quien le fue reasignada la ponencia por auto del 12 de enero de 2016 y con tal carácter suscribe la presente decisión.

Mediante **sentencia N° 1001** publicada en fecha **19 de octubre de 2016**, esta Sala de Casación Social **declaró perecido el recurso** de casación interpuesto por la representación judicial **de la parte actora, por no consignar el escrito de formalización** del recurso, anunciado tempestivamente.

Concluida la sustanciación del recurso, tuvo lugar la audiencia oral, pública y contradictoria, celebrada en fecha primero (1°) de noviembre de 2016 a las doce del mediodía (12: 00 m.), y se dictó fallo oral e inmediato, a tenor de lo previsto en el artículo 174 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En esta oportunidad, pasa la Sala a publicar la sentencia, de conformidad con lo establecido en la citada disposición legal, previa advertencia que por razones de estricto orden metodológico, se alterará el orden de las denuncias contenidas en el escrito recursivo, pasando a resolver la cuarta denuncia, conforme a los siguientes términos:

DEL RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

CAPÍTULO I

INFRACCIÓN DE LEY

-IV-

-
Conforme a lo dispuesto en el artículo 168, numeral 2, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denuncia la errónea interpretación del artículo 193 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable *rationae tempore*, y falta de aplicación del artículo 240 *eiusdem*.

-
Refiere la representación judicial de la demandada recurrente, que el artículo 193 de la ley sustantiva laboral, prevé: “cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores, desde un sitio determinando hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva de trabajo la mitad del tiempo que debe durar normalmente el transporte (...)”.

-
Sostiene que del contenido del precepto legal transcrito, se desprende bajo **qué supuestos el patrono está obligado a efectuar el transporte de sus trabajadores**, esto es, bajo una **disposición legal**, en este caso, conforme a los términos del artículo 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) aplicable *rationae tempore*, que dispone **cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o mas kilómetros de distancia** de la población más cercana; **o de forma convencional**, mediante acuerdo entre las partes, bien, en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Bajo este contexto normativo, afirma que el juez de alzada al realizar la interpretación del artículo 193 de la ley sustantiva laboral, extrajo una consecuencia no prevista en su contenido, habida cuenta que estableció la obligación de su representada de transportar a los trabajadores hasta el sitio de trabajo y declaró procedente el concepto de tiempo de viaje, **sin haber quedado demostrado a los autos, la obligación de su representada de efectuar el transporte de los actores**, bien, en **forma legal**, en virtud de que el sitio de trabajo está ubicado a más de 30 kilómetros de la población más cercana -destacando que los trabajadores en su escrito libelar afirman que su domicilio “*dista a más de 10 kilómetros del centro de trabajo*”, supuesto de hecho, distinto al previsto en el artículo 240 de la ley sustantiva laboral, antes referido-; o **de forma convencional**, pues, no fue sino a partir del 1° de julio de 2008 que a través del *Addendum* N° 1 del contrato individual de trabajo, fue pactado por su representada el servicio de transporte de los hoy demandantes, al sitio de trabajo, motivo por el que sostiene la improcedencia de la condenatoria efectuada por la recurrida por concepto de tiempo de viaje con anterioridad a la oportunidad en que fue pactado por las partes -como erróneamente estableció el juez de alzada-, esto es, a partir de la fecha de ingreso de los actores que en su mayoría data del año 1998.

-
Finalmente, acusa el carácter determinante de la infracción en el dispositivo del fallo, dada la condenatoria que recae en el patrimonio de la empresa demandada, por lo que solicita se declare con lugar el recurso, se anule el fallo y se dicte nueva sentencia de mérito.

-
Para decidir, se observa:

Ha sostenido esta Sala en innumerables fallos que el **error de interpretación de una norma**, 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. Mientras que el vicio de **falta de aplicación de una norma**, ocurre cuando el sentenciador niega la aplicación de una disposición legal que esté vigente o aplica una norma no vigente a una determinada relación jurídica que está bajo su alcance.

-
Por su parte, el contenido de los artículos 193 y 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicables *rationae tempore* normas delatadas como infringidas, prevén:

Artículo 193. Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

-
Artículo 240. Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.

-
Colige esta Sala, con base en la primera de las normas enunciadas, **la obligación que tiene el patrono de computar como jornada efectiva de trabajo, la mitad del tiempo que deben transcurrir normalmente los trabajadores** en desplazarse desde un sitio determinado hasta su lugar de trabajo, **siempre y cuando constituya**

una obligación, legal o convencional, del patrono la prestación del transporte, es decir, que para que se genere la consecuencia establecida en la norma de imputar la mitad del tiempo de viaje a la jornada laboral, es necesario que exista previamente el deber del patrono de suministrar el servicio de transporte a sus trabajadores. Asimismo, del contenido del segundo precepto reseñado se desprende el supuesto en el que el patrono se encuentra obligado legalmente a prestar el transporte a sus trabajadores, el cual se configura cuando el lugar de trabajo se encuentre ubicado a treinta (30) o más kilómetros de la población más cercana.

-
En el caso *sub iudice*, aprecia la Sala que el fallo recurrido señaló que los actores en su escrito libelar, adujeron:

-
(...) que la empresa proporciona el transporte a los trabajadores toda vez que la mayoría **habita a mas de 10 kilómetros** (...) y desde el año 2008 es cuando la empresa accede a pagar y reflejar en los listines de los trabajadores de staff alta el concepto de tiempo de viaje y (...) nunca se pagó el retroactivo desde el año 1998 y la alícuota no ha sido computada para integrar el salario normal a los efectos de calcular horas extras, prolongación de jornada, bono nocturno, vacaciones, utilidades, entre otros.

-
Pretensión que fue negada por la parte demandada con fundamento en que los actores pertenecían a la nómina “*Staff Alta*” los cuales se rigen por el contrato individual de trabajo, y mediante *Addendum* de fecha 1° de julio de 2008 se pactó la procedencia del beneficio.

-
Respecto al tiempo de viaje reclamado por los actores, el fallo recurrido en su motiva estableció:

ARGUMENTOS DE LA PARTE ACCIONADA RECURRENTE:

El único punto sobre el recurso de apelación es sobre la procedencia del concepto por tiempo de viaje establecido en la sentencia, sobre el cual manifestamos tal y como lo expresamos en el escrito de contestación así como en la audiencia de juicio que (...), no era procedente la condena del beneficio del tiempo de viaje, toda vez que COMSIGUA legalmente de acuerdo a la disposición vigente de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, no estaba obligada a conceder el beneficio de tiempo de viaje, fue un beneficio que COMSIGUA concedió de forma voluntaria, inicialmente sólo para los trabajadores que estaban amparados bajo la contratación colectiva y posteriormente a partir del año 2008 se funda un beneficio de forma voluntaria y no por obligación legal concedido a través del universo de sus trabajadores.

(Omissis)

-
Para resolver quien decide observa:

-
Conforme al ADDENDUM N° 1 del Contrato Individual de Beneficios - Nómina Staff-Alta, que cada uno de los actores suscribió en su momento con la demandada el acuerdo respecto al goce del beneficio de TIEMPO DE VIAJE, de acuerdo al contenido de las siguientes cláusulas:

-
PRIMERA: Las partes manifiestan que constituirá parte integrante del Contrato Individual de Beneficios Nómina Staff-Alta el beneficio socio económico de TIEMPO DE VIAJE, de acuerdo a la regulación prevista en el presente convenio.

SEGUNDA: Las partes acuerdan expresamente que el beneficio socio económico de TIEMPO DE VIAJE contemplado en el presente convenio será disfrutado por El Trabajador.

TERCERA: Las partes reconocen que todos los beneficios socio económicos y las condiciones laborales establecidas en el Contrato Individual de Beneficios Nómina Staff Alta continuarán en plena vigencia, y que el otorgamiento del denominado TIEMPO DE VIAJE constituirá un beneficio adicional que a partir del 1° de julio de 2008 formará parte del Contrato Individual suscrito con El Trabajador.

CUARTA: La Empresa conviene en conceder por concepto de TIEMPO DE VIAJE por daga (*sic*) día efectivamente laborado, cuarenta y cinco (45) minutos, a razón de salario básico si El Trabajador habita en la Ciudad de Puerto Ordaz, o una (1) hora a salario básico si El Trabajador habita en San Félix.

