

Los bonos por metas alcanzadas son parte integrante del salario

0174

Los bonos por metas alcanzadas son parte integrante del salario
Expediente: 2010-1028
Sentencia: 01848
Tribunal Supremo de Justicia
Sala Constitucional
Magistrado Ponente: CARMEN ZULETA
DE MERCHÁN
Fecha: 01/12/2011

Partes: LUIS MANUEL OCANTO PRADO vs. BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, BANCO UNIVERSAL, C.A. (BOD).

Objeto: revisión constitucional de la sentencia núm. 290 dictada el 26 de marzo de 2010, por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que declaró con lugar el recurso de Casación anunciado y formalizado por la representación judicial de **EL BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, BANCO UNIVERSAL, C.A., (BOD)**, contra la decisión proferida por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, el 2 de julio de 2008, anuló la sentencia recurrida y declaró sin lugar la demanda que por cobro de diferencia de prestaciones sociales y otros conceptos labores intentó el ciudadano **LUÍS MANUEL OCANTO PRADO** contra el **BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, C.A.**

Decisión: Declara 1. **HA LUGAR** a la solicitud de revisión constitucional interpuesta por el ciudadano **LUÍS MANUEL OCANTO PRADO**, de la sentencia núm. 290 dictada el 26 de marzo de 2010, por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, la cual se anula. 2. **SE ORDENA** a la Secretaria de esta Sala Constitucional oficiar a la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal, a fin de que dicte nueva decisión sobre el recurso de casación interpuesto tanto por el Banco Occidental de Descuento (BOD) como por el ciudadano Luis Manuel Ocantó Prado contra la sentencia dictada el 2 de julio de 2008, por el Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, con prescindencia de los vicios en los que incurrió en el fallo que aquí se anula.

“(Omissis...)”

(...) la Sala advierte que el acto decisorio sometido a revisión lo constituye el pronunciamiento dictado el 26 de marzo de 2010 por la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal, que declaró con lugar el recurso de casación anunciado y formalizado por **EL BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, BANCO UNIVERSAL, C.A., (BOD)**, contra la decisión proferida por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la

Circunscripción Judicial del Estado Carabobo; anuló la sentencia recurrida y declaró sin lugar la demanda que por cobro de diferencia de prestaciones sociales y otros conceptos laborales intentó el ciudadano **LUÍS MANUEL OCANTO PRADO** contra el **BANCO OCCIDENTAL DE DESCUENTO, C.A.**

La Sala de Casación Social de este Alto Tribunal para fundamentar tal declaratoria señaló que «*en el presente caso, alega el actor haber devengado un bono, denominado*

por la empresa 'bono por metas alcanzadas', el cual, se desprende de autos y de los alegatos y defensas de las partes, era cancelado a los Altos Gerentes una vez al año, como consecuencia de las metas colectivas alcanzadas en la empresa, lo cual constituye política de la accionada, es decir, se trata de un incentivo producto de resultados colectivos y no de la prestación individual del servicio".

Por su parte, el solicitante sustenta su pretensión de revisión constitucional argumentando que la decisión dictada por la Sala de Casación Social incurrió en la violación a los principios de confianza legítima y seguridad jurídica, y de irrenunciabilidad de los derechos laborales, toda vez que, dicha Sala de Casación Social en casos semejantes al planteado consideró que el bono que se otorga a los altos funcionarios bancarios "*por metas alcanzadas*" constituye parte del salario y por ende, debe ser incluido en el cálculo para las prestaciones sociales, inobservando la doctrina jurisprudencial reiterada de la misma Sala, sin que se haya advertido un cambio de dicha doctrina, evidenciando así una violación del derecho a la igualdad del solicitante.

Ahora bien, esta Sala, en ejercicio de su potestad de revisión, pasa a analizar la primera de las denuncias formuladas, y en tal sentido, observa que el apoderado judicial del peticionario señaló que la sentencia dictada por la Sala de Casación Social vulneró la confianza legítima y la seguridad jurídica de su representado, toda vez, que al decidir el recurso de casación interpuesto no

aplicó el criterio pacífico y reiterado de esa Sala relativo a la consideración del bono que se otorga a los altos funcionarios bancarios "*por metas alcanzadas*" como parte integrante del salario, que por ende, debe ser incluido en el cálculo para el pago de las prestaciones sociales.

