

Decreto N° 1538:

REGIMEN PARA EL
BONO COMPENSATORIO

Decreto N° 1.538 de fecha
29 de Abril de 1987

Gaceta Oficial Ordinaria
N° 33.707 del 29-04-87

JAIME LUSINCHI
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

En uso de las atribuciones que le confieren los ordinales 1º y 2º del artículo 190 de la Constitución, en concordancia con el Artículo 26 de la Ley del Trabajo y en ejercicio de la atribución prevista en el artículo 4º del Decreto número 674 de fecha 8 de enero de 1962, publicado en la Gaceta Oficial N° 26.746 del 8 de enero de 1962, ratificado por acuerdo del Congreso de fecha 6 de abril de 1962, publicado en la Gaceta Oficial N° 26.821 del 7 de abril de 1962, en Consejo de Ministros,

D E C R E T A:

El siguiente:

REGIMEN PARA EL BONO COMPENSATORIO

Artículo 1º En los contratos individuales de trabajo celebrados con personas naturales o jurídicas, se considerará cláusula irrenunciable el derecho de los trabajadores a percibir un Bono Compensatorio mensual, estipulado de acuerdo con el monto del salario básico respectivo, concerniente a la escala y en los porcentajes que se determinan a continuación:

- a) Hasta Bs. 2.100 30%
- b) De Bs. 2.101,00 hasta Bs. 6.100,00 25%
- c) De 6.101,00 hasta Bs. 20.000,00 20%

PARAGRAFO UNICO. Para el cálculo del Bono previsto en este artículo imputarán al mismo los aumentos de salarios otorgados a partir del 1º de enero de 1987 hasta la fecha del presente Decreto, así como los aumentos convenidos o decididos para ser aplicados durante el año en curso, siempre y cuando, en el caso de estos últimos, el patrono convenga en hacerlos efectivos en la oportunidad del primer pago del Bono Compensatorio. En consecuencia, la cantidad

a pagar por el Bono será la que resulte de restar el total de los aumentos señalados al resultado obtenido de aplicar a la escala correspondiente.

Artículo 2º Se exceptúan las siguientes categorías de trabajadores:

1.—Los del servicio doméstico.

2.—Los conserjes de los edificios residenciales, bajo régimen de propiedad horizontal.

Artículo 3º A los fines de este Decreto se entiende como salario básico la cantidad fija, mensual o diaria, que percibe el empleado o el obrero a cambio de su labor ordinaria.

Artículo 4º Para los trabajadores cuyos sueldos o salarios estén estipulados a destajo, comisión o en forma mixta, el Bono se calculará tomando como base el sueldo o salario promedio devengado por el trabajador en los seis meses efectivos de labores anteriores a la fecha de promulgación del presente Decreto. El Bono así calculado se mantendrá fijo e independientemente de las modificaciones que experimente la remuneración en su parte variable.

Artículo 5º El Bono se considerará referido al cargo y se pagará al trabajador que por cualquier causa sustituya a otro.

Artículo 6º El trabajador conservará su derecho a percibir el Bono en los casos de suspensión de los efectos del contrato en las situaciones contempladas en los literales a), b) y d) del artículo 52 del Reglamento de la Ley del Trabajo.

Artículo 7º El Bono a que se refiere el presente Decreto no forma parte del salario y en consecuencia no se tomará en consideración a los efectos del cálculo de los beneficios, prestaciones y demás conceptos calculados sobre la base del salario, que legal o contractualmente, pudieran corresponder a los trabajadores.

Artículo 8º Permanecerán inalterables las demás condiciones de trabajo, a menos que sus modificaciones redunden en beneficio del trabajador.

Artículo 9º Dentro de los ciento veinte días continuos contados a partir de la fecha de este Decreto, ningún trabajador, salvo los contratados para una obra que concluya a tiempo determinado, los temporeros, eventuales u ocasionales, o los de dirección o confianza, podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, sin causa justificada, calificada conforme al procedimiento previsto en el artículo 204 de la Ley del Trabajo.

Artículo 10. Las infracciones del presente Decreto serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 259 de la Ley del Trabajo.

Artículo 11. El presente Decreto entrará en vigencia el Primero de Mayo de 1987.

Artículo 12. El Ministro del Trabajo queda encargado de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veintinueve días del mes de abril de 1987. Año 177º de la Independencia y 128º de la Federación.

JAIME LUSINCHI

ESTUDIO SOBRE EL BONO COMPENSATORIO

Por el DR. CARLOS GONZÁLEZ BELLO
Consultor Jurídico Adjunto del Ministerio del Trabajo

1. CAMPO DE APLICACION

Se aplica a todos los trabajadores, tanto a los que tengan contratos individuales de trabajo como a los que gozan de contratos colectivos de trabajo.