Las partes reconocen que el pago establecido en esta cláusula equivale a la mitad del tiempo estimado tanto de ida como de regreso. La estimación del Tiempo es de cuarenta y cinco (45) minutos de ida y de cuarenta y cinco (45) minutos el tiempo de regreso de los trabajadores que habitan en Puerto Ordaz, y de una (01) hora de ida y de una (1) hora de regreso de los trabajadores que habitan en San Félix.

El citado ADDENDUM fue suscrito el 1° de julio de 2008, y no existe otro antecedente en que las partes hayan suscrito con anterioridad a la indicada fecha el beneficio de TIEMPO DE VIAJE. En este sentido, siendo que el referido ADDENDUM es parte del Contrato Individual que suscribieron los actores con la demandada en fuerza del principio de autonomía de la voluntad de las partes, como régimen orientador y regulador del vínculo laboral entre ambas, a juicio de quien decide resulta oportuno traer a colación el contenido del artículo 193 LOT (aplicada *ratione temporis*), cuyo tenor es el siguiente:

(Omissis)

Nótese que conforme a la citada norma existe un imperativo para el patrono y es que, cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte, pudiendo no computar la señalada mitad del tiempo, dando a los trabajadores el pago de la remuneración correspondiente.

En el caso de autos, la demandada admitió y así consta en autos en el material probatorio, que fue a partir del 1° de julio de 2008 cuando comenzó a reconocer y pagar este concepto de TIEMPO DE VIAJE a los trabajadores de la nómina de “Staff Alta”, en razón de lo cual y dada la obligación legal de computar como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte de acuerdo al artículo 193 LOT (...), norma eminentemente de orden público, es por lo que este sentenciador considera procedente el presente concepto conforme a la motivación explanada, en consecuencia se ordena una experticia complementaria del fallo, la cual deberá ser realizada por un solo experto designado por el tribunal a quien corresponda conocer de la causa en etapa de ejecución en caso de quedar firme la sentencia, en la cual el experto deberá computar desde la fecha de ingreso de los ex trabajadores, ciudadanos: (...) hasta el 1ero de Julio de 2008, fecha en que la demandada comenzó a pagar el TIEMPO DE VIAJE hasta el término de la relación de trabajo que los vinculó. Para ello la empresa deberá permitir al experto revisar toda la información inherente a su misión para el cabal cumplimiento de la misma. (Negrillas de la Sala).

De la reproducción efectuada, se desprende que el sentenciador de alzada estableció la procedencia del concepto del tiempo de viaje desde la fecha de ingreso de cada uno de los trabajadores hasta el 1° de julio de 2008 -oportunidad en que la empresa pactó dicho beneficio en el contrato individual de trabajo-, con fundamento en que de conformidad con el artículo 193 de la ley sustantiva laboral, existía la obligación legal de patrono de efectuar el transporte de los trabajadores hasta su sitio de trabajo.

En tal sentido, advierte esta Sala que conforme al artículo 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), antes citado, **el patrono se encuentra obligado legalmente a prestar el transporte a sus trabajadores, cuando el lugar de trabajo se encuentre ubicado a treinta (30) o más kilómetros de la población más cercana.**

-
En el caso *sub iudice*, observa la Sala que resultó un hecho admitido por las partes y establecido por el fallo recurrido que **el lugar de trabajo de los demandantes está ubicado en el Sector Punta Cuchillo, en Matanzas, Ciudad Guayana, estado Bolívar**, por lo que en aplicación de las máximas de experiencia, colige esta Sala que la empresa **demandada no se encontraba obligada, al menos por la vía legal**, a prestar el servicio de transporte a sus trabajadores, por no configurarse en el presente caso el requisito de la distancia establecido en el artículo 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), toda vez que, la población más cercana de Ciudad Guayana es San Félix, que se encuentra a 3 kilómetros de distancia y Puerto Ordaz, a 22 kilómetros, límites de distancias inferiores a los 30 kilómetros previstos como mínimo legal en la referida norma, para que proceda la obligación del patrono de efectuar el transporte de los actores hasta el sitio de trabajo.

-
De igual forma, **observa la Sala que fue en fecha 1° de julio de 2008 que las partes convencionalmente pactaron el beneficio del tiempo de viaje**, a razón, según lo asentado por la alzada, de cuarenta y cinco (45) minutos, si el trabajador habita en la ciudad de Puerto Ordaz, o una (1) hora si habita en San Félix -periodos que computan un plazo de espera para colmar la unidad y su posterior traslado-, **siendo reconocido el pago de la mitad del tiempo estimado tanto de ida como de regreso conforme a salario básico**; por lo que mal podría el fallo de alzada haber ordenado el pago del concepto reclamado, habida cuenta de que antes de la fecha en que las partes lo acordaron, no existía la obligación legal ni convencional para la procedencia del beneficio tiempo de viaje.

-
Con esta conducta, considera esta Sala que el juez de alzada incurrió en la infracción aducida por la demandada recurrente; razón por la que se declara con lugar la denuncia, anula el fallo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, descende a las actas procesales a los fines de dictar sentencia de mérito. Así se establece.

DE LA SENTENCIA DE MÉRITO

Alega la representación judicial de los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, que en fechas 6 de agosto de 1998, 2 de abril de 1998, 28 de enero de 1998, 20 de septiembre de 2000, y 2 de abril de 1998 en el orden enunciado, los actores ingresaron a prestar sus servicios para la sociedad mercantil Complejo Siderúrgico de Guayana C.A., (COMSIGUA), en los cargos de Operador de Campo, Maestro Mecánico, Operador de Campo, Técnico Instrumentista y Técnico Electricista respectivamente, actividades que desempeñaron bajo jornadas rotativas diurnas, nocturnas y mixtas.

Afirma que en la empresa existen dos tipos de nómina denominadas “*Staff Alta Profesionales y Técnicos*” y “*Staff Baja*” y que estos últimos conformaron la organización Sindicato de Trabajadores del Complejo

Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA), con la cual la empresa ha discutido tres convenciones colectivas, de las que han sido beneficiados únicamente los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*”.

Señala que la relación laboral sostenida por la demandada con sus representados se ha regido por una “*compilación de las cláusulas contenidas en los contratos colectivos celebrados por la empresa y Sintracomsigua*”, beneficios que en criterio de la parte patronal, en su conjunto son mejores que los previstos en las convenciones colectivas discutidas y aprobadas para la nómina “*Staff Baja*”; sin embargo, arguye, que la mayoría de los beneficios que tienen los trabajadores de la precitada categoría, no son disfrutados por los actores por ser denominados como nómina “*Staff Alta*”, clasificación que resulta discriminatoria, por cuanto no obedece a ningún criterio técnico, y afecta a sus representados toda vez que no son beneficiarios de la convención colectiva, al igual que la mayoría de los trabajadores de la demandada.

Esgrime que de conformidad con la cláusula 4 de la convención colectiva, están amparados: “*Los trabajadores que bajo relación de subordinación directa con la empresa, ejecuten servicios personales en sus instalaciones ubicadas en el Sector Punta Cuchillo, en Matanzas, Ciudad Guayana, exceptuados aquellos que por aplicación de normas legales (artículos 42, 45 y 51 de Ley Orgánica del Trabajo), sin excluir otras actualmente existentes o que, en el futuro, se decreten o puedan excluirse*”. En tal sentido, sostiene, que el espíritu de la cláusula es incluir a todos los trabajadores subordinados y que ejecuten servicios personales en las instalaciones de la demandada, al margen de que pertenezcan a la nómina “*Staff Alta*” o “*Staff Baja*”, por tanto, sus representados son beneficiarios de los contratos colectivos; máxime cuando los cargos desempeñados no están excluidos de la aplicación de las convenciones colectivas, pues no participan de la naturaleza jurídica de un trabajador de confianza, de dirección o representante del patrono, **por lo que de conformidad con el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) aplicable *rationae tempore*, solicita declarar el efecto expansivo de las convenciones colectivas suscritas por la empresa con la organización gremial al grupo de trabajadores demandantes.**

Refiere que la convención colectiva del año 2003 aprobó el beneficio “*Plan de Ahorros*” de cuya cláusula 18, se desprende el carácter salarial del citado concepto, dada la libre disponibilidad del trabajador sobre sus ahorros y la periodicidad en su pago por parte de la empresa. Alega, que el monto mensual del beneficio en referencia forma parte del salario normal para el cálculo y pago de todos los conceptos laborales y que **su alícuota se obtiene de dividir el monto del aporte mensual entre el número de días efectivamente laborados en el mes respectivo**; sin embargo, la empresa no reconoce el carácter salarial y adeuda las incidencias del referido beneficio en los conceptos de orden prestacional, cuya estimación desglosa en cuadro anexo al escrito libelar.