Esta Sala observa que ciertamente, la sentencia cuestionada en el presente caso, efectuó una interpretación errónea del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la estimación de la referida bonificación, que en anteriores oportunidades, y bajo los mismos supuestos, y su consideración como parte integrante del salario, dieron lugar a pronunciamientos distintos al contenido en el fallo objeto de revisión. Así lo ha evidenciado esta Sala Constitucional, en uso de la notoriedad judicial, en las sentencias N° 1633/2004 (caso: *Enrique Emilio Álvarez Centeno vs. Abbott Laboratorios y Abbott Laboratorios C.A.*), N° 489/2003 (caso: *Febe Briceño de Haddad vs. Banco Mercantil C.A., S.A.C.A.*) y N° 30/2000 (caso: *Humberto Pérez Arvelo vs. Sociedad Mercantil Citibank, N.A.*), y más recientemente en sentencia N°0970 del 5 de agosto de 2011, (caso: *José De Jesús De Oliveira Da Conceicao*) en las cuales la Sala de Casación Social, en casos similares, en los que se ha invocado la aplicación de la legislación laboral venezolana en lo referente a la conceptualización del salario y sus diversas formas, ha estimado al bono percibido por cumplimiento de metas colectivas o llamado de desempeño, como parte integrante del salario, tal como se evidencia a continuación:

Sentencia N° 30 de 9 de marzo de 2000 (caso *Humberto Pérez Arvelo*).

“...la referida Ley Orgánica no definió el “salario normal” al cual alude su artículo 146, lo cual sí hizo el reglamento sobre la Remuneración, promulgado mediante decreto N° 2483 del 8 de septiembre de 1992, cuyo artículo 1 dice que el salario normal es “... la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente, como retribución por la labor prestada ...” excluyendo los ingresos percibidos por labores distintas a la pactada, los considerados por la Ley como de carácter no salarial, los esporádicos o eventuales y los provenientes de liberalidades del patrono. Posteriormente, el 7 de enero de 1993, se dicta el Decreto N° 2751, que modifica dicho Reglamento, incorporando una modificación a la definición, estableciendo que el salario normal es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente, durante su jornada ordinaria del trabajo como retribución por la labor prestada, con lo cual se quiso excluir las horas extraordinarias del trabajo.

...Esta definición pareciera dejar fuera algunas percepciones que no se pagan en forma constante ni regular, los cuales sí están comprendidos dentro del concepto de salario contemplado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y se pagan una o dos veces al año, como lo es el caso de la participación en los beneficios, el bono

vacacional y algunas otras bonificaciones o incentivos especiales otorgados al trabajador, que forman parte del salario integral”.

A juicio de esta Sala, se debe (...) incluir como parte del salario a fin de calcular las prestaciones aquellos beneficios o incentivos que el trabajador recibe anualmente, pues lo contrario sería desnaturalizar la institución y colocar al trabajador en una posición de desventaja absoluta, al no poder disfrutar al momento de la terminación de la relación laboral una compensación justa y acorde con las labores desempeñadas. Esta tesis se reafirma cuando en el texto de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, en su artículo 146, se eliminó este concepto”. (Resaltado de esta Sala).

Sentencia N° 489 del 30 de julio de 2003 (caso *Febe Briceño de Haddad*).

“...a los fines de esclarecer el sentido y alcance del artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la Sala estimó pertinente analizar cuidadosamente la norma tomando en consideración la definición de salario contenida en la primera parte del artículo 133 eiusdem, según la cual “...se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio...”. (Resaltado de la Sala).