En el Decreto se hace referencia al contrato individual, ya que éste es la base, es el eje, punto de apoyo, el elemento primordial del Derecho del Trabajo, sin él no podríamos hablar de Derecho o Legislación del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo tiene una naturaleza jurídica muy diferente a la del contrato individual de trabajo, no pudiendo calificarse como un verdadero contrato independiente tal como lo es el individual, por el contrario, es una vertiente, una derivación del contrato individual de trabajo, por medio del cual una colectividad o masa de trabajadores busca conseguir mejoras laborales de diferentes índoles, tales como mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo, reconocimiento y mejoras sindicales, mejoras socio-económicas, de higiene y seguridad industrial, etc., pero que no podría darse si no existiese esa multiplicidad de contratos individuales de trabajo, pudiendo decirse que más que un verdadero contrato, es una convención, un acuerdo de voluntarios, un pacto colectivo y ello es perfectamente valedero, ya que la voluntad de las partes lo que busca es normar, mejorar condiciones pre-existentes a través de los contratos individuales. Cabe perfectamente señalar en este caso, que no puede existir ni subsistir el contrato colectivo de trabajo sin la existencia de contratos individuales de trabajo, o bien, de relaciones individuales de trabajo. Aun en el caso de tomar como basamento la teoría del predominio de la relación de trabajo sobre la del contrato de trabajo, la situación sigue siendo similar, ya que lo antes señalado se puede perfectamente adecuar a ella, ya que en todo caso no podría existir un contrato colectivo de trabajo si no subsisten relaciones individuales de trabajo y tal como se indicara anteriormente, lo que se busca es mejorar las condiciones de trabajo, derechos, etc., para los trabajadores, con motivo de la existencia de esas relaciones individuales de trabajo.

2. BASE DE CALCULO

El Bono Compensatorio mensual se determina de acuerdo a diferentes porcentajes que establece el Decreto 1.538, tomando como base de partida los salarios que estuviesen devengando los trabajadores beneficiarios del mismo, para el momento de entrada en vigencia del referido Decreto, es decir, los salarios básicos, incluidos en ellos los aumentos salariales que hubiesen tenido los trabajadores durante el presente año, anteriores al 1º de Mayo de 1987, independientemente del número de horas que se trabaje.

Los Decretos números 1.382 y 1.383, de fecha 6 de diciembre de 1986, referentes a la fijación de salarios de trabajadores rurales y salario mínimo nacional.

Los mencionados decretos tuvieron como finalidad la fijación de salarios mínimos para los trabajadores del campo y para todos los demás trabajadores de diferentes sectores.

Esa fijación de salarios mínimos a través de los decretos en referencia, en ningún momento tuvo como finalidad un aumento general de salarios, aun cuando indirectamente para algunos lo representara. La finalidad de los mismos fue fijar a nivel nacional el menor salario que deberían devengar los trabajadores en el país. Tanto es así, que el artículo del Decreto 1.383, dice textualmente: "Se fija como salario mínimo nacional obligatorio...", lo cual demuestra que en ningún momento se tuvo la intención de conceder un aumento de salario.

De acuerdo a ello, no se puede imputar esa fijación de salario mínimo a un aumento de salario, pues ello sería contrario al espíritu del Decreto 1.383, ya que justamente los grupos más necesitados de una compensación serán los menos favorecidos, siendo los que devengan mayor salario los más favorecidos. Si ello fuese así, la mayoría de los aumentos previstos en la primera escala, es decir, la del treinta por ciento (30%) quedaría reducido a un porcentaje irrisorio que en nada beneficiaría prácticamente a este grupo de trabajadores, desvirtuándose la verdadera finalidad que se ha perseguido con el Decreto.

Diferente resulta la situación, en referencia al Decreto N° 1.381 de fecha 06-12-86, donde sí se establece un verdadero aumento de salario para aquellos funcionarios de la Administración Pública Nacional que quedaron excluidos de la aplicación del Decreto 959 de fecha 26-12-85, así como a Oficiales, Sub-Oficiales y Tropas Profesionales al servicio de las Fuerzas Armadas, el cual sí es imputable al Bono Compensatorio, de acuerdo a lo dispuesto en el Parágrafo Unico del artículo 1º.