Argumenta, que sus representados prestaban sus servicios en una jornada de trabajo conformada por turnos rotativos diurnos, nocturnos y mixtos, por lo que el factor divisor para determinar el salario por hora por jornada ordinaria diurna es de 8 horas; mientras que en la jornada nocturna debe ser 7 y en la jornada mixta de 7,33; no obstante, la empresa para los 3 tipos de turnos trabajados, tomaba como factor divisor la cantidad de 8 horas, lo cual contraviene los límites de la jornadas previstos en el artículo 195 de la ley sustantiva laboral. Arguye que al

haber errado la empresa en el factor divisor de la jornada mixta y nocturna, toda vez que dividió los referidos turnos a razón de 8 horas, genera diferencias sobre el cálculo y pago de los conceptos que comprenden los beneficios laborales, tales como horas extras, bono nocturno, incidencias en vacaciones, utilidades, antigüedad, etc., cuya cuantificación detalla en cuadro anexo al libelo.

Esgrime que la empresa refleja en el listín o nómina de los trabajadores, el pago de un concepto denominado “*Prolongación de Jornada*” el cual de conformidad con los artículos 189 y 195 de la ley sustantiva laboral, “*no es otra cosa que el pago de horas extraordinarias*”, cuya remuneración debe efectuarse sobre el salario básico por hora nocturna o mixta -de ahí la importancia del factor divisor de la jornada- con su correspondiente recargo porcentual; no obstante, la empresa incumplía el pago del referido concepto, por cuanto efectuaba el pago del recargo, más no computaba el importe de la hora extra, por lo que reclama diferencias por este concepto, cuya cuantificación reseña en cuadros anexos al escrito libelar que conforman la estimación de la demanda.

Asevera que la empresa proporciona a los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*”-cuya mayoría habita a mas de 10 kilómetros del sitio de trabajo-, el servicio de traslado hasta el sitio de trabajo, por lo que una parte del tiempo de viaje se computa como jornada efectiva y se refleja en el salario base de cálculo para el pago de los conceptos laborales; sin embargo, fue a partir del 1° de julio de 2008, que la empresa accede a pagar y reflejar en los listines de los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” el concepto de tiempo de viaje; empero, no efectuó el pago retroactivo de este concepto desde el año 1998, oportunidad desde que ha sido reconocido para los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*” el citado beneficio, por ende, su alícuota no ha sido tomada en consideración para integrar el salario normal a los efectos del cálculo y pago de los siguientes conceptos: horas extras, prolongación de jornada, bono nocturno, vacaciones, utilidades y prima dominical.

Refiere que la Ley Orgánica del Trabajo, prevé que el salario es la treintava parte de lo que corresponde al trabajador por la prestación del servicio en el período del mes; sin embargo, ello no significa que en aquellos meses calendarios que marcan 31 días, a saber: enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre de cada ejercicio fiscal, la empresa efectuó el pago del salario a razón de 30 días, y no 31 días que fueron los efectivamente laborados en dichos meses, por lo que adeuda 7 días por cada año fiscal trabajado, computados a partir de la fecha de ingreso de cada trabajador para un total de 84 días adicionales para cada uno de los demandantes.

Alega que la empresa efectuaba el pago del beneficio denominado “*Prima Dominical*” para aquellos trabajadores que dentro de su jornada semanal prestan servicios en día domingo, cuya remuneración según los términos del contrato individual de trabajo es con un recargo del 40% del salario base. Sostiene, que adicional a este recargo porcentual el día domingo trabajado, debe ser pagado a razón de 2.5 días, esto es, 1 día de trabajo más 1 día adicional por haber trabajado en feriado y un recargo porcentual del cincuenta por ciento (50%) del salario. Sin embargo, a partir del año 2008, el recargo porcentual previsto en el contrato individual que hasta ahora venía efectuando la empresa por “*Prima Dominical*” desapareció de los listines, por lo que reclama

diferencias por este concepto, con base en los 2 métodos de cálculo argüidos, cuya estimación reseña para cada trabajador en cuadros anexos al escrito libelar.

Reclama en nombre de sus representados, el pago de los bonos por demora en la firma de discusión de convenciones colectivas 2006-2008 y 2008-2010 por las cantidades de Bs. 20.000,00 y 40.000,00 respectivamente.

Finalmente afirma que el salario normal mensual de sus representados está compuesto por los siguientes conceptos: salario básico, prolongación de la jornada, horas extras, diurnas, mixtas y nocturnas, tiempo de viaje, plan de ahorro y prima dominical; en consecuencia, demanda para cada uno de sus representados por diferencia en los conceptos de factor de cálculo del valor de la hora (por jornada nocturna y mixta), tiempo de viaje, prima dominical, prolongación de jornada, plan de ahorro y días adicionales, conceptos adeudados en el período comprendido de 2005 al 2010 -salvo el tiempo de viaje que si lo impetra a partir del año 1998-, por un monto por cada actor de Bs. 306.912,53, por lo que estima la demanda en Bs. 2.762.212,77, más el pago de los intereses de mora y la corrección monetaria.

-
Contestación a la demanda:

Punto previo:

Sostiene la demandada que la parte actora en su escrito libelar no estableció el método de cálculo utilizado para la estimación de los conceptos reclamados en la demanda, lo que se traduce en una pretensión ambigua e ininteligible y deja a su representada en un estado de indefensión.

En otro orden, destaca que de los 9 actores que fungen en el escrito libelar, únicamente, se presentaron con su abogado asistente en la oportunidad de la introducción de la demanda, los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, quienes conforman la parte actora en la presente causa, en consecuencia, los trabajadores, Rafael Jiménez, Pedro Lárez, Asdrúbal Mejías y Oscar Zaraza, que aparecen en el escrito libelar no tienen cualidad para ser parte en el juicio y así solicita sea declarado.

Hechos admitidos:

La fecha de ingreso y los cargos alegados por los trabajadores Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, que los actores pertenecen a la nómina “*Staff Alta*” cuya relación laboral se ha regido por contratos individuales de trabajo; que los actores prestan sus servicios bajo turnos rotativos en jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta. Asimismo, admite el carácter salarial del beneficio denominado “*Plan de Ahorro*” cuya incidencia fue tomada en cuenta por la empresa para la determinación del salario normal, base de cálculo de los conceptos de orden prestacional y que a partir del 1º de julio de 2008 los actores disfrutaban del beneficio tiempo de viaje. Conviene en que la empresa tiene una segunda nómina denominada “*Staff Baja*” quienes formaron la organización sindical SINTRACOMSIGUA, con quien ha

discutido convenciones colectivas de trabajo, de la cual no son beneficiarios los actores por pertenecer a la nómina “*Staff Alta*”.

Hechos controvertidos:

Negó y rechazó que los actores estén regidos por la convención colectiva discutida y aprobada por su representada para los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*”. En tal sentido, arguyen que la relación laboral con los demandantes está tutelada por contratos individuales de trabajo, cuyo conjunto de beneficios resultan más favorables que los previstos en las convenciones colectivas, en virtud de los sustanciosos incrementos salariales y mejoras en las condiciones socioeconómicas.

Refiere que para el período comprendido de los años 2005 al 2010, los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” y “*Staff Baja*” prácticamente gozaban de los mismos beneficios -exceptuando el tiempo de viaje que solo se concedió a favor de los hoy, demandantes, a partir del 1° de julio de 2008-, y que el *quántum* de los beneficios de los trabajadores regidos por contratos individuales es superior a los previstos en las convenciones.

