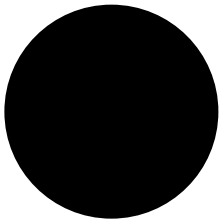
Sala Social determinó que bono por cumplimiento de metas debe ser considerado salario



Escrito por: Rafael Badell Madrid

- Imprimir Documento

PUBLICACIÓN RECIENTE

Mediante sentencia número 1° de fecha 18 de marzo de 2021, la Sala Social declaró que el pago de bonos por cumplimiento de metas deben ser considerados salario normal.

Con ponencia del Magistrado Danilo A. Mojica Monsalvo, la Sala resaltó que el recurrente alegó la existencia de un error de interpretación de los artículos 104, 119 y 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con el artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en razón de que el *a quo* calificó como salario variable a un bono por resultado o producción, devengado por el trabajador, denominado "Plan de Compensación Variable Para la Fuerza de Mercadeo y Ventas de CANTV", y en consecuencia, condenó al recurrente al pago de las mismas, siendo, a su decir, un error, pues ese bono sería "un salario fluctuante".

Sin embargo, luego de invocar el criterio jurisprudencial de la propia Sala y de la Sala Constitucional, así como de revisar el acervo probatorio en las actas, la Sala de Casación Social concluyó que no existe ningún salario fluctuante, sino que al contrario, existiría un salario variable, en razón de que "el '*Plan de Compensación Variable*' creado por la empresa demandada fue diseñado con la finalidad de la obtención de mayores ingresos para '*el trabajador*'; que el pago del mismo -compensación variable- sería distribuido en un porcentaje en una parte fija

Mediante sentencia número 1° de fecha 18 de marzo de 2021, la Sala Social declaró que el pago de bonos por cumplimiento de metas deben ser considerados salario normal.

Con ponencia del Magistrado Danilo A. Mojica Monsalvo, la Sala resaltó que el

recurrente alegó la existencia de un error de interpretación de los artículos 104, 119 y 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con el artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en razón de que el *a quo* calificó como salario variable a un bono por resultado o producción, devengado por el trabajador, denominado "Plan de Compensación Variable Para la Fuerza de Mercadeo y Ventas de CANTV", y en consecuencia, condenó al recurrente al pago de las mismas, siendo, a su decir, un error, pues ese bono sería "un salario fluctuante".

Sin embargo, luego de invocar el criterio jurisprudencial de la propia Sala y de la Sala Constitucional, así como de revisar el acervo probatorio en las actas, la Sala de Casación Social concluyó que no existe ningún salario fluctuante, sino que al contrario, existiría un salario variable, en razón de que "el '*Plan de Compensación Variable*' creado por la empresa demandada fue diseñado con la finalidad de la obtención de mayores ingresos para '*el trabajador*'; que el pago del mismo -compensación variable- sería distribuido en un porcentaje en una parte fija de su '*sueldo como básica*' y otro porcentaje en una porción de su '*sueldo variable*', el cual sería pagado '*en función de los objetivos alcanzados por el trabajador*' una vez evaluado de forma mensual el cumplimiento de sus objetivos que fueron previamente pactados mediante un '*contrato individual*' y, que por tanto la remuneración del trabajador '*será compensada proporcionalmente al porcentaje del logro alcanzado*".

En ese sentido, refirió que "[el] '*Plan de Compensación Variable*' analizado *ut supra*, que la demandada creó el mismo a los fines de incentivar a cada trabajador al cumplimiento de metas asignadas de forma individual y, que dependiendo de dichas metas alcanzadas o cumplidas por cada trabajador, sería pagado un porcentaje que formaría parte de la asignación variable de su salario".

La Sala concluyó que "el demandante devengó un salario variable durante el tiempo demandado y no fluctuante como lo alegó la empresa demandada en el escrito recursivo, ya que el pago o la asignación variable de su salario, se alteraba conforme fuesen cumplidas las metas atribuidas a cada trabajador conforme al Plan de Compensación Variable", declarando, en consecuencia, sin lugar el recurso de casación incoado y confirmó el fallo de instancia.

de su '*sueldo como básica*' y otro porcentaje en una porción de su '*sueldo variable*', el cual sería pagado '*en función de los objetivos alcanzados por el trabajador*' una vez evaluado de forma mensual el cumplimiento de sus objetivos que fueron previamente pactados mediante un '*contrato individual*' y, que por tanto la remuneración del trabajador '*será compensada proporcionalmente al porcentaje del logro alcanzado*".

En ese sentido, refirió que "[el] '*Plan de Compensación Variable*' analizado *ut supra*, que la demandada creó el mismo a los fines de incentivar a cada trabajador al cumplimiento de metas asignadas de forma individual y, que dependiendo de dichas metas alcanzadas o cumplidas por cada trabajador, sería

pagado un porcentaje que formaría parte de la asignación variable de su salario".

La Sala concluyó que "el demandante devengó un salario variable durante el tiempo demandado y no fluctuante como lo alegó la empresa demandada en el escrito recursivo, ya que el pago o la asignación variable de su salario, se alteraba conforme fuesen cumplidas las metas atribuidas a cada trabajador conforme al Plan de Compensación Variable", declarando, en consecuencia, sin lugar el recurso de casación incoado y confirmó el fallo de instancia.

Disponible en

 Imprimir o guardar documento

Suscríbete a nuestro reporte legal.