Tampoco pueden considerarse como aumento de salario, aquellos casos en que haya habido cambios en los cargos desempeñados antes de la entrada en vigencia del Decreto, es decir, cuando el trabajador pasa a un cargo superior o de igual nivel al que venía desarrollando pero que tiene un salario superior al que tenía en el cargo anterior, ya que en cada caso es inherente al mismo, por lo que no puede catalogarse como un aumento de salario esa diferencia surgida por el desempeño de los dos (2) cargos y por ende no puede ser imputable al Bono Compensatorio. Se trata de dos (2) cargos diferentes, donde hay que pagarlo. Un ejemplo claro de esa situación es cuando una "Recepcionista" que devengaba Dos Mil Cien Bolívares (Bs. 2.100,00) pase a desempeñar el cargo de "Secretaria", devengando un salario de Dos Mil Ochocientos Bolívares (Bs. 2.800,00); esa diferencia entre los dos (2) salarios, es decir, la cantidad de Setecientos Bolívares (Bs. 700,00) no puede ser catalogado como un aumento de salario imputable al Bono Compensatorio, ya que de aceptarse así, sería crear un desequilibrio en lo que respecta a las remuneraciones a percibir en cada caso. Resultaría injusto desde todo punto de vista que en un cargo de menor jerarquía se están recibiendo casi las mismas cantidades, o bien, que una lo reciba y la otra no, añadiendo que en un supuesto caso de sustitución o en caso de incluir una nueva "Secretaria", estas personas vayan a recibir el Bono Compensatorio y la otra no lo recibió o no lo reciba. El Decreto no establece discriminaciones en ese sentido.

Es necesario aclarar también, que la escala fijada en el artículo 1º del Decreto, es una escala referida al salario devengado por el trabajador y no al salario básico del mismo, al cual se hace referencia en el mismo artículo.

3. CANTIDADES IMPUTABLES AL CALCULO DEL BONO COMPENSATORIO

De conformidad con lo establecido en el Parágrafo Unico del artículo 1º, son imputables al cálculo del Bono Compensatorio, aquellos aumentos de salarios que se hayan otorgado a partir del 01-01-87, hasta el 01-05-87, es decir, todo aumento que haya sido concedido a los trabajadores, bien por contratación colectiva, bien por acuerdo patrono-trabajador, bien por cualquier otro medio pertinente.

Asimismo, señala el mencionado parágrafo que serán imputables aquellos aumentos que hayan sido convenidos o decididos previamente para ser concedidos durante el presente año, bajo la condición de que

los mismos se hagan efectivos en la oportunidad del primer pago del Bono Compensatorio. En estos casos, la cantidad a cancelar por concepto de Bono Compensatorio será la que resulte de restar del valor obtenido al aplicar el porcentaje correspondiente al salario devengado para el 1-5-87, la cantidad concedida como aumento de salario; dicha operación debe reflejarse al trabajador en forma clara y precisa a los fines de evitar reclamaciones.

No sucederá lo mismo, en los casos en que el patrono no lo haga en la oportunidad señalada, así como en los casos de aumentos que se acuerden en las discusiones de nuevos contratos colectivos o por cualquier otro medio, casos éstos, en que el patrono no podrá imputarlo al Bono Compensatorio, debiendo pagar en consecuencia, separadamente los aumentos respectivos.

4. TRABAJADORES EXCEPTUADOS

El artículo 2º hace excepciones específicas a determinadas categorías de trabajadores, tales como son:

- a) Servicios domésticos.
- b) Conserjes de edificios residenciales que se rijan por el régimen de propiedad horizontal.

Aparte de estos trabajadores, todos los demás recibirán el Bono Compensatorio, sin hacer discriminaciones referentes a trabajo por horas, tipos de jornadas, tipos de salarios devengados, etc., ya que el mismo es aplicable indistintamente al cargo y de acuerdo al monto del salario del trabajador.

5. CALCULO DE ACUERDO AL TIPO DE SALARIO DEVENGADO POR EL TRABAJADOR

En los casos de trabajadores con salario fijos, el Bono Compensatorio se calculará en base al salario básico que devengue el trabajador para la fecha de entrada en vigencia el Decreto, no tomándose en cuenta aquellas percepciones o remuneraciones que no tengan continuidad y fijeza en su pago, o sea, aquellas que se pagan en forma discontinua, no periódicas.

Para aquellos trabajadores que devenguen salario a destajo, se tomará como base de cálculo, el salario promedio devengado en los últi-

mos seis (6) meses. Cuando se trate de empleados, se hará por meses completos, no así para los obreros, en cuyo caso deberá calcularse en base al salario promedio devengado en las veintiséis (26) últimas semanas que anteceden hasta la fecha de entrada en vigencia del Decreto, incluyendo esa misma semana; las cuales son equivalentes a seis (6) meses. Tomando en cuenta que el obrero devenga salario diario o semanal, resulta más fácil su cálculo y el salario promedio resultante más ajustado a su salario real.

Cuando el salario sea mixto, bastará calcular la parte de salario variable en las formas antes señaladas, es decir, según el tipo de trabajador que se trate y se le sumará a la parte fija.

En estos casos, deberá tomarse como base de cálculo el salario promedio integral que haya recibido en ese lapso de tiempo y no el salario básico, como se establece en el artículo 1º del Decreto, ya que el mismo, como se señalara anteriormente está referido para un supuesto diferente al previsto en el artículo 4º.

Podría surgir una duda de cómo hacerlo para los trabajadores que no tengan seis (6) meses de servicios prestados. En estos casos, habrá que tomar el promedio de lo devengado en el número de meses trabajados, cuando sean de tres (3) meses o más. Si se trata de lapsos menores deberá calcularse inicialmente tomando en cuenta el salario promedio de los meses trabajados y posteriormente al cumplir los seis (6) meses hacer un reajuste para que el monto a pagar por concepto de Bono Compensatorio sea más representativo.

A los fines de ilustrar los planteamientos anteriormente expuestos, se pueden señalar los siguientes ejemplos:

Un trabajador devenga un salario mensual de Tres Mil Quinientos Bolívares (Bs. 3.500,00) y esporádicamente recibe remuneraciones, tales como horas extras, viáticos, etc. En este caso el bono deberá calcularse en base al salario antes señalado, es decir, al salario básico, sin tomar en cuenta las remuneraciones recibidas en forma discontinua, correspondiéndole en el presente caso un veinticinco por ciento (25%) por concepto de Bono Compensatorio, es decir, la cantidad de Ochocientos Setenta y Cinco Bolívares (Bs. 875,00).

En caso de que el trabajador recibiera además de un salario básico fijo, cantidades adicionales en forma continua, tales como comisiones, bono nocturno, horas extras, viáticos, etc., aun cuando se trate de cantidades variables, había de aplicar la disposición contenida en el artículo 4º del Decreto ya que dichas cantidades son parte integrantes

del salario del trabajador, de conformidad con la doctrina y la jurisprudencia relativa a la materia.

Así por ejemplo, un trabajador que devenga un salario fijo de Mil Ochocientos Bolívares (Bs. 1.800,00) y además recibe otras remuneraciones en forma continua, bien sea por viáticos, comisiones, horas extras, bono nocturno, etc., lo cual unido al salario básico, totaliza la cantidad de Dos Mil Setecientos Bolívares (Bs. 2.700,00), se deberá tomar este monto y no el salario básico como base de cálculo del Bono Compensatorio. Lógicamente, tomando el promedio de los seis (6) últimos meses, calculado de conformidad con lo señalado en este mismo punto, por cuanto estas cantidades son variables.

6. LA CANTIDAD PAGADA POR CONCEPTO DE BONO COMPENSATORIO NO ES VARIABLE

La cantidad que sea determinada como monto del Bono Compensatorio, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Decreto y de acuerdo al tipo de salario que devengue el trabajador será fija, invariable, es decir, una vez determinada dicha cantidad no variará, aun cuando los trabajadores reciban aumentos de salario, o bien, en los casos que pasen a devengar un salario mayor por escalafón, ni cuando el aumento de salario lo lleve a la escala superior fijada en el Decreto. Es necesario aclarar que en aquellos casos en que el trabajador goce del beneficio del Bono Compensatorio y a través de un aumento de salario sobrepase la cifra tope de Veinte Mil Bolívares (Bs. 20.000,00) fijada en el Decreto, no perderá su derecho a seguir percibiéndolo.

Dicha situación no es aplicable en aquellos casos en que haya habido cambios de cargos, en que el Bono Compensatorio deberá aplicarse en base al salario que se le fije en el nuevo cargo a desempeñar.

A tales fines, se ilustra con los siguientes ejemplos:

Si un trabajador que desarrolla una labor como "Mecánico III", teniendo un salario de Cuatro Mil Bolívares (Bs. 4.000,00) para el 1-5-87, se calculará el bono en base a un veinticinco por ciento (25%) del salario, es decir, la cantidad de Mil Bolívares (Bs. 1.000,00). Ahora bien, si ese trabajador es ascendido a "Mecánico II", recibiendo un aumento de salario de acuerdo al tabulador, o sin él, dentro de cinco (5) meses, pasando a devengar un salario de Cuatro Mil Ochocientos (Bs. 4.800,00), el bono se mantiene igual, no varía el monto fijado inicialmente por ese concepto. Ello es aplicable, también, en todos aquellos casos en que el trabajador reciba aumentos posteriores a la entrada en

vigencia del Decreto, siempre que sea durante la prestación de servicio en el mismo cargo.

Cuando se haya sucedido o se suceda un cambio del tipo de labor a desarrollar, la situación es diferente ya que el bono es inherente al cargo y por ende habrá variación en el monto, tal como sucedería en el caso de una persona que desempeñe funciones de "Telefonista", cuyo bono está calculado en base al salario que tenga en ese cargo y se le pase a desempeñarse como "Secretaria", cuyo salario es diferente. En este caso, necesariamente, habrá de pagársele el bono de acuerdo al salario que va a recibir en este nuevo cargo y no en base al que se había calculado para el anterior.

Asimismo, en aquellas situaciones en que el trabajador para el momento de entrada en vigencia del Decreto devengaba la cantidad de Veinte Mil Bolívars (Bs. 20.000,00) y recibió el bono correspondiente, o sea, la cantidad de Cuatro Mil Bolívars (Bs. 4.000,00), no perderá su derecho a ese bono, aun cuando posteriormente su salario sea aumentado y sobrepase el tope máximo fijado en el artículo 1º del Decreto, ya que para el momento de nacerle el derecho al bono, su salario no sobrepasaba el salario máximo.