En tal sentido, arguye que la empresa cuenta con un régimen alternativo para regular la relación de trabajo, esto es, el previsto en la convención colectiva de trabajo o a través de los contratos individuales de trabajo, una vez que el trabajador opte por el régimen de su preferencia, éste conforme lo prevé el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, es aplicado en su integridad, por tanto, no procede el efecto expansivo de las convenciones colectivas argüido por la parte actora, habida cuenta de que no puede pretender disfrutar de los 2 regímenes de trabajo.

Negó y rechazó el factor divisor alegado por los actores para establecer el valor de la hora por jornada nocturna de 7 y jornada mixta de 7,33, a efectos de remunerar la hora extraordinaria y su incidencias en el pago de los conceptos de orden prestacional, con fundamento en que el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) aplicable *rationae tempore* dispone que cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal previstos en el artículo 195 *eiusdem*, siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de 8 semanas, no exceda de los referidos términos, en este caso, de 352 horas, y siendo que los actores prestaron sus servicios en un período de 8 semanas de 336 horas, el factor de divisor para la jornada nocturna y mixta es de 8 horas diarias y no en los términos argüidos por la parte actora, razón por la que no adeuda las diferencias reclamadas por concepto de factor divisor del valor de la hora para la jornada nocturna y mixta.

Negó y rechazó el método de cálculo empleado por la parte actora a fin de obtener la alícuota del “*Plan de Ahorro*”, en este caso, dividir el monto del aporte mensual entre el número de días hábiles efectivamente laborados en el mes respectivo, con base en el artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable *rationae tempore*, que dispone que el salario diario resulta en todos los casos en un treintavo de la remuneración devengada durante el período de un mes, por lo que su representada para establecer la incidencia del concepto en

referencia en el salario normal mensual dividió el monto abonado por “*Plan de Ahorro*” a razón de 30 días, por lo que no adeuda las diferencias reclamadas por el beneficio en referencia.

Negó y rechazó que el beneficio “*Prolongación de Jornada*” revista el pago de horas extras, pues el mismo constituye una remuneración adicional para compensar el diferencial entre la jornada de trabajo por turnos rotativos, específicamente en las jornadas nocturna y mixta, cuya remuneración realizó con el valor de la hora adicional y su correspondiente recargo porcentual, por lo que, no proceden las diferencias reclamadas por este concepto.

Negó y rechazó el carácter salarial del concepto tiempo de viaje reclamado por los actores desde 1998, toda vez que su representada conforme a los términos del artículo 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), no tenía la obligación legal de efectuar el transporte de los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” a la cual pertenecían los demandantes, habida cuenta de que las instalaciones de la empresa están ubicadas en Ciudad Guayana, con cercanía de sitios poblados. Asevera, que es a partir del 1º de julio de 2008 que su representada aprobó a través del contrato individual de trabajo de los actores el precitado beneficio, por tanto, no proceden las diferencias reclamadas con anterioridad a julio de 2008. Finalmente, arguye, que el beneficio en referencia fue pactado para los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*” a partir del contrato colectivo 2003-2005 y no desde el año 1998 como aducen los actores, por lo que en un supuesto negado de acordarse el carácter expansivo de las convenciones colectivas, la procedencia de este concepto, debe ser a partir de la oportunidad en que nació, esto es a partir del 2003 y no desde 1998.

Negó y rechazó que adeude 84 días adicionales de salario por remunerar, por efecto de que los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre de cada año, tienen 31 días calendario y su representada efectuó el pago del salario, a razón de 30 días, toda vez que de conformidad con el artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo, el salario diario resulta en todos los casos en un treintavo de la remuneración devengada durante el período de un mes, por tanto, no adeuda diferencias por este concepto.

Negó y rechazó las diferencias reclamadas por efecto de la “*Prima Dominical*”. En tal sentido, expone que el objeto comercial de su representada es la producción de briquetas (hierro briquetado en caliente), actividad que por razones técnicas no es susceptible de interrupción, en consecuencia, el día domingo es un día hábil para el trabajo, motivo por el que las partes pactaron en el contrato individual de trabajo, el pago del día domingo trabajado a razón de 1 día servicio con un recargo del 40% del salario básico, por lo que no adeuda diferencias por este concepto, pues cumplió con su pago.

Destaca que a partir de la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, a saber, 28 de abril de 2006, aplicable *rationae tempore*, se modificó la forma de pago del día domingo trabajado, con base en la siguiente fórmula: 1 día (prestación de servicio) + 1 día adicional + un recargo del 50%; por tanto, es a partir de dicha oportunidad en que su representada debía -como en efecto hizo- efectuar el pago del día domingo conforme lo prevé el artículo 88 *ibidem*, por lo que niega las diferencias reclamadas con base en el precitado

método, pues antes de la entrada en vigencia del Reglamento, efectuaba el recargo por día domingo trabajado o “*Prima Dominical*” conforme a los términos del contrato individual de trabajo.

Negó y rechazó la pretensión de los demandantes de cobrar acumulativamente el pago de la “*Prima Dominical*” a razón de 1 día de servicio con un recargo del 40% y días domingos trabajados a razón de 2,5 del valor del día, pues ambos conceptos se causan por el mismo hecho, esto es, prestar servicios en el día domingo.

Negó y rechazó las cantidades reclamadas por efecto de la aplicación de la convención colectiva de trabajo, a saber: tiempo de viaje y bonos por retardo en la firma de las convenciones colectivas, con fundamento en que los actores no están amparados por el contrato colectivo.

Negó y rechazó los salarios básicos invocados en los cuadros establecidos en la demanda, las diferencias reclamadas por los conceptos de prolongación de jornada, plan de ahorro, tiempo de viaje, días de descanso, horas extras, factor de división de la hora de la jornada nocturna y mixta y la estimación de la demanda.

-
Para decidir, la Sala observa.

-
De conformidad con los artículos 72 y 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga alegando nuevos hechos. Por tanto, la parte demandada en su escrito de contestación deberá establecer los hechos que admite como ciertos y cuáles rechaza con su debida fundamentación y **se tendrán por admitidos aquellos hechos invocados en la demanda, sobre los que no se hubiere hecho la requerida determinación** ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso. **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.**

Dados los términos en que la parte demandada dio contestación a la demanda, **resultaron hechos admitidos:** las fechas de ingreso, los cargos desempeñados por los trabajadores Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, a saber: Operador de Campo, Maestro Mecánico, Operador de Campo, Técnico Instrumentista y Técnico Electricista respectivamente, la prestación de servicio de los actores en jornada de trabajo bajo turnos rotativos (diurna, nocturna y mixta), el carácter salarial del concepto “*Plan de Ahorro*”, que a partir del 1º de julio de 2008, la empresa otorgó el beneficio tiempo de viaje a los demandantes, que la relación de trabajo con los actores está regida por contratos individuales de trabajo, que la empresa tiene 2 nóminas denominadas “*Staff Alta*” y “*Staff Baja*” que con esta última ha suscrito convenciones colectivas.

Mientras que **resultaron hechos controvertidos:** **a)** la aplicación del contrato colectivo suscrito por la empresa con la organización gremial Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA) a los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” a la cual pertenecen los demandantes, **b)** el factor divisor por jornada nocturna y mixta, a los fines de establecer el valor de la hora para el pago de los

conceptos de orden prestacional, **c)** el método de cálculo del concepto “*Aporte de Ahorro*” a efectos de obtener la alícuota para conformar el salario normal mensual; **d)** el salario y los conceptos que lo conforman (prolongación de la jornada, el tiempo de viaje) y **e)** la procedencia de los conceptos demandados (días adicionales, prima dominical y bonos por retardo en discusión de convenciones colectivas).

-

En aplicación de la normativa reseñada *supra* **corresponde a la parte demandada** demostrar lo peticionado por la parte actora o los hechos con los cuales se excepcionó, salvo en lo relativo a la aplicación del contrato colectivo, lo cual al ser reclamado con fundamento en el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, constituye un punto de mero derecho que debe resolver esta Sala, una vez valoradas las pruebas promovidas por las partes, así como la cualidad de los ciudadanos Rafael Jiménez, Pedro Larez, Asdrúbal Mejías y Oscar Zaraza, que no se presentaron a la fecha de introducción de la demanda.

