

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA**

Trabajo Especial de Grado,
para optar al Grado de
Especialista, en Derecho del
Trabajo.

Autor: Janitzia Aro Bastidas

Asesor: Ángel Betancourt P

Barinas, octubre de 2.007

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACION DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Abogada Janitzia Aro Bastidas**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **RÉGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe

En la Ciudad de Barinas, a los 29 días del mes de octubre de 2007.

Ángel Betancourt Peña
C.I. 3.131.830

DEDICATORIA

A mis sobrinos, por cuanto constituyen parte del necesario equilibrio emocional, requerido en toda existencia humana, espero que les sirva de estímulo en el transcurso de su vida estudiantil.

INDICE GENERAL

	Pág.
CARTA DE APROBACION	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	5
NOCIONES GENERALES DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA	5
A. Concepto de salario	5
B. Características del salario	15
C. Tipos de salario	24
CAPITULO II	37
PRINCIPIOS DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA	37
A. Principio de Suficiencia	37
B. Principio de Libre Disponibilidad	43
C. Principio de Libre Estipulación	47

D. Principio de Irrenunciabilidad	49
E. Principio de Igual Salario o No Discriminación Salarial.	52
 CAPITULO III	 59
 CATEGORÍAS QUE NO TIENEN CONSECUENCIAS SALARIALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA	 59
A. Percepciones no salariales	59
B. Beneficios sociales no remunerativos	72
B. Salario de eficacia atípica	87
 CAPITULO IV	 94
 CATEGORÍAS QUE TIENEN CONSECUENCIAS SALARIALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA	 94
A. Complementos personales	97
B. Complementos por puesto de trabajo	99
C. Complementos por cantidad y calidad de trabajo	104
 CAPITULO V	 121
 IMPORTANCIA DEL REGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO	 121
A. Importancia para el trabajador	121
B. Importancia para el patrono	132
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	140
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	142

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

RÉGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA

Autor: Janitzia Aro Bastidas
Asesor: Ángel Betancourt P
Fecha: octubre 2007

RESUMEN

El tema planteado es el análisis del régimen jurídico del salario en la legislación laboral venezolana, el cual es de gran importancia, porque el salario ha tenido gran connotación en el Derecho del Trabajo, dado que frecuentemente surgen conflictos judiciales causados por la inclusión o exclusión de elementos dentro del salario, originando diversidad de criterios jurisprudenciales, no uniformes sobre los componentes del salario, lo que hace necesario el análisis de las nociones generales de salario, características, clasificación, principios, categorías salariales y extrasalariales, importancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. Para realizar el análisis del tema, se utilizó metodológicamente una investigación monográfica a nivel descriptivo a través de la revisión de textos legales, opiniones doctrinales y criterios jurisprudenciales, lo cual permitió concluir que en la legislación laboral venezolana, no todos los pagos recibidos por el trabajador son salarios, incluyendo dentro del mismo, las cantidades recibidas por la prestación efectiva del servicio, por condiciones personales del trabajador, características del puesto de trabajo y cantidad y calidad del trabajo, que ingresan al patrimonio del trabajador y son libremente disponibles por éste; por el contrario no son salario, los pagos no causados por la prestación del servicio, instrumentos para la realización de la labor, beneficios sociales no remunerativos, así como aquellos excluidos por acuerdo expreso entre las partes, de lo que se obtuvo que el salario, es una institución que tiene relevancia económica para el empleador e importancia social para el trabajador.

Descriptores: salario, característica, categorías, principios, importancia,

INTRODUCCIÓN

El tema del régimen jurídico del salario en la legislación laboral venezolana, objeto de estudio en la presente investigación, se inició con el análisis del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, del cual surgió como idea principal que no obstante, la amplitud de la definición del salario, prevista en la norma anteriormente citada, no todos los pagos en dinero o en especie, recibidos por el trabajador en el transcurso de la relación laboral poseen naturaleza salarial, por el contrario existen elementos que pueden excluirse del salario.

El análisis del régimen jurídico del salario encuentra justificación en que el mismo reviste una utilidad práctica, tanto para los jueces, abogados, trabajadores, empleadores y usuarios, quienes periódicamente acuden al sistema de administración de justicia para la resolución de los conflictos laborales, debiendo revisar las diferentes opiniones doctrinarias y jurisprudenciales, para obtener respuestas y precisiones concretas del tema en estudio, de allí la necesidad de realizar el análisis del salario.

La importancia del tema radica en que el salario es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, con características que hacen de él, una institución de constante preocupación por tratadistas, políticos, jueces y estudiantes, por cuanto la institución del salario, no solamente es la retribución que el trabajador recibe a cambio de la labor pactada, sino también el medio de subsistencia, desarrollo personal, moral y social del mismo y su núcleo familiar.

Además, el tema del salario es gran importancia por las implicaciones que tiene en las relaciones empleadores y trabajadores, en donde se produce

con frecuencia controversias que comúnmente son elevadas al conocimiento de los órganos jurisdiccionales, con el propósito de aclarar los conceptos que deben incluirse en el salario, como medida de cálculo de variadas prestaciones como días de descanso, horas extraordinarias, bono nocturno, utilidades, bono vacacional y otros derivados de la relación laboral.

Para la elaboración de la investigación, se utilizó las técnicas de la investigación monográfica descriptiva, como son la lectura evaluativa, la observación documental, la técnica del resumen y fichado de la información, recopilada de opiniones doctrinales, textos legales y decisiones jurisprudenciales.

El trabajo se estructuró en cinco capítulos, en el orden siguiente: en el primer capítulo, se precisó las nociones generales del salario en la legislación laboral venezolana, se analizaron las diversas conceptualizaciones sobre el salario, la definición y clasificación legal del mismo, siendo necesario advertir que dentro de las categorías salariales, se observó una limitación importante al analizar la noción de salario normal e integral, surgida por la amplitud del artículo 133 ejusdem, lo que ha conducido a que la jurisprudencia no delimite con exactitud, los conceptos de salario normal e integral.

De igual manera se precisó en este capítulo, las características del salario, compilándose los rasgos peculiares que permiten determinar cuando un determinado elemento tiene naturaleza salarial, resaltando como elemento revelador el carácter económico, social y familiar del salario.

En el segundo capítulo, se determinaron los principios del salario conforme a la legislación laboral venezolana, siendo analizados el Principio de Suficiencia, Principio de Libre Disponibilidad, Principio de Libre

Estipulación, Principio de Irrenunciabilidad y el Principio de No Discriminación salarial, los cuales son guías u orientaciones generales utilizados doctrinal y jurisprudencialmente para identificar elementos salariales.

En el tercer capítulo se describió las categorías que no tienen consecuencias salariales, tales como aquellas no causadas como consecuencia de la labor, gratificaciones benévolas del patrono, los beneficios sociales no remunerativos y aquellas percepciones que carecen de eficacia salarial por pactos expresos de los sujetos de la relación laboral como es el caso del salario de eficacia atípica.

Dentro del cuarto capítulo se determinaron las categorías que poseen naturaleza salarial, analizándose aquellas a las que la ley expresamente le otorga naturaleza salarial por constituir percepciones con causa inmediata en la prestación del servicio, tales como complementos personales, por puesto de trabajo y por cantidad y calidad de trabajo, así como las percepciones otorgadas por razones de previsión o protección social vinculadas a la preservación de la salud del trabajador.

En el capítulo cinco, se analizó la importancia del régimen jurídico del salario en la legislación laboral venezolana, resaltándose la relevancia de los principios jurídicos que rigen el mismo, la trascendencia ética y moral para el trabajador, para culminar con la importancia económica que tiene para el patrono.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, los conceptos más importantes de esta investigación son el de salario, beneficios sociales no remunerativos, salario de eficacia atípica, proporcionalidad y libre

disponibilidad del salario y entre los hallazgos se encuentra el carácter esencialmente social y familiar del salario.

Finalmente, espero que este esfuerzo investigativo sirva para facilitar el análisis y comprensión de una institución como el salario, la cual es de gran trascendencia social, económica y moral para los habitantes del país.

CAPÍTULO I

NOCIONES GENERALES DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA.

El presente capítulo pretende resaltar las precisiones conceptuales dadas sobre la institución del salario, por especialistas venezolanos como extranjeros, la definición legal prevista en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, punto de partida de la presente investigación; así como las características y tipos de salario; con el propósito que las diferentes conceptualizaciones expuestas, sirvan en forma general, como base o sustento jurídico sobre el tema del salario.

A. CONCEPTO DE SALARIO.

El salario objeto de éste estudio, constituye un tema polémico y de interés general, debido a la diversidad de criterios tanto doctrinales como jurisprudenciales que se han suscitado sobre el mismo, diferencias que han surgido en relación a los conceptos que deben ser considerados o no como salario, ya que la inclusión o exclusión de los mismos, tiene incidencia de forma directa e inmediata sobre el monto de las diferentes prestaciones e indemnizaciones debidas al trabajador durante la relación de trabajo y con motivo de la finalización de ésta.

Antes de exponer los múltiples conceptos que se han propuesto sobre el salario, es preciso exponer el significado etimológico de la palabra salario; en

este sentido, Cabanellas (2005, 348) señala: “Etimológicamente, ésta palabra viene de *salarium*, de *sal*, mientras que la palabra *sueldo* hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas”.

En el derecho del trabajo, corrientemente se usan ambos términos (*sueldos* y *salarios*) indistintamente, otorgándole el mismo significado.

En relación al salario, existen variadas opiniones, algunos autores buscan definirlo de una forma amplia o integral, considerando salario a todo lo percibido por el trabajador, mientras que otros tienden a conceptualizarlo en forma restringida.

En tal sentido, al analizar el concepto de salario desde el punto de vista amplio, Alfonso (2004, 176) expresó:

“El salario constituye una obligación compleja de carácter patrimonial, de prestaciones múltiples determinadas o determinables de dar, hacer y de no hacer, asumida por el patrono por efecto de un contrato sinalagmático perfecto, como es el trabajo”.

Siguiendo el mismo orden de ideas, ejemplifica la anterior afirmación, enunciando las diversas prestaciones que surgen con motivo del contrato de trabajo y en ese sentido señaló:

“Prestaciones de dar son: pagar la suma de dinero convenida o legalmente obligatoria; suministrar la alimentación y demás beneficios, en moneda o en especie, económicamente evaluables; las de hacer se ejemplifican en el suministro de transporte, servicios sociales de salud, recreación, mejoramiento

profesional y las de no hacer, en las abstenciones del patrono dirigidas a permitir el uso de alguno de sus bienes por el trabajador y su familia” (Alfonso, 2004, 176).

En otras palabras, para el autor citado anteriormente, constituye salario desde una óptica global, no sólo la suma recibida mensualmente, sino también el suministro de alimentación, transporte, servicios de salud, habitación, vehículo, así como cualquier beneficio, económicamente evaluable que se transfiera en moneda o en especie al trabajador para el disfrute de él y su familia.

Dentro de esta concepción amplia del salario, en donde se incluyen el conjunto total de remuneraciones o provechos percibidos por el trabajador, se encuentra la opinión de Cabanellas (2005, 348) que conceptualizó el salario así:

“Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.

Igualmente Álvarez (1974, 200) analiza el salario con una orientación integral, considerando como componente de éste, todo lo percibido por el trabajador con ocasión de la prestación personal del servicio, expresando al respecto: “El salario es la remuneración total que el trabajador recibe del patrono por la labor que desempeña y al decir remuneración total se quiere significar que el concepto comprende todas las percepciones o prestaciones recibidas por razón de la labor ejecutada”.

Por el contrario, Arria (1950, 123) concibe el salario desde una perspectiva restringida, señalando lo siguiente:

“Algunos autores conceptúan la naturaleza jurídica del salario en que es la retribución del trabajo. Sin duda es ajustada la idea, pero nos parece tan amplia que pueda dar lugar a confusiones. La retribución contiene una multitud de formas, que comprenden desde el pago en dinero hasta el asistencial. Por ello es que nos inclinamos preferentemente a considerarlo más bien como la retribución pecuniaria del trabajo y en ésta forma nos restringimos al campo especialísimo de la legislación respectiva”.

De igual manera, Bayón citado por Longa (1999, 492) analiza el salario de una forma limitada, señalando que forman parte de éste aquellas percepciones que el trabajador recibe por causa de la labor, sin incluir ningún otro concepto y ofrece el siguiente concepto: “El salario es la contraprestación económica, por parte del empresario, del derecho de adquisición por él del resultado de la prestación profesional de servicios realizados por el trabajador”.

No obstante lo anterior, hay autores que atribuyen al salario un significado distinto al de la mera retribución del servicio prestado, asignándole un contenido social, ético y moral, afirmando que el salario debe procurar una vida digna para el trabajador y su grupo familiar.

En este orden de ideas, González (1995, 23) presenta el siguiente concepto de salario:

“El salario es la retribución de origen legal o contractual, en dinero, especie, o constitutiva de cualquier provecho o ventaja patrimonial, que el empleador está obligado a pagar al trabajador por la labor prestada o convenida, por razones de

protección social o, en todo caso, que le corresponda por efecto de la relación de trabajo como medio de vida para el trabajador y su familia”.

En este mismo sentido, Bruzual (2000, 45) señaló:

“El trabajo y su remuneración constituyen para el individuo medios primordiales que garantizan en parte su existencia física, pero siendo el hombre un ente espiritual (indivisible), también su trabajo le da oportunidad de desarrollarse moral y espiritualmente en beneficio del progreso de la sociedad. Más que un concepto jurídico es una institución compleja de índole social y de gran contenido ético. No es la simple contraprestación que recibe el trabajador del patrono por su servicio es un medio para permitirle al hombre una subsistencia digna y decorosa”.

Siguiendo la misma orientación integral, el Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Protección del Salario, ratificada por Venezuela en fecha 25 de agosto de 1981, ofrece un concepto más amplio de salario, en tal sentido señala textualmente el artículo 1:

“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 la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Por otra parte, el salario en la legislación laboral vigente, ha sido definido en forma amplia o integral, incluyendo dentro de éste la remuneración en dinero percibida por el trabajador, como también otras percepciones o ventajas en especie, recibidas por el mismo. La definición legal de salario se encuentra prevista en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que textualmente establece:

“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 sus servicios y entre otros comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobre sueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas, extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”.

En este sentido señala el artículo anteriormente transcrito, que el salario es la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de los servicios; siendo necesario advertir que el significado gramatical de la palabra remuneración es pago o recompensa, lo que implica una idea de contraprestación recíproca, es decir, el beneficio que se recibe a cambio de otro similar.

En este orden de ideas, al interpretarse la norma del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en forma gramatical, en principio podría sostenerse que toda remuneración, ventaja o provecho, debe ser considerada como componente del salario, siempre que pueda evaluarse en efectivo y sea obtenida con ocasión del servicio prestado.

De acuerdo a lo expresado anteriormente podría entenderse, que conforme al artículo 133 ejusdem, no sólo constituyen salario el pago realizado por la prestación del servicio, sino también otros provechos, beneficios y ventajas económicas, que puedan ser evaluables económicamente, aún cuando no sean ocasionados por la prestación del servicio, tal sería por ejemplo, el caso de los préstamos concedidos por el empleador al trabajador para la obtención de bienes para su propio uso o el de su familia, así como el uso de celulares o de vehículos.

No obstante, el criterio global del salario, previsto en el encabezamiento del artículo 133, anteriormente mencionado, el Parágrafo Tercero del mismo artículo, se encarga de despejar las dudas, al establecer cuáles son las percepciones que no poseen naturaleza salarial, las cuales serán analizadas posteriormente.

De igual manera, este planteamiento queda desvirtuado al analizar las decisiones proferidas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, que aún cuando no han tenido un criterio unánime sobre el salario, ha delimitado el contenido y alcance del artículo 133 ejusdem, sentando de esta forma precedentes para dilucidar futuros conflictos entre trabajadores y patronos.

En este sentido, al analizar el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), la jurisprudencia nacional ha señalado que es exagerado decir que todos los pagos que haga el patrono al trabajador y que no se encuentren dentro de los exceptuados, deben considerarse formando parte del salario, para ello es necesario que el pago o beneficio cumpla determinados requisitos, entre los cuales destacan, que el pago recibido por el trabajador represente un incremento en el patrimonio de éste y por ende sea libremente disponible, se reciba con ocasión del servicio prestado y sea para el provecho del trabajador y su familia.

Además, a los efectos de determinar, el verdadero carácter o naturaleza salarial de una prestación, provecho o ventaja, debe tomarse en cuenta la intención o el propósito del legislador, así como intención de las partes contratantes, ya que éstas en base al principio de la autonomía de la voluntad pueden otorgarle convencionalmente, carácter salarial a un

determinado provecho o ventaja, aun cuando conforme a la ley, el mismo tenga naturaleza extrasalarial.

En relación a la intención que tuvo el legislador al redactar la norma del artículo 133 ejusdem, puede afirmarse que pretendió corregir la tendencia a bonificar o desalarizar el salario, excluyendo del mismo, conceptos que efectivamente poseen carácter salarial; entendiendo por desalarización de las remuneraciones: “la retribución del trabajo dependiente por contraprestaciones dinerarias de carácter no salarial (Villasmil, 2005, 390).

En total coincidencia con el argumento anterior, Hernández (2001, 162) al analizar la amplitud con que fue redactado el concepto de salario previsto en el encabezamiento del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) afirma que el mismo:

“Revertió una tendencia hacia la desalarización o bonificación del ingreso del trabajador, que llegó a su máxima expresión al momento de la aprobación del denominado bono puente (Decreto N° 1824 del 30-04-97) que determinó que de los setenta y cinco mil Bolívares (Bs.75.000, 00) que constituían el ingreso mínimo del trabajador venezolano, solo quince Bolívares (en algunos caso once mil setecientos Bolívares) tenían carácter salarial”.

De esta afirmación, se desprende que la intención del legislador, era evitar actos en fraude ley, realizados por los patronos, en perjuicio de los trabajadores, ya que era práctica reiterada, disfrazar o simular, el verdadero monto del salario, a través de la figura de los aportes en fondos o cajas de ahorro, todo lo cual repercutía en el monto ha ser percibido por el laborante al finalizar la relación o contrato de trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, el análisis concatenado del encabezamiento del artículo 133 ejusdem con el Parágrafo Tercero del mismo, en el cual se excluyen del salario, percepciones o provechos, permite afirmar que la intención del legislador al establecer ampliamente el concepto del salario, no era considerar todos los elementos allí nombrados como de naturaleza salarial, sino condicionar su inclusión al salario, con el cumplimiento de determinados requisitos, entre estos: ser pagados con ocasión a la prestación del servicio, evaluables en dinero, aunado al propósito de proteger al trabajador de aquellos actos fraudulentos ejecutados por el patrono, con la finalidad de evitar el incremento del costo de las indemnizaciones y prestaciones debidas al trabajador.

Por otra parte, dispone el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que el salario es la remuneración que corresponda por la prestación del servicio; en referencia a esta expresión legal, debe indicarse que la misma recoge una noción esencialmente civilista, es decir, la idea de que el salario surge únicamente como consecuencia del intercambio de prestaciones recíprocas, o sea, como prestación económica a cargo del patrono, por su derecho de dirigir el trabajo y aprovechar el resultado del mismo.

De acuerdo al razonamiento anterior, se sostiene erróneamente, que sólo se remunera el trabajo si hay una prestación efectiva del servicio, argumento que es totalmente equivocado, por cuanto, se remunera el hecho efectivo de la prestación del servicio, así como, el hecho que el trabajador pone a disposición del patrono su voluntad de prestar el servicio o en aquellas casos en que el trabajador se encuentra a disposición del patrono.

En tal sentido, existen ocasiones en las cuales el trabajador aun cuando no realiza ninguna labor, sin embargo, tiene derecho a recibir el pago del salario. Por ejemplo, se encuentra cumpliendo horario dentro de la empresa, o está a disposición del patrono, pero no realiza ninguna actividad, por ausencia de materia prima; cuando se encuentra disfrutando el día de descanso semanal o período vacacional, en estos casos se remunera al trabajador, no por la circunstancia de que la hora de descanso sea compensada por una labor ejecutada, sino que el empleador está obligado a remunerarla por una disposición expresa de la ley que se incorporó ope legis en la regulación del contrato de trabajo.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, es necesario recalcar que conforme a nuestro ordenamiento laboral vigente, no todos los pagos salariales se ocasionan como consecuencia de un servicio prestado o una labor ejecutada, sino que forman parte del salario por mandato expreso de una disposición de orden legal o convencional.

En relación con el planteamiento anterior, la doctrina nacional admite la existencia de percepciones salariales que no son causadas por la prestación del servicio, así encontramos la opinión de Alfonso (2004, 174) que señala que tomando en cuenta las ocasiones en que se efectúa el pago del salario, éste puede definirse de la siguiente manera:

“Es la remuneración en dinero o parcialmente en dinero y en especie que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor ordinaria convenida, cuando la ejecuta efectivamente y en las ocasiones en que por disposición de la ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar”.

De igual manera sobre este asunto en particular, Villasmil (2005, 306) expresa:

“De tal manera, preciso es puntualizar que no todos los pagos de índole salarial devienen de la prestación de un servicio, más bien, como en este supuesto de regulación heterónoma, deben tenerse causados por el propio contrato individual de trabajo. El contrato mismo hace suyas las estipulaciones de origen legislativo como beneficio mínimo, por debajo de los cuales las partes nada pueden disponer. En tal virtud, los pagos salariales por el día de descanso, por el período vacacional, constituyen una obligación surgida del contrato y no directamente del correlato que para el patrono representa el aprovechamiento del servicio”.

En plena coincidencia con los argumentos anteriores, Deveali citado por Alfonso (1987,200) expresa lo siguiente:

“El salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador. Si el patrono no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario”.

De acuerdo con los razonamientos que anteceden, se concluye que el salario es la retribución cuantificable en dinero o pagada en especie, así como los provechos económicos recibidos por el trabajador, siempre que los mismos constituyan ingresos patrimoniales del trabajador, libremente disponibles por éste, sean consecuencia de la labor ejecutada bajo dependencia y por cuenta ajena o pagados por mandato expreso de la ley, convención colectiva o contrato de trabajo y estén destinados a la satisfacción económica y moral del trabajador y su familia.

B. CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO

Entre las características o rasgos peculiares que permiten identificar el salario se encuentran:

1. Carácter patrimonial: por cuanto el salario constituye erogaciones o pagos monetarios recibidos por el trabajador, los cuales representan incrementos a su masa patrimonial; una vez ejecutada la labor, el patrono deberá entregar un determinado monto de unidades monetarias de curso legal al trabajador, que constituyen ventajas o provechos patrimoniales para el mismo.

2. Los ingresos salariales deben ser libremente disponibles por el trabajador, tal rasgo deriva del carácter patrimonial del salario, en razón que una vez ingresadas las sumas al patrimonio del trabajador, éste puede decidir según su conveniencia, el destino o la inversión final de los montos recibidos.

3. Proporcional: rasgo que implica que debe existir una relación estrecha entre el esfuerzo realizado por el empleado en la ejecución de la labor y el monto de la remuneración percibida. Así por ejemplo, no existe proporcionalidad cuando el monto de la remuneración sea cuantitativamente superior al esfuerzo desplegado por el trabajador. Tal sería el caso del empleado de limpieza que devengue un pago superior al gerente de la empresa.

4. Seguro o cierto, esto es, su pago no está sujeto a condición o contingencia externa que pueda impedir su cumplimiento. Sabido es que los riesgos del proceso productivo son a cargo del patrono, quien está obligado al pago del salario, aún en aquellos casos en que se produzcan hechos fortuitos o de causa mayor que interrumpan la ejecución de la labor.

En este sentido, existen circunstancias donde el trabajador no cumple el trabajo que tiene asignado en una empresa determinada, motivado a diversas causas como por ejemplo: hubo una interrupción del servicio eléctrico, o porque hubo carencia de materiales o materias primas; en tales casos, el trabajador estuvo durante la jornada de trabajo a disposición del patrono, estando en consecuencia obligado a pagar el salario, aunque no se ejecutó efectivamente ninguna actividad. Corolario de este carácter de certeza que tiene el salario, es que su pago es de exigibilidad inmediata, no sujetos a condiciones o términos.

En relación al carácter de certeza o seguridad del salario, es menester acotar que el mismo tiene un significado relativo, ya que si bien es cierto, alguna porción o monto básico o mínimo son absolutamente seguros, existen otros elementos o componentes del salario que tienen un carácter variable o aleatorio; tal es el caso del pago de utilidades cuyo monto depende de los ingresos o ganancias que obtenga el empleador durante un ejercicio económico y las comisiones, cuyo importe depende de la cuantía de las ventas efectuadas por el trabajador, careciendo de la cualidad de certeza, cuando el trabajador no alcanza a vender el producto, elemento necesario para que nazca el derecho a percibir el monto de la comisión.

En este sentido, resulta oportuno señalar que las cualidades salariales referentes a la certeza y la proporcionalidad, no se presentan sólo en el pago del salario, por lo que éstas por sí solas no permiten diferenciar al salario de otras obligaciones contractuales civiles o mercantiles.

5. Prestación onerosa: lo cual guarda vinculación con el carácter patrimonial, en virtud que el salario implica un costo económico para el patrono; esta característica es consecuencia del carácter bilateral del

contrato de trabajo, en donde surgen obligación recíprocas para ambas partes, en razón que el pago del salario exige el cumplimiento de otra prestación, por ende, una vez que el trabajador ha ejecutado el servicio pactado o ha estado bajo la disposición del empleador, surge para éste el deber de pagar el salario.

6. General: por cuanto el salario representan un beneficio para todo el conglomerado de personas o determinado número de personas que laboran o realizan el mismo trabajo, en idénticas condiciones de eficiencia y calidad en una determinada empresa o establecimiento laboral.

En relación con la generalidad incluida de ordinario como característica autónoma, debe observarse que, en rigor, ella constituye más bien, una regla establecida por el legislador para nivelar el salario dentro de la empresa o fuente de trabajo y no para integrar su concepto. Lo mismo puede predicarse de la proporcionalidad que algún sector de la doctrina considera, también atributo del salario (Villasmil 2005, 400).

7. La incesión o intransmisibilidad, lo cual significa que el patrono debe pagarle el monto del salario directamente al trabajador, salvo las excepciones previstas en la ley sustantiva laboral, en donde expresamente, se autoriza la entrega a otras personas, por razones de carácter estrictamente familiar, de acuerdo a lo previsto en el artículo 149 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

8. Móvil, por cuanto, el monto del salario debe ajustarse a las variaciones o incrementos que experimente el costo de la canasta básica alimentaria; esta característica encuentra desarrollo legal en el artículo 138 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en concordancia con el artículo 91 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Este carácter se observa principalmente, en la fijación del salario mínimo y guarda relación con el principio de suficiencia del salario, el cual se analizará posteriormente.

9. Carácter alimentario y naturaleza familiar del salario, en tanto que el salario no es simplemente una obligación estrictamente económica o pecuniaria surgida como consecuencia del cumplimiento de obligaciones recíprocas en el contrato de trabajo, sino que además persigue satisfacer la necesidad que tiene el trabajador de procurarse el sustento para sí y para su núcleo familiar.

Ahora bien, el importe del salario, analizado desde esta óptica tiene un origen moral o de justicia social, por cuanto el mismo está destinado a lograr que el laborante pueda cubrir sus necesidades esenciales y las de su familia, contribuyendo así a mejorar el nivel de calidad de vida, elemento indispensable para lograr un justo equilibrio social. Consecuencia indiscutible del carácter alimentario del salario es que el mismo no se establece sólo en función del beneficio del trabajador individualmente considerado, sino también en función de su grupo familiar, con la finalidad de permitir el desarrollo moral, educativo y espiritual de ambos.

Por otra parte, el carácter alimentario del salario, tiene fundamento constitucional en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el cual a texto expreso señala: "Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales".

En relación al carácter alimentario del salario, Marcano (2005, 567) sostiene:

“En este sentido, y teniendo a la familia como la forma de asociación natural del hombre y el ámbito de protección integral para el desarrollo de éste como un ser social aparece la regulación del salario con un carácter familiar, que se traduce en un sentido alimentario, de allí que la tendencia constituyente fue proteger el salario no como una simple remuneración material, sino como un medio para el desarrollo social e integral del individuo y su familia”.

Respecto al carácter alimentario y familiar del salario, Alfonso (2004, 178) señala, que este rasgo permite diferenciar la obligación salarial del resto de obligaciones de tipo civilista, al respecto afirmó:

“La motivación del acreedor del salario para obligarse mediante el contrato de trabajo; esto es, la necesidad de sustento personal y familiar del trabajador, así como de llevar una existencia digna y humana (Artículo 130, 138. Ley Orgánica del Trabajo). Esa motivación de origen o de carácter moral cobra significación jurídica para la determinación del salario mínimo (Art. 168); del salario suficiente (Art. 138) y en general para fijar su importe en cada clase de trabajo”.

En este orden de ideas, Alfonso (2004, 175) señala que como corolario del carácter alimentario del salario, la Ley Orgánica del Trabajo vigente establece una serie de garantías destinadas a la protección del mismo, tales como: a) Retenible solo parcialmente por el patrono; b) de cuantía mínima obligatoria (Art. 167 Ley Orgánica del Trabajo); c) de pago obligatorio y en moneda de curso legal (Art. 147, ejusdem); d) inembargable si no excede del mínimo legal y e) es un crédito privilegiado sobre los bienes muebles e inmuebles del patrono.

En relación al carácter alimentario del salario, la Sala de Casación Social en sentencia N° 0032 de fecha del 31 de enero de 2007, en el juicio de cobro de prestaciones sociales intentado por Hilario Chirivella contra la Sociedad Mercantil Nirgua Metropolitana, Compañía Anónima, con ponencia de Juan Rafael Perdomo, señaló lo siguiente: “El carácter alimentario del salario y de las prestaciones percibidas por el trabajador como contraprestación de sus servicios, adeudados al terminar la relación de trabajo, constituye el fundamento de la corrección monetaria de dichos créditos”.

10. Irrenunciabilidad: esta característica se explica por el hecho que una vez causado el salario, el trabajador tiene derecho a percibirlo efectivamente. Dicha característica, no es exclusiva del salario sino que es propia de otros derechos, indemnizaciones y prestaciones establecidas en el campo del Derecho del Trabajo, es decir, aplicables integralmente a todo el conjunto de provechos o beneficios derivados de la relación de trabajo, de tal forma, que este rasgo individualmente considerado no implica la distinción del salario de otras prestaciones que se originan por causa de la labor.

La base jurídica de esta característica está prevista en el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en concordancia con el artículo 89, numeral 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que establece la irrenunciabilidad de todos los derechos laborales y como parte de los mismos, el derecho al salario.

11. Es una obligación de plazo periódico, porque su pago no puede hacerse fuera de los plazos establecidos en la ley, de conformidad con el artículo 150 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el pago del salario puede ser pactado por patronos y trabajadores, sin embargo, el plazo de pago no

podrá ser mayor de una quincena, permitiéndose el pago mensual, en aquellos casos que el trabajador reciba, dotación de alimentación y vivienda.

En este mismo orden, la ley laboral vigente, prevé una serie de privilegios o garantías que son propios o exclusivos del salario, que no se encuentran en otras prestaciones u obligaciones derivadas de contratos civiles o mercantiles, entre los cuales se encuentran:

a. La obligación de pagar el monto del salario en dinero efectivo y en moneda de curso legal y consiguientemente, la prohibición de pagarlo mediante mercancías, vales o signos sustitutivos de la moneda de curso legal, conocido en la doctrina como prohibición del sistema de truck sistem, prevista en el artículo 147 Ley Orgánica del Trabajo (1997).

b. Prohibición de pagar el salario en bares, cafés, tabernas y lugares de recreo, establecida en el artículo 152 ejusdem el cual textualmente dispone:

“El Pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto. El pago no podrá hacerse en lugares de recreo, tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos”.

c. El pago del salario debe efectuarse en la oportunidad establecida en la ley. A tal efecto dispone el artículo 151 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) lo siguiente:

“El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un

día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior”.

De igual manera, en relación a la oportunidad de pago del salario, el artículo 13, numeral 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Protección del Salario, textualmente establece:

“Cuando el pago del salario, se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente, los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, al menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados”.

Tal como se afirmó, anteriormente, alguno de los rasgos característicos mencionados, no son exclusivos del salario y en consecuencia uno solo de ellos, no permite identificar cuando estamos en presencia del mismo, no obstante, los mencionados atributos cuando se presentan concurrentemente permiten claramente identificar, la naturaleza salarial de una determinada percepción.

Al analizar las características generales asignadas comúnmente al salario, Villasmil (2005,400) sostiene lo siguiente:

“De acuerdo a la más pacífica doctrina y jurisprudencia patria, el salario para ser calificado como tal, debe presentar los siguientes atributos: ser establecido legal o convencionalmente; ser general para los trabajadores de idéntica jerarquía, situación y funciones; ser periódico, ser exigible; tener una relación causal con el trabajo prestado; y por último ser disponible por quien lo recibe sin más limitaciones que su propia voluntad o excepcionalmente, la del legislador”.

En forma concluyente puede afirmarse, que el ingreso, la percepción o retribución económica, regularmente recibida de la cual es acreedor el trabajador, se considera salario cuando es el producto seguro y proporcional del esfuerzo individual efectuado por el trabajador durante el proceso productivo, el cual una vez entregado al mismo, ingresa efectivamente al acervo patrimonial del trabajador, pudiendo ser libremente disponible por éste.

C. TIPOS DE SALARIO

La sección segunda del Título III denominada “Clases de Salario” de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece la clasificación legal del salario, la cual fue realizada tomando como elemento diferencial, la forma de estipulación del salario. El legislador incluyó dentro de esta sección normas relativas al salario que sirven de base para calcular los diversos beneficios laborales causados durante la relación laboral y a la terminación de la misma.

En este sentido, establece el artículo 139 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, que el salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo o por tarea”.

El salario por unidad de tiempo, se encuentra establecido en el artículo 140 de la Ley sustantiva laboral que señala: “Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo”.

Este tipo de salario se estipula de acuerdo a la cantidad de horas que integran la jornada diurna o nocturna, según sea el caso, sin que sea determinante el resultado obtenido en dicho lapso. El ejemplo típico de este salario, es el de los trabajadores de una empresa determinada en donde se laboran ocho horas diarias diurnas o cinco horas nocturnas.

De igual manera, dispone el artículo anteriormente señalado, que el salario diario: “Es un treintavo de la remuneración percibida en un mes y salario hora es la alícuota, resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada”.

Con referencia al salario hora, resulta oportuno señalar que el mismo permite la regulación de la remuneración de los empleos con jornadas a tiempo parcial, es decir, aquellos en donde el número de horas que integran la jornada diaria no coincide, con la jornada máxima de ocho horas.

También, es importante resaltar que el vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) omitió la última parte del Parágrafo Único del artículo 75 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), el cual señalaba: “en el caso de que en el transcurso de la semana el trabajador debiere observar jornadas de diferente duración, la determinación se hará con base en el número de horas promedio laboradas durante la jornada semanal”.

En otras palabras, el supuesto anteriormente transcrito, está referido al caso de aquellos trabajadores que no laboran diariamente la misma cantidad de horas, no obstante, la omisión en la que incurrió el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) es lógico entender que para calcular el salario hora de un trabajador, debe dividirse el salario diario entre el número de

horas que componen la jornada diaria del trabajador, la cual puede variar, por ejemplo, tres horas los fines de semana y siete horas de lunes a viernes.

Por otra parte, el Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo: se encuentra previsto en el artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que indica que es aquel cuya fijación se hace tomando en cuenta “la obras realizadas por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarlas”.

El legislador laboral de 1997 al regular esta modalidad salarial, trata de impedir que exista una discriminación salarial en el monto del salario establecido por unidad de obra, por cuanto el empleador, so pretexto de aumentar el ritmo de producción de la empresa o de otorgar un aumento salarial excesivo, podría exigir al trabajador un rendimiento superior en la fabricación del producto ofertado, de allí que el Parágrafo Único del mismo artículo 141 prevé que “el salario por unidad de obra, por pieza o destajo, no podrá ser inferior al que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor”.

Siguiendo el orden indicado, el Salario por tarea, se encuentra definido en el artículo 142 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que señala: “El salario ha sido estipulado por tarea cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada”.

Además de la clasificación prevista en el artículo 139 ejusdem existen dentro de este instrumento legal, otras normas que hacen referencia a otros tipos de salario, los cuales se señalan a continuación:

a. El salario a comisión, definido por Alfonso (2004, 185) como: “el porcentaje sobre las ventas o cobranzas realizadas por el trabajador”. A este tipo de salario hace mención el artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), siendo necesario resaltar, que no es definido expresamente por la ley.

b. Salario por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, el cual es usualmente permitido en el trabajo de transporte terrestre; la base legal del mismo se encuentra en el artículo 329 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

c. El salario por productividad: cuya base legal se encuentra en el texto del artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que dispone: “los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. El artículo 76 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), definía el salario por productividad “como una modalidad de salario variable estipulado con base en la calidad de la obra ejecutada o en el incumplimiento de las metas u objetivos de mejoramiento de la productividad de la empresa”.

Por otra parte, el artículo 53 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), al regular el salario por productividad, no lo define expresamente, limitándose a reproducir el texto del artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

d. El salario básico puede definirse como el monto dinerario recibido o devengado por el trabajador, sin ningún otro elemento o componente económico o en especie adicional.

e. La expresión salario caídos hace referencia al conjunto de remuneraciones que el trabajador ha dejado de percibir como consecuencia de un despido sin justa causa y siempre que se encuentre amparado por la garantía de una inamovilidad tales como fuero sindical y maternidad o goce de estabilidad relativa en su empleo. A esta clase de salarios hace referencia el artículo 116 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

f. Salario normal, cuya definición legal se encuentra prevista en el Parágrafo Segundo del artículo 133, de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que textualmente dispone:

“A los fines de ésta ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta ley considere que no tienen carácter salarial”.

En este orden de ideas, la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo realizada en 1997, vino a llenar un vacío legal, puesto que la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, no definía expresamente la noción de salario normal, a pesar que conforme a tal instrumento legal, el salario normal, era tomado como base de cálculo para la prestación de antigüedad, los días feriados, las horas extras y el trabajo nocturno.

Al referirse al salario normal, Hernández (2001, 166) expresa que el salario normal, es definido por el Reglamento de la Ley Orgánica Sobre la Remuneración de fecha 08 de septiembre de 1992, cuyo artículo 1 señalaba que el salario normal es “la remuneración devengada por el trabajador en

forma regular y permanente como retribución de la labor prestada excluyendo los siguientes ingresos:

- a) Los percibidos por labores distintas a la pactada.
- b) Los considerados por la Ley como de carácter no salarial.
- c) Los esporádicos o eventuales.
- d) Los provenientes de liberalidades del patrono.

Posteriormente, el Decreto Número 2.751 de fecha 07 de enero de 1993, modifica el Reglamento anteriormente mencionado e incorpora una limitación al salario normal, estableciendo que “es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente, durante su jornada ordinaria de trabajo como retribución por la labor prestada”.

De acuerdo a esta definición, la intención del Reglamentista al redactar el artículo ut supra transcrito, fue excluir del salario normal, las horas extras de trabajo, por cuanto se supone que su pago no es efectuado en forma regular y permanente; sin embargo, en la práctica laboral cotidiana, existen situaciones en donde el trabajador labora fuera de la jornada ordinaria de trabajo frecuentemente, recibiendo la remuneración en forma continua o permanente por tal concepto, aun cuando dicha circunstancia constituya una violación al límite legal para la jornada ordinaria de trabajo, es decir, para el límite del número de horas extras permisibles por la ley (Hernández 2001, 167).

De los instrumentos legales citados anteriormente, se desprende como caracteres peculiares del salario normal, la regularidad y permanencia. La expresión regularidad, implica la idea de pago usual o frecuentemente

recibido, mientras que la permanencia hace alusión a que el concepto ha ser incluido como salario normal siempre debe mantenerse en el tiempo.

Cabe agregar que dados los caracteres definatorios del salario normal, surgen interrogantes en relación a determinar si elementos no pagados mensualmente, sino que al contrario se cancelen bimestral o anualmente como por ejemplo el bono vacacional, puedan ser considerados como salario normal.

Acerca del concepto de salario normal, la interpretación jurisprudencial ha realizado un aporte en la comprensión y delimitación del concepto, es por esto, que se considera convenientemente reproducir algunos criterios jurisprudenciales plasmados por el Tribunal Supremo de Justicia, sobre el salario normal, a los fines de dar una mayor ilustración sobre el tema.

En relación al atributo de permanencia que debe tener el salario normal para reputarse como tal, la Sala de Casación Social en el juicio de cobro de diferencia de prestaciones sociales intentado por Humberto Pérez Arvelo contra Sociedad Mercantil CITIBANK, en sentencia número 30 de fecha 09 de marzo de 2000, expresó:

“A juicio de esta sala, se debe considerar como válida la segunda hipótesis planteada, es decir, incluir como parte del salario normal 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”.

En este caso específico, el demandante reclamaba el pago de un bono de reconocimiento que se pagaba anualmente, por cuanto el pago no se hacía mensualmente, debía determinarse si tal concepto podía considerarse o no salario normal, dictaminando la sala que deben incluirse dentro del mismo no sólo aquellos pagados mensualmente, sino también los pagos que el trabajador recibe una vez al año, pero todos los años.

Sin embargo, en sentencia número N° 106 de fecha 10 de mayo de 2000, en el juicio de cobro de diferencia de prestaciones sociales, intentado por Luís Rafael Sharbay Rodríguez, contra Sociedad Mercantil Gaseosas Orientales con ponencia del magistrado Alberto Martín Urdaneta, la Sala de Casación Social cambió el criterio respecto a los conceptos que deben ser incluidos en el salario normal, dejando sentado que los pagos eventuales deben ser excluidos del mismo. En tal fallo se expresó:

“Constituyen elementos integrantes del salario normal las horas extras y bono nocturno, cuando se devengan con regularidad y permanencia así como la remuneración de los días de descanso y feriados que de manera habitual recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, no obstante, si tales retribuciones salariales son percibidas por éste solo eventualmente, deben considerarse excluidas de la referida noción”.

También, en la sentencia citada, la Sala de Casación Social aclaró que el salario normal, por definición está integrado por el conjunto de remuneraciones de naturaleza salarial, siempre y cuando sean percibidas por el trabajador en forma habitual, con independencia del límite máximo de tiempo previsto por el legislador para la jornada.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece en los artículos 145 y 144 que el salario normal es la base de cálculo de las vacaciones, bono vacacional, horas extras, trabajo nocturno y descanso semanal.

g. Salario Integral: esta categoría, no se encuentra definida por la Ley Orgánica del Trabajo, sin embargo, doctrinalmente se considera que con esta expresión el legislador hace referencia a todas las bonificaciones convencionales o legales que participen de los elementos de la definición del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), es decir, no constituyan conceptos pagados en forma regular y permanente, no obstante, poseen los caracteres propios del salario, esto es, sean ingresos patrimoniales libremente disponibles y sean causados por la prestación del servicio.

Con referencia a este último tipo de salario, la sala de Casación Social en la sentencia *ut supra* transcrita, a los efectos de delimitar el concepto de salario integral del salario normal, aclara que el sentenciador debe verificar que las percepciones reclamadas por el trabajador como integrantes del salario, como por ejemplo horas extras diurnas y nocturnas, así como en días feriados, sean causadas en forma regular o permanente, es decir, habitualmente, dentro de su jornada ordinaria, bien sea diurna o nocturna, ya que esta característica es lo que conlleva a que sean consideradas como integrantes del salario normal.

En relación al concepto de salario integral, Hernández (2001, 168) considera que el concepto de salario integral es más amplio que el concepto de salario normal, definido en la Ley Orgánica del Trabajo y reconoce la dificultad de establecer una delimitación definitiva entre ambos conceptos, por los términos en que fue redactado el artículo 133 Ley Orgánica del

Trabajo de 1997, sin embargo, afirma que debe excluirse del salario normal aquellos pagos o conceptos que el trabajador no reciba regular o permanentemente, incluyendo en éste, aquellos integrados en la nómina de pago que cotidianamente hace el empleador, excluyendo del mismo, aquellos pagos que el trabajador recibe una sola vez al año pero todos los años.

Por otra parte, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 1997, modificó el artículo 146 sustituyendo el salario normal como base de cálculo de la prestación de antigüedad y del preaviso, para cuyo cálculo se regresa al concepto amplio de salario, es decir, la determinación de lo que corresponde al trabajador por concepto de tales percepciones, se realizan utilizando el salario integral.

Acerca de la clasificación del salario, Alfonso (2004, 185) considera que el salario integral y el salario básico no son categorías de salario, por el contrario, son figuras convencionales estipuladas por las partes, para calcular los derechos del trabajador que surgen del contrato individual de trabajo o de la ley.

De acuerdo a los razonamientos expuestos, se deduce que a los efectos de establecer el salario normal, debe tomarse como referencia la noción amplia de salario integral, previsto en el encabezamiento del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el cual está conformado por todos los ingresos, provechos o ventajas que tienen como causa directa la labor realizada, para luego filtrar o excluir en cada caso específico, los componentes habituales y obtener de ésta forma, los elementos que integran el salario normal.

De tal manera que el salario normal, puede estar constituido por los elementos señalados en el artículo 133 ejusdem, por ejemplo, días de descanso semanal, bono nocturno y horas extras, siempre que se causen por la labor prestada y se cumplan los requisitos de regularidad y permanencia, pero también podrá ser salario normal el monto convenido por la contraprestación del servicio sin ningún otro elemento, cuando no se perciban otros beneficios diferentes en forma regular y permanente.

h. Salario mínimo: Es aquel por debajo del cual el trabajador no cubrirá sus necesidades, ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo (Osorio, 2000, 895).

A este tipo de salario hace mención el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, el cual puede definirse como: el monto dinerario fijado por la autoridad competente, siguiendo el procedimiento pautado en la ley, el cual generalmente persigue que el trabajador cubra las necesidades alimenticias, habitacionales, sanitarias, culturales y recreativas, es decir, aquellas requeridas para afrontar una existencia decorosa aunque sea modesta.

En otro orden de ideas, además de la clasificación del salario, descrita anteriormente, desde el punto de vista doctrinal existen otras clasificaciones del salario, entre éstas la propuesta por Hernández (2001, 188), quien clasifica el salario tomando como referencia diferentes parámetros, los cuales se explica a continuación:

- a) Atendiendo a su naturaleza: En dinero y especie.
- b) Por la oportunidad de su pago: diario, semanal, quincenal, mensual y anual.

- c) Por su fuente: Legal, por convención colectiva, por contrato individual y judicial.
- d) Por su monto: Salario fijo y variable.
- e) Por su poder adquisitivo: Salario nominal, salario real.

De acuerdo a lo anterior, el salario fijo, es aquel constituido por una cantidad cierta y determinada, que se paga sin variación por un lapso específico de tiempo, mientras que el salario variable: “es el que se ajusta a fluctuaciones más o menos automáticas, en acuerdos con criterios predeterminados, como el nivel medio de vida, para conservar el poder adquisitivo. Suele constituir garantía del salario mínimo” (Osorio, 2001, 896).

En este sentido, los criterios de determinación del salario variable, pueden ser de diferente origen, tales como: acuerdos mutuos entre las partes o disposiciones legales que ordenen el ajuste o el aumento, ejemplo típico de salario variable es el salario por productividad.

Por otra parte, el salario nominal es definido como: “El que percibe el trabajador con independencia de su poder adquisitivo”; en tanto que el salario real: “es el que se determina con vistas a su poder adquisitivo” (Osorio, 2001, 896).

De igual manera, Osorio (2001, 896) expresa que el salario real y nominal, “se vincula con el problema de la movilidad de las retribuciones, porque un salario que hoy es real por su bastante capacidad de compra, puede quedar mañana convertido en salario nominal por la disminución de su poder adquisitivo”.

Significa entonces, que estos dos últimos tipos de salario están vinculados a la capacidad adquisitiva del trabajador, es decir, la remuneración será real o nominal, si satisface y permite conservar el poder adquisitivo o de compra que asegure un nivel de vida adecuado.

En el orden de las ideas anteriores, un ejemplo típico es el salario mínimo que procura que el trabajador pueda cubrir las necesidades básicas de alimentación, transporte, vivienda, vestidos del trabajador, es decir, se fija tomando en cuenta la capacidad de adquisición que pueda tener el trabajador, atendiendo elementos económicos como el alza de precios al consumidor o el costo de la canasta alimentaria. Podría ser real o nominal, según pueda el trabajador adquirir o sufragar los gastos de manutención de él y de su núcleo familiar.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

En la ciencia jurídica y más específicamente en el Derecho del Trabajo, los principios son reglas básicas, orientaciones generales, guías o pautas que permiten identificar la naturaleza de una determinada institución jurídica. En el presente capítulo se expone seguidamente, los principios generales sobre los cuales se estructura o fundamenta el salario en la legislación laboral venezolana, los cuales son aceptados, reconocidos y utilizados doctrinal y jurisprudencialmente para identificar percepciones salariales.

A. PRINCIPIO DE SUFICIENCIA

El Principio de Suficiencia, tiene su base normativa en el artículo 130 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que dispone: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana digna”.

De acuerdo a la norma citada, el Principio de Suficiencia tiene una doble fundamentación: económica y ético social. Por una parte, establece dicho artículo que para crear el monto de salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta dos factores la cantidad y la calidad de la prestación del servicio, esto constituye el aspecto meramente cuantitativo del salario, que

se determina tanto por la cantidad, es decir, el número de horas laboradas, como por la calidad, que involucra la idea de eficiencia, rendimiento o productividad, en el esfuerzo desplegado por cada trabajador o grupo de trabajadores.

Esta primera parte del artículo 130, debe analizarse concatenadamente con lo dispuesto en artículo 69, literal b de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, que prevé que la remuneración debe ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no puede ser inferior al salario mínimo, ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y la empresa.

Por otra parte, el artículo 130 ejusdem, señala que para fijar el importe del salario se tendrá en cuenta además de la cantidad, calidad del servicio, la necesidad de permitir al trabajador y su familia una existencia humana y digna. Esta última parte de la norma tiene un fundamento o significación social, por cuanto es consecuencia del principio de justicia social, aspiración legítima que tiene todo ciudadano dentro de un Estado que como el venezolano, postula dentro de los valores constitucionales el derecho a la justicia.

De los planteamientos anteriores, se evidencia que al momento de determinarse el monto del salario, bien sea a través de fuente autónoma, como los acuerdos entre las partes, convenciones o acuerdos colectivos, reunión normativa laboral o bien sea por fuente heterónomas como los decretos presidenciales para fijación del salario mínimo, debe tomarse en cuenta que el monto recibido por el trabajador sea una remuneración que permita satisfacer las necesidades normales y vitales de la vida, así como el cumplimiento de las obligaciones paterno familiares, como son el poder

proveer a sus hijos la asistencia médica, educativa, habitacionales, de vestuario, transporte y recreación.

Además, el Principio de Suficiencia, guarda una estrecha vinculación con el Principio de Igual Trabajo, Igual Salario; por cuanto conforme a los artículos 130 y 69 ejusdem existe discriminación en la fijación del monto salario, cuando en una misma empresa, trabajos de igual naturaleza y magnitud, son remunerados con diferente cuantía.

En relación al Principio de Suficiencia del Salario, Hernández (2001, 183) expresó:

“Este principio no tiene antecedentes inmediato en la Ley de 1936, pero responde a una importante corriente doctrinaria que ya había sido tomado en cuenta por el constituyente venezolano de 1947. La encíclica Cuadragésima Anno del Papa Pío XI señalaba en 1931 el salario debe ser amplio para que puedan los padres de familia atender convenientemente las necesidades domésticas ordinarias”.

Asimismo, el Principio de Suficiencia del Salario, tiene igualmente rango constitucional, en tal sentido, el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permite cubrir con dignidad para sí y su familia las necesidades básica materiales, sociales e intelectuales”.

De este artículo se deriva la obligación que tiene el Estado de implementar los mecanismos técnicos y legales para garantizar que el trabajador, posea un salario justo y suficiente, que permita cubrir las necesidades vitales y alcanzar una existencia digna y decorosa, tanto para

él como para su familia. Tal argumento se confirma con lo dispuesto en la primera parte del artículo 91 de la Constitución Nacional vigente que dispone: “El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado, un salario mínimo vital que deberá ser ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento”.

Todo lo anterior demuestra que el Principio de Suficiencia, guarda estrecha vinculación con el carácter alimentario del salario, analizado en el primer capítulo de este trabajo, ya que desde el punto de vista teleológico persigue o procura que el trabajador y su familia posean un ingreso acorde a sus necesidades humanas y sociales.

En relación al salario justo, la Iglesia Católica aportó su contribución en la Encíclica *Mater et Magistra* y desarrollada en la Encíclica *Rerum Novarum* citada por Gonzáles (1995, 98) que consideró, que la trascendencia del salario justo cobra vigencia e inmutabilidad cuando se consagra constitucionalmente.

En referencia al argumento anterior, la Constitución Nacional (1961) establecía en los artículos 84 y 87, la obligación que el constituyente le impone al Estado venezolano de procurar que los trabajadores tengan un trabajo que le proporcione una subsistencia digna y decorosa, al igual que la misión de proveer los medios adecuados para la obtención de un salario mínimo.

En este sentido, la obligación que tiene el Estado de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, un salario suficiente para la satisfacción de sus necesidades tiene como consecuencia legal inmediata, la facultad de

establecer salarios mínimos prevista en el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y la potestad de decretar los aumentos salariales que estime necesarios para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, establecida en el artículo 138 de la mencionada Ley, el cual dispone:

“El salario debe ser justamente, remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo. En casos de aumentos desproporcionados del costo de la vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores mas representativa y a la organización mas representativas de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores”.

De igual manera, la norma citada anteriormente, confiere la potestad al Ejecutivo Nacional de fijar el porcentaje del aumento de acuerdo a la categoría de trabajo, a la región geográfica donde se preste el servicio, ramas de actividad, o tomando como referencia una combinación de los elementos señalados, lo cual implica o conlleva a que el salario sea determinado de acuerdo a los diversos niveles del costo de la vida en las regiones del país, ya que, podría ser suficiente un monto determinado para un obrero que labora en una fábrica ubicada en el interior del país e insuficiente para quienes laboren en la capital de Republica.

En este orden de ideas, el literal b del artículo 138 ejusdem, prevé que el Ejecutivo al decretar aumentos, estos puedan imputarse a los ajustes salariales recibidos por el trabajador, tres meses antes de la vigencia del Decreto, al igual que los convenidos dentro de los tres meses posteriores al aumento.

Tal como se expresó anteriormente, el Principio de Suficiencia, envuelve la noción de remuneración capaz de satisfacer las necesidades básicas, elementales de la existencia humana, no obstante, que la consagración legal y constitucional del principio constituye un avance significativo, el mismo no encuentra en la realidad venezolana un desarrollo pleno, por cuanto, la situación económica existente, caracterizada por niveles inflacionarios elevados, genera una pérdida paulatina del poder adquisitivo de los asalariados, observándose frecuentes protestas por parte de los trabajadores en pro de una remuneración justa y suficiente, que pueda contrarrestar las alzas continuas de los precios.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, puede afirmarse que dada la insuficiencia en el monto del salario, el Principio de Suficiencia tiene una vigencia legal, mas no real, ocasionando una situación de desequilibrio social que repercute en todos los ámbitos de la vida del trabajador y en el desarrollo del país.

Por otra parte, los montos insuficientes del salario y los altos índices inflacionarios han conllevado a que en las decisiones jurisprudenciales, se utilicen mecanismos que palien la situación perjudicial en que se encuentran los trabajadores, cuando demandan el pago de prestaciones sociales, ya que por la duración del procedimiento judicial, el monto de la acreencia laboral, no tendría el mismo valor, al momento de ser efectivamente pagada. Por tal razón, se aplica el mecanismo de la indexación, como instrumento de actualización de precios al consumidor y por otra parte, se establece el pago de intereses moratorios por el retardo en el pago de las cantidades adeudadas.

Actualmente, estos instrumentos (indexación y pagos de intereses moratorios) han sido elevados a norma de rango constitucional, tal como se puede evidenciar del artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que establece: “El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales 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”.

En tal sentido, la Sala de Casación Social en sentencia número 0032 de fecha 31 de enero de 2007 estableció:

“La pérdida de su valor adquisitivo por la demora o reticencia en el pago de los créditos laborales por parte del patrono no puede ir en perjuicio del trabajador, debiéndose restablecer mediante la indexación el poder adquisitivo de todas las cantidades debidas y no sólo lo correspondiente a la prestación de antigüedad”.

En resumen, puede afirmarse que el Principio de Suficiencia está destinado a garantizar una retribución justa al trabajador, que permita que el salario, dado el carácter alimentario que posee, sea capaz de lograr que el trabajador y su familia, tenga una existencia digna, humana y decorosa, de allí que el constituyente de 1999, haya establecido mecanismos como la indexación y el pago de los intereses moratorios para alcanzar la materialización real del Principio de suficiencia del Salario.

B. PRINCIPIO DE LIBRE DISPONIBILIDAD

El artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece que “El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.”

La noción de disponibilidad está referida a la idea de uso, goce y disfrute pleno del salario, por parte del trabajador, ya que éste constituye una ventaja patrimonial, cuyo destino o inversión puede ser decidido libremente por la persona que realiza la labor.

Al referirse a la libre disponibilidad del salario, Hernández (2001,180) señala: “tratándose de un activo patrimonial suyo, el trabajador goza de su plena disposición sin que el patrono pueda, sin autorización suya, hacer pagos de ningún tipo a cuenta del salario”.

En otras palabras, una vez que el salario se haya causado por la prestación del servicio o por estar dentro de una jornada, bajo la disponibilidad del patrono, surge el derecho a cobrar el salario, no pudiendo el patrono en consecuencia disponer de su monto, ni realizar retenciones no autorizadas por la ley o por alguna autoridad judicial o administrativa.

En este sentido, entre las excepciones al Principio de Libre Disponibilidad se encuentran, en primer lugar, las deducciones legales por conceptos debidos a la seguridad social, como: Seguro Social Obligatorio, cotizaciones al Instituto Nacional de Cooperación Educativa y Fondo Obligatorio de Ahorro Habitacional.

En segundo lugar, otra excepción se ubica en el artículo 149 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que autoriza al inspector del Trabajo para que ordene la entrega de hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario, a la

persona que haga vida marital o al cónyuge del trabajador, previa solicitud de estos, cuando existan razones de interés familiar y social que justifiquen la necesidad de la medida.

En tercer lugar, en los juicios de obligación alimentaria en beneficio de niños y adolescentes, en donde se permite la retención de un determinado monto del salario por mandato del Tribunal de Protección de Niños y Adolescentes, supuesto previsto en el artículo 521 de la Ley Orgánica Para la Protección de Niños y Adolescentes, en concordancia con el artículo 164 de Ley Orgánica del Trabajo vigente.

Asimismo, el supuesto normativo previsto en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el cual dispone que “el salario debe ser pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente”, es una consecuencia directa del Principio de Disponibilidad, en razón que sólo el trabajador podrá decidir cual es el destino de la suma recibida en retribución del trabajo realizado.

De igual manera, otra derivación del Principio de Libre Disponibilidad, es que el salario debe ingresar efectivamente al patrimonio del trabajador, por tanto, constituye una ventaja, un beneficio susceptible de ser valorado económicamente y por tanto representa un incremento patrimonial para el trabajador.

En otro orden de ideas, la jurisprudencia nacional, ha considerado al Principio de Libre Disponibilidad, elemento determinante para incluir o excluir del salario, pagos realizados por el patrono, es decir, en numerosas decisiones ha reiterado a la libre disponibilidad como principio fundamental del salario, sirviendo de guía para identificar cuando determinado pago o

beneficio es salario. En este sentido, se considera necesario reproducir algunos fallos del más alto Tribunal del país, referentes al Principio de Libre Disponibilidad.

Así, en sentencia número 1170 del 7 de julio de 2006, con ponencia de Omar Mora Díaz, en el juicio intentado por Betti María Cuba contra Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico, la Sala de Casación Social, señaló:

“No poseen naturaleza salarial, los conceptos reclamados, pues adolecen de la intención retributiva del trabajo, es decir, como bienes cuya propiedad o goce le fueron cedidos por el empleador en contraprestación de sus servicios, formando parte de su patrimonio y de libre disposición. Por el contrario no serán salario si se trata de ventajas necesarias para el normal y buen desempeño de las labores”.

También, en sentencia número 2029 de fecha 12 de diciembre de 2006, la Sala de casación social, con ponencia del magistrado Luís Franceschi Gutiérrez, en el juicio intentado por Miguel Antonio Cárdenas y otros contra Compañía Anónima Electricidad de Caracas, ratificó el criterio anterior, sentando que cuando el trabajador puede disponer libremente del dinero o del bien otorgado por el empleador, tal concepto debe reputarse como salario. Así en el fallo anteriormente citado se expresó:

“El denominado aporte especial de ahorro pactado en la convención colectiva, es salario, por que reúne las características propias de éste, pues el supuesto aporte patronal al ahorro no revestía las características que doctrinalmente y jurisprudencialmente se le adjudican a dicha institución, debiendo destacarse que el denominado aporte especial de ahorro patronal, en un noventa y cinco por ciento (95%), es disponible por parte de los trabajadores y que aun cuando se materializaba dicha disponibilidad bajo la figura del

contrato de préstamo, tal modalidad no revestía las particularidades de ese contrato”.

De todo lo anterior, se concluye que conforme al Principio de la Libre Disponibilidad del salario, será el trabajador quien determine en que condiciones, modos o lugares se realiza el uso, goce y disfrute del monto de la remuneración recibida en retribución por la labor efectuada.

C. PRINCIPIO DE LIBRE ESTIPULACIÓN

Este principio se encuentra previsto en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que señala “El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso, podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la ley”.

Tal como puede observarse de la norma citada, conforme al Principio de la Libre Estipulación Salarial, las partes pueden fijar de común acuerdo el monto del salario, lo cual es expresión del principio de la autonomía de la voluntad de las partes que rige en el contrato de trabajo, no obstante lo anterior, el monto del salario, no podrá ser inferior al monto del salario mínimo, lo cual significa, que la voluntad de las partes tiene un límite, que es la garantía constitucional del salario mínimo, así como la aplicación del Principio a Trabajo Igual, Salario Igual, este último se desarrollará posteriormente en la presente investigación.

En este orden de ideas, el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) dispone que “todos los trabajadores tanto

del sector público como del sector privado tiene derecho a un salario mínimo vital que se ajustará cada año, tomando como referencia el costo de la canasta básica”.

En referencia a la norma anteriormente citada, es necesario precisar que dado el carácter heterónomo del Derecho del Trabajo, cuya regulación se realiza por acuerdos entre las partes y por fuentes de origen estatal, se permite que el Estado intervenga en las relaciones laborales, a fin de que haya un tope mínimo indisponible que no puede ser quebrantado por las partes.

Por otra parte, el Convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Venezuela en fecha 20 de noviembre de 1944, Sobre los Métodos Para la Fijación de Salarios Mínimos, en el artículo 3, numeral 2, en relación a la libre estipulación del salario dispone lo siguiente:

“Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas, serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas, por medio de un contrato individual, excepto cuando la autoridad competente de una autorización general o especial, o por un contrato colectivo”.

En otro de ideas, al comentar la inaplicación del Principio de Libre Estipulación en la práctica laboral, Villasmil (1993, 294) señaló:

“Este principio parece haberse olvidado en el ámbito de nuestras relaciones de trabajo en el que, la resistencia de los empleadores a los aumentos o ajustes en los salarios, pues solo una minoría de trabajadores disfruta de los beneficios de la contratación colectiva, obliga al Ejecutivo, ya con demasiada frecuencia a ordenarlos mediante Decretos, sin olvidar que en

otras ocasiones los aumentos salariales han tenido su fuente en actos del Poder Legislativo”.

En el mismo sentido, la libre estipulación del salario ha venido debilitándose en la medida que la negociación colectiva de condiciones de trabajo lo hace igualmente, en tal circunstancia es natural que el Ejecutivo Nacional gane y ejerza un protagónico papel en la política salarial y con ello en la fijación de salarios mínimos urbanos y rurales (Villasmil, 2005, 386).

Por otra parte, de acuerdo a los argumentos planteados, se colige el Principio de Libre Estipulación, viene a complementar el Principio de Suficiencia del Salario, por que es un mecanismo protectorio para evitar que se imponga un salario cuantitativamente irrisorio, por cuanto, si bien es cierto que el monto del salario puede negociarse de común acuerdo entre los sujetos de la relación laboral, verbigracia en el proceso de negociación colectiva, hay circunstancias donde el empleador, prevalido de su superioridad económica, impone al trabajador salarios que no logran satisfacer las elementales necesidades del mismo.

Como colofón de lo anterior, en esta última situación, ambos principios juegan un rol preponderante en la protección del ingreso de los trabajadores, en virtud que ambos tienen por límites, el mandato constitucional de fijación de salarios mínimos, que procura proteger la subsistencia del trabajador y su familia.

D. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Se encuentra previsto en el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) el cual establece: “El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida material con el trabajador y a los hijos. Solo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la ley”.

De igual manera, este principio tiene rango constitucional y se encuentra establecido en el artículo 89, literal 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que señala: “Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos”.

En relación al Principio de Irrenunciabilidad, es necesario resaltar, que es de aplicación general en el Derecho Laboral, utilizado tanto en resguardo y protección del salario, como del resto del catálogo de derechos que surgen en la relación laboral a favor del trabajador, encontrando desarrollo en otras normas de la ley sustantiva laboral como el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que estipula la irrenunciabilidad de las normas y disposiciones que favorezcan al trabajador.

En este orden de ideas, es preciso señalar que como derivación del Principio de Irrenunciabilidad del salario, las normas que regulan esta figura jurídica, son de estricto orden público, por tanto, no pueden ser relajadas por convenios particulares. Como colofón de lo anterior se ha suscitado una discusión sobre la posibilidad que las partes puedan realizar transacciones, convenimientos o desistimientos que tengan por objeto el salario.

Sobre este aspecto en particular, se considera que es posible realizar conciliaciones y transacciones que versen sobre el salario, por que tanto la

Ley Orgánica del Trabajo, como la Constitución vigente, señalan que la irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción, siempre que esta vaya en beneficio del trabajador; por ejemplo, sería absolutamente nula la renuncia del derecho a cobrar el salario, cuando se ha demostrado que el mismo ha sido causado, es decir, cuando existe plena prueba que el trabajador ha laborado para el patrono y por tanto es acreedor de tal monto.

Contrariamente a lo anterior, sería válida la transacción, cuando el punto de discusión estribe en el monto del salario, por cuanto éste, puede ser objeto de revisión en juicio, especialmente en aquellos casos en que se pretende la inclusión o exclusión de un determinado beneficio de la base salarial de cálculo de las diversas prestaciones debidas al trabajador.

Sobre la posibilidad de realizar transacciones que versen sobre el salario Hernández (2001,181) expresó:

“Que aun siendo irrenunciable el salario, la conveniencia social de favorecer la solución amigable de los conflictos determina que la ley acepte la celebración de conciliaciones o transacciones sobre el mismo. Lo contrario implicaría que el trabajador se vea forzado a intentar un juicio largo y de resultado incierto, sufriendo la demora procesal, pérdida del valor del dinero y dificultades en la ejecución de la sentencia lo cual conlleva a que el trabajador pierda aun cuando esta última le haya favorecido”.

Por otra parte, dispone el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que el salario, no puede ser cedido total o parcialmente, ni en forma gratuita u onerosa, salvo al cónyuge, persona que haga vida marital o hijos del trabajador. Sobre este aspecto Villasmil (1993, 295) señaló:

“La prohibición de deducciones o retenciones se explica por el hecho frecuente que el trabajador movido por sus angustias, coacción, necesidad económica, social o moral, conviene con su empleador o terceros en autorizar retenciones de determinada porción de su salario para cubrir o garantizar ciertas obligaciones”.

En coincidencia con el argumento del autor, se considera que es práctica común en las relaciones laborales, que el patrono efectúa retenciones amplias sobre el salario, situación observada en aquellos casos en que el patrono concede préstamos para adquisición de bienes, llegando a retener cuotas e intereses muy altos, que afectan negativamente el monto del salario recibido por el trabajador.

Ante la recurrencia de estas practicas, el legislador pretende evitar el uso abusivo de retenciones, deducciones o cesiones del salario, a través de la prohibición expresa de éstas, siempre y cuando no estén autorizadas por la ley; de tal manera que el acto por el cual el trabajador consiente deducciones no permitidas en un instrumento legal, es nulo ya que violenta el Principio de Irrenunciabilidad del derecho al salario.

En resumen, el Principio de Irrenunciabilidad constituye un complemento del Principio de Libre Disponibilidad, en razón que ambos, tienden a garantizar que el salario, como beneficio no susceptible de ser afectado por el patrono, es decir de carácter intangible, pueda ser libre y totalmente disponible por el trabajador, sin más limitaciones que las prescritas en la ley.

E. PRINCIPIO DE IGUALDAD O NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) preceptúa: “A trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo”.

De igual manera, este principio se encuentra establecido en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la cual dispone: “Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo”.

Acerca del principio de igualdad salarial, Sainz (1996, 204) ha expresado:

“El principio de trabajo igual, debe corresponder salario igual evita que el patrono trate de establecer competencias desleales, pagándole a trabajadores que hacen trabajo igual un salario inferior o lo que es lo mismo, sustituir a viejos trabajadores con largos años de experiencia y capacidad por otros trabajadores, que aun cuando tienen menos experiencia rindan un trabajo en la misma eficiencia, jornada y capacidad”.

En este sentido, del Principio de No Discriminación derivan dos consecuencias importantes: la primera, evita la discriminación en cuanto a la remuneración que deba pagarse a varios trabajadores que ejecutan labores iguales, en idénticas condiciones de jornada y eficiencia, también evita discriminaciones por edad, política, raza, sexo o credo, conforme a lo previsto en el artículo 89, numeral 5 de la Constitución vigente. La segunda consecuencia derivada del mencionado principio es que junto al derecho constitucional del salario mínimo, constituyen limitaciones de los sujetos de la relación laboral para estipular libremente el monto del salario.

Por otra parte, el artículo 136 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece cuales son las excepciones del Principio de Igualdad Salarial,

señalando que es permisible el otorgamiento de primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas, siempre que dichas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas.

En tal sentido, conforme al artículo 136 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) no constituye factor de discriminación que pueda existir diferencias de sueldo entre dos trabajadores por razones de antigüedad y productividad. Usualmente las primas de antigüedad, se acuerdan tomando como referencia el número de años de servicios, siendo esto así, es obvio que entre dos trabajadores que posean idéntico cargo, pero diferentes años dentro de la empresa, devengará mayor sueldo el que tenga mas años de servicios. Otros ejemplos de exclusión del Principio Igual salario, Igual Trabajo, son las primas por maternidad, cuando se estipulan en base al número de hijos que tengan los trabajadores.

Igualmente existen otros supuestos de inaplicación del Principio de No Discriminación Salarial, como la prevista para los trabajos aéreos en donde es permisible diferencias salariales dependiendo de la categoría de la aeronave, de las rutas o antigüedad del tripulante; así como para los trabajadores deportivos, quienes pueden tener diferentes salarios según la categoría de los eventos, experiencia y habilidad. Tales exclusiones están previstas en los artículos 365 y 313 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Resulta oportuno destacar que los problemas de aplicación del artículo 136 ejusdem, se presentan cuando diferencias de sueldo, se basan en las llamadas primas de eficiencia, por cuanto son aspectos que no pueden ser cuantificados; diferente a lo anterior, es el caso de los trabajadores

contratados a destajo, en donde el sueldo está acorde al rendimiento experimentado dentro de la labor.

En otro orden de ideas, Villasmil (1993,307) considera que “el fundamento jurídico del Principio Trabajo Igual, Salario Igual, es la exigencia general de la justicia que propende a dar solución igual a problemas semejantes. Es arbitrario el trato desigual en casos semejantes por causas no objetivas”.

De los razonamientos expuestos, se desprende que el Principio de Igualdad Salarial constituye una derivación del Principio de No Discriminación Arbitraria en el empleo, previsto en el artículo 186 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que preceptúa la prohibición de establecer diferentes condiciones entre trabajadores que realicen igual labor, siempre que tal diferencia no esté prevista en la ley.

De igual manera, el Principio de No Discriminación Salarial se encuentra desarrollado en otras normas específicas como: la prohibición de diferencia salarial entre los menores de edad hábiles para el trabajo, respecto de los demás trabajadores; entre el trabajador a domicilio con el trabajador que presta servicios en el local del patrono en la misma localidad y con el mismo rendimiento, supuestos previstos en los artículos 258 y 295 respectivamente de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Igualmente constituye aplicación del Principio de No Discriminación Salarial, lo dispuesto en el artículo 394 ejusdem, donde se dispone que no se podrá establecer diferencia entre el salario de la mujer embarazada o en periodos de lactancia y el resto de trabajadores, cuando ejecuten un trabajo igual en la misma empresa.

En referencia a lo anterior, el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Venezuela el 27 de agosto de 1981, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la obra femenina por un trabajo de igual valor, en el artículo 2 dispone:

“Todo miembro deberá, empleando métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

De igual manera, el mencionado Convenio, señala en el artículo 1, literal b: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

De acuerdo a los razonamientos expuestos, puede afirmarse que el Principio de Igualdad del Salario, permite al patrono otorgar voluntariamente, gratificaciones o aumentos especiales de sueldo, de acuerdo a los méritos o rendimientos del trabajador, con la finalidad de premiar la eficiencia o la mayor productividad de éste.

En criterio de Villasmil (1993,308) el Principio de Igualdad Salarial, no persigue homogeneizar el salario, sino que es un mecanismo de justicia distributiva que permite incrementar la remuneración del trabajador en la medida en que éste aumente la productividad de su trabajo. Por tanto, la exclusión de un trabajador del régimen de gratificaciones o de aumentos voluntarios por parte del empleador, es lícita, si existe una causal especial que justifique un tratamiento diferente y no se violenten normas imperativas.

Por otra parte, el artículo 14 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) igualmente, desarrolla el Principio de No Discriminación Salarial, permitiendo establecer diferencias o preferencias, cuando estas estén fundamentados en criterios de relevancia y de carácter general como por ejemplo la capacitación profesional, productividad, afiliación sindical y otros de naturaleza análogas.

En este sentido, la generalidad es un requisito indispensable para que la atribución de primas diferenciales, no constituya una excepción ilícita al Principio de Igualdad; siendo obvio, que en aquellas circunstancias que el patrono establece una prima para los trabajadores, que hayan laborado determinado número de años de servicios dentro de la empresa, la misma debe corresponder a todos aquellos que reúnan la misma antigüedad, sin que puedan hacerse discriminaciones arbitrarias dentro del mismo grupo de personas.

En relación al argumento anteriormente expresado, es preciso señalar que la Ley no postula una igualdad absoluta o abstracta, sino el derecho de percibir igual salario, por igual trabajo, en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, de tal manera que las diferencias en estas circunstancias y condiciones, justifican una diferencia de salario, sin que ello implique una contravención al Principio de Igualdad Salarial.

De igual manera, el Principio de No Discriminación Salarial, tiene importantes consecuencias prácticas, por cuanto, la contravención del mismo puede dar lugar a que el trabajador que reciba un salario inferior al de otro trabajador que realice el mismo trabajo, pueda reclamar judicialmente su nivelación.

Por otra parte, es necesario resaltar que el salario es una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, de allí que una discriminación arbitraria en su monto, constituye una novación objetiva de las condiciones laborales, unilateralmente decretada por el patrono y puede considerarse causal justificada de retiro o un hecho constitutivo de un despido indirecto a tenor de lo previsto en el artículo 103 de la Ley Orgánica del trabajo, (1997) en concordancia con el artículo 15 del Reglamento de dicha Ley (2006), siendo menester para su procedencia, que el trabajador demuestre la igualdad de trabajo y la diferencia de salario; el patrono deberá demostrar que la diferencia está fundamentada en alguna de las excepciones prevista en la ley.

En forma concluyente, puede afirmarse que la aplicación del Principio de Igualdad Salarial, requiere la concurrencia de cuatro condiciones esenciales para su adecuada y lícita aplicación; la primera de ellas es la existencia de puestos o cargos iguales, la segunda consiste en la igualdad en el cumplimiento de jornadas efectivas, la tercera es la igualdad de condiciones de eficiencia, tanto en la calidad, como en la cantidad del trabajo realizado y finalmente, la cuarta condición viene dada por la diferencia en el monto del salario, en un mismo momento, dentro de la empresa o explotación, por motivos distintos al pago de primas de antigüedad, cargas familiares, asiduidad u otras circunstancias semejantes.

CAPÍTULO III

CATEGORÍAS QUE NO TIENEN CONSECUENCIAS SALARIALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

En el presente capítulo se persigue establecer y describir las diferentes categorías que no tienen carácter, ni consecuencia salarial en la legislación laboral vigente, tema que ha sido objeto de diversas controversias doctrinales y ha ocasionado infinidad de conflictos que deben ser ventilados y resueltos en los tribunales laborales del país; partiendo del análisis integral de la normas que rigen el salario, esto es, el artículo 133 de Ley Orgánica del Trabajo de 1997, estudiado administrativamente a otras normas reglamentarias y con apoyo de criterios jurisprudenciales relevantes para la exclusión salarial de los diversos pagos recibidos por el trabajador con motivo de la relación laboral.

A. PERCEPCIONES NO SALARIALES

El concepto amplio de salario establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), podría hacer pensar que íntegramente los beneficios, cantidades o provechos, entregados por el patrono al trabajador tienen naturaleza salarial; no obstante la mencionada amplitud, es preciso señalar que existen determinados conceptos que no forman parte del salario, por el contrario constituyen ayudas otorgadas para el beneficio del trabajador

y su familia, por razones de política social, solidaridad humana o simplemente como instrumentos para el cumplimiento de la labor.

La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada en el año 1997, suprimió del texto del mencionado artículo, las exclusiones salariales, previstas en el Parágrafo Único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 el cual disponía:

Parágrafo Único: No se considerarán formando parte del salario:

- a) las gratificaciones no relacionadas directamente con la prestación del trabajo;
- b) los subsidios o facilidades que establezca el patrono para la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente;
- c) los aportes patronales en cajas de ahorro;
- d) los reintegros al trabajador de los gastos hechos en el desempeño de sus labores.

Tal como se expresó anteriormente, el concepto de salario se encuentra previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y sobre éste la jurisprudencia ha señalado que no puede afirmarse que todos los pagos que haga el patrono al trabajador y que no se encuentren dentro de los exceptuados en el Parágrafo Tercero de esta misma Ley, deben considerarse formando parte del salario, para ello es necesario, que ese pago comporte un incremento en el patrimonio del trabajador, que lo reciba con ocasión al servicio prestado y sea libremente disponible en beneficio del trabajador y su familia.

Conforme a lo anterior, es necesario señalar que no todos las percepciones recibidas por el trabajador pueden considerarse elementos del salario, es decir, para que un determinado concepto sea reputado de carácter salarial debe cumplir con los requisitos anteriormente señalados; de lo cual se colige que aunque no estén expresamente excluidos por la ley, tal situación no otorga inmediatamente carácter salarial a una determinada percepción recibida por el trabajador.

En este orden de ideas, la Legislación laboral exceptúa del carácter salarial a los beneficios sociales no remunerativos, previstos en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), así como a otras percepciones que no cumplan con las condiciones y requisitos expuestos en el artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999.

En relación al carácter no salarial de determinadas percepciones recibidas por el trabajador, Caen citado por Hernández (2001,169) expresó:

“En el moderno Derecho del Trabajo prevalece la interpretación según la cual hay que asimilar al salario todas las sumas pagadas, aun si no tienen estrictamente su causa en el trabajo efectuado, es urgente distinguir el salario de cualquier entrega puramente benévola o graciosa, puesto que éstas no constituyen un derecho de los trabajadores, no están sujetas al régimen jurídico del salario, ni se toman en cuenta en la base de cálculo de los beneficios”.

Con respecto al argumento anteriormente citado, el artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) enunciaba las percepciones que no revisten carácter salarial, en plena coincidencia con los

criterios que la doctrina y la jurisprudencia nacional ha sistematizado para otorgar o negar naturaleza salarial a un determinado beneficio o provecho, recibido por el trabajador.

En este sentido la norma reglamentaria anteriormente citada, excluye del carácter salarial a las percepciones que no reúnan las características que se desarrollan a continuación.

En primer lugar, excluye el literal a del comentado artículo 72 a las percepciones que no ingresen efectivamente al patrimonio del trabajador, ello se explica por el carácter patrimonial del salario, el cual envuelve la idea de enriquecimiento y provecho económico, por tanto, no podrán considerarse como elementos del salario, aquellos pagos que no constituyen activos que aumenten o ingresen al patrimonio del trabajador.

Un ejemplo clásico de lo anteriormente señalado, son los viáticos que consisten en cantidades de dinero utilizadas por el trabajador para el cumplimiento de la labor habitual o especial que le ha sido encomendada, debiendo el trabajador efectuar la rendición de cuentas, es decir, justificar la inversión del dinero, mediante reembolsos del mismo o por facturas o comprobantes del pago.

Consecuencia de lo anterior es que resulta condición indispensable para que el beneficio recibido no sea calificado como salarial, que el mismo sea un bien no susceptible de ser evaluable en dinero y por tanto no reporte provecho económico para el trabajador.

De igual manera, la jurisprudencia en reiteradas decisiones ha excluido del salario, aquellos elementos que no ingresan al patrimonio del trabajador, así entre otras, en sentencia número 2016 de fecha 28 de noviembre del año 2006, en el juicio intentado por la ciudadana María Alejandra Bustamante contra Aventis Pharma, Sociedad Anónima, la Sala de Casación Social decidió que la asignación por vehículo percibida por la demandante, en este caso visitador médico, no tiene carácter salarial, fundamentando su decisión de la siguiente manera:

“La empresa resarcía el desequilibrio patrimonial generado por la aplicación de un bien particular del trabajador al proceso productivo dirigido por el patrono, siendo esta asignación por vehículo una consecuencia necesaria de la ageridad, en virtud de la cual, es la parte patronal quien debe cargar con los riesgos y costos de la producción sin que pueda desplazar hacia el patrimonio del trabajador esta carga económica; la asignación por vehículo no reúne los elementos necesarios para otorgarle carácter salarial ya que el mismo no tiende al aumento patrimonial del laborante”.

En segundo lugar, conforme al literal b del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), no poseen naturaleza salarial, aquellas percepciones que no fueren libremente disponibles por el trabajador; ello deviene como consecuencia lógica del Principio de Libre Disponibilidad del salario, de lo cual resulta evidente que en aquellos casos que el trabajador no puede disponer libremente de la cantidad o beneficio recibido el mismo tiene carácter extrasalarial.

En tal sentido, ilustrativo de lo anteriormente expresado, es la entrega de un teléfono celular que realiza el patrono al trabajador, para ser utilizado durante la faena o jornada laboral, sin que el trabajador pueda disponer del

mismo para uso personal o en días feriados o de descanso obligatorio o cuando el trabajador no puede utilizarlo libremente, esto es, sin ninguna condición; así como los aportes patronales en fondos o cajas de ahorro, en donde existe financiamiento económico de ambos sujetos de la relación laboral, sobre los cuales el trabajador no pueda disponer libremente.

En tercer lugar, se excluye del salario, según el literal c del artículo citado, aquellos pagos que estuvieren destinados a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo costo debe ser asumido por el patrono.

Como consecuencia de la ajenidad, presente en todo contrato de trabajo, la prestación del servicio debe hacerse por cuenta ajena o por cuenta de otro, lo cual conlleva al hecho que los riesgos y costos del proceso productivo son asumidos por el patrono, por cuanto es el dueño de los medios de producción y es quien se apropia de los resultados de la labor.

De acuerdo a lo anterior, es derivación de la ajenidad, el hecho que los gastos que sean necesarios para efectuar la prestación del servicio corresponden al patrono, por tanto, aquellos en que incurra el trabajador con ocasión de la prestación del servicio, deben ser reembolsados por el empleador, por que son erogaciones que se requieren para la continuidad del proceso productivo.

En relación a los gastos efectuados por el trabajador durante el proceso productivo, que deben ser reembolsados por el empleador, se encuentran los viáticos, es decir, las cantidades que el patrono entrega al laborante con la

finalidad que éste cancele los gastos de funcionamiento del vehículo, durante la jornada ordinaria de trabajo, es decir, aquellos cancelados por concepto de combustible y estacionamiento del vehículo propio del trabajador.

En este sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia número 1214 de fecha 3 de agosto de 2006, en el juicio intentado por José Antonio Fernández contra Shering Plough, Compañía Anónima, con ponencia de Luís Eduardo Franceschi, expresó que las cantidades dinerarias mensualmente entregadas al trabajador, por el uso del vehículo propio de éste, durante la jornada de trabajo, no tienen carácter salarial, fundamentando su criterio en el siguiente argumento:

“Esta Sala de Casación Social, considera que la asignación por vehículo percibida por el actor, no posee la naturaleza salarial que pretende se le atribuya, pues adolece de la intención retributiva en el trabajo, ya que la misma no era originada por la labor prestada, sino que fue otorgada para cubrir de manera exclusiva los gastos en que pudiera incurrir por el deterioro de su vehículo en la ejecución del servicio, en virtud que lo contrario significaría que es el trabajador quien debe asumir los gastos y riesgos que por su naturaleza, corresponderían al empleador”.

Este supuesto de exclusión guarda vