



**CONSULTA:** Los miembros del Sindicato de Trabajadores de Cementos Caribe (Sitraoceca), se han dirigido por ante esta Consultoría Jurídica a fin de formular la siguiente consulta: respecto al pago de utilidades a los trabajadores, ya que la empresa HOLCIM DE VENEZUELA C.A, antes CEMENTOS CARIBE C.A, les ha impuesto el pago de las utilidades a los trabajadores de manera fraccionada en tres (3) partes durante el transcurso del ejercicio económico de la misma, debido a que dichas utilidades pudieran ser canceladas en una oportunidad distinta a la establecida en el artículo 175 de la Ley Orgánica del Trabajo, pues plantea la posibilidad de que los pagos realizados por este concepto sean imputados a la participación de dichos beneficios, en la oportunidad del pago a que se refiere el artículo 174 y el 180 de la norma mencionada ut supra, es decir, dentro de los dos (2) meses siguientes al cierre del ejercicio económico.

**DICTAMEN:** La cancelación de la acreencia del trabajador por tal concepto debe efectuarse dentro de los dos meses siguientes al día de cierre del ejercicio de la empresa (Art 180 L.O.T); esto es, dentro del término en que, con la realización del balance del ejercicio respectivo, el derecho del trabajador a su participación legal en los beneficios se ha hecho líquido, es decir, de existencia cierta y de monto determinado y exigible. Si la relación de trabajo concluye sin haber sido revelada aún la utilidad de la empresa correspondiente, el patrono debe proceder al pago del reajuste de la antigüedad dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la determinación del beneficio (Artículo 146, Parágrafo Primero de la Ley Orgánica del Trabajo). En cuanto al segundo cuestionamiento referente al tiempo máximo permitido para el pago del salario nuestra legislación establece lo siguiente **Artículo 150.- El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda. (negrillas nuestras).** Vale decir lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en cuanto al salario y las prestaciones sociales, las cuales son de exigibilidad inmediata, toda mora, en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal como se extrae del último aparte del artículo 92 Constitucional.

En tal sentido esta Consultoría Jurídica, procede a emitir su opinión en los siguientes términos:

Nuestro ordenamiento jurídico es bastante explícito al señalar el tiempo en que las empresas y establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo. En este sentido es importante recalcar que la función de la Convención Colectiva de Trabajo es favorecer las relaciones colectivas entre los trabajadores y patronos, razón por la cual sus disposiciones y cláusulas constituyentes adquieren carácter obligatorio y forman parte integrante de los contratos. Ahora bien



en cuanto a la propuesta referente al pago del salario mensualmente, resulta pertinente citar el artículo 150 de la Ley Orgánica del Trabajo y a la participación de beneficios que reza lo siguiente:

***Artículo 150.- El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda. (Negrillas, cursivas, y subrayado nuestro)***

Según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 174 en cuanto a la participación de beneficios establece lo siguiente:

***Artículo 174.- Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.***

Juan Garay en su obra “La Legislación Laboral”, en un caso práctico, explica lo referente a cuánto tiene que repartir la empresa por concepto de beneficios o utilidades de fin de ejercicio, cito:

“La empresa industrial, comercial, agropecuaria o de servicios de cualquier clase, siempre que su actividad esté destinada a obtener ganancias, tiene que repartir entre los trabajadores una parte de los beneficios que haya obtenido en el ejercicio, siendo el 15 % del total. (Artículos 174, 183, 184 de la Ley Orgánica del Trabajo)

El criterio que emplea la Ley para determinar las ganancias del patrono es el mismo que aplica la Ley de Impuesto sobre la Renta (Art. 174). Esto quiere decir que el estado de ganancias y pérdidas que presente a los trabajadores mostrará los ingresos brutos, costos, deducciones y reservas igual que si fuera la declaración de sus rentas ante la Administración del Impuesto (...)”

En este sentido, la Convención Colectiva en su Cláusula 10, del Sindicato Nacional de



Trabajadores y Obreros de Cementos Caribe C.A, estipula textualmente lo siguiente:

“ La empresa conviene pagar por concepto de utilidades de fin de año a que se refiere el Artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, CIENTO VEINTE (120) DIAS, calculados a razón de salario promedio devengado en el año, o calculado con base al último salario obtenido por el trabajador al cierre económico, a cada uno de los trabajadores que hayan cumplido un (1) año de trabajo se les cancelará, la suma que proporcionalmente corresponda sobre la base de los antes establecido y al tiempo ininterrumpido de servicio que haya cumplido el trabajador durante el ejercicio económico de la empresa. A los trabajadores activos se les cancelará las utilidades en el período entre la última quincena de Octubre y la primera quincena de Noviembre. A los trabajadores que hayan finalizado su relación o contrato de trabajo, se les pagará proporcionalmente en base a los CIENTO VEINTE (120) DIAS ya establecidos, en el momento de dicha terminación”.

La determinación efectiva de los beneficios atenderá al concepto de unidad económica de la empresa aún en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas, u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales lleva una contabilidad separada. (Artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Así tenemos que la utilidad de la empresa depende de su actividad mercantil continua durante el respectivo ejercicio estatutario (anual, semestral). Es una unidad aritmética indivisible, resultando del balance de las ganancias y pérdidas registradas en determinado período económico. Por ende, no es posible jurídicamente, atribuir la utilidad legal a las operaciones ventajosas realizadas en ciertos meses o épocas del año, en forma aislada de los lapsos económicamente menos exitosos o adversos, por cuanto el enriquecimiento líquido es un hecho que sólo queda evidenciado en la culminación de cada ejercicio, con la verificación del balance respectivo. Hasta el momento la utilidad legal es simple expectativa de derecho, o si se quiere, un derecho sujeto a la condición de que realmente exista utilidad que repartir. La cancelación de la acreencia del



trabajador por tal concepto debe efectuarse dentro de los dos meses siguientes al día de cierre del ejercicio de la empresa (Art 180 L.O.T); esto es, dentro del término en que, con la realización del balance del ejercicio respectivo, el derecho del trabajador a su participación legal en los beneficios se hace líquido, es decir, de existencia cierta y de monto determinado y exigible. Si la relación de trabajo concluye sin haber sido revelada aún la utilidad de la empresa correspondiente, el patrono debe proceder al pago del reajuste de la antigüedad dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la determinación del beneficio (Artículo 146, Parágrafo Primero de la Ley Orgánica del Trabajo). Si el patrono incurre en mora de su obligación de pagar la participación individual de cada trabajador, al vencimiento del término bimensual establecido en el artículo 180 de la Ley Orgánica del Trabajo, o del lapso de los treinta días señalado en el artículo 146 ejusdem, se le impondrá una multa de acuerdo a lo establecido en el artículo 630 de la citada Ley.

La obligación legal del patrono tiene, respecto de cada trabajador, señalado un límite mínimo y otro máximo, según el capital social de la empresa o el número de trabajadores que ocupe. El límite mínimo, equivalente al salario de quince días, rige para toda la empresa, cualquiera que sea su capital social o el número de sus trabajadores. El límite máximo de la participación industrial es de cuatro meses de salario; pero para las empresas cuyo capital social no exceda de un millón de Bolívares (Bs. 1.000.000), o que ocupen menos de cincuenta trabajadores, ese máximo es de dos meses de salario (Artículo 174, Parágrafo Primero).

Para determinar la cantidad correspondiente a cada trabajador, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación de cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él durante el respectivo ejercicio anual como lo establece el artículo 179 de la Ley Orgánica del Trabajo. Vale decir que la participación en los beneficios o utilidades forma parte del salario. Dicha suma constituye una porción variable de la remuneración del trabajador, susceptible de aumentar o disminuir anualmente, sin que este hecho implique despido indirecto del trabajador. La participación individual del trabajador en las utilidades



es salario, con la peculiaridad de que tal incremento salarial no es acumulable a la participación de ese mismo trabajador en los años siguientes, pues cada ejercicio arroja su propia utilidad, cuyo monto sustituye al de la utilidad mayor o menor precedente.

Sin otro particular al cual hacer referencia.

Caracas,

Atentamente,

Por delegación del Ministro del Poder Popular Para  
el Trabajo y Seguridad Social

Abog. Rafael Gilberto Madrid Maya  
Director General de Consultoría Jurídica  
Según Resolución N° 5867 de fecha 06/05/2008  
Gaceta Oficial N° 38,925 de fecha 07/05/2008