Pruebas de la parte actora

Documentales

-

1) Marcada como anexos “A”, “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, “G”, “H” e “I”, consistentes en listines (recibos) de pago a favor de los trabajadores Geovanni Hidalgo, Martín González, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar y Jesús Castro, así como recibos de pago de vacaciones que cursan agregados a los folios 122 al 183 de la pieza N° 3, al 170 de la pieza N° 6, 3 al 94 y 101 al 198 de la pieza N° 7 en el orden indicado, sobre los que la parte demandada no efectuó impugnación, por lo que de conformidad con lo previsto en los artículo 10 y 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se le otorga valor probatorio de cuyo contenido se desprende los pagos realizados por la empresa a los referidos trabajadores desde la fecha de ingreso por concepto de sueldo y los demás beneficios a saber: prolongación de jornada, bono nocturno, feriado trabajado diurno, feriado trabajado nocturno, feriado trabajado mixto, bono de producción, reposos y comidas, prima dominical y partir del 1° de julio de 2008 el concepto tiempo de viaje y pago de vacaciones y bono vacacional. Así se establece.

-

2) De la Exhibición de documentos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, promovió la prueba de exhibición sobre las documentales que acompañó marcadas como anexos “A”, “B”, “C”, “D”, “E” y “F”, “G”, “H” e “I”; sobre el particular la parte demandada señaló que su contenido se corresponde con las instrumentales promovidas por la parte actora, contra las que no ejerció impugnación, por lo que esta Sala reproduce la valoración sobre los hechos establecidos en el capítulo de las pruebas documentales. Así se establece.

-

3) Prueba de informes:

Conforme al artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la parte actora promovió la prueba de informes de las siguientes instituciones: **1)** Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), a fin de que rinda informativa sí los actores están inscritos por ante el órgano de la seguridad social, indicando la fecha de

registro del asegurado y el patrono; **2)** Inspectoría del Trabajo “*Alfredo Maneiro*” con sede en Puerto Ordaz, para que informe si en los libros de registros se encuentra inscrita la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA), la lista de los trabajadores afiliados a la referida organización y la naturaleza jurídica del sindicato (empresas o de profesionales), y **3)** al Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA) para que remita la lista de trabajadores afiliados y su descuento por cuota sindical, el tipo de nómina al que pertenecen los trabajadores afiliados a la organización sindical, el conjunto de beneficios que se les aplica a la nómina “*Staff Baja*”, el número de bonos retroactivos percibidos por los trabajadores de la referida nómina producto de las discusiones de las convenciones colectivas y si los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, gozan de los beneficios previstos en las convenciones colectivas de trabajo suscritas por la empresa y el sindicato.

En tal sentido, observa la Sala que cursan a los folios 30 y 145 al 238 de la pieza N° 12, las resultas de las dos (2) primeras informativas mencionadas, las cuales no fueron objeto de impugnación por la parte demandada por lo que de conformidad con los artículos 10 y 81 de la ley adjetiva laboral se les otorga valor de plena prueba, de cuyo contenido se desprende que la empresa Complejo Siderúrgico de Guayana inscribió ante el órgano de la seguridad social, a los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, en fechas 6 de agosto de 1998, 23 de febrero de 2001, 28 de enero de 1998, 20 de septiembre de 2009 y 2 de abril de 1998 respectivamente, que actualmente los precitados ciudadanos **se encuentran a través del referido patrono cotizando** al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.).

Por su parte, la Inspectoría del Trabajo “*Alfredo Maneiro*”, remitió copia fotostáticas certificadas de las convenciones colectivas 2005-2007 y 2008-2010 depositadas por la organización gremial SINTRACOMSIGUA en fechas 10 de diciembre de 2005 y 30 de octubre de 2008, de cuyo contenido se desprende que la naturaleza jurídica de la organización gremial es sindicato de empresa, que cuenta con 54 trabajadores amparados, que la sede del Complejo Siderúrgico de Guayana, está ubicada en el Parque Industrial, Sector Punta Cuchillo, Puerto Ordaz- Ciudad Guayana estado Bolívar, el conjunto de beneficios socioeconómicos, entre ellos, el tiempo de viaje (cláusula 16). Así se establece.

Con relación a la informativa requerida a la organización gremial SINTRACOMSIGUA, sus resultas no constan en autos. Asimismo, se aprecia que la parte actora no insistió en su evacuación, por lo que esta Sala no tiene material que valorar. Así se establece.

-

Pruebas de la parte demandada:

1) Documentales:

A) Contrato individual de trabajo de los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, y **B)** listines del salario pagado a los actores en el periodo correspondientes del 1° de enero de 2005 al 31 de enero de 2012; instrumentales que cursan a los folios 4 al 76 de la pieza N° 8, 2 al 150 de la pieza N° 9, 2 al 174 de la pieza N° 10, 2 al 126 de la pieza N° 11, no impugnados

por la parte actora de cuyo contenido se desprende el contenido del “*Contrato Individual Nómina Staff Alta*”, el cual es de un mismo tenor para cada uno de los actores, en el que se establece el conjunto de beneficios socioeconómicos pactados, así como la base salarial de cálculo para el pago de los conceptos, tales como: vacaciones, bono vacacional, utilidades; el porcentaje por los conceptos de horas extras, bono nocturno, tiempo de reposo y comida, pago por llamada imprevista, **plan de ahorro**, éste último conformado por los aportes mensualmente efectuados por el trabajador en un porcentaje inicialmente pactado no menor al 4% ni mayor del 10% del salario básico y posteriormente fijado en el 10%, así como el aporte del patrono en un monto primeramente fijado en el 90% del monto ahorrado por el trabajador de la nómina “*Staff Alta*” y luego elevado al 100%.

De igual modo, se observa que los contratos cuentan con un *Adendum* N° 1, en el que pactaron el pago del concepto “*Prolongación de Jornada*”, bajo los siguientes términos:

De acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente la jornada mixta tiene una duración de máxima de 7 ½ horas y la nocturna de 7 horas, por tanto, para el caso que el trabajador labore por encima de esos límites la prolongación e jornada será reconocida como tiempo extraordinario y pagado de conformidad con la cláusula de horas extraordinarias del presente contrato.

Asimismo, se desprenden una serie de beneficios de orden social a percibir por los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*”, entre ellos: becas y créditos educativos, textos y útiles escolares para los hijos del trabajador, juguetes, préstamos de emergencia, pasajes en caso de fallecimiento de familiares, permisos para diligencias personales, para cursar estudios, por detención policial o judicial, bonificación por antigüedad, por matrimonio del trabajador y por nacimiento de hijos, bonificación especial si el trabajador presta servicios los días 24 y 31 de diciembre, bono por producción, bono por parada mayor, servicio de comedor/cesta ticket, plan de vivienda, turismo del trabajador, plan vacacional para los hijos del trabajador, seguro de vehículo, venta de vehículos usados, suministro de aparatos ortopédicos, formación profesional. De igual forma, los contratos de trabajo individual suscritos por los actores, en su cláusula cuadragésima segunda, prevén:

Cuadragésima Segunda
Contratos Alternativos
(Opciones libres del trabajador)

1. las partes confirman lo siguiente:

b. La empresa tiene dos políticas para sus contratos de trabajo: Un grupo de sus trabajadores están contratados a través de la Convención Colectiva (*sic*), y, por ello las relaciones de trabajo de esos trabajadores con la Empresa se regulan por las cláusulas de la Convención Colectiva (*sic*). Otro grupo tienen ‘Contratos Individuales’; en esos casos las relaciones de trabajo de esos trabajadores con la Empresa se regulan por las cláusulas de los respectivos ‘Contratos Individuales’.

c.- Tanto la Convención Colectiva (*sic*), como cada Contrato Individual (*sic*) representan y son, cada uno, una integridad; de modo que la Empresa, ofrece- y así se la ha ofrecido al trabajador para la libre escogencia por éste- o bien relacionarse laboralmente con la Empresa bajo los términos de la Convención Colectiva (*sic*), o alternativamente, a través de contrato individual.

d. La descrita ha sido la práctica constante de la Empresa en la contratación con sus trabajadores.

e. A la fecha la Empresa, como expresión de su inveterada práctica antes mencionada ha ofrecido al Trabajador que la relación laboral (...) que éste mantiene con la Empresa quede regulada por un contrato individual que comporta algunas diferencias en relación con las cláusulas derechos o beneficios previstos en la Convención Colectiva (*sic*), pero que en su conjunto, medidos económica y financieramente, representan una ventaja social, económica y financiera frente a los términos de la Convención Colectiva (*sic*), (...).

f. La Empresa, (...) ha ofrecido al Trabajador optar entre el régimen de la Convención Colectiva (*sic*) y el aquí previsto, habiendo optado libremente, por el aquí contenido, con el reconocimiento del carácter alternativo.