7. EL BONO COMPENSATORIO ESTA REFERIDO AL CARGO Y NO AL TRABAJADOR

El Bono Compensatorio deberá aplicarse a cualquier persona que desempeñe un determinado cargo, aun en aquellos casos de que se trate de personas que sean contratadas nuevas para desempeñar un cargo existente, o bien, en aquellos casos que existiendo, se les cambie de denominación, todo ello en base a lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto donde se establece que se considerará como cláusula irrenunciable el derecho de los trabajadores a recibir el Bono Compensatorio, así como con lo dispuesto en el artículo 5º del mismo.

En caso de nuevos trabajadores que se contraten para ocupar el cargo respectivo, o el nuevo cargo cuya denominación existe, o el que se le haya cambiado la denominación, se le calculará el monto a pagar por concepto del bono, tomando como base el salario que va a devengar en el desempeño del cargo, aun en los casos que ocupe una vacante o sustitución del cargo en forma definitiva.

Cuando se trate de suplencias temporales, como por ejemplo, cubrir vacaciones, enfermedades, etc., el trabajador sustituto, aun en los casos que reciba un mayor salario durante la sustitución, seguirá recibiendo

la cantidad que fuera establecida como Bono Compensatorio para el cargo que normalmente desempeña, ya que el patrono está obligado a seguir pagando la cantidad que le corresponde por concepto del bono al trabajador que se suple.

Aun en aquellos casos en que se constituya una empresa nueva, posteriormente a la entrada en vigencia del Decreto 1.538, el Bono Compensatorio será aplicable a los trabajadores que sean contratados para prestar servicios.

8. DERECHO A PERCIBIR EL BONO COMPENSATORIO

Todo trabajador cuyo salario para el momento de entrada en vigencia del Decreto, esté dentro de la escala fijada en el mismo, es beneficiario de ese derecho, salvo aquéllos que están exceptuados en el artículo 2º.

Dicho bono lo recibirá aun en los casos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los literales a, b y d del artículo 52 del Reglamento de la Ley del Trabajo, es decir en aquellos casos de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y permisos pre y post natales para las trabajadoras embarazadas; enumeración ésta que no puede ser considerada taxativa, como se ha pretendido hacer ver, ya que el Bono Compensatorio tiene la misma finalidad del Bono Compensatorio de Gastos de Transporte, así como la del Bono sustitutivo en los casos del Programa de Comedores para los Trabajadores, los cuales corresponden claramente a las llamadas "asignaciones familiares", las cuales, si bien requieren que los sujetos que las perciben tengan la condición de trabajadores, no responden a la prestación del servicio, ni a la forma del salario, al cual son ajenas este tipo de bonificaciones, sino que van dirigidas a compensar gastos que puedan tener los trabajadores. Se trata de compensaciones económico-familiar, que si bien suponen y requieren la condición de trabajador para percibir las son distintas e independientes del carácter remuneratorio que tiene el salario, ya que las mismas no derivan de la labor ordinaria de los trabajadores, no se pagan como contraprestación por los servicios realizados por el trabajador, sino que por el contrario tienen un carácter eminentemente de protección familiar.

Con arreglo a lo anteriormente señalado, el pago de Bono Compensatorio deberá ser cancelado a los trabajadores aun en aquellos casos que falte justificada o injustificadamente a sus labores, así como tampoco podrá descontársele cuando el trabajador pierda el derecho al pago del día de descanso por haber faltado más de un día en la semana y mu-

cho menos durante el lapso de vacaciones. En consecuencia, los trabajadores no perderán por ninguna causa ni tampoco podrá descontárseles el Bono Compensatorio previsto en el Decreto 1.538; asimismo, no podrá dejarse de pagar el Bono Compensatorio de Gastos de Transporte ni el previsto en el Régimen de Comedores para los Trabajadores, tal como lo señala la reiterada jurisprudencia de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo.

Es necesario aclarar para mayor abundamiento, que en ningún caso, el Bono Compensatorio sustituye o elimina el pago del Bono Compensatorio de Gastos de Transporte ni al Bono Sustitutivo en los casos de Programas de Comedores para Trabajadores.

9. EL BONO COMPENSATORIO NO ES SALARIO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 73 DE LA LEY DEL TRABAJO

El artículo 73 de la Ley del Trabajo dice textualmente lo siguiente:

"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales debe corresponder salario igual comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habilitación y cualquier otra que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración de sexo o nacionalidad".