Luego la sentencia 1556 del 9 de diciembre de 2004, caso: Luis Alejandro Silva Brea estableció:

En sentencia de fecha 10 de mayo de 2000 (caso *Luis Rafael Scharbay Rodríguez contra Gaseosas Orientales, S.A.*), y que hoy se reitera, la Sala desarrolló el concepto de salario, en el que tomó en consideración la reforma legal de los artículos 133, 134, 138 y 146 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, y estableció, entre otros argumentos, que: “*Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar*”.

En relación con los conceptos o elementos excluidos de la noción de salario, la doctrina ha sostenido lo siguiente:

“(…) La nueva redacción -del Primer Párrafo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo- no le da carácter salarial a aquellas prestaciones ‘*necesarias para la ejecución del servicio o realización de la labor*’, pues centra el concepto de salario en la ‘*remuneración que corresponde al trabajador*’ y que constituye para él una remuneración, provecho o ventaja’ concatenando estas expresiones con las empleadas al establecer los prin-

cipios generales del salario (...), podemos afirmar que éste es un activo que se incorpora al patrimonio del trabajador, el cual le es pagado directamente (artículo 148), y del cual tiene derecho a disponer (artículo 131). Esta concepción del salario como remuneración patrimonial que se hace al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, excede de la tradicional idea según la cual el contrato de trabajo se limita a establecer un intercambio de prestaciones: la ejecución del servicio a cargo del trabajador y el pago del salario a cargo del patrono. De este modo, el salario se reducía a ser un valor de intercambio que estaba constituido por aquello que el patrono pagaba al trabajador ‘*a cambio de su labor*’, con lo cual podían considerarse salario los pagos hechos al trabajador pero que no lo beneficiaban directamente.

(Omissis)

Este concepto de salario permite, además, excluir del mismo, aun cuando la Ley no lo haga expresamente, aquellos pagos que están destinados a permitir o facilitar al trabajador el cumplimiento de las labores encomendadas, pero que no constituyen activos que ingresan a su patrimonio. (...). Es en este sentido que la doctrina ha distinguido entre prestaciones pagadas por el trabajo, que forman parte del salario y prestaciones pagadas para el trabajo, es decir, como medio de permitir o facilitar la ejecución del mismo, las cuales tienen naturaleza extra salarial (José Martins Catharino, Tratado jurídico do Salario, 1951, p. 175)”.

(Oscar Hernández Álvarez, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, 1999).

Sentencia N° 1633 del 14 de diciembre de 2004 (caso *Enrique Emilio Álvarez*):

“...El bono ejecutivo por cumplimiento de metas de impacto (impact goals-incentive plan), es un pago anual calculado con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para premiar por la eficiencia y la productividad de su trabajo, razón por la cual está íntimamente relacionado con la prestación del servicio lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que define el salario, y en consecuencia, la Sala considera que el bono incentivo por cumplimiento de metas sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario. (Resaltado de la Sala).

Sentencia ésta que ha sido ratificada recientemente en la N° 0970 del 5 de agosto de 2011, (caso: José De Jesús De Oliveira Da Conceicao), concluyendo que *“de conformidad con el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y según la interpretación del mismo que ha realizado la Sala al analizar los bonos anuales por metas o desempeño, el bono de desempeño percibido anualmente por el rendimiento del servicio prestado sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario”*.

Tales criterios, debieron ser estimados por la Sala de Casación

Social para decidir el caso que, bajo los mismos supuestos, fue sometido a su consideración, pues de lo contrario debió advertirse un cambio de criterio en función del resguardo de la confianza legítima y la seguridad jurídica, respecto de la cual esta Sala, en sentencia 2191 del 6 de diciembre de 2006, estableció:

“precisamente, respecto a la confianza legítima de los ciudadanos frente a la falta de aplicación uniforme de la jurisprudencia la Sala ha indicado que: ‘[l]a uniformidad de la jurisprudencia es la base de la seguridad jurídica, como lo son los usos procesales o judiciales que practican los Tribunales y que crean expectativas entre los usuarios del sistema de justicia, de que las condiciones procesales sean siempre las mismas, sin que caprichosamente se estén modificando (...)’ (vid. Sent. N° 3180/2004 del 15 de diciembre) (...)”.