De la extrapolación de las convenciones colectivas de trabajo 2005-2007 y 2008-2010, que cursan agregadas a los autos (folios 145 al 238 de la pieza N° 12), que constituyen fuentes de derecho, con los contratos individuales de trabajo suscritos por los actores, aprecia la Sala que los beneficios que perciben los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” y “*Staff Baja*” en el período reseñado *supra* son prácticamente los mismos, solo que en los contratos individuales de trabajo suscritos por los demandantes, se observa un incremento notable en el *quántum* de los beneficios de: Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM), en el que se aumentó la cobertura y el límite de edad de los hijos de los beneficiarios a 25 años. Asimismo, se aprecia que los actores gozaban de financiamiento para la adquisición del seguro de vehículos -hasta 2 por trabajador- y para la compra de útiles escolares. De igual modo, se desprende la ventaja económica de los trabajadores de “*Staff Alta*” pues el recargo por horas extras, así como el tiempo de reposos y comida era con base en el 150% del salario básico, el bono nocturno con un recargo porcentual que oscilan entre el 60% al 80% del salario básico acorde a la antigüedad del trabajador. De igual modo, gozaban de un bono especial por antigüedad, permisos para cursar estudios, y los montos otorgados por permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y contribuciones por muerte de familiares, eran superiores a las pactadas para los trabajadores de nómina “*Staff Baja*”. Así se establece.

2) Prueba de informes:

De conformidad con lo previsto en el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, promovió informativa a las siguientes instituciones: **A)** Del Sur Banco Universal, a fin de que remita información de los depósitos efectuados por su representada en la cuenta nómina de los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González en el período comprendido del 1° de mayo de 2005 al 27 de abril de 2011; **B)** a la Inspectoría del Trabajo “*Alfredo Maneiro*”, concretamente a la Sala de Conciliación Contratación y Conflicto, a fin de que remita las convenciones colectivas celebradas y depositadas por las partes Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA), y su representada en fechas 18 de agosto de 1998, el 7 de agosto de 2003, el 10 de diciembre de 2005 y el 30 de octubre de 2008; a fin de verificar el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas.

Observa la Sala que cursa al folio 94 al 110 de la pieza N° 12, resultados de la prueba de informes remitida por la entidad financiera Del Sur Banco Universal, acerca de la cual la parte actora no ejerció control, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se le otorga valor de plena prueba, de cuyo contenido se establece los pagos efectuados por la demandada a los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, a través de sus cuentas nóminas en el período comprendido del 1° de mayo de 2005 al 27 de abril de 2011. Así se establece.

Con relación a la informativa requerida a la Inspectoría del Trabajo “*Alfredo Maneiro*”, advierte la Sala que cursa agregada a los folios 145 al 238 de la pieza N° 12 copia fotostática certificada de las convenciones colectivas 2005-2007 y 2008-2010 depositadas por la organización gremial SINTRACOMSIGUA en fechas 10 de diciembre de 2005 y 30 de octubre de 2008, igualmente promovidas por la parte actora, por lo que se reproduce la valoración otorgada *supra*. Así se establece.

En lo concerniente a la prueba de informes requerida a la precitada Inspectoría del Trabajo, sobre las convenciones colectivas depositadas en fechas 18 de agosto de 1998 y 7 de agosto de 2003, no cursan agregadas a los autos sus resultas, y la parte demandada no insistió en su evacuación por lo que al respecto no puede pronunciarse esta Sala. Así se establece.

Evacuados los medios de pruebas promovidos por las partes, advierte esta Sala que en primer término **deberá resolver lo relativo a la falta de calidad alegada por la demandada**, al argüir que de los 9 actores que fungen en el escrito libelar, únicamente se presentaron con su abogado asistente para introducir la demanda, los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, mientras que los otros 4 trabajadores, a saber: Rafael Jiménez, Pedro Lárez, Asdrúbal Mejías y Oscar Zaraza, no se presentaron por tanto, no forman parte del proceso.

Sobre el particular, advierte esta Sala que de conformidad con el artículo 4 de la Ley de Abogados, “*Toda persona puede utilizar los órganos de la administración de justicia para la defensa de sus derechos e intereses. Sin embargo, quien sin ser abogado deba estar en juicio como actor (...) deberá nombrar abogado para que lo representa o asista en todo el proceso (...)*”.

En el caso *sub examine*, de la revisión de las actas procesales, concretamente del escrito de libelar, se desprende que aparecen los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, Rafael Jiménez, Pedro Lárez, Asdrúbal Mejías y Oscar Zaraza, empero, **al momento de introducción de la demanda, únicamente comparecieron asistidos de abogados** los ciudadanos Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, y siendo que no consta instrumento poder otorgado por los ciudadanos Rafael Jiménez, Pedro Lárez, Asdrúbal Mejías y Oscar Zaraza, colige esta Sala que en la **presente causa la parte actora está conformada exclusivamente por los ciudadanos** Geovanni Hidalgo, Alfredo Betancourt, Manuel Salazar, Jesús Castro y Martín González, **quienes tiene calidad para actuar en juicio**. Así se establece.

Continuando con el contradictorio reitera esta Sala que el mismo está circunscrito a establecer: **a)** la aplicación del contrato colectivo suscrito por la empresa con la organización gremial Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA) a los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” a la cual pertenecen los demandantes, **b)** el factor divisor por jornada nocturna y mixta, a los fines de establecer el valor de la hora para el pago de los conceptos de orden prestacional, **c)** el método de cálculo del concepto “*Aporte de Ahorro*” a efectos de obtener la alícuota para conformar el salario normal mensual; **d)** el salario y los

conceptos que lo conforman (prolongación de la jornada, el tiempo de viaje) y e) la procedencia de los conceptos demandados (días adicionales, prima dominical y bonos por retardo en discusión de convenciones colectivas).

En este sentido, advierte la Sala que a los fines de resolver la *littis*, deja establecido que en virtud de que la parte actora dejó perecer su recurso, resulta como única recurrente la parte demandada, sociedad mercantil Complejo Siderúrgico de Guayana, C.A., por lo que en aplicación del principio de orden procesal denominado de la *non reformatio in peius*, esto es, no desmejorar la condición al único recurrente, se establecerá el petitorio conforme a los términos asentados por el fallo recurrido, que negó la procedencia de los conceptos peticionados por la parte actora, salvo, lo relativo al concepto tiempo de viaje que fue objeto de control en sede casacional, y se desestimó su procedencia; no obstante a los fines de garantizar el principio de autosuficiencia del fallo, esta Sala procede a establecer la motivación que sustenta la improcedencia del contradictorio, en el siguiente orden:

1) De la aplicación de las convenciones colectivas: la parte actora con fundamento en el efecto expansivo de las convenciones previsto en el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable *rationae tempore* que dispone: “(...) los beneficios de la convención colectiva se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración (...)”, impetra la aplicación de la convención colectiva suscrita por la demandada con el Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA).

Esta Sala a los fines de establecer lo relativo al efecto expansivo de las convenciones colectivas, considera pertinente reproducir el contenido de los artículos 89, numeral 3, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y 6 de su Reglamento, que prevén:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

(Omissis)

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. **La norma adoptada se aplicará en su integridad**

Artículo 59: En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimientos. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

Artículo 6º: En caso de conflicto entre normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás derivadas del Estado, regirán, junto con el principio de favor, los de jerarquía (**regla de la norma mínima**), especialidad y temporalidad. Cuando las normas en conflicto ostente idéntica jerarquía, privará aquella que más favorezca al trabajador (**regla de la norma más favorable**), salvo que alguna revista carácter de orden público estricto, caso en el cual prevalecerá ésta (**norma imperativa absoluta**).

