

Ponencia del Magistrado Dr. **ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA**

En el proceso por cobro de diferencia de prestaciones sociales, nulidad de acta de transacción y otros conceptos laborales que siguen los ciudadanos **RICHARD ALEXIS MÉNDEZ MALDONADO, ENDER DE JESÚS RANGEL OLIVA, ALEXANDER JOSÉ PALMAR PEROSO, RAMIRO ANTONIO ABREU HERNÁNDEZ, ESTEBAN RAMÓN CAMPOS HENRÍQUEZ, ALBERTO BARRIOS ESPINA, RICARDO ENRIQUE GONZÁLEZ OCANDO, SANDY JOSÉ OCANDO PARRA, JAHEN LUIS URDANETA PAZ, DEIVY ANTONIO CAÑO FRANCO y ENGELB JHOAN VIELMA VIELMA**, titulares de las cédulas de identidad números V-11.606.921, V-4.149.638, V-10.445.781, V-16.917.727, V-7.760.249, V-9.743.555, V-9.743.694, V-17.564.617, V-13.244.129, V-15.162.983 y V-11.858.161, en su orden, representados judicialmente por las abogadas Senovia Del Carmen Urdaneta Guerra e Ingrid Coromoto Díaz Rodríguez, inscritas en el Instituto de Previsión Social del Abogado (INPREABOGADO) bajo los números 35.019 y 46.651, respectivamente, contra la sociedad mercantil **PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A.**, inscrita ante el Registro Mercantil Segundo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal (hoy Distrito Capital) y estado Miranda (hoy estado Bolivariano de Miranda) en fecha 11 de octubre de 1993 bajo el N° 25, Tomo 20-A. Sgdo., representada judicialmente por los abogados Mauren Cerpa de Boyer, Anaís Rebeca Montero Meleán, José Ricardo León Rosales, Daniel De Jesús Urdaneta Bohórquez, María Rebeca Zuleta Raydán, Karla Lucía Méndez Cárdenas, Lisey Chiquinquirá Lee Hung, Yomaira Antonia Matos Nava, María Inés León Suárez, Francis Martz Fernández Materán, Andrea Carolina Huamaní Guerrero, Sherman Jessid Comendador López, Verushka Katherina Alfonzo Arguinzones, Gustavo Enrique Patiño Parra, Elisabetta María Pasta Presutti, Sidnioli José Rondón Vegas, Carlos Augusto Rojas Rodríguez, Oly Del Valle Ramos Ferrer, Yusangel Del Valle López Orta, María Valentina Brazón Marcano, Marilyn Aimara Detti Cabrera y Mirva Esther Silva García, inscritos en el Inpreabogado bajo los números 83.362, 133.048, 261.985, 273.615, 93.772, 310.864, 84.322, 152.702, 89.391, 199.234, 296.417, 306.756, 189.573, 129.089, 204.667, 204.781, 289.225, 70.545, 143.626, 295.424, 119.936 y 108.383, respectivamente; el Juzgado Superior Quinto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Zulia, con sede en Maracaibo, publicó sentencia en fecha 9 de marzo de 2023, mediante la cual declaró sin lugar los recursos de apelación interpuestos por las partes demandante y demandada, contra la decisión del 27 de octubre de 2022, dictada por el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la referida Circunscripción Judicial, que declaró parcialmente con lugar la demanda; por consiguiente, confirmó el fallo apelado.

Contra la decisión de Alzada, la representación judicial de la parte demandada anunció recurso de casación en fecha 14 de marzo de 2023, y la apoderada judicial de

la parte demandante anunció recurso de casación el 15 del mismo mes y año, siendo admitidos ambos recursos el 17 de marzo de 2023.

El 16 de marzo de 2023, la representación judicial de la parte demandante consignó escrito, ante el Juzgado *ad quem*, que contiene la formalización del recurso de casación.

El 10 de abril de 2023, la representación judicial de la parte demandada formalizó su recurso de casación ante esta Sala de Casación Social.

El 16 de mayo de 2023, se dió cuenta en Sala y se designó ponente al Magistrado Dr. ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

El 25 de mayo de 2023, se dio por recibido el expediente remitido mediante oficio por el Juzgado Superior Quinto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Zulia, con sede en Maracaibo.

El 21 de julio de 2023, la Sala dio por concluida la sustanciación del recurso.

El 27 de septiembre de 2023, esta Sala de Casación Social, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 173 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, acordó fijar la oportunidad para la celebración de la audiencia oral, pública y contradictoria correspondiente, para el día jueves 19 de octubre del presente año, a las doce y treinta minutos de la tarde (12:30 p.m.), la cual fue reprograma por auto de fecha 18 de octubre de 2023, para el día jueves 26 de octubre de 2023 a las doce y media de la tarde (12:30 p.m.).

Por auto de fecha 24 de octubre de 2023 se reprograma para el jueves dieciséis 16 de noviembre, a las diez y media de la mañana (10:30 a.m.).

Celebrada la audiencia, fue diferido el dictamen del dispositivo oral del fallo para el 30 de noviembre de 2023, a las doce y cuarenta y cinco de la mañana (12:45 p.m.).

Por auto de fecha 30 de noviembre de 2023, se reprogramó el dispositivo del fallo, para el 7 de diciembre de 2023, a las doce y cuarenta y cinco de la mañana (12:45 p.m.).

En la oportunidad indicada fue pronunciada la decisión de manera oral en fecha 30 de noviembre de 2023, procede esta Sala de Casación Social a reproducir la misma,

conforme a lo previsto en el artículo 174 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, bajo las consideraciones siguientes:

## **DEL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA**

### **I**

Atendiendo al orden cronológico en que fueron anunciados los recursos de casación en el presente caso, esta Sala pasará a conocer, primeramente, de las denuncias que alegó en su escrito de formalización la parte demandada.

En tal sentido, y al amparo del artículo 168, numeral 3, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se denuncia la infracción del artículo 159 *eiusdem*, en concordancia con lo establecido en el artículo 243, ordinal 4º, del Código de Procedimiento Civil, por estar inficionado -según alega la parte demandada- de inmotivación el fallo de la segunda instancia.

Los términos de la denuncia son los siguientes:

(...) De un examen (...) de la sentencia impugnada, el Juez de la Alzada, no expresó en la misma, materialmente ningún razonamiento de hecho ni de derecho que le permitiera resolver la controversia, menos aún los puntos sometidos a su conocimiento en la apelación planteada por la representación de la demandada PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A; limitándose a dar por sentado y ratificado el fallo emitido por el juzgador de la primera instancia; y, dado que la única forma de que la Sala de Casación Social pueda ejercer el control de la legalidad del fallo, es mediante la expresión por parte (...) de la alzada, de los motivos de hecho y los fundamentos de derecho, con el debido análisis de las pruebas de autos, para alcanzar la decisión en la causa respectiva; al evidenciarse este incumplimiento del deber del juez de motivar su fallo profirió una sentencia carente de fundamentos o razones de hecho y de derecho en la motivación, apoyada tan solo en motivos esgrimidos en la sentencia de primera instancia, sin análisis alguno del material probatorio, no realizó cálculos, siendo que tal actividad no era suficiente para proporcionar apoyo fáctico y normativo a la declaratoria de condena realizada (...) (*Sic*) [Mayúsculas de la cita].

Para decidir, la Sala observa:

Alega la demandada-fomalizante, que el juzgador de alzada incurrió en el vicio de motivación acogida, infringiendo el artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en concordancia con el artículo 243, ordinal 4º, del Código de Procedimiento Civil, ya que, en el texto de su decisión, se limitó a dar por sentada la motivación

contenida en el fallo apelado, sin expresar los fundamentos de hecho y de derecho bajo los cuales lo ratificó y confirmó.

Respecto al vicio de motivación acogida, la Sala de Casación Social ha considerado que éste se presenta cuando el juez superior se limita a hacer una reproducción de la decisión contenida en el fallo de primera instancia, sin expresar por esa razón los motivos propios por los cuales comparte los razonamientos realizados por el Juzgado *a quo*. Al respecto, se considera oportuno señalar lo dispuesto en decisión N° 1.409 de fecha 26 de junio de 2007, caso: *Doraine Susana Valdez Velásquez de Gallego* contra *Jean-Michel Gabriel Gallego Piedrafita*, en donde se determinó lo siguiente:

Con relación a la motivación del fallo esta Sala ha venido señalando que la misma está constituida por las razones de hecho y de derecho que dan los jueces como fundamento del dispositivo. Las primeras están formadas por el establecimiento de los hechos con ajustamiento a las pruebas que los demuestran; y las segundas, la aplicación a éstas de los preceptos legales y los principios doctrinarios atinentes. Igualmente, ha establecido este Tribunal conforme a su doctrina pacífica y reiterada, **que la inmotivación consiste en la falta absoluta de fundamentos; que los motivos exiguos o escasos, o la motivación errada no configura el vicio de falta de motivación.**

**Asimismo, esta Sala de Casación Social se ha pronunciado con respecto a la motivación acogida, dejando sentado que los jueces superiores deben motivar sus decisiones y no limitarse simplemente a hacer una transcripción o referencia de la motivación contenida en los fallos de los Juzgados de Instancia,** a fin de evitar que los mismos queden viciados por inmotivación [Decisión ratificada, entre otros, mediante fallo N° 0597 del 10 de julio de 2017, caso: *Raúl José Blanco Idrogo* contra *Venequip, S.A.*; negrillas y subrayado de la Sala].

Precisado lo anterior, a los fines de determinar la existencia -o no- del vicio delatado por la formalizante, esta Sala procede a revisar la decisión recurrida, la cual, en lo pertinente, estableció lo siguiente:

#### **ALEGATOS DE LA DEMANDADA EN APELACIÓN:**

Indica que el ciudadano Deyvi Caño no es acreedor de los beneficios de la Contratación colectiva dado que su labor es realmente Supervisor de Almacén y dicha tipificación laboral no aplica a los contratos presentados y de los cuales basa sus pretensiones en la presente causa.

En lo que respecta al alegato de exclusión de los beneficios, se puede apuntar que los contratos individuales de trabajo, al igual que las convenciones de igual naturaleza no puede estar por debajo de los beneficios de la legislación laboral dada por el Estado por medio de sus órganos competentes, antes por el

contrario y en especial las convenciones colectivas pretenden mejorar las condiciones de los trabajadores rigiéndose por los principios de progresividad e irrenunciabilidad.

Ahora bien, ciertamente se pueden excluir de los beneficios a ciertos trabajadores por razones varias como es el caso de la categoría de labores o nivel de nómina (...), sin embargo, cuando se afirma una exclusión bajo el parámetro de que el trabajador goza de iguales o mayores beneficios, no por ello de manera automática se ha de declarar improcedente lo pretendido, ni remitirse a la legislación ordinaria laboral, sino que se deben tomar en cuenta varios aspectos, como lo es el caso de que la entidad patronal es la que tiene la obligación de demostrar las condiciones de trabajo, y por qué no corresponde al peticionante lo reclamado, vale decir, cuál es su beneficio igual o superior, y de no alegarlo ni demostrarlo, lo justo es otorgar al trabajador(a) reclamante el beneficio reclamado, no como expresión de un determinado contrato colectivo que puede excluirlo, sino como parte de las normativa que lo rige y que coinciden con el texto conocido.

Es de destacar que por máximas de experiencia los supervisores tienen un cargo de mayor responsabilidad y mejor cancelado que los operarios generales. **El supervisor de almacén** tendría derecho a beneficios laborales similares o superiores a los contemplados en los contratos colectivos traídos a las actas.

En los contratos colectivos traídos en actas y base de la pretensión del ciudadano Caño, se observa que en los mismos, se excluyen empleados de otras categorías ya que los mismos se regirían por contratos individuales y con beneficios superiores a los señalados en dichos arreglos colectivos. **Como se señaló previamente, la características del cargo de supervisor de almacén**, comprende una jerarquía y una gran responsabilidad que lleva a considerarse que sus beneficios serían mayores a los establecidos en el contrato colectivo.