De acuerdo al contenido del artículo anteriormente transcrito, salario es toda remuneración que recibe el trabajador de parte de su patrono como contraprestación del trabajo que realiza dentro de su labor ordinaria; es decir, todo lo que le paga el patrono a cambio del esfuerzo en las labores que ejecuta y para las cuales ha sido contratado, no pudiendo interpretarse bajo ningún respecto el término "labor ordinaria" como "jornada ordinaria".

El salario viene a ser la contraprestación que se le paga al trabajador por su esfuerzo rendido, sea mental o físico, bien sea realizado en jornada normal extraordinaria.

Resulta incongruente la tesis sostenida de que toda remuneración, gratificación, primas permanentes, etc., que sean pagadas con regularidad, en forma continua, es parte integrante del salario, ya que de acuerdo a la disposición contenida en el artículo 73 de la Ley del Trabajo es preciso establecer que las mismas tienen que ser entregadas al trabaja-

por a cambio de su labor ordinaria, lo cual ratifica el Reglamento de la Ley del Trabajo en su artículo 106, donde señala textualmente: "Se entiende por salario la retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta y comprende. . .".

Existen una cantidad de aportes, primas y otros pagos que recibe el trabajador de parte de su patrono bien directa o indirectamente en forma continua de parte del patrono, las cuales no han sido aceptadas por nuestra jurisprudencia como parte integrante del salario, precisamente, por no ser derivadas de la labor que desempeña o realiza el trabajador, tales como son: las primas de antigüedad que el patrono concede a los trabajadores por años de servicios; aporte patronal a caja de ahorro, primas permanentes por asistencia al trabajo, primas por mantenimiento de herramientas, becas, utilidades legales, pago total o parcial de las pólizas de seguros para cubrir accidentes o muerte de trabajadores, así como las de hospitalización, maternidad y cirugía; subsidios familiares, alimentación infantil, ayudas por cargas familiares, etc.

Si por el contrario, se admitieran estos tipos de pagos, primas, gratificaciones no derivadas de la labor ordinaria del trabajador como integrantes del salario, así como las figuras nuevas y renovantes de los bonos compensatorios, resultaría cada vez más estéril y más difícil para los trabajadores obtener o seguir obteniendo nuevos beneficios, ya que el patrono tendría el temor de concederlos, por cuanto cualquier concesión que dé a los trabajadores se le va a convertir en salario, lo cual a la larga va a redundar en perjuicio del trabajador.

La disposición contenida en el artículo 73 de la Ley del Trabajo, acerca de las remuneraciones que recibe el trabajador en forma periódica para ser considerada salario, deben derivar o hacerse con oportunidad de su labor ordinaria, ha sido ratificada por Venezuela en el Convenio 95.

10. EL BONO COMPENSATORIO ES APLICABLE A LOS APRENDICES I.N.C.E.

Los aprendices I.N.C.E., de acuerdo a las disposiciones legales, son igualmente trabajadores que se rigen a través de un contrato de aprendizaje.

Si bien es cierto que la figura de su contrato es bastante *sui generis* durante el primer año de aprendizaje que hace en el I.N.C.E., ya que no hay la prestación directa del servicio, tal como debe hacerse en el contrato individual de trabajo, y por ende no hay la contraprestación

del mismo, es decir, el salario, no es menos cierto que existen disposiciones legales y reglamentarias que establecen que el aprendiz es un trabajador; así podemos ver que la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (I.N.C.E.) en los artículos que se transcriben a continuación así lo determina:

"Artículo 13. Se denominan aprendices los trabajadores menores de diez y ocho (18) y mayores de catorce (14) años sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de los cursos de formación para dicho oficio".

"Artículo 14. Corresponde al Instituto previo acuerdo con el Ministerio de Educación, organizar y vigilar el aprendizaje de los menores trabajadores en toda la República, sin perjuicio de las atribuciones legales del Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano del Niño; pero las relaciones obrero-patronales en cuanto a condiciones de trabajo, salarios y demás prestaciones de que puedan disfrutar los aprendices se registrarán por las disposiciones de la Ley del Trabajo y sus Reglamentos".

"Artículo 16. Cuando el Instituto disponga el aprendizaje de menores en fábricas, talleres o explotaciones organizadas, éstos tendrán la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de menores seleccionados a tal efecto, hasta el límite del cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores. Los casos de empresas que cuenten con menos de veinte (20) trabajadores serán sometidos a un régimen especial. La empresa podrá preferir como aprendices a los hijos o familiares próximos de los trabajadores de la misma".

De igual manera, el Reglamento de la Ley del Trabajo en los artículos que a continuación se transcriben, así lo establece:

"Artículo 203. Se denomina aprendices a los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio".

"Artículo 204. Las relaciones laborales de los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) sometidos a formación profesional se registrarán por las disposiciones de la Ley del Trabajo y de este Reglamento".

"Artículo 206. Se considera como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el estudio del aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de esos estudios deben establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de las empresas".

"Artículo 207. Las disposiciones contempladas en este Reglamento, en nada menoscaban las contenidas en el Estatuto de Menores y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos".

Como puede observarse el aprendiz es un trabajador y el patrono está obligado a tenerlo de acuerdo a lo dispuesto en la Ley del I.N.C.E., dicho Instituto lo que hace es regir la forma de cómo se hará el aprendizaje del menor. Esa obligación es del patrono y por ende tiene que cumplirla, de allí que la existencia del contrato de trabajo, se tenga que establecer que es desde el mismo momento en que ese aprendiz comienza su entrenamiento en el I.N.C.E. y no desde el momento en que comienza a hacer la pasantía en el local de la empresa y mucho menos en el caso de cuando termina su fase total de aprendizaje. En base a lo antes señalado, no queda la menor duda de que al aprendiz I.N.C.E. le es aplicable el Decreto 1.538 relativo al Bono Compensatorio, desde el mismo momento en que ha sido asignado al patrono como aprendiz.

11. OPORTUNIDAD PARA CANCELAR EL BONO COMPENSATORIO

El artículo 1º establece el derecho a percibir el Bono Compensatorio mensualmente, entendiéndose que ese lapso es un tope máximo para su cancelación, por ende el mismo debe pagarse mensualmente, lo cual no obsta para que el patrono pueda pagarlo en lapsos más cortos, como podría hacerse quincenal o semanalmente, si así le es más conveniente, o bien, que ambas partes así lo acuerden.

12. EL BONO COMPENSATORIO NO ES APLICABLE EN LOS CONTRATOS DE PRUEBA

El contrato de prueba, tal como su propio nombre lo indica, es un contrato que se hace por escrito y cuya duración no puede ser mayor de un (1) mes, por medio del cual se trata de probar la capacidad de la persona que va a desempeñar el cargo, no habiendo seguridad en la contratación definitiva de esa persona para el cargo a desempeñar. Por ende, no puede proceder pago del bono, el cual, sí le corresponderá en caso de que sea contratado definitivamente para el cargo. Teniendo en este caso el patrono que cancelarle el Bono Compensatorio correspondiente al mes de prueba.

13. APLICACION DEL BONO COMPENSATORIO A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA BECAS-SALARIO

El artículo 2º del Decreto 1.178 referente al Programa Nacional de Becas-Salario, establece lo siguiente:

“El Programa Nacional de Becas-Salario estará destinado a capacitar mediante el sistema de plazas de adiestramiento y trabajo a los jóvenes cuyas edades estén comprendidas entre los 15 y los 30 años, que reúnan las condiciones siguientes: a) Ser egresado del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y sus Institutos Sectoriales, con posterioridad al 1º de Enero de 1984. b) Ser egresado del Ciclo Diversificado con menciones técnicas siempre que no esté cursando otros estudios y que su preparación se relacione con las actividades ocupacionales a las cuales se aplique el programa”.

De igual manera los artículos 5º, 6º y 9º del mencionado Decreto señalan lo siguiente:

“Artículo 5º. Las becas-salario serán otorgadas por un período de seis meses, el cual podrá prorrogarse por seis meses más. Para que proceda la prórroga se requerirá el previo compromiso escrito de la empresa o cooperativa, de contratar al trabajador beneficiario a partir del vencimiento de dicha prórroga”.

“Artículo 6. Los becarios gozarán de los beneficios socioeconómicos de transporte y comedor que las empresas o cooperativas mantengan para sus trabajadores”.

“Artículo 9. El Programa Nacional de Becas-Salario se efectuará mediante convenios celebrados entre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el trabajador y la empresa o cooperativa participante”.

Del contenido de los anteriores artículos y muy especialmente del 6º, se infiere que sí corresponde el pago del Bono Compensatorio a los beneficiarios del Programa Becas-Salario ya que los beneficios socioeconómicos allí establecidos tienen la misma finalidad que tiene el bono en referencia, además de que el propio Decreto 1.178 los cataloga como trabajadores.

14. EL BONO COMPENSATORIO NO ES IMPUTABLE A LOS EFECTOS DEL PAGO DEL I.N.C.E. NI DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

La cantidad pagada por concepto de Bono Compensatorio no puede ser imputada al pago del I.N.C.E. y del Seguro Social Obligatorio ya que el mismo no es parte integrante del salario ni tiene las características del mismo, tal como se ha señalado anteriormente.

15. EL BONO COMPENSATORIO NO ES APLICABLE A LOS JUBILADOS EN EL SECTOR PRIVADO

Para tener derecho al Bono Compensatorio es necesario tener la cualidad de trabajador y por ende la existencia de un contrato de trabajo; en los casos de trabajadores jubilados no existen ninguna de estas dos (2) situaciones, es decir, ya no tienen la cualidad de trabajadores ni existe un contrato de trabajo, por lo cual no puede considerarse aplicable a estas personas.