Si el conflicto se planteara entre normas contenidas en convenciones colectivas, contratos de trabajo, reglamentos internos, usos y costumbres y cualquiera otra de naturaleza análoga; así como entre estas y aquellas revestidas de orden público estricto, será aplicada la más favorable al trabajador (regla de la norma más favorable). (Negrillas y subrayados de la Sala).

De la normativa transcrita, se desprende que en caso de dudas acerca de la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador y la norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

Asimismo, señala esta Sala que de conformidad con el artículo 557 *eiusdem* existe una excepción legal para el efecto expansivo de las convenciones, al señalar: “*La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores*”.

Ahora bien, del cúmulo probatorio valorado quedó demostrado que los trabajadores de la nómina “*Staff Alta*” están regidos por un contrato de trabajo individual, mediante el cual se reconocen en su gran mayoría los mismos beneficios de carácter socioeconómicos previstos en las convenciones colectivas que rigen la relación de trabajo de la demandada con los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*”, solo que en el caso de los trabajadores de nómina “*Staff Alta*” existe un incremento notable en el *quántum* de algunos de sus reivindicaciones, entre ellos, se citan: que el porcentaje para el pago del recargo por horas extras, tiempo de reposos y comida es con base en el 150% del salario básico, el bono nocturno con un recargo porcentual que oscilan entre el 60% al 80% del salario básico acorde a la antigüedad del trabajador, el límite cobertura de la póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) es más elevado, así como el límite de edad de los hijos como beneficiarios del seguro; asimismo, gozan del financiamiento para la adquisición de pólizas de vehículos y útiles escolares.

Por lo que aplicar el efecto expansivo de las convenciones colectivas a los actores que pertenecen a la nómina “*Staff Alta*” resultarían desmejorados en sus condiciones de trabajo, ya que la cuantía de los beneficios pactados en el instrumento convencional es menor frente a lo previsto en el contrato individual de trabajo, y siendo que de conformidad con el artículo 59 de la ley sustantiva laboral, en caso de dudas en la aplicación de varias normas vigentes, se aplicará la más favorable al trabajador de forma íntegra, colige esta Sala que el régimen legal aplicable a los actores es el previsto en su contrato individual de trabajo, en consecuencia, resultan excluidos del ámbito subjetivo de las convenciones colectivas suscritas por la empresa demandada con el Sindicato de Trabajadores del Complejo Siderúrgico de Guayana (SINTRACOMSIGUA), que rige única y exclusivamente para los trabajadores de la nómina “*Staff Baja*”. Así se establece.

2) Del factor divisor: alegó la parte actora que el factor divisor para determinar el salario por hora para la jornada nocturna debe ser de 7 y para la jornada mixta de 7,33; sin embargo, la empresa tomaba como factor para obtener el valor del salario por hora a razón de 8 horas límite de la jornada ordinaria diurna, infringiendo de esta manera el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable *rationae tempore*.

En el caso bajo examen, observa la Sala que resultó un hecho admitido por las partes que la jornada de trabajo se ejecutaba en turnos rotativos, diurnos, nocturnos y mixtos, debido a que por razones técnicas la empresa era de producción continua por ende no podía suspender sus actividades.

Respecto al horario comprendido en los diferentes tipos de jornada de trabajo, el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), aplicable *rationae tempore*, establece:

Artículo 195. Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

Así pues, en el marco de la ley sustantiva laboral de 1997, la **jornada ordinaria diurna** no podía exceder de 8 horas diarias ni de 44 semanal, **la jornada nocturna** de 7 horas diarias y de 40 semanal -número de horas que fue modificado por la Sala Constitucional en sentencia N° 1.183 de fecha 3 de julio de 2001 (caso: *Rodrigo Pérez Bravo y otro*) a 35 horas por jornada nocturna semanal, ello en sujeción al artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- **y la jornada mixta** de 7 1/2 horas diarias y 42 horas semanal. Asimismo, establece qué horario está comprendido dentro de la jornada nocturna y mixta.

De igual forma, se advierte que el artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) aplicable *rationae tempore*: establece: (...) *Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada*". Por su parte, el artículo 201 *eiusdem*, prevé: "cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración **podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.**"

Consecuente con las precitadas normas, el salario por hora es equivalente a la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada y en los trabajos por turnos continuos se puede exceder del número de horas del límite diario y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites, lo cual a través de una simple operación aritmética, se traduce en que el número de horas trabajadas por turnos continuos en un período de 8 semanas (2 meses), no podrá exceder de 352 horas.

Ahora bien, a los fines de determinar el factor de cálculo de la hora por jornada nocturna y mixta, señala esta Sala que el fallo recurrido estableció que el mismo se obtiene de dividir las referidas jornadas entre el dígito de 8 horas, toda vez que el trabajo se ejecutó bajo turnos rotativos continuos conforme lo prevé el artículo 201 de la ley sustantiva laboral, por lo que esta Sala en sujeción al principio de la *non reformatio in peius*, esto es, no dejar en peor condición a la única recurrente, en este caso, la parte demandada, establece que es a razón de 8

horas que debe ser tomado el factor del valor de la hora por jornada nocturna y mixta, por tanto, no hay diferencias por este concepto. Así se establece.

3) Del método de cálculo del “Aporte de Ahorro” a los fines de obtener la alícuota para conformar el salario normal mensual: En cuanto al referido concepto, la parte actora, sostiene que su alícuota se obtiene de dividir el monto del aporte mensual entre el número de días hábiles efectivamente laborados en el mes respectivo.

De la valoración de los contratos de trabajo suscritos por los actores de la nómina “*Staff Alta*” se desprende que el concepto “*Plan de Ahorro*” está conformado **por los aportes mensuales** efectuados por el trabajador en un porcentaje inicialmente no menor al 4% ni mayor del 10% del salario básico y posteriormente fijado en el 10%, así como el aporte del patrono pactado primigeniamente en el 90% del monto ahorrado por el trabajador de la nómina “*Staff Alta*” y luego elevado al 100%. Asimismo, observa la Sala **de los recibos de nómina de pago mensual** abonados a los actores que el concepto “*Plan de Ahorro*” **fue depositado sobre la base del porcentaje pactado por las partes y abonado sobre el salario básico mensual que comprende los 30 días del mes respectivo**, lo cual es correcto conforme a derecho, **dado que el monto del beneficio se pactó sobre un valor porcentual del salario básico mensual**, por lo que se declara improcedente el método de cálculo argüido por la parte actora sobre el concepto en referencia y las diferencias reclamadas por concepto de “*Aporte de Ahorro*”. Así se decide.

4) Del salario y los conceptos que lo conforman: arguyó la parte actora que la empresa pagó mensualmente el concepto denominado: **4.1) “Prolongación de Jornada”**, que no es, otra cosa, que horas extras, cuyo cálculo se efectúa incrementando el porcentaje sobre el salario básico por hora, mas no computó el importe de hora extra en sí, por lo que reclama diferencias por este concepto. Por su parte la demandada, arguyó que dicho concepto fue pagado como una remuneración adicional para compensar el diferencial entre la jornada de trabajo por turnos rotativos pactada por las partes y los límites de las jornadas nocturna y mixta, cuyo pago se realizó sobre el valor de la hora adicional trabajada y su recargo porcentual.

Sobre dicho concepto, **el fallo recurrido estableció que la empresa demandada**, cumplió con su pago como una compensación para cubrir el tiempo adicional laborado por los actores en los turnos nocturnos y mixtos, habida cuenta de que cada trabajador cubría una (1) hora y media (1/2) hora adicional en el orden indicado en las precitadas jornadas; empero, **no se pronunció sobre el método de cálculo**, que constituyó el objeto del contradictorio, por lo que esta Sala al valorar el contrato de trabajo de los actores, precisó que respecto al concepto de “*Prolongación de Jornada*” las partes pactaron en su *Adendum* N° 1 que en para el caso que el trabajador labore por encima de esos límites legales de 7 horas por jornada nocturna y de 7 ½ por jornada mixta la prolongación de jornada será reconocida como tiempo extraordinario y pagado de conformidad con la cláusula de horas extraordinarias del presente contrato, que remite a los términos del artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo, esto, es con un recargo del 50% del valor de la hora fijada para la jornada ordinaria.