La parte demandada no trajo a juicio, ni el contrato laboral privado del ciudadano Caño, por lo tanto, el criterio seguido por el Tribunal a quo, se considera acertado. Ello se deriva, por ejemplo de la presunción de que el salario alegado por el trabajador es correcto cuando la empresa patronal no indica en el juicio de forma sustentable el verdadero salario y beneficios del trabajador.

Si aunamos la idea de la máxima: igual trabajo; igual salario, cuanto más si el trabajo conlleva mayores responsabilidades que las que desempeña al cual procuramos equiparar respecto a los conceptos laborales reclamados en el caso subjudice.

**Existía una suspensión de actividades desde el año 2.019 hasta la fecha de la renuncia de los empleados, por lo que los conceptos reclamados no eran procedentes.**

Como lo expresó el juez a quo la empresa demandada no cumplió con el requisito de solicitar la suspensión de la relación laboral con los trabajadores ante la Inspectoría del Trabajo, por lo que no puede considerarse que hubo una suspensión de actividades, conforme al art. 72 y 73 de la Ley sustantiva laboral.

(...Omissis...)

En actas no consta tal permiso y la parte demandada reconoció en sus escritos y a lo largo del juicio que no solicitó tal permiso por parte de la Inspectoría. Por ello es improcedente el pedimento de la parte demandada de no ser condenada a cancelar los conceptos que se generaron desde el 12/4/2.019 hasta el 2/9/2.020. Como señala la máxima: “A confesión de parte relevo de pruebas”. Por ello, es necesario ratificar lo señalado por la a quo respecto a ese punto. Así se establece. (...) (*Sic*) [Mayúsculas y subrayado de la cita; negritas simples de esta Sala].

Igualmente, con el propósito de revisar el vicio alegado, resulta necesario transcribir lo establecido por el Juzgado *a quo*, quien argumentó su decisión bajo los siguientes términos:

#### **11.- CIUDADANO DEIVI ANTONIO CAÑO FRANCO**

(...*Omissis*...)

Ahora bien, en cuanto a la suspensión de la relación de trabajo, tenemos que el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores establece lo siguiente:

(...*Omissis*...)

Del texto del artículo in comento, se evidencia que el caso fortuito o de fuerza mayor está establecido como una suspensión de la relación de trabajo, sin embargo para que surta efectos legales deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo (...), lo cual no ocurrió en la presente causa, toda vez que del cúmulo de pruebas promovidas por la parte demandada no se evidencia la Autorización expedida por la Inspectoría del Trabajo, razón por la cual en la presente causa resulta contrario a derecho aplicar las consecuencias jurídicas de la suspensión de la relación de trabajo establecidas en el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. **ASÍ SE DECIDE.**

Declarado lo anterior, pasa esta Juzgadora a determinar la procedencia de los conceptos reclamados en el escrito libelar de la siguiente manera:

(...*Omissis*...)

#### **11.9.- Por concepto de Obsequios de Productos Mensuales, Obsequios de Productos Anuales y Cesta Navideña:**

En cuanto a este concepto quien juzga observa que la parte demandante reclama el mismo de conformidad a: a) Reclama 36 cajas de producto o Cajas de refrescos de Pepsi y/o sabores de 2 litros no retornables de los 18 meses que me suspendieron a los que tengo derecho a recibir a razón de la normativa contractual, b).- Reclama 18 Cajas de Yukipak o Yukery de 260 CC No retornables. c)-Reclama 18 Cajas de de Gatorade de 500cc. 12). de 2 Reclama los Obsequios de Productos Anual: De conformidad con lo señalado en la cláusula 33 numeral 2 del Colectivo de 2016-2019 se reclama lo siguiente: a).- Reclama 03 cajas de Refrescos de Pepsi y/o sabores de 2 litros no retornables. Semana de Carnaval. b)- Reclama 04 cajas de refrescos de Pepsi y/o sabores de 2 litros no retornables. Semana Santa. c).- Reclama 06 cajas de refrescos de Pepsi y/o sabores de 2 litros no retornables. En la

celebración de Cumpleaños del Trabajador.d). Reclama 04 cajas de Refrescos de 2 Lts., en la primera quincena del mes de Diciembre en presentación No retornable, adicional a los correspondientes a ese mes señalada en la cláusula 33 numeral 1 de la cláusula.

(...*Omissis*...)

Ahora bien, en cuanto al reclamo por concepto de los llamados Obsequios, considera necesario esta Juzgadora señalar que la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita entre la Organización Sindical "SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI COLA VENEZUELA (SIPROSOTEPV) del periodo 2017-2020 establece que los beneficios otorgados por la patronal (llamados coloquialmente por los trabajadores obsequio) tienen un denominativo común, en el entendido que se consideran **beneficios sociales de carácter no remunerativo, ya que su asignación graciosa se debe a motivos sociales no relacionados con la prestación de servicios o con la relación de trabajo.**

(...*Omissis*...)

Siendo así las cosas, corresponde a esta Juzgadora determinar si el reclamo efectuado por la parte demandante fue debidamente honrado por la entidad de trabajo PEPSI COLA VENEZUELA C.A.

Así pues, (...) de la Liquidación Laboral por Retiro y Acuerdo Transaccional, (...), quedó demostrado que el trabajador recibió el pago de Bs. 893.024.498,59 en cuyo monto se incluyó los llamados obsequios, y como quiera que la representación judicial de la parte demandante reconoció a viva voz en la Audiencia de Juicio dicho pago, señalando que en caso de ser procedente la condena debía de descontarse el pago realizado por la patronal, quien juzga declara la procedencia del concepto bajo análisis y para su determinación se ordena realizar una Experticia Complementara del fallo (...) (*Sic*) [Destacado y mayúsculas del original].

Revisando y contrastando ambos fallos, primeramente observa esta Sala que, en lo que respecta al dictado por el tribunal de alzada, éste basó su decisión en que la parte demandada simplemente alegó y no trajo a los autos ninguna prueba dirigida a “*demostrar las condiciones de trabajo, y por qué no corresponde (...) lo reclamado*”, concretamente, por el ciudadano codemandante, Deivy Antonio Caño Franco, motivo por el cual asentó que no bastaba alegar su exclusión y esperar una especie de salvedad legal “*automática*” que invalidara su derecho a recibir los beneficios demandados. Seguidamente, tomó en cuenta que el trabajador y codemandante en cuestión, detentó en la empresa demandada el cargo de “*Supervisor de Almacén*”, plasmando a continuación una serie consideraciones particulares al respecto, asociándolas a máximas de experiencia, que le sirvieron de soporte racional para reforzar la improcedencia de la defensa planteada por la sociedad mercantil apelante. Aunado a ello, y luego de hacer referencia al artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, norma ésta que prevé los casos en los que procede la “*suspensión de la relación de trabajo*” y que analizó en su motivación,

el juzgador de alzada, indicó que, según lo observado en actas, la empresa había incumplido la obligación en ella prevista (regulada en su literal “i”), relativa a la notificación, dirigida a la Inspectoría del Trabajo competente, de la suspensión temporal de la relación laboral, por lo que, ante esa omisión no podía considerarse que la actividad de la empresa había cesado efectivamente.

Mientras tanto, la sentencia del tribunal de primera instancia comenzó su análisis con la cita del referido artículo 72 para inmediatamente señalar, de seguidas, que en actas no constaba el cumplimiento, por parte de la demandada, del mandato previsto en dicho artículo, particularmente en lo que respecta a la autorización que debe otorgar la Inspectoría del Trabajo para suspender la relación de trabajo en cualquiera de los supuestos que esa misma norma contempla. Posteriormente, el fallo diserta sobre el carácter no salarial de los “*obsequios*” reclamados por el codemandante mencionado y acto seguido pasa a concluir, de forma sucinta, con fundamento en la “*Liquidación Laboral por Retiro y Acuerdo Transaccional*” que constaba en actas, más la declaración del codemandante en la audiencia de juicio, que una y otra parte habían reconocido, por esas dos (2) razones, la existencia y el disfrute de esos obsequios. Ante ello, ordenó que los mismos fuesen liquidados y su cálculo determinado mediante experticia complementaria del fallo.

Pues bien, al confrontar estos fallos esta Sala pudo constatar que ambos divergen sustancialmente en sus motivaciones, sobre todo con respecto a la procedencia de los beneficios denominados “*obsequios*” que reclamó el codemandante Deivy Antonio Caño Franco, siendo que el tribunal *a quo* resolvió este punto controvertido examinando su naturaleza no salarial y, a renglón seguido, procedió a decidir limitándose a referenciar la prueba documental tomada como soporte empírico a tales fines, todo lo cual resulta muy distinto a la motivación recogida en el fallo recurrido, dado que en este último se razonó que la parte demandada no logró demostrar que el referido actor no recibía dichos beneficios, además que incorporó disertaciones legales al analizar la figura del “*supervisor de almacén*”. Y en cuanto al punto relacionado con la suspensión de la relación laboral, el tribunal *a quo* analizó brevemente el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para de inmediato basar su pronunciamiento en la inexistencia en actas de la autorización a que alude esa norma, otorgada por la Inspectoría del Trabajo competente, motivación ésta que, si bien no difiere en mayor medida de la brindada por la alzada, pues ésta última recoge en esencia la conclusión del fallo apelado, sin embargo, la sentencia recurrida añade a sus consideraciones la cita de una máxima de experiencia entrelazada con la materia probatoria, a la vez que efectúa la revisión, por su parte, de las actas del expediente, para de esa manera corroborar por sí mismo si, como fue decidido en primera instancia, efectivamente no había quedado demostrado el cumplimiento a la norma precitada.



Visto lo anterior, esta Sala es del criterio que las diferencias observadas entre ambos fallos resultan notorias y palpables, lo cual vacía de fundamento el vicio de motivación acogida que alegó la representación judicial de la demandada; siendo así, corresponde desestimar la denuncia por improcedente. Así se declara.

## II

De conformidad con el artículo 168, numeral 3, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la parte demandada denuncia la infracción del artículo 243, ordinal 4°, del Código de Procedimiento Civil, al haber incurrido en inmotivación.

Dicha denuncia fue sustentada con los siguientes razonamientos:

(...) [A] plantear de forma individualizada el reclamo de los conceptos y montos, la representación judicial de los demandantes invoca dos textos contractuales, a saber: a) Contratación Colectiva del Trabajo año 2016-2019 firmado entre PEPSI-COLA VENEZUELA C.A., y el SINDICATO SOCIALISTA DE EMPRESAS UNIDO DE TRABAJADORES DE PEPSICOLA VENEZUELA (SISEUNTRAPEV), aplicable únicamente para los CARGOS: CHEQUEADOR-AUTOVENTISTA-ENTREGADOR, y b) Contratación Colectiva del Trabajo año 2017-2020 firmado entre PEPSI COLA VENEZUELA C.A. y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA (SIPROSOTEPV), aplicable únicamente para los CARGOS: OPERARIO GENERAL, OPERARIO DE EQUIPOS MOVILES, OPERARIO DE RUTAS Y AYUDANTE DE EVENTOS ESPECIALES. Empero, reclama las prestaciones sociales y otros conceptos laborales, por todo el tiempo de la relación de trabajo; y, en el caso específico del demandante DEIVY ANTONIO CAÑO FRANCO, quien desempeñaba labores de SUPERVISOR DE ALMACEN, conforme se evidencia de los medios de prueba aportados por ambas partes en el proceso (...), lo que (...), lo ubica en la categoría de trabajadores señalados en el artículo 28, 41 y 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (...); y por ende excluidos del ámbito de aplicación de ambos textos normativos.

Sin embargo, la recurrida hace suya la errada conclusión a la que arribó la juzgadora de la primera instancia cuando sin apoyo fáctivo ni probatorio, le atribuyó al prenombrado demandante la condición de OPERARIO GENERAL (...), y por ende procedente la aplicación de los beneficios del Contrato Colectivo (...), sin percatarse que el salario devengado por el ciudadano DEIVY ANTONIO CAÑO FRANCO, en el cargo de SUPERVISOR DE ALMACEN, era de QUINCE MILLONES CIENTO OCHENTA MIL BOLÍVARES CON 00/100 CÉNTIMOS (Bs. 15.180.000,00) tal y como se desprende de los propios dichos del actor en el libelo de demanda, específicamente en el folio 101 de la pueza No. 1, y en la planilla de liquidación consignada por esta

representación (...) y que riel a folio 180 de la pieza No. 2 de las pruebas de la demandada y que fue reconocida por el actor, lo que supera en demasía, los salarios contenidos en el tabulador incorporado en las Convenciones Colectivas de Trabajo antes identificadas, y lo cual se puede además confirmar verificando la planilla de liquidación de reclamante Engelb Vielma (...), la cual riel a folio 214 de la pieza No. 2 de las pruebas de la demandada, quien fungía como Operario General y de la que se puede verificar que devengaba un salario básico de Bs. 8.333,33, lo que equivale a un salario mensual de Bs. 250.000, es decir, muy inferior al salario devengado por el Supervisor de Almacén Deivy Caño.

(...) [P]ara que sea analizada tal calificación del trabajador, es necesario que dicha condición haya sido admitida por la parte demandante u opuesta por la parte demandada, esto último, en virtud de lo sostenido por la Sala Constitucional (...), en sentencia de fecha 17 de mayo de 2010, N° 409 (...). Se observa que, en el decurso del proceso no estuvo dentro del debate procesal la categorización del trabajador, no existiendo controversia alguna entre las partes en cuanto al cargo desempeñado, el salario devengado, ni el tiempo de servicio prestado, todo lo cual conduce a advertir, conforme al principio dispositivo, que no podía el juez de oficio suplir argumentos de las partes; ello, conteste con la sentencia antes citada (...) (Sic) [Mayúsculas de la cita].

Para decidir, esta Sala observa:

Denuncia la demandada-recurrente, que el fallo de segunda instancia incurrió en inmotivación al haber violentado el artículo 243, ordinal 4°, del Código de Procedimiento Civil dado que, sin razonamiento alguno, consideró que el cargo desempeñado por uno de los codemandantes, ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, era el de “*Operario General*” y no “*Supervisor de Almacén*”, como afirmara éste en el libelo de la demanda y se desprende de su planilla de liquidación. Indica asimismo, que “*en el decurso del proceso no estuvo dentro del debate procesal la categorización del trabajador*”.

Respecto al vicio de inmotivación denunciado y que será objeto de análisis a continuación, esta Sala da por reproducidas las consideraciones esbozadas a propósito de la primera denuncia y reitera que este vicio se verifica cuando el fallo incurre en las situaciones o los casos de inmotivación anteriormente precisados, y que en definitiva dejan huérfana de razonamiento legal a la decisión adoptada.

En tal sentido, y como se observa de la transcripción parcial efectuada al momento de resolver la primera denuncia, en el texto de la recurrida consta que la decisión de concederle al codemandante, ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, las reclamaciones que éste demandó por aplicación del contrato colectivo, derivaron del

hecho de que la empresa demandada, en opinión del tribunal de alzada, no logró demostrar que dicho trabajador contaba con otros y/o mejores beneficios que los previstos en el referido instrumento contractual; probatoria que bien pudo haber tenido lugar incorporando al juicio su contrato individual (que el fallo advierte no fue allegado a la causa) o mediante cualquier otra prueba tendente a demostrar “*sus condiciones laborales*”.

Por otra parte, frente a la afirmación contenida en el escrito de formalización relativa a que “*la recurrida hace suya la errada conclusión a la que arribó la juzgadora de la primera instancia cuando (...) le atribuyó al prenombrado demandante la condición de OPERARIO GENERAL*”, resulta importante resaltar que, aún cuando el fallo de primera instancia denominó erradamente el cargo desempeñado por el trabajador Deivy Antonio Caño Franco como operario general, el fallo de alzada analizó la controversia partiendo del cargo efectivamente detentado por el trabajador antes identificado, esto es, el de “*Supervisor de Almacén*”, por lo lo cual carece de asidero el cuestionamiento específico planteado por la empresa formalizante en cuanto a que el *ad quem* haya incurrido en equívoco a este respecto.

A la luz de lo anterior y considerando el contenido del fallo recurrido, esta Sala determina que éste último sí cumplió con indicar el razonamiento, fáctico y jurídico, mediante el cual determinó la procedencia de los conceptos convencionales reclamados por el ciudadano Deivy Antonio Caño Franco.

Siendo así, la presente denuncia de inmotivación debe desestimarse por improcedente. Así se declara.

### III

Invocando lo dispuesto en el artículo 168, numeral 2, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, alega la parte demandada que el fallo recurrido “*infringió la cláusula 5° de la Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A., y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA (SIPROSOTEPV)*”, además de los artículos 37, 38, 41 y 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, estando incurso en el vicio de falta de aplicación.

Señala el escrito de formalización:

El libelo de la demanda agrupa a 11 accionantes, señalándose en el folio 103 al especificar lo reclamado para DEIVY CAÑO FRANCO: “**Cargo: jefe de almacén contrato de**

**empleados**”, (Negritas propias) siendo la denominación correcta la de SUPERVISOR DE ALMACÉN, y así expresamente se señala en los medios de prueba documentales aportados por la empresa demandada, que cursan en el Cuaderno de Pruebas (...), todas las cuales fueron reconocidas por la parte actora al momento del debate probatorio cuando fue celebrada la audiencia de juicio, tal y como se puede apreciar en la sentencia emanada del Tribunal de Primera Instancia (...); el valor probatorio que surge de dichas documentales es que ubica al accionante DEIVY ANTONIO CAÑO FRANCO dentro de la categoría de exclusión de la prenombrada Convención Colectiva del Trabajo; siendo por tanto procedente en derecho la aplicación del contenido de la Cláusula 05 de la Convención Colectiva (...), que textualmente expresa: (...)

(...*Omissis*...)

En el caso concreto la recurrida establece, a partir del examen de las pruebas, que el actor se desempeñaba como SUPERVISOR DE ALMACEN y como tal representaba a la empresa y actuaba en su nombre razón por la cual es concluyente que su cargo y labores no están contemplados en el ámbito de aplicación subjetiva de la Convención Colectiva de Trabajo.

En consecuencia, la recurrida yerra al concluir que en razón de no haber demostrado la accionada que las condiciones de trabajo del demandante DEIVY CAÑO FRANCO, eran superiores en beneficios, a las establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo, y determinar que el actor era beneficiario de las estipulaciones de la Convención Colectiva, desconoce el alcance normativo de la norma contractual vigente contenida en la Cláusula No. 05 de la Convención Colectiva de trabajo (...). Por lo que, al negarle la aplicación al contenido de la invocada cláusula No. 05, la recurrida incurrió en el denunciado vicio de falta de aplicación de la Cláusula No. 05 referida al ámbito de aplicación subjetiva (...), no solo en razón de que la misma disposición contractual, consagra expresamente los cargos o puesto de trabajo que se encuentran amparados por este texto normativo contractual sino que, de manera expresa dispone que los cargos o trabajos contemplados en los artículos 37, 38, 41 y 432 de LOTTT, así como cualquier Trabajador(a) que desempeñe puestos, cargos o trabajos distintos a los señalados en dicha Cláusula, tienen un tratamiento distinto al regulado en la misma. Siendo éste precisamente el caso del demandante DEIVY ANTONIO CAÑO FRANCO, quien por desempeñar el cargo de SUPERVISOR DE ALMACEN, cargo no rechazado, controvertido o desvirtuado en modo alguno por parte de la representación judicial del accionante (...).

Por los razonamientos expuestos, se deduce que el ex trabajador DEIVY CAÑO, al no ser beneficiario de la Convención Colectiva del trabajo previamente identificada, no le corresponden los beneficios b) Obsequios de productos anuales; c) Productos Alimenticios; d) Cesa Navideña; los cuales fueron condenados por el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial y confirmado por el Juez de Alzada (...) (*Sic*) [Negritas y destacado de la cita].

Para decidir, esta Sala observa:

La demandada recurrente plantea la existencia del vicio de falta de aplicación, toda vez que, a su juicio, en el caso de autos el tribunal que dictó el fallo apelado dejó de aplicar el artículo 5 “*de la Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A., y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA (SIPROSOTEPV)*”, así como los artículos 37, 38, 41 y 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que le ordenaban excluir al trabajador y parte codemandante, ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, de los beneficios establecidos en el referido instrumento convencional.

A la vista de lo anterior, es importante señalar que el vicio de falta de aplicación se configura cuando el sentenciador no emplea o niega aplicación a una norma vigente que es aplicable al caso en cuestión, dando lugar a la nulidad de la sentencia recurrida únicamente si, en ambos casos, tiene incidencia en el dispositivo del fallo (Ver sentencia N° 084 de esta Sala de Casación Social, de fecha 8 de julio de 2022, caso: *John Eduardo Torres Espinoza, contra constructora Dycven, S.A y Dragados S.A*).

Pues bien, en aras de resolver la denuncia bajo examen, resulta necesario citar a continuación las normas que a juicio de la demandada-formalizante fueron inobservadas por el tribunal de alzada, a saber, los artículos 5 “*de la Convención Colectiva del Trabajo suscrita entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A., y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA (SIPROSOTEPV)*”, **correspondiente al período 2017 - 2020** (que riela, como cuaderno separado, en la primera “*pieza de prueba de la parte actora*”); 37, 38, 41 y 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:

**Artículo 5 de la Convención.** Las Partes de mutuo acuerdo y en ejercicio de la autonomía colectiva de la voluntad acuerdan expresamente que se encontrarán amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores(as) del **TERRITORIO COMERCIAL OCCIDENTE** (en sus Agencias Maracaibo Norte, Maracaibo Sur y Punta Gorda, ubicadas en la Jurisdicción del Estado Zulia, que ejerzan los cargos y puestos identificados a continuación: **Operario de Ruta, Operario General, Ayudante de Eventos Especiales y Operario de Equipos Móviles**. No así y, por tanto, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los trabajadores(as) que atendiendo al principio de la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias, desempeñen los puestos, cargos o

trabajos contemplados en los artículos 37, 38, 41 y 432 de la LOTTT, así como cualquier Trabajador(a) que desempeñe puestos, cargos o trabajos distintos a los señalados en esta Cláusula, considerando que éstos últimos gozan de condiciones laborales distintas y/o preferentes a las previstas en esta Convención, que son reguladas por sus contratos individuales y/o por políticas empresariales, entre las que destacan un régimen de compensación diferenciado (...) [Mayúsculas y destacado de la cita].

### **Artículo 37 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

#### **Trabajador o trabajadora de dirección**

Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituir las, en todo o en parte, en sus funciones.

### **Artículo 38**

#### **Trabajador o trabajadora de inspección y trabajador o trabajadora de vigilancia**

Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras. Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

### **Artículo 41**

#### **Representante del patrono o de la patrona**

A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.

Los directores, directoras, gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores, liquidadoras, depositarios, depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o de la patrona aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

### **Artículo 432**

#### **Efectos de la convención colectiva**

Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aún para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. **Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en**

**su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.**  
(...) [Destacado del presente fallo].

La lectura del artículo 5 de la Convención Colectiva permite vislumbrar quiénes se encuentran sujetos -y quiénes no- a su ámbito de aplicación dentro de la empresa demandada, siendo relevante destacar la exclusión de aquellos trabajadores y trabajadoras que ejerzan los cargos y las responsabilidades a que aluden los artículos 37, 38 y 41 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, antes citados; exclusión que obedece al cumplimiento del artículo 432 *eiusdem*, cuyo contenido fue igualmente traído a colación.

Ahora bien, como fue señalado anteriormente con motivo de la segunda denuncia, la sentencia recurrida ratificó el otorgamiento de los conceptos laborales convencionales reclamados por el codemandante, ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, sobre la base de que la empresa demandada no demostró, en el curso del juicio, cuáles fueron las condiciones bajo las que se desempeñaba y si ellas, en lo referente a los beneficios recibidos, resultaban distintas y más privilegiadas a las previstas en el Contrato Colectivo aludido en la presente denuncia.

En relación con este razonamiento, vale destacar que, recientemente, en la sentencia N° 182 del 11 de mayo de 2023, dictada en el caso *José Gregorio Lárez Michelli* contra *Cervecería Regional, C.A.*, esta Sala de Casación Social sostuvo lo siguiente:

**Así, es injustificable el alegato de la demandada en relación con la no aplicabilidad de la Convención Colectiva de Trabajo al demandante en razón del cargo que ostenta, sin que haya demostrado cuál es el régimen de su prestación de servicios**, así como el alegato con relación a los aumentos salariales, que a su juicio no le corresponde como resultado de haber instaurado un procedimiento administrativo ante la Inspectoría del Trabajo, circunstancia que denota una evidente discriminación, contrariando lo dispuesto en la referida norma de la Carta Magna. Así se decide. [Destacado del presente fallo].

Adicionalmente, es importante recordar, para este caso, las reglas que imperan en relación con la carga de la prueba en materia procesal laboral, tal como ha sido reiterado por esta Sala de Casación Social. En este orden de comprensión, el fallo N° 357 de fecha 11 de mayo del año 2004, recaído en el caso: *Juan Rafael Cabral Da Silva* contra *Distribuidora de Pescado La Perla Escondida, C.A.* (reiterado en la decisión de esta Sala N° 285 del 14 de diciembre de 2022, correspondiente al caso: *Adinson Rafael Guatarama Tabata* contra *Midland Oil Tools & Services, C.A.*), estableció lo siguiente:

- 1) El demandado tiene la carga de probar la naturaleza de la relación que le unió al trabajador, cuando en la contestación de la demanda haya admitido la prestación de un servicio personal y no la califique de naturaleza laboral, por ejemplo la califique de mercantil. (Presunción iuris tantum, establecida en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo).
- 2) El demandante tiene la carga de probar la naturaleza de la relación que le unió con el patrono, cuando el demandado en la litiscontestación haya negado la prestación de un servicio personal.
- 3) **Cuando el demandado no niegue la existencia de la relación laboral, se invertirá la carga de la prueba en lo que se refiere a todos los restantes alegatos contenidos en el libelo que tengan conexión con la relación laboral. Es decir, es el demandado quién deberá probar la improcedencia de los conceptos que reclama el trabajador. Asimismo, tiene el demandado la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar la pretensión del actor.**
- 4) Se tendrán como admitido aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, que el demandado no niegue o rechace expresamente en su contestación, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor.
- 5) Se tendrán como admitidos aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, cuando el demandado no haya fundamentado el motivo del rechazo, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos en la oportunidad legal, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor [Destacado de la cita].

Por tanto, de acuerdo a la jurisprudencia citada de esta Sala, una vez que la relación laboral ha sido o quedado reconocida, corresponde al demandado la carga de la prueba en torno a la improcedencia de los conceptos laborales reclamados por el trabajador, como bien lo determinó el *ad quem* en su fallo. Así las cosas, no basta considerar la naturaleza del cargo, argumento bajo el cual pretende ampararse la demandada, sino que se debe probar, adicionalmente, conforme con el régimen de distribución de la carga probatoria, que el codemandante, ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, recibía más o mejores beneficios que el resto de los trabajadores, ello por imperativo del derecho a la igualdad y del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas, ambos de raigambre constitucional (artículos 21, numeral 2; 88 y 89, numeral 1, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

Con vista a ello, se reitera que el referido tribunal determinó que la demandada no aportó elementos probatorios suficientes para desvirtuar la procedencia de los reclamos laborales convencionales que el trabajador y codemandante antes mencionado pretendió en su acción judicial. Por consiguiente, y siguiendo el orden de argumentación expuesto, esta Sala considera que la determinación del tribunal antes señalada se encuentra ajustada a derecho, dado que correspondía a la parte demandada



-tal como se señaló en el fallo recurrido- “*la obligación de demostrar las condiciones de trabajo*” del trabajador codemandante, y así, que éste recibía más o mejores beneficios que los establecidos en la Convención Colectiva, sea por un contrato individual, o por otro documento y/o políticas de empresa.

En relación con este último particular (la prueba de otras y mejores consideraciones laborales), vale la pena hacer notar que la propia cláusula N° 5 de la Convención, antes citada, advierte que la exclusión de determinados trabajadores de su ámbito de aplicación obedece a que “*éstos (...) gozan de condiciones laborales distintas y/o preferentes a las previstas en esta Convención, que son reguladas por sus contratos individuales y/o por políticas empresariales*”, por lo que correspondía a la parte demandada demostrar, en cuanto al trabajador codemandante, el goce de esas “*condiciones laborales distintas y/o preferentes*” derivadas -como ya se indicó- de su específico contrato laboral o de “*políticas empresariales*”.

Así pues, en razón de lo anterior, la Sala no encuentra asidero a la denuncia de falta de aplicación que ha sido analizada previamente, siendo que en el caso concreto pesaba sobre la empresa demandada una carga probatoria y, con ella, una justificación legal adicional al hecho del cargo detentado por el trabajador. Con estas consideraciones, esta Sala procede a desestimar la denuncia alegada. Así se decide.

#### IV

De conformidad con el artículo 168, numeral 2, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se denuncia la falta de aplicación del artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, “*así como, lo consagrado en la Cláusula 17 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A. y el SINDICATO SOCIALISTA DE EMPRESAS UNIDO DE TRABAJADORES DE PEPSICOLA VENEZUELA (SISEUNTRAPEV), y lo previsto en la Cláusula 24 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A. y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A. (SIPROSOTEPV)*” [Mayúsculas de la cita].

La denuncia continúa con las siguientes consideraciones:

Pretenden los accionantes el reconocimiento y pago de las Utilidades con el último salario devengado por cada uno de ellos, durante el término que estuvo suspendida la relación de trabajo, con motivo de la inoperatividad de la empresa, como quedó demostrado en las actas del proceso; contraviniendo así el mencionado artículo sustantivo y las normas contractuales invocadas, que establece el pago de dicha prestación, al cierre

de cada ejercicio anual y que de allí se desprende que las utilidades deben cancelarse con el salario normal devengado para el momento del cierre del ejercicio anual de la empresa. Criterio este pacífico y reiterado entre otras en la sentencia N° 389 del 26 de abril de 2016, dejando establecido de manera indubitable que las utilidades, se calculan con base en el salario promedio devengado en el año en el cual se generó el derecho, de igual forma de la sentencia recurrida, se observa (...), que (...) ratifica lo sentenciado por el Juzgado (...) de Primera Instancia (...), en lo que respecta a utilidades con el último salario devengado por los demandantes, contraviniendo de esta manera el criterio pacífico de esta Sala en lo atinente a dicha percepción, que debe ser ordenado su pago con el promedio de lo devengado en el año correspondiente, lo cual se considera razón suficiente para declarar la procedencia de la presente denuncia (...) (Sic).

De la transcripción parcial que antecede, se desprende que la demandada-formalizante cuestiona que los trabajadores hayan reclamado, y los tribunales - incluida la alzada- otorgado, el pago de las utilidades tomando en cuenta *“el último salario devengado por cada uno de ellos, durante el término que estuvo suspendida la relación de trabajo, con motivo de la inoperatividad de la empresa”*, consideración ésta que a su parecer resulta contraria al artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, dado que esta norma *“establece el pago de dicha prestación, al cierre de cada ejercicio anual”*. Ante ello, alega la existencia del vicio de falta de aplicación del referido artículo 131 y de *“la Cláusula 17 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A. y el SINDICATO SOCIALISTA DE EMPRESAS UNIDO DE TRABAJADORES DE PEPSICOLA VENEZUELA (SISEUNTRAPEV)”*, *“y lo previsto en la Cláusula 24 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A y la Organización Sindical SINDICATO PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A. (SIPROSOTEPV)”*.

Visto el alegato que antecede, la Sala se atiene al concepto del vicio de falta de aplicación indicado en el examen de la denuncia anterior y, bajo ese esquema, pasa de seguidas a conocer de la impugnación aquí planteada.

En ese orden de ideas, es preciso señalar que el Tribunal Superior, al pronunciarse sobre el punto relativo a la suspensión de actividades de la empresa demandada, señaló lo siguiente:

#### **ALEGATOS DE LA DEMANDADA EN APELACIÓN**

Indica que el ciudadano Deyvi Caño no es acreedor de los beneficios de la contratación colectiva dado que su labor es realmente Supervisor de Almacén y dicha tipificación laboral no aplica a los contratos presentados y de los cuales basa sus pretensiones en la presente causa.

En lo que respecta al alegato de exclusión de los beneficios (...).

**Existía una suspensión de actividades desde el año 2.019 hasta la fecha de la renuncia de los empleados, por lo que los conceptos reclamados no eran procedentes.**

Como lo expresó el juez a quo la empresa demandada no cumplió con el requisito de solicitar la suspensión de la relación laboral con los trabajadores ante la Inspectoría del Trabajo, por lo que no puede considerarse que hubo una suspensión de actividades, conforme al art. 72 y 73 de la Ley sustantiva laboral.

(...*Omissis*...)

En actas no consta tal permiso y la parte demandada reconoció en sus escritos y a lo largo del juicio que no solicitó tal permiso por parte de la Inspectoría. Por ello es improcedente el pedimento de la parte demandada de no ser condenada a cancelar los conceptos que se generaron desde el 12/4/2.019 hasta el 2/9/2.020. Como señala la máxima: “A confesión de parte relevo de pruebas”. Por ello, es necesario ratificar lo señalado por la a quo respecto a ese punto. Así se establece. (...)*(Sic)* [Destacado de la cita].

Según se observa de la reseña parcial del fallo recurrido, el tribunal *ad quem* delineó el objeto de los puntos controvertidos sometidos a su conocimiento (entre los cuales no se encuentra el cuestionamiento del salario tomado en cuenta para el cálculo de las utilidades condenadas, que es el que se alegó en la presente denuncia) y, acto seguido, procedió a razonar -compartiendo el criterio del *a quo*- en cuanto a que, al no haber solicitado la empresa demandada la autorización de la Inspectoría del Trabajo para suspender la relación laboral conforme con lo previsto en los artículos 72 y 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no podía entenderse cesada o interrumpida su actividad.

Ahora bien, la formalizante delata la falta de aplicación del artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y de otras dos (2) cláusulas convencionales, las cuales constan en el cuaderno separado contentivo de las pruebas de la parte actora. El precepto legal citado, esto es, el artículo 131 de la referida ley sustantiva, en lo que interesa a la presente denuncia, prevé lo siguiente en su encabezado: “*Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual (...)*”.

En tanto, las cláusulas 17 “*de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A. y el SINDICATO SOCIALISTA DE EMPRESAS UNIDO DE TRABAJADORES DE PEPSICOLA VENEZUELA (SISEUNTRAPEV)*”, **vigente para el período 2016 - 2019**, y 24 “*de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Sociedad Mercantil PEPSI-COLA DE VENEZUELA, C.A. y la Organización Sindical SINDICATO*

*PROFESIONAL SOCIALISTA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A. (SIPROSOTEPV)*”, que comprende los años 2017 - 2020, disponen, consecutivamente, lo que de seguidas se transcribe:

#### **CLÁUSULA N° 17 – UTILIDADES**

1) La Entidad de Trabajo conviene en pagar a los trabajadores (as), por concepto de participación en los beneficios o utilidades, la cantidad equivalente al **TREINTA Y TRES COMA TREINTA Y CUATRO POR CIENTO (33,34%)** del total de los salarios devengados por éstos durante el lapso del ejercicio fiscal anual de la Entidad de Trabajo, ello de conformidad con lo establecido en los artículos 131 y 136 de la LOTT.

2) Al trabajador (a) que no haya prestado sus servicios durante todo el año del respectivo ejercicio fiscal anual de la Entidad de Trabajo, la participación en los beneficios o utilidades establecidas en el numeral anterior, se le pagará en forma proporcional a los meses completos de servicios prestados durante tal lapso.

3) Las Partes convienen expresamente que la participación en los beneficios o utilidades anuales, prevista en los numerales 1 y 2 de esta cláusula, se pagará durante la primera quincena del mes de noviembre siguiente a la finalización del respectivo ejercicio fiscal anual de la Entidad de Trabajo.

4) En caso que termine la relación de trabajo antes del cierre del ejercicio fiscal anual de la Entidad de Trabajo, ésta conviene en pagarle el beneficio establecido en el numeral 1 de esta cláusula, en forma proporcional a los meses completos de servicios prestados, en la fecha de la respectiva liquidación por terminación de la relación de trabajo (*Sic*) [Mayúsculas y destacado de la cita].

#### **CLÁUSULA N° 24 – PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS O UTILIDADES**

La entidad de Trabajo se compromete a pagar a sus trabajadores y trabajadoras para el momento de la liquidación de las utilidades, el equivalente a **TREINTA Y TRES COMA TREINTA Y CUATRO POR CIENTO (33,34%)** de las remuneraciones salariales devengadas por cada uno de ellos, durante el ejercicio económico de la Entidad de trabajo.

En el caso de terminación de la relación de trabajo de algún trabajador(a) que no hubiese laborado durante todo el ejercicio económico de la Entidad de Trabajo, las utilidades se reducirán a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicio prestado. El pago del beneficio en el transcurso de la primera quincena del mes de noviembre de cada año [Mayúsculas y destacado de la cita].

Armonizando los preceptos antes citados, puede señalarse que las utilidades serán liquidadas de acuerdo a los beneficios o rentas que arroje el fin del ejercicio fiscal correspondiente.

Pues bien, de la lectura del fallo recurrido y como se señaló previamente, esta Sala advierte que el Tribunal *ad quem* estableció que los puntos a resolver en segunda instancia, expuestos por la parte demandada, habían quedado circunscritos a dos (2) aspectos concretos, a saber, i) determinar si el trabajador Deivy Antonio Caño Franco es acreedor o no de los beneficios de la contratación colectiva al haberse desempeñado como Supervisor de Almacén, y ii) la improcedencia de los conceptos reclamados en virtud de la existencia de una suspensión de actividades de la empresa desde el año 2019 hasta la fecha de la renuncia de los empleados; no siendo ninguno de ellos el cuestionamiento que en esta oportunidad se examina -relativo a la infracción del artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y las restantes cláusulas de la Convención Colectiva que se produjo, a juicio del recurrente, al haberse calculado las utilidades condenadas con base en el último salario devengado y no al salario promedio devengado en el año-, lo que pone en evidencia la inactividad impugnatoria (en apelación) de la hoy recurrente en cuanto a este último punto.

Por tanto, el deber del juez de alzada se circunscribía a pronunciarse estrictamente en torno a los puntos atribuidos a su conocimiento en razón del recurso de apelación ejercido, quedando sus facultades cognoscitivas circunscritas al gravamen denunciado por el apelante, por lo mal podía haberse pronunciado respecto a un alegato inexistente, que no le fue sometido a su consideración.

Así las cosas, vale insistir, considerando que en el caso *sub iudice* no fue objeto del recurso de apelación específicamente el punto relativo al salario que debe considerarse para el cálculo de las utilidades, debe entenderse que lo decidido por el juez de primera instancia a este respecto quedó firme y con autoridad de cosa juzgada, pues la empresa demandada se conformó a pesar de que le causaba gravamen.

Partiendo de los razonamientos antes expuestos, estima la Sala que ejercer una revisión del fallo en los términos denunciados, no solamente implicaría conceder una nueva oportunidad procesal, ya fenecida, para la formalizante, sino que también entrañaría, en esencia, una especie de subsanación a una falta que provino de la propia parte demandada y no del Tribunal, finalidad ésta que no forma parte del presente recurso extraordinario.

En este sentido, en la sentencia N° 1.044 del 4 de octubre de 2010, dictada en el (caso: *Gustavo Adolfo Sánchez Fernández contra Petroquímica de Venezuela, S.A. (PEQUIVEN)*), esta Sala dictaminó, *ad exemplum*, lo siguiente:

- 1) Sobre la defensa de prescripción alegada por la demandada (...). **Al no haber sido objeto de apelación dicho pronunciamiento, en virtud del principio de prohibición de *reformatio in peius***, establecido en el artículo 288 del

Código de Procedimiento Civil, mediante el cual no le esta permitido al Juez de alzada reformar la sentencia impugnada en perjuicio de la parte apelante cuando la otra parte no ha apelado o no se ha adherido a la apelación, es por lo que tal pronunciamiento se encuentra firme.

2) En relación con el régimen aplicable para el cálculo de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales demandados.

El *a quo* estableció que el régimen aplicable era la Ley Orgánica del Trabajo respetando los límites mínimos de la Convención Colectiva de Pequiven. **Al no haber sido objeto de apelación dicho pronunciamiento, en virtud del principio de prohibición de *reformatio in peius*, el mismo se encuentra firme.** Igualmente consideró que no proceden el preaviso, antigüedad, vacaciones, bono vacacional y utilidades con el cargo de Electricista porque no se interrumpió la relación laboral y por el contrario el actor fue jubilado, **lo cual tampoco fue apelado y quedó firme.** [Destacado de esta Sala].

Asimismo, también puede aludirse, a título ilustrativo, el fallo N° RC00706, emanado de la Sala de Casación Civil en fecha 10 de agosto de 2007 (Caso: *Carlos Luis Hernández Parra contra Monagas Plaza, C.A.*), a saber:

Por vía de argumentación el formalizante señala:

“...En el fallo recurrido, la sentencia nos plantea en su dispositivo que debe indexarse la parte correspondiente a la penalidad, esto es, la cantidad reclamada por concepto de cláusula penal -pedimento éste que habría sido negado en forma expresa por el Juez de Primera Instancia-, confrontando así la Alzada lo dicho por el Juez de Primera Instancia en una parte del fallo que no fue apelado por la parte que resultaría beneficiada (sic) por dicho pronunciamiento (parte actora), incurriendo con ello en el vicio de “reforma peyorativa”, sancionado como vicio de incongruencia del fallo.

(...*Omissis*...)

Tal forma de decidir de la recurrida, vislumbra claramente la delatada infracción de *reformatio in peius*, desmejorando ostensiblemente la condición del único apelante hoy formalizante, al ordenar la indexación judicial de lo condenado como consecuencia de la aplicación de la cláusula penal, **lo cual fue negado expresamente por el juez de primera instancia, y aceptado por la parte demandante, quien no apeló de dicha sentencia.**

Así las cosas, resulta necesario reiterar la posición de esta Sala respecto al vicio de *reformatio in peius*, el cual, actualmente es considerado como una **infracción de forma sustentada en la incongruencia positiva, por no atenerse el sentenciador a la petición de reexamen de la decisión de primera instancia en aquello que le resulta desfavorable a la parte apelante y lo cual, en modo alguno, faculta al superior para conocer de los extremos del juicio que han sido consentidos por la**

parte que no ha apelado (...) los puntos aceptados adquieren firmeza y por consiguiente, sobre los mismos el Tribunal de apelación no puede pronunciarse ex officio, caso contrario, incurre en incongruencia por no ajustarse a la pretensión de la parte, agravando su situación y excediendo los límites de lo sometido a su consideración, incurriendo en el vicio de reforma peyorativa [Destacado y subrayado de esta Sala].

A la luz de lo antes expuesto, y con fundamento en la doctrina jurisprudencial invocada, esta Sala considera que al no haber sido objeto de apelación lo relativo al salario que debe ser tomado en consideración para el cálculo de las utilidades, en virtud del principio de prohibición de *reformatio in peius*, dicho punto se encuentra firme.

Por todos los motivos antes expuestos, esta Sala desecha la presente denuncia. Así se declara.

Con fundamento a los razonamientos de hecho y de derecho que anteceden, esta Sala declara SIN LUGAR el recurso de casación propuesto por la parte demandada. Así se resuelve.

#### **DEL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE**

##### **I**

Resuelto como ha sido el recurso de casación propuesto por la parte demandada, corresponde a esta Sala pronunciarse a continuación con relación al recurso de casación que ejerció a su vez la representación judicial de la parte actora, en cuyo escrito de formalización se observan las denuncias de “*incongruencia por contradictoria y errónea (...), vulnerando y lesionando los derechos legales y contractuales de mis representados y a la reiterada decisiones dictadas por parte de esta Sala de Casación Social (...) en la presente sentencia que se impugna el ad quem incurrió además en ultrapetita y en reformatio in peius*” (Sic) [Destacado del original].

En este contexto, señala la parte actora formalizante:

Siendo declarado dicho **recurso de apelación Sin Lugar**, por parte del **JUZGADO SUPERIOR (...)**, con respecto a la **Experticia Complementaria del fallo** en cuanto a la forma de como ordeno determinar Primera Instancia lo relacionado al monto de los obsequios una vez efectuada la experticia complementaria y de (...) llevar a bolívares el número de productos que le puedan corresponder a cada trabajador, para luego deducirlos de la cantidad entregada por la bonificación extraordinaria cancelada por la patronal en las liquidaciones

como compensación de alguna diferencia faltante al trabajador en el pago de sus prestaciones sociales (...)

(...) [D]ebo señalarles que (...) la alzada no resuelve el recurso de apelación efectuado en contra del tribunal a quo, sino por el contrario, lo que hizo fue crear mayor contradicción e inseguridad jurídica (...), al pronunciarse sobre un determinado número de productos **que en especie le correspondían a cada uno de los trabajadores,** quebrantando la propia decisión dictada por el Tribunal (...) de Primera Instancia de Juicio (...), **solo en lo que (...) a la EXPERTICIA COMPLEMENTARIA DEL FALLO, a ser realizada por un único experto designado por el Tribunal de Ejecución.**

(...) [E]l contenido de dicho argumento decidido por la alzada es violatorio y quebranta la Jurisprudencia, la ley y las Convenciones Colectivas que amparan los beneficios solicitados por los trabajadores, en razón de que el número de productos a recibir se encuentran señalados (...) en las Convenciones Colectivas (...), vale decir (...) debe cuantificar el **Experto que debe designar el Tribunal** (...), los obsequios o productos (...) conforme a los señalado en la Convención Colectiva de Trabajo, por haber sido declarados Procedente por el tribunal de primera instancia, lo que se sometió a consideración del Juez de Alzada fue la errónea forma de dichos productos [que] iban a ser llevados a bolívares (...); por lo que el Juez de alzada (...) no resuelve el asunto declarando Sin Lugar la Apelación de los actores recurrentes, y por el contrario procede es a señalar sin haberse realizado la experticia complementaria del fallo (...) al número de productos que pudieran corresponderle a cada trabajador (...), desmejorando los derechos Irrenunciables de los trabajadores (...), al indicar de manera unilateral, lo que le correspondía a cada uno de los trabajadores recurrentes (...), en la audiencia de juicio y la audiencia de apelación (...) se aclaró siempre que las cantidades entregadas por la patronal, se consideraban como un adelanto de prestaciones sociales y jamás podía ser imputable de los obsequios o productos de carácter no salarial la bonificación extraordinaria especial cancelada por la patronal en las liquidaciones otorgadas a los trabajadores, por lo que la sentencia de la **Alzada**, incurre en el **vicio de incongruencia objetiva, como además contradictoria e incongruente con la jurisprudencia de esta sala de casación social** (...) para lo cual me permito señalar la más reciente dictada en ponencia (...) del Magistrado **EDGAR GAVIDIA**, en un caso análogo (...), que fue incoada por el trabajador (...) por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales en contra de **PEPSI COLA VENEZUELAC C.A.**, en fecha **15 de diciembre de 2022** (...).

Por lo que (...), lesionando los derechos contractuales de los trabajadores (...), se pretende señalar un número determinado de productos en su sentencia que no se corresponden con lo señalado en las cláusulas de la Convención Colectiva y por otra parte pretenderse deducir de los productos cuantificados que le corresponden a mis representados, lo cual no pueden ser deducidas **de la Bonificación Especial** (...) **por cuanto dichos conceptos** (...) **conforme al instrumento que regulo**



**la relación de trabajo (Contratación Colectiva) no son de carácter salarial (...) (Sic) [Destacado de la recurrente].**

Pues bien, advierte esta Sala que en el texto del escrito de formalización, la representación judicial de la parte actora no invocó norma alguna para fundamentar la denuncia de marras, en tanto que se limitó a delatar, en los términos antes vistos, que el fallo recurrido incurrió en incongruencia.

Frente a este desacierto de tipo argumental que incide en la técnica exigida para formalizar y sustentar el recurso de casación, se impone reiterar que este medio extraordinario de impugnación requiere el cumplimiento de ciertas formas esenciales y sólo procede en los casos expresamente señalados por la Ley, obedeciendo esa limitación a que la Sede de Casación no se trata de una tercera instancia, sino de una fórmula de impugnación que tiene por objeto una revisión *in iure* de la sentencia, mas no de la causa. Por ello, todo formalizante tiene entre sus cargas procesales la de fundamentar su recurso, expresando de forma razonada y coherente los motivos de su inconformidad, que conlleven al análisis de la sentencia dictada por el Juez Superior (artículo 171 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

En este sentido, tenemos que la formalización del recurso de casación es el complemento del anuncio y un presupuesto necesario para el acto de impugnación, puesto que no basta que el recurrente exprese genéricamente el agravio, sino que debe señalar la disposición legal que la sustenta y ceñirse a los motivos concretos señalados por la ley. Esta Sala de Casación Social, en sentencia N° 1.254 del 31 de julio de 2008 (caso: *Eduardo Rafael Marengo De La Rosa contra Brufergi Bemz, S.R.L. y otros*), ratificó que era carga del recurrente ceñirse a la correcta técnica casacional en su escrito de formalización, estableciendo lo que a continuación se expone:

(...) de no hacerse así, las delaciones que sean planteadas se considerarán como genéricas, vagas, imprecisas o confusas, lo que dará lugar a que sea desestimada por su indeterminación y de conformidad con el artículo 171 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo implicará el perezimiento del recurso intentado.

Asimismo, en sentencia N° 590 del 3 de junio de 2011 (caso: *Carlos Alberto Morales Galindo contra Opti Express, C.A. y otras*), se reiteró que las denuncias debían ser diáfanas, concisas y concretas; que el escrito de formalización debe contener una estructura sistemática de argumentos jurídicos y que su construcción lógico-jurídica esté conformada por un esquema lo suficientemente coherente, para delimitar los motivos de casación; de no hacerse así, las delaciones se considerarán como genéricas, vagas, imprecisas o confusas, dando lugar, en principio, a que sea declarado perezido el recurso.

Al respecto la Sala Constitucional de este Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 89 del 17 de febrero de 2012 (caso: *Consortio Uriapari*) señaló:

(...) la decisión que se impugna no interpretó en forma restrictiva los requisitos previstos en el artículo 171 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para la formalización del recurso de casación, en tanto y en cuanto, dicha norma exige la consignación de un escrito razonado, desprendiéndose de ello, que el recurrente debe expresar de forma clara y precisa la fundamentación que sustenta la nulidad de la sentencia recurrida, lo cual no ocurrió en el caso concreto.

Ahora bien, no obstante la falta de concatenación legal de que adolece el escrito de formalización, también es cierto que la recurrente, de manera expresa, alegó el vicio de incongruencia, en su modalidad negativa, al sostener que el tribunal de alzada omitió pronunciamiento sobre la defensa que le fuera presentada a éste respecto al contenido de la experticia complementaria del fallo ordenada en la primera instancia, en particular, al ordenar *“llevar a bolívares el número de productos que le puedan corresponder a cada trabajador, para luego deducirlos de la cantidad entregada por la bonificación extraordinaria cancelada por la patronal en las liquidaciones como compensación de alguna diferencia (...)”*.

Así argumentado el vicio delatado, se permite a esta Sala descifrar la base jurídica de la denuncia y, de ese modo, la factibilidad de su examen.

Ciertamente, el artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispone que toda sentencia deberá redactarse en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa ni de transcripciones de actas o documentos que consten en el expediente; pero sí debe contener la debida identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de hecho y de derecho que fundamenten la decisión, y la determinación del objeto o cosa sobre la cual recaiga la misma. Por su parte, el artículo 160 *eiusdem* prevé que la sentencia será nula por faltar las determinaciones contenidas en el referido dispositivo 159; por haber absuelto la instancia; por resultar de tal modo contradictoria, que no se pueda ejecutar o no aparezca que sea lo decidido; y, cuando sea condicional o contenga *ultrapetita*.

Pero además, la sentencia debe ser congruente, lo que significa que debe guardar relación con los pedimentos del libelo y con los términos en que el demandado dio contestación a la demanda. Ese requisito de la congruencia tiene por finalidad el cumplimiento del principio dispositivo, que implica el deber del juez de atenerse a lo alegado y probado en autos. Por ello, éste debe resolver sólo lo pedido y sobre todo lo pedido, de lo contrario, incurrirá en el vicio de incongruencia.

En este sentido, el artículo 243, ordinal 5º, del Código de Procedimiento Civil, norma aplicable por analogía con base en lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que toda sentencia debe contener una “*decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a la pretensión deducida y a las excepciones o defensas opuestas, sin que en ningún caso pueda absolverse de la instancia*”.

En consonancia con lo apuntado, la doctrina pacífica y reiterada de esta Sala exige que toda sentencia debe cumplir con el principio de exhaustividad que impone al juez el deber de resolver sobre todo lo alegado en la demanda y sólo lo alegado, pues la decidir lo no petitionado incurre en incongruencia positiva y si no resuelve lo pedido en el vicio de incongruencia negativa (sentencia n° 1176 del 11 de diciembre de 2015, de esta Sala, caso: *Edgar Ali Salcedo García contra Corporación Crisón 2010, C.A.* y otra).

Ahora bien, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no establece específicamente como motivo de casación el vicio de incongruencia; sin embargo, esta Sala, en la sentencia N° 572 del 4 de abril de 2006 (caso: *Eva Victoria Faría Zaldiviar contra Banco Provincial, S.A. Banco Universal*), reiterada en la sentencia N° 870 del 19 de mayo de 2006 (caso: *Lázaro Ramírez González contra Construcciones y Mantenimiento Técnico, C.A.*), acogió la doctrina establecida por la Sala Constitucional de este Alto Tribunal en la sentencia N° 3.706 del 6 de diciembre de 2005 (caso: *Ramón Napoleón Llovera Macuare*), en la que sostuvo que, cuando se considere que el fallo recurrido no es congruente con las alegaciones y defensas expuestas por el demandante y el demandado en violación de uno de los requisitos de la sentencia, el recurrente puede fundamentar el recurso de casación por defecto de forma, al incurrir el tribunal de alzada en el vicio de incongruencia, aplicando de manera supletoria, los artículos 243 y 244 del Código de Procedimiento Civil.

En correspondencia con lo anterior, debe aludirse el criterio de esta Sala con relación al vicio de incongruencia, comentado en múltiples decisiones, entre ellas, en la sentencia N° 896 del 2 de junio de 2006 (caso: *Delia del Carmen Chirinos de Añez contra Plinio Musso Urdaneta*), en la cual se estableció:

**(...) el precitado defecto de actividad puede ser positivo o negativo, configurándose la incongruencia positiva cuando el sentenciador se sitúa fuera de los términos en que quedó establecida la *litis*, supliendo alegatos o excepciones que no han sido señaladas por las partes; y la incongruencia negativa se patentiza en el caso de que el sentenciador no tome en consideración argumentos fácticos o de derecho que**

**sustenten la demanda del actor o las excepciones o defensas del accionado** [Destacado de la Sala].

A mayor abundamiento, esta Sala de Casación Social se ha pronunciado expresamente sobre los requisitos necesarios para que prospere una denuncia de este tipo mediante fallo Nro. 572 del 4 de abril del año 2006 (caso: *Eva Victoria Faría Zaldivar* contra *Banco Provincial, S.A. Banco Universal*), cuando señala:

Consecuente con la sentencia precedentemente transcrita, esta Sala de Casación Social a partir de la publicación del presente fallo conocerá las delaciones que se fundamenten bajo el vicio de incongruencia. Por consiguiente, de proceder una denuncia sustentada bajo este supuesto de casación, la misma debe tener influencia determinante en el dispositivo de la sentencia, requisito éste que viene exigiendo la doctrina para que un quebrantamiento de esta especie pueda dar lugar a la anulación del fallo, atendiendo a todos los postulados de nuestra Constitución Nacional, en el sentido, de no declarar la nulidad de la sentencia si la deficiencia concreta que la afecta no impide determinar el alcance subjetivo u objetivo de la cosa juzgada, no hace imposible su eventual ejecución o no viola el derecho de las partes a una justa resolución de la controversia, y en esto, si la violación es capaz de alterar lo decidido por la alzada, impide el control de la legalidad del fallo o afecta el derecho a la defensa de las partes.

**Pues bien, precisado lo anterior la Sala estima necesario señalar, que el vicio de incongruencia se produce cuando el juzgador incumple con su deber de dictar una decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a la pretensión deducida y a las excepciones o defensas opuestas.**

**La doctrina también ha señalado que del concepto de congruencia emergen dos reglas que son:**

**a) decidir sólo lo alegado y b) decidir sobre todo lo alegado.**

También es importante señalar que con fundamento a la determinación del problema judicial que debe hacerse en la sentencia, podrá verificarse la llamada incongruencia del fallo, que aplicada a las dos reglas antes expuestas da lugar a la incongruencia positiva, cuando el juez extiende su decisión más allá de los límites del problema judicial que le fue sometido a su consideración; **o la incongruencia negativa, cuando el juez omite el debido pronunciamiento sobre alguno de los términos del problema judicial** [Resaltado de la Sala].

En conclusión, de todo lo anterior se desprende que el vicio de incongruencia negativa se patentiza cuando el juez omite el debido pronunciamiento sobre alguno de los términos del problema judicial, es decir, cuando omite lo relacionado con la pretensión deducida en el escrito libelar o con las excepciones o defensas opuestas en la contestación de la demanda.

Delimitado el marco de análisis para resolver la presente denuncia y con el propósito de corroborar si el tribunal superior está incurso en la infracción delatada, se transcriben los extractos pertinentes de la sentencia recurrida:

Recepción de los productos alimenticios o su equivalente en dinero.

¿Qué será lo más conveniente para el trabajador? Cientos de productos perecederos (refrescos, jugos y demás) o su equivalente en dinero, con lo cual podría comprar medicinas, alimentos o usarlo para posiblemente satisfacer alguna otra necesidad básica o hasta una emergencia para él o para su familia?

Obviamente lo más beneficioso para el trabajador es una cantidad monetaria equivalente.

(...*Omissis*...)

Si la parte actora reconoció y solicitó que se compensare lo adeudado por cestas de alimentos y los productos denominados obsequios es un arreglo válido y convalidado en juicio. Ello es cónsono con la jurisprudencia y la Ley.

(...*Omissis*...)

Si la parte actora (...) pidió en la audiencia de juicio que se les compensare los conceptos de productos (cestas alimentarias y obsequios) de los pagos efectuados por el patrono, decidir algo diferente sería improcedente. Tal manifestación de voluntad es válida y obliga a los ex trabajadores (...)

(...*Omissis*...)

**COMPENSACIÓN DE LO PAGADO POR EL EMPLEADOR A LO ADEUDADO AL TRABAJADOR: Efecto compensatorio de lo cancelado como pago especial al momento de la liquidación de los extrabajadores.**

(...*Omissis*...)

Como se desprende en la presente causa y como se señaló, las partes reconocieron un pago especial superior a la liquidación y el cual compensaría cualquier deuda futura. En actas consta tal pago a cada uno de los ex trabajadores. La parte demandante reconoció en la audiencia de juicio que los pagos especiales, compensaban los conceptos reclamados por cestas navideñas y demás productos condenados por el Juez *a quo*.

**PAGO DE DIFERENCIAS DE CONCEPTOS ADEUDADOS MEDIANTE LA COMPENSACIÓN PAGO DE UNA BONIFICACIÓN:** En el escrito de liquidación de los trabajadores demandantes podemos leer:

“1.2. Bonificación única y extraordinaria por la cantidad cualquier litigio o reclamo que pudiera existir por cobro de conceptos, beneficios o destinada a prevenir indemnizaciones derivados de la relación de trabajo que existió entre PEPSI-COLA VENEZUELA C.A Y EL EX TRABAJADOR...”

El pago realizado por la empresa demandada debe considerarse válido para compensar las cantidades que los trabajadores reclaman.

**RESPECTO AL NOMBRAMIENTO DE UN EXPERTO PARA CALCULAR EL VALOR DE LOS BIENES RECLAMADOS Y COMPENSABLES CON LO CANCELADO POR LA DEMANDADA:**

(...*Omissis*...)

**Principio de unidad del fallo:** En tal sentido, en virtud de la aplicación del principio de la unidad del fallo que impera en nuestro derecho procesal que postula que la parte narrativa junto con la motiva y la dispositiva de una sentencia, forman un todo indivisible vinculadas por un enlace necesario de lógica, se observa que el sentenciador fue preciso en su fallo, lo cual hace perfectamente posible su ejecución, determinando claramente cuáles son los conceptos a que se condena a la parte demandada, por lo que esta Alzada concluye que la sentencia apelada no incurrió en algún error inexcusable, ilogicidad, ni errónea aplicación de las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia. Así se establece.

Respecto a esto, solo con fines didácticos es conveniente citar la sentencia 15/12/2.022 la Sala Social del TSJ señaló

(...*Omissis*...)

Como se ha señalado ut supra la sentencia del a quo no presenta vicios respecto a la determinación del objeto.

También señala la decisión respecto a cada uno de los ex trabajadores expresamente, que se le harán los cálculos en base a: 18 cajas de yuki pack o yuquerí de 250 cc no retornable; 19 cajas de Gatorade de 500cc; 16 cajas de refrescos Pepsi de 2 litros; 18 cestas de productos alimenticios lo que incluye 1 cesta navideña. El valor de tales productos, determinado por un único experto se compensará al pago efectuado al momento de la liquidación (...) (*Sic*) [Mayúsculas y destacado de la cita].

Del extracto parcialmente reproducido, se desprende que el juez de alzada se pronunció sobre la experticia complementaria del fallo, estableciendo que, para los trabajadores, resultaba “*más beneficioso (...) una cantidad monetaria equivalente*” que la entrega en especie de los productos reclamados. Adicionalmente, indicó que la sentencia apelada fue “*precisa (...), determinando claramente cuáles son los conceptos a que condena a la parte demandada*” y que “*si*” los trabajadores, en la audiencia de juicio, solicitaron “*se compensare lo adeudado por cestas de alimentos y los productos denominados ‘obsequios’*”, dicho arreglo, a su juicio, resultaba válido al estimarlo como una “*manifestación de voluntad*” exteriorizada luego de culminar la relación laboral. Finalmente, señaló que la cantidad de bolívares a recibir, una vez hecha la respectiva conversión sobre la totalidad de los productos adeudados (los cuales procedió a especificar en uno de los párrafos de la sentencia, según se observa), debía ser compensada con los pagos que los trabajadores recibieron, al ser liquidados por la empresa, por concepto de “*bonificación extraordinaria*”.

Pues bien, una vez analizada la decisión del *ad quem* y en línea con lo denunciado en el escrito de formalización, esta Sala estima necesario referirse, puntualmente, a dos (2) aspectos que emergen de la decisión recurrida: el primero, la conversión en bolívares de un conjunto de productos (como alimentos y bebidas) reclamados por los trabajadores accionantes; y el segundo, si la cantidad de dinero

resultante luego de la conversión en bolívares de esos productos, puede compensarse con la “*bonificación extraordinaria*” entregada por la empresa.

Frente a estos planteamientos, y en relación con el primero de ellos, la Sala considera necesario establecer, partiendo de que los beneficios acordados (provisión de alimentos, empaques de jugos y refrescos y cesta navideña) comportan una obligación en especie vinculada a un motivo específico, que debió ser cumplida en las fechas señaladas en las cláusulas de los contratos colectivos aplicables, todo para la satisfacción del trabajador y de su núcleo familiar; que la oportunidad de materializar la ejecución de la obligación debe ser calificada como un término esencial, vital, de carácter perentorio, a fin de no desnaturalizar el contenido social inmerso en la norma, de allí que, el hecho de que la obligación no se haya cumplido en el término pactado en este caso, no genera un retardo sino un incumplimiento que se considera definitivo y, por lo tanto, juzga esta Sala que la entrega de dichos productos en un momento distinto en modo alguno lograría cumplir y satisfacer los fines para los cuales estaban previstos.

Por lo anteriormente expuesto, en criterio de esta Sala resulta ajustado a Derecho que el juez ratifique, como lo decidió inicialmente el *a quo*, el cumplimiento de esta obligación mediante un sucedáneo, es decir, mediante un pago equivalente en bolívares que cubra el valor actual de todos y cada uno de los productos reclamados por los trabajadores. Así se decide.

Sin embargo, y en lo que respecta al segundo aspecto bajo examen, esto es, que el equivalente en bolívares de la provisión de alimentos, empaques de jugos y refrescos y cesta navideña compense o se impute a la liquidación pagada a los demandantes, cabe aludir a la ya citada sentencia N° 171 del 26 de octubre de 2021, emanada de esta Sala, que en lo pertinente con la cuestión aquí analizada, señaló:

Esta Sala debe señalar que de la decisión recurrida no se observa que la juez de alzada haya aplicado el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ni de manera expresa ni de forma referencial al momento de resolver la apelación sometida a su estudio, de igual forma no se constata ni fue discutido en juicio que exista deuda a favor del patrono por parte de los trabajadores, presupuesto principal de aplicación de la referida norma, por lo que mal pudiera considerarse que el *ad quem* incurrió en el vicio que se le endilga. **De igual forma, no se puede obviar que el juzgado superior en aplicación de los criterios jurisprudenciales de esta Sala, ordenó descontar los montos recibidos por los trabajadores en las liquidaciones de prestaciones sociales por concepto de bonificación única, los cuales podían ser imputados exclusivamente a los conceptos de carácter salarial,** tal como lo ordenó el juez de la recurrida, por lo que tampoco yerró en tal conclusión. Por

todo lo antes expuesto se debe declarar la improcedencia de la presente denuncia Así se establece [Destacado de esta Sala].

Así pues, armonizando el fallo recurrido con el criterio emanado de esta Sala, queda claro que los productos identificados por el tribunal de alzada -y el *a quo*- como “*cestas alimentarias y obsequios*”, pueden ser convertidos en bolívares (como se ordenó en el fallo de primera instancia y, posteriormente, se ratificara en el superior); no obstante, ese monto en bolívares no puede ser compensado con la cantidad que la empresa entregó a los trabajadores, pues tales productos constituyen conceptos de índole o carácter no salarial.

Sobre este punto en particular, considera esta Sala oportuno realizar una serie de disertaciones, por lo que se hace necesario citar el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en lo concerniente a su objeto, el cual establece:

**Artículo 1º.** Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Este artículo nos señala que el objeto de la ley es proteger al trabajo como un hecho social, reiterando, como lo establece nuestra Carta Magna, que los fines del Estado se consiguen con educación y trabajo, no confundiendo esta prestación de servicio o labor como un medio de generar plusvalía para un tercero, sino comprender que el trabajo es un proceso liberador que permite que se concreten u obtengan la satisfacción de las necesidades de la persona humana, su familia y por supuesto de la sociedad, comprendiendo que el bienestar no proviene exclusivamente de lo económico, sino que también confluye lo intelectual y lo espiritual de nuestro pueblo.



Un vez reiterado el objeto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no se puede dejar de mencionar el numeral 1 del artículo 18 que en sus principios rectores establece:

**Artículo 18.** El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

La justicia social y la solidaridad,  
(*Omissis*).

El artículo citado reitera que la interpretación de la norma sustantiva laboral debe enmarcarse desde la justicia social y la solidaridad, debiendo abandonarse la concepción económica que prevaleció en el pasado donde el trabajador era visto como una herramienta u medio para la obtención de ganancias, por lo que las necesidades morales e intelectuales enfocadas en la justa distribución deben marcar el norte a seguir, siendo de esta forma la sustitución de los derechos de los trabajadores por dinero una excepción y no la norma, por cuanto el hecho social del trabajo abarca al núcleo familiar (Véase sentencia N° 565 del 18 de julio de 2018, dictada por esta Sala en el caso *Fredy Eduardo Boyer Mijares y Otros contra Industrias Biopapel, C.A.*).

En ese orden de ideas, el artículo 105 *eiusdem*, dispone:

**Beneficios sociales de carácter no remunerativo**

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
- 7.- El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Por consiguiente, siendo los beneficios que se comentan de naturaleza no salarial, ellos comprenden o involucran contribuciones que son provisionadas a los trabajadores como estímulos -no simplemente una ventaja patrimonial- destinados a tener un impacto positivo en su calidad de vida y el ambiente laboral, humanizando de ese modo, aún más, el hecho social trabajo. Teniendo tal carácter, esto es, siendo estipendios del patrono no remunerativos, no pueden repercutir o imputarse para

acreencias derivadas del salario, pues este proceder obviaría el sentido normativo (legal o contractual) para el que fueron establecidos, en contradicción con el texto constitucional, las leyes y otros convenios colectivos que resulten aplicables.

En este sentido, la sentencia N° 1.633 del 14 de diciembre de 2004, dictada por esta Sala en el caso *Enrique Emilio Álvarez* contra *Abbott Laboratories, C.A.*, y otra, al resolver el asunto planteado en ese caso, se pronunció sobre los beneficios de esta naturaleza en los siguientes términos:

La sentencia mencionada estableció que al confrontar ambos preceptos se evidencia que entre ellos hay una antinomia, toda vez que si los subsidios son una ayuda de carácter familiar que complementa el salario, 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 de éste

(...*Omissis*...)

Los planes de pensiones se constituyen con el aporte del trabajador y del patrono con la finalidad de acumular una cantidad que en el futuro, cuando se cumplan las condiciones establecidas en el plan, represente un ingreso mensual para el trabajador producto de su ahorro. Por las características y finalidad del plan de pensiones, **la Sala considera que no reúne las condiciones requeridas para tener carácter salarial, como son el representar un ingreso percibido por el trabajador de manera habitual, es decir, en forma regular y permanente, y que efectivamente ingrese a su patrimonio, brindándole una ventaja económica, razón por la cual el plan de jubilación no forma parte del salario.**

El incentivo para compra de acciones a un precio determinado (stock options) es una oportunidad que la empresa brinda para comprar determinado número de acciones (...). La ganancia en estas operaciones es un concepto aleatorio pues depende de que el trabajador ejerza la opción, es decir, adquiera las acciones; que las acciones estén en el mercado a un precio más bajo que el establecido en la opción del trabajador; o que las acciones estén en el mercado en el momento de la venta a un precio más alto que el precio al cual fueron adquiridas, razón por la cual, **este incentivo no reúne las condiciones requeridas para tener carácter salarial, como son el representar un ingreso percibido por el trabajador de manera habitual, es decir, en forma regular y permanente, y que efectivamente ingrese a su patrimonio, brindándole una ventaja económica, razón por la cual el incentivo para compra de acciones no forma parte del salario.**

(...*Omissis*...)

En conclusión, de conformidad con el artículo 133 *eiusdem*, de los beneficios acordados en el contrato laboral, sólo forma parte del salario el bono por incentivo por cumplimiento de

metas. El resto de los beneficios no reúnen las condiciones requeridas para tener carácter salarial, no se derivan exclusivamente de la relación laboral sino de su condición de trabajador argentino, de tener hijos y de su condición como máxima autoridad dentro de la empresa [Destacado de esta Sala].

En razón de lo anterior, se considera que la decisión del *ad quem*, al pretender conmutar el pago en bolívares de estos beneficios con los montos previamente entregados a los trabajadores por concepto de bonificación especial derivada del cese de labores de la empresa, no se encuentra apegado a las leyes y a la jurisprudencia de esta Sala que, en este punto, como se observa, ha sido pacífica y reiterada.

Siendo así, la Sala considera que el juez superior incurrió en el vicio de incongruencia negativa denunciado, al silenciar los argumentos (que guardan consonancia con los criterios que ha dictado este Alto Tribunal) que esgrimieron los trabajadores relativos a que la compensación en bolívares del valor estimado de dichos productos, obtenido como resultado de la experticia complementaria del fallo, con la cantidad recibida por concepto de bonificación especial resultaba improcedente, dado que tales productos no tienen incidencia salarial. Así se decide.

De igual manera, no puede pasar por alto esta Sala que en el fallo recurrido, el juez de alzada dejó constancia de lo siguiente:

También señala la decisión respecto a cada uno de los ex trabajadores expresamente, que se le harán los cálculos en base a: 18 cajas de yuki pack o yuquerí de 250 cc no retornable; 19 cajas de Gatorade de 500cc; 16 cajas de refrescos Pepsi de 2 litros; 18 cestas de productos alimenticios lo que incluye 1 cesta navideña. El valor de tales productos, determinado por un único experto se compensará al pago efectuado al momento de la liquidación.

Como se evidencia, el juzgador *ad quem* indicó la procedencia de cantidades iguales de productos para cada uno de los trabajadores, que a su decir, a su vez se encuentran señaladas en la decisión apelada, las cuales posteriormente deberían ser convertidas en un monto líquido a pagar, el cual será computado a través de una experticia complementaria al fallo.

Ahora bien, se observa que tal indicación por parte del juez superior, se trata únicamente de un error material al indicar las cantidades que les correspondían a todos los trabajadores, pues, como se evidencia de la propia decisión recurrida, el *ad quem* declara sin lugar las apelaciones ejercidas por ambas partes y, en consecuencia, confirma el fallo de primera instancia, por lo que el sentido de la misma fue dejar incólume lo condenado por el juez *a quo*. Así se establece.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se declara procedente la presente denuncia y, por consiguiente, se declara con lugar el recurso de casación propuesto por la parte demandante. Así se decide.

Ahora bien, dado que la infracción constatada está limitada únicamente a la ejecución del fallo con relación a los beneficios contractuales condenados, habiéndose evidenciando también la existencia de un error material que podría generar incertidumbre al momento de ejecutar la sentencia y cuantificar lo correspondiente a cada trabajador, siendo que el resto de las delaciones contenidas y analizadas fueron declaradas sin lugar, dicha circunstancia conllevará a este Alto Tribunal a decretar la nulidad parcial del fallo.

Como consecuencia de ello, resulta necesario resaltar los criterios asentados en cuanto a la posibilidad de anular parcialmente una decisión judicial por medio de un recurso de casación, entre ellos, el establecido por la Sala Constitucional en sentencia N° 168 del 14 de marzo de 2016 (Caso: *Heredis del Carmen Escalona Gómez, Pedro Elías Torres Crespo, Mario de la Paz Santana y otros contra la Gobernación del Estado Lara*); y sentencia de esta Sala de Casación Social N° 1.958 del 4 de octubre de 2007 (Caso: *Edgar Ramón Jiménez Arcaya contra Banco Industrial de Venezuela, C.A.*).

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

Analizados como han sido los recursos de casación presentados por ambas partes, y visto que han prosperado dos de las denuncias contenidas en la formalización de la parte demandada recurrente, esta Sala declara sin lugar el recurso interpuesto por la parte actora y con lugar el incoado por la parte demandada. En consecuencia, se anula parcialmente el fallo recurrido y con la finalidad de decidir el mérito de la controversia se descende a las actas del expediente, de conformidad con el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Así se declara.

Dado lo puntual de los vicios que afectan la decisión recurrida y analizados como han sido cada uno de los aspectos de la misma con los cuales existió disconformidad por parte de los recurrentes, esta Sala ratifica en todas y cada una de sus partes la sentencia proferida en fecha 8 de octubre de 2010, por el Tribunal Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, con excepción de lo atinente al número de días que fueron condenados por concepto de bono vacacional y prestación antigüedad, ello en sujeción a los planteamientos esgrimidos a los efectos de dar solución al recurso propuesto. Así como también, en lo que respecta a la omisión de ordenar al experto a los efectos de su

dictamen el descuento de la cantidad ya pagada al actor por concepto de prestaciones sociales.

Conforme con los citados criterios, y visto que el vicio detectado únicamente afecta una parte del fallo recurrido, esta Sala de Casación Social declara su nulidad parcial, solo en lo que respecta al pronunciamiento relativo a la compensación, con el pago ya entregado a los demandantes por concepto de bonificación especial, del equivalente en bolívares de los productos condenados y, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, desciende al estudio de las actas procesales y se pasa a resolver el fondo de la controversia:

### **DECISIÓN SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA**

Dado lo puntual de la infracción denunciada que afecta de nulidad la decisión recurrida, únicamente en cuanto a la compensación acordada del pago en bolívares de los productos adeudados a los trabajadores demandantes, con la bonificación adelantada por la empresa demandada, esta Sala pasa a emitir pronunciamiento:

Se ordena el cumplimiento de la obligación vinculada a los beneficios contractuales de carácter no salarial, a saber: a) Obsequios de productos mensuales; b) obsequios de productos anuales; y c) cesta navideña, previstos en: i) la cláusula nro. 32, literal b; nro. 33, numerales 1 y 2; y nro. 34, numeral 3, de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a los cargos “*Chequeador, autoventistica y Entregador*”, celebrada entre la Sociedad Mercantil Pepsi-Cola De Venezuela, C.A. y el Sindicato Socialista de Empresas Unido de Trabajadores de Pepsi-Cola Venezuela (SISEUNTRAPEV), vigente para el período 2016 - 2019 (marcadas “B” en la pieza del cuaderno separado titulada “*pruebas de la parte actora*”); y ii) las cláusulas 38, 39 y 40 de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a los cargos “*Operario General, Operario de Equipos Móviles, Operario de Rutas y Ayudante de Eventos Especiales*”, celebrada entre la Sociedad Mercantil Pepsi-Cola de Venezuela, C.A., y la Organización Sindical Sindicato Profesional Socialista de Trabajadores de la Empresa Pepsi-Cola Venezuela, C.A. (SIPROSOTEPV), que comprende los años 2017 – 2020 (marcada “C” en la pieza del cuaderno separado titulada “*pruebas de la parte actora*”); cumplimiento que se ejecutará mediante el pago de su equivalente en bolívares, previa realización de una experticia complementaria del fallo mediante la cual el experto considere respecto a cada uno de los productos *ut supra* mencionados, lo siguiente:

- En cuanto a las cajas de productos manufacturados por la sociedad mercantil Pepsi-Cola, C.A., el perito deberá considerar el costo de producción de cada uno para

la fecha de pago efectivo, sin que proceda la indexación para el pago de este concepto. Así se declara.

- En cuanto a los productos no elaborados por la sociedad mercantil Pepsi-Cola, C.A., el perito deberá considerar los valores del mercado para la fecha de pago efectivo, con base en los precios establecidos por la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos de Venezuela (SUNDDE); en consecuencia, no procederá la indexación para el pago de este concepto. Así se declara.

Adicionalmente, deberá ceñir la experticia ordenada conforme con los períodos o lapsos de tiempo que cada uno de los accionantes puso de manifiesto en su libelo de la demanda respecto a dichos beneficios y que fueron acordados por el Tribunal *a quo*; en los términos siguientes:

1) En el caso del ciudadano Richard Alexis Méndez Maldonado, desde el 12 de abril de 2019 hasta el 9 de septiembre de 2020, sumando un total de 17 meses;

2) En el caso del ciudadano Ender de Jesús Rangel, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 10 de julio de 2020, sumando un total de 17 meses;

3) En el caso del ciudadano Alexander José Palmar Peroso, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 4 de julio de 2020, sumando un total de 17 meses;

4) En el caso del ciudadano Ramiro Antonio Abreu, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 27 de agosto de 2020, sumando un total de 18 meses;

5) En el caso del ciudadano Esteban Ramón Campos, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 10 de julio de 2020, sumando un total de 17 meses;

6) En el caso del ciudadano Ricardo Enrique González Ocando, desde el 23 de marzo de 2019 hasta el 27 de agosto de 2020, sumando un total de 17 meses;

7) En el caso del ciudadano Alberto Jesús Barrios Espina, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 4 de septiembre de 2020, sumando un total de 19 meses;

8) En el caso del ciudadano Engelb Jhoan Vielma, desde el 23 de marzo de 2019 hasta el 15 de enero de 2020, sumando un total de 10 meses;

9) En el caso del ciudadano Sandy José Ocando Parra, desde el 21 de marzo de 2019 hasta el 15 de enero de 2020, sumando un total de 10 meses;

10) En el caso del ciudadano Jahen Luis Urdaneta Paz, desde el 12 de febrero de 2019 hasta el 17 de enero de 2020, sumando un total de 11 meses;

11) En el caso del ciudadano Deivy Antonio Caño Franco, desde el 21 de marzo de 2019 hasta el 1° de septiembre de 2020, sumando un total de 18 meses.

En los términos anteriores queda anulado parcialmente el fallo recurrido, únicamente respecto a la compensación de los beneficios contractuales de carácter no salarial reclamados por los trabajadores demandantes, con la bonificación pagada por la empresa demandada, quedando firmes el resto de los conceptos condenados en la sentencia recurrida; en consecuencia se declara parcialmente con lugar la demanda. **Así se decide.**

### **DECISIÓN**

En virtud de las razones antes expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando Justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, declara: **PRIMERO: SIN LUGAR** el recurso de casación formalizado por la parte demandada, contra la decisión de fecha 9 de marzo de 2023, dictada por el Juzgado Superior Quinto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Zulia, con sede en Maracaibo; **SEGUNDO: CON LUGAR** el recurso de casación formalizado por la parte demandante, contra el referido fallo; **TERCERO: SE ANULA PARCIALMENTE** el fallo recurrido únicamente respecto a la compensación de los beneficios contractuales de carácter no salarial; manteniéndose incólume el resto del fallo impugnado. **CUARTO: PARCIALMENTE CON LUGAR** la demanda.

Se condena en costas a la parte demandada, de conformidad con lo establecido en el artículo 175, último aparte, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Publíquese, regístrese y remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos de la Circunscripción Judicial arriba identificada, a los fines consiguientes. Particípese de esta decisión al Tribunal Superior de origen de la misma 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 veintiún (21) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023). Años: 213° de la Independencia y 164° de la Federación.

El Presidente de la Sala,