16. BONO COMPENSATORIO E IMPUESTO SOBRE LA RENTA

De conformidad con lo establecido en el aparte 4) del artículo 13 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, comprendido en el Capítulo III, referente a las excepciones y exoneraciones, se establece que están exentas del pago de Impuesto, las indemnizaciones que reciban los trabajadores o sus beneficiarios con ocasión del trabajo, cuando les sean pagadas conforme a la Ley o a contratos de trabajo.

Cuando se habla de indemnizaciones debe entenderse en un sentido amplio y no restringido, como lo es en materia civil, debiendo entenderse como parte integrante de las mismas, aquellas remuneraciones que recibe el trabajador por vía de compensación, tal como los bonos compensatorios de carácter familiar que buscan ayudar al trabajador y que no forman parte integrante del salario. Pechar esas "asignaciones de carácter familiar o social" es disminuir su poder adquisitivo, cuando lo que se intenta es tratar de nivelar su presupuesto familiar y en algunas oportunidades, lo llevarían a escalas superiores, cuyo casos no valdría la pena recibir dichas bonificaciones ya que se diluirían, y más grave aún resultaría, cuando dichos ingresos produzcan un aumento impositivo que le va hacer pagar al trabajador una cantidad mayor a la que pagaba anteriormente, teniendo en algunos casos que pagar al Fisco Nacional gran parte de la cantidad recibida por concepto de Bono Compensatorio, lo cual viene a desvirtuar totalmente la finalidad de su pago.

Esta situación debe ser estudiada muy ampliamente y en forma cuidadosa por los organismos competentes sobre la materia.

17. EL BONO COMPENSATORIO PUEDE CONVERTIRSE EN SALARIO SI ASI LO CONVIENEN LAS PARTES

Como ya se ha señalado anteriormente, el Bono Compensatorio no forma parte del salario. Sin embargo, no obsta para que las partes si así lo convienen, pase a formar parte del salario, es decir, lo consideren como una remuneración integrante del salario, siempre y cuando ello vaya en beneficio del trabajador.

A los fines de dejar clara tal situación y evitar problemas, en cuanto a que, por el hecho de imputarse al salario no se está cumpliendo con el pago del bono, es recomendable levantar un acta por ante el funcionario competente donde se deja constancia de dicho acuerdo.

18. ORGANISMOS COMPETENTES PARA CONOCER SOBRE LA APLICACION DEL DECRETO 1.538

Los órganos administrativos competentes para conocer del cumplimiento y aplicación del Decreto en referencia, son las Inspectorías del Trabajo, las cuales deberán velar que las disposiciones contenidas en el mismo sean cumplidas cabalmente y muy especialmente en lo referente a la inamovilidad prevista en el artículo 99.

En tal sentido las Inspectorías del Trabajo deberán atender todos aquellos casos de solicitud de reenganche que sean presentadas por los trabajadores, así como las solicitudes de calificaciones de despidos por parte de los patronos.

Las Comisiones Tripartitas de Trabajo no son competentes para conocer de estos casos ya que su competencia está referida a los casos previstos en la Ley contra Despidos Injustificados, lo cual, en principio no obsta, para que por motivos o causas de necesidad, puedan recibir este tipo de reclamaciones y remitirlas rápidamente a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción a los fines de su tramitación.

Asimismo, son competentes para recibir reclamaciones de esta índole las Comisionadurías del Trabajo existentes en lugares donde no funcionan Inspectorías del Trabajo.

19. NO ES NECESARIO FIRMAR NINGUN CONVENIO ENTRE LAS PARTES PARA IMPUTAR UN AUMENTO DE SALARIO

De acuerdo a lo establecido en el Parágrafo Unico del artículo 1º del Decreto, el patrono podrá imputar al Bono Compensatorio los aumentos a dar durante el año 1987, siempre que se haga con ocasión del primer pago del mismo, entendiéndose como tal el plazo máximo fijado, es decir, hasta el 31-5-87.

En el mismo, se señala que para ello el patrono debe haberlo convenido. Dicha expresión debe entenderse en el sentido de ajustarse, coincidir, aceptar las disposiciones contenidas en el Decreto y no como acuerdo de partes. El patrono unilateralmente puede imputar el aumento de salario a dar, si cumple con los requisitos que se fijan en el Decreto y por ende está conviniendo en lo establecido en su contexto, no necesitando la autorización ni el acuerdo con la otra parte para aplicarlo.



NOTA O COMENTARIO DE LOS EDITORES DE LA REVISTA

Conviene señalar que el Artículo 7º del Decreto Nº 1538 sobre el Bono Compensatorio, en el cual se establece que el Bono no forma parte del salario, ha sido impugnado por algunos sectores laborales del país, estando el caso ante la Corte Suprema de Justicia. En el próximo número de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales informaremos sobre la decisión que haya adoptado la Corte así como sobre los argumentos que se esgriman en tal decisión.