Al respecto observa esta Sala que el salario es un derecho de rango constitucional y forma parte de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores. De haber considerado el legislador laboral que los bonos compensatorios no forman parte del salario, los hubiese excluido de manera expresa como sí lo hizo con otros conceptos tal y como está contemplado en el artículo 133, Parágrafo Tercero de la Ley Orgánica del Trabajo.

En el presente caso, se trataba del pago de un bono por metas alcanzadas, es decir un bono directamente relacionado con la prestación del servicio del trabajador y la produc-

tividad de la empresa, caso en el cual, el trabajador tiene derecho a una más alta remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo.

El salario por lo tanto, goza de la protección constitucional y en este caso, el órgano jurisdiccional debe preservar al máximo la esencia del derecho fundamental que le recubre y ello se hará ubicando el contexto real en que se da la violación constitucional, tal y como ocurre en el presente caso. (*Vid. Del Rosario Rodríguez Marcos, Aspectos por considerar en la interpretación constitucional de los Derechos Fundamentales. 2010, Anuario de Derecho Procesal Constitucional. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., Bogotá. Pág.405 y sgts.*)

En el caso que se analiza, los bonos por metas alcanzadas, son cancelados por el patrono por el esfuerzo rendido por el trabajador y que redundan en ingresos para el empleador y es motivado a la fuerza de trabajo que se procura la compensación del trabajador. No se trata pues de una dádiva o de un premio. Es el reconocimiento al esfuerzo, individual o colectivo, que realiza el trabajador, siendo por lo tanto justo que dichos pagos formen parte del salario, tal y como lo establece el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Así se observa que el bono ejecutivo por cumplimiento de metas alcanzadas, aunque eran cancelados por la empresa en oportunidades diferentes y no eran reflejados en el recibo

mensual de pago del trabajador, si eran cargados a su cuenta personal, por lo tanto apreciables en dinero en efectivo y era calculado con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para compensar a éste por la eficiencia y la productividad de su trabajo, por su participación en contribuir en alcanzar las metas propuestas por el patrono, razón por la cual está íntimamente relacionado con la prestación del servicio lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que define el salario, y en consecuencia, la sentencia objeto de revisión si debió considerar que el bono de incentivo por cumplimiento de metas tiene carácter salarial y debió tomarse en cuenta para calcular el salario integral del trabajador.

Sobre este particular, esta Sala se ha pronunciado en reiteradas oportunidades, destacando que a los derechos de estirpe laboral se les ha rodeado de un manto protector aún más impermeable del que disfrutaban los derechos derivados de otras relaciones jurídicas. Y ello en razón de la siempre presupuesta plusvalía, indefensión, subordinación, debilidad o presunción de incapacidad en que se ha tenido a la fuerza de trabajo respecto a los que gerencian los demás factores de producción. (*Vid sent. núm. 442 del 23-05-2000; sent. núm. 1.482 del 28-06-2002; sent. núm. 528 del 13-03-2003 y sent. núm. 449 del 09-03-2006.*)

Se trata pues, que esta crisis de la abarcabilidad de la normativa laboral, su interpretación, no debe serle ajena al juez o jueza laboral y mucho menos al juez o jueza constitucional;

más bien, debe la jurisprudencia desmontar las situaciones jurídicas evasivas en fraude a la legislación laboral, asimilar la prevalencia del principio de la realidad sobre las formas y adelantarse incluso a las previsiones del legislador en procura de una protección extensiva que coadyuve a la superación del esquema binario de la regulación del trabajo, para cubrir la prestación de servicios personales asalariados que muchas veces no entran en la dogmática contractual de la legislación laboral y en consecuencia desprotegen al trabajador asalariado y convierten al patrono en un ganador sin límites.

Con el producto del trabajo nos proveemos de alimentación, vestido y disponemos de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural. El trabajo provee lo necesario para la vida familiar e institucional, en el plano más doméstico y en el más globalizado. Venezuela se constituye hoy en un país que marcha a pasos acelerados hacia profundas transformaciones. El texto constitucional que nos rige, marca el rumbo del nuevo contrato social. Ese cuerpo normativo no puede andar por un lado y la sociedad que se construye por otro. En el marco de las nuevas relaciones de trabajo, esto debe ser comprendido a cabalidad, en la aplicación atinada de los principios de progresividad y tangibilidad de los derechos de las y los trabajadores venezolanos.

Ahora bien, relacionados como han sido los precedentes judiciales similares de la Sala de Casación Social, transcritos *ut supra*, observa esta Sala que el ciudadano Luis Manuel Ocanto Prado tenía la expectativa legítima de que su caso sería

resuelto a su favor conforme al criterio reiterado de esta Sala; por lo que al obtener un pronunciamiento diferente al que de manera reiterada la Sala de Casación Social venía sosteniendo, se produjo una violación a los principios de confianza legítima y seguridad jurídica, al no dársele el mismo trato, respecto de otros casos análogos. De tal manera que, la sentencia objeto de revisión se apartó de la doctrina pacífica y reiterada de la Sala de Casación Social, referida a que los bonos por metas alcanzadas, sí forman parte del salario, como en el caso *sub júdice*.

Ergo, la inobservancia a la doctrina jurisprudencial reiterada de la misma Sala de Casación Social, sin que se haya advertido un cambio de tal doctrina, pone al descubierto la violación del derecho a la igualdad del ciudadano **LUIS MANUEL OCANTO PRADO**; ya que, en su caso en particular, la sentencia objeto de revisión incurrió en un error de interpretación que había conducido a la declaratoria de nulidad en casos precedentes, por lo que le otorgó *un trato distinto* al que venía otorgando en anteriores oportunidades en casos análogos, contrariando con ello, el contenido del artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la doctrina asentada por esta Sala.

(...) esta Sala ha expresado en reiteradas oportunidades que el derecho a la igualdad implica brindar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en idénticas o semejantes condiciones, por lo que aquellos que no se encuentran bajo tales supuestos podrían ser sometidos a un trato distinto, lo que hace posible

que haya diferenciaciones legítimas, sin que tal circunstancia signifique alguna discriminación o vulneración del derecho a la igualdad (vid. sSC N° 2490/2007, caso: “*Didier Enrique Contreras Camargo*”).

Este derecho a la igualdad, debe ser garantizado por los jueces y juezas en todo *iter procesal*, toda vez que el artículo 334 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece la obligación de los funcionarios encargados de impartir justicia, dentro del ámbito de su competencia y conforme a lo previsto en la Carta Magna, de asegurar la integridad del Texto Fundamental.

Por otra parte, observa esta Sala que el solicitante de la revisión denunció, que el fallo impugnado violó el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y del orden público de la legislación laboral, al señalar “(...) *ya que la empresa reconoció que era por laq (sic) prestación de servicio de la agencia en general pero no en la forma individual por el demandante Luis Ocanto y que eso son políticas del banco...el fallo que hoy se solicita su revisión, la Sala de Casación Social bastó esa expresión para así considerarlo y dejar a su representado sin el derecho a recibir sus prestaciones sociales con el cálculo de su verdadero salario, ya que no es posible que él pueda renunciar a dicho beneficio, por solo ser políticas del banco, cuando se denota que la intención del patrono era otorgar cantidades de dinero para mejorar la calidad de vida del trabajador*”.

Ahora bien, en cuanto al principio de la irrenunciabilidad de los derechos

laborales, el artículo 89.2 de nuestra Carta Magna, establece que

“Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley”.

En igual sentido, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, señala que:

“En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”.

Dentro de este mismo orden de ideas, esta Sala en sentencia N° 1482/02, (Caso: “*José Guillermo Báez*”), al analizar el orden público de la legislación laboral, estableció lo siguiente:

“...las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo son de orden público (ex artículo 10) y establecen un conjunto de derechos de los trabajadores que son irrenunciables y que constituyen un cimiento jurídico inexpugnable, pues, por debajo de esos derechos, no es válido ningún acuerdo entre trabajadores y patronos que implique la inderogabilidad de tales preceptos (por ejemplo, el trabajador y el patrono no pueden celebrar un contrato donde estipulen que no habrá derecho a vacaciones, preaviso, antigüedad, etc, ya que, tal disposición

sería absolutamente nula). El carácter tuitivo de la ley atiende a la débil naturaleza económica del trabajador; de no ser así, el patrono podría controlarlo fácilmente, mediante la imposición de su voluntad en la constitución de las condiciones de la relación laboral” (Negrillas de la Sala)

De las normas y jurisprudencia parcialmente transcritas concatenadas con la denuncia del solicitante, advierte esta Sala que efectivamente el fallo objeto de revisión igualmente infringió el *principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales* al ignorar el carácter de orden público que ostentan las disposiciones protectoras contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

En efecto, constata esta Sala como en la decisión objeto de revisión se estableció contrariamente a lo señalado en las normas transcritas *ut supra*, que, los bonos por metas alcanzadas no son parte integrante de el salario, lo cual contraría la normativa constitucional y legal invocadas en el presente fallo, dictadas precisamente para proteger los derechos constitucionales de trabajadores y trabajadoras y el trabajo como hecho social.

En tal sentido, esta Sala considera importante destacar que los principios que informan el Derecho del Trabajo, entre los que se encuentra el principio de irrenunciabilidad de las normas que benefician al trabajador, son directrices dirigidas al juez para asegurar la consecución del objeto propio del Derecho del Trabajo y, evitar así que se altere la intención del legislador

en perjuicio de los trabajadores, razón por la cual carecen de validez las estipulaciones mediante las cuales el trabajador admite prestar servicio en condiciones menos favorables a las establecidas en la normativa vigente, no entendiéndose, esta Sala por consiguiente, cómo en la decisión objeto de revisión se admitió el supuesto de que el trabajador renunció de forma tácita a sus derechos laborales de orden público y constitucionalmente irrenunciable máxime cuando “*es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos*”, por mandato constitucional.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, estima esta Sala que el fallo objeto de revisión al sentenciar que los bonos por metas alcanzadas no son parte integrante del salario, lesionó los derechos constitucionales del solicitante, apartándose de la propia jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Social, y desconociendo el criterio vinculante de esta Sala acerca del principio de la confianza legítima y la seguridad jurídica, por lo que se declara ha lugar la solicitud de revisión propuesta, y en consecuencia se anula la sentencia N° 290 del 26 de marzo de 2010, dictada por la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal, y se ordena a dicha Sala dicte nueva decisión sobre el recurso de casación interpuesto tanto por la representación judicial del Banco Occidental de Descuento (BOD) como por el ciudadano Luís Manuel Ocanto Prado contra la sentencia dictada el 2 de julio de 2008, por el Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, con prescindencia de los

vicios en los que incurrió en el fallo que aquí se anula. Así se decide.

(...)

Por las razones antes expuestas, esta Sala Constitucional, administrando justicia en nombre de la República por autoridad de la Ley, declara:

PRIMERO: HA LUGAR a la solicitud de revisión constitucional interpuesta por el abogado Javier Giordanelli en su carácter de apoderado judicial del ciudadano **LUÍS MANUEL OCANTO PRADO**, de la sentencia núm. 290 dictada el 26 de marzo de 2010, por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo

de Justicia, la cual se anula.

SEGUNDO: SE ORDENA a la Secretaria de esta Sala Constitucional officiar a la Sala de Casación Social de este Máximo Tribunal, a fin de que dicte nueva decisión sobre el recurso de casación interpuesto tanto por el Banco Occidental de Descuento (BOD) como por el ciudadano Luís Manuel Ocanto Prado contra la sentencia dictada el 2 de julio de 2008, por el Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, con prescindencia de los vicios en los que incurrió en el fallo que aquí se anula.

(...)