Advierte la Sala que al revisar los recibos de pago mensual promovidos por los actores, se desprende que la empresa efectuaba el pago del concepto “*Prolongación de Jornada*” sobre la base del salario por hora, es decir, sobre la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada trabajada, empero, no se observa el pago del recargo pactado conforme a los términos del artículo 155 de la ley sustantiva laboral; no obstante, como quiera que dicho concepto fue declarado improcedente por el fallo recurrido, esta Sala en aplicación del principio de la *non reformatio in peius*, esto es, no desmejorar la condición de la única recurrente, declara la improcedencia de las diferencias reclamadas por este concepto. Así se establece.

4.2) En cuanto al **beneficio tiempo de viaje**, reitera esta Sala que en la resolución del recurso de casación, se dejó establecido que la empresa demandada no tenía obligación legal de efectuar el transporte de los actores hasta el sitio de trabajo, habida cuenta de que no estaban satisfechos los extremos previstos en el artículo 240 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) aplicable *rationae tempore*, por tanto, **no surgen diferencias por este concepto en el período reclamado comprendido desde la fecha de ingreso de cada unos de los actores hasta el 1° de julio de 2008**, oportunidad en que la empresa pactó este beneficio con los demandantes en su respectivo contrato individual de trabajo y su incidencia en efecto se computa para la conformación del salario normal mensual, tal como se desprende de los recibos de pago valorados *supra*, lo cual no fue objeto del contradictorio, por tanto, se declara sin lugar el reclamo efectuado por diferencias por concepto de tiempo de viaje. Así se establece.

E) De la procedencia de los conceptos demandados: la parte actora arguyó la diferencia de 84 días adicionales por cada año fiscal y el incumplimiento en el pago de la prima dominical, la cual, a su decir, dejó de ser pagada por la empresa a partir del año 2008.

En cuanto a: **e.1) los días adicionales:** la parte actora adujo que los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre de cada ejercicio fiscal, tienen 31 días calendario, por lo que la empresa debe remunerar esos meses a razón de 31 días y no de 30 días. En tal sentido, reclama el pago de 7 días adicionales por año computado desde la fecha de ingreso de cada unos de los actores para un total de 84 días adeudados por cada trabajador; pretensión que fue negada por la parte demandada, con fundamento en el artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En tal sentido, advierte la Sala que conforme al artículo 140 *eiusdem*: “*Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes.*”

Con base en la norma expuesta, colige esta Sala que la base del salario diario es un treintavo de la remuneración mensual, y ello tiene su fundamento en virtud de que la remuneración del día 31, que traen los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre de cada ejercicio fiscal, está comprendido en lo remunerado del mes siguiente de 30 días, toda vez que, en algunos casos a pesar de que el día 31 pueda resultar un día hábil para el trabajo, el trabajador goza de la remuneración del día de descanso semanal, que generalmente se corresponde con el día domingo, o en su defecto cualquier otro día de la semana. De igual

modo, se advierte que el día 31 también puede coincidir con un día feriado o de descanso, cuyo pago esta igualmente comprendido dentro del salario normal mensual, por lo que se declara sin lugar el reclamo por días adicionales. Así se establece

Con relación a: **e.2) la prima dominical**: arguye la parte actora que la empresa efectuaba el pago del referido beneficio, cuya remuneración según los términos del contrato individual de trabajo es con un recargo del 40% del salario base. Sostiene, que adicional a este recargo porcentual el día domingo trabajado, debe ser pagado a razón de 2.5 días, esto es, 1 día de trabajo más 1 día adicional por haber trabajado en feriado y un recargo porcentual del cincuenta por ciento (50%) del salario. Sin embargo, a partir del año 2008, el recargo porcentual previsto en el contrato individual que hasta ahora venía efectuando la empresa por “*Prima Dominical*” desapareció de los listines.

Sobre el pago del día domingo trabajado, esta Sala en sentencia N° 86 de fecha 4 de febrero de 2011 (caso: *Luis Carlos Malavé y otros contra Inversiones Ocana, C.A.*), estableció:

Cabe destacar que el artículo 88 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en vigencia desde el 28 de abril de 2006, ordena pagar el día domingo con el recargo del 50% previsto en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo; en el mismo orden de ideas, en sentencia N° 449 del 31 de marzo de 2009 (caso: *Asociación Metropolitana de Expendedores de Gasolina del Distrito Federal y Estado Miranda*), esta Sala sostuvo que el pago de dicho recargo se justifica porque el domingo no pierde su naturaleza de día feriado. (...) el pago de los domingos laborados con el recargo porcentual ordenado en el artículo 88 *eiusdem* es procedente, sólo a partir del 28 de abril de 2006.

De la valoración de los recibos de pagos promovidos por la parte actora, se desprende que la empresa demandada, en virtud de haber prestado los actores sus servicios en día domingo, efectuó inicialmente el pago a los actores del beneficio denominado “*Prima Dominical*” conforme a los términos del contrato individual de trabajo, esto es, 1 día de trabajo + el 40% del salario básico.

Posteriormente, con la entrada en vigencia de la reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 28 de abril de 2006 aplicable *rationae tempore*, el cual en su artículo 88 prevé:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar un día a la semana, el cual coincidirá con el día domingo. En los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción, en los términos previstos en el artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá pactarse otro día distinto del domingo para el disfrute del descanso semanal obligatorio. En todos los casos el día domingo trabajado deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo.

De allí que, la empresa demandada estaba obligada a remunerar el día domingo trabajado a razón de 2.5 días, es decir: 1 día como parte de su jornada ordinaria + 1 como día trabajado + recargo del 50% sobre el salario ordinario (básico), lo cual fue satisfecho, según se desprende de los recibos de pago valorados.

Con base en lo expuesto, colige esta Sala que la demandada, no adeuda diferencias por concepto de “*Prima Dominical*” como erróneamente afirmó la parte actora, pues inicialmente efectuó su pago conforme a lo pactado en el contrato individual de trabajo, esto es, 1 día de trabajo + el 40% del salario básico y posterior a la

reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, lo realizó en los términos del artículo 88 *eiusdem*, reseñado *supra*. Así se decide.

Acerca de: **e.3) los bonos retroactivos por demora en la firma de discusión de convenciones colectivas 2006-2008 y 2008-2010**: advierte la Sala que al quedar establecido que los actores no son beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo suscritas por la empresa demandada con la organización gremial SINTRACOMSIGUA, deviene sin lugar la procedencia de este concepto estimadas en las cantidades de Bs. 20.000,00 y Bs. 40.000,00, en su orden.

DECISIÓN

En mérito de las consideraciones anteriores, esta Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela por autoridad de la ley, declara: **PRIMERO: CON LUGAR** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, sociedad mercantil **COMPLEJO SIDERÚRGICO DE GUAYANA , C.A. (COMSIGUA)**, contra el fallo proferido por el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Bolívar extensión territorial Puerto Ordaz, en sentencia de fecha 18 de junio de 2015; **SEGUNDO: ANULA** el fallo recurrido; **TERCERO: SIN LUGAR LA DEMANDA** interpuesta por los ciudadanos **GEOVANNI HIDALGO, ALFREDO BETANCOURT, MANUEL SALAZAR, JESÚS CASTRO Y MARTÍN GONZÁLEZ**.

De conformidad con el artículo 64 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no hay condenatoria en costas del proceso en lo relativo a los actores.

Publíquese, regístrese y remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos de la Circunscripción Judicial estado Bolívar, extensión territorial Puerto Ordaz a fin de que sea enviado al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución competente. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, participése de esta decisión al Tribunal Superior de origen de la referida Circunscripción Judicial.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los siete (07) día del mes de diciembre de dos mil dieciséis. Años: 206 de la Independencia y 157º de la Federación.

La Presidenta de la Sala,

MARJORIE CALDERÓN GUERRERO

Vicepresidenta,

Magistrado,

MÓNICA GIOCONDA MISTICCHIO TORTORELLA

Magistrado,

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

Magistrado Ponente,

DANILO ANTONIO MOJICA MONSALVO

El Secretario,

JESÚS MANUEL JIMÉNEZ ALFONZO

MARCOS ENRIQUE PAREDES

R.C. N° AA60-S-2015-001147

Nota: Publicada en su fecha a

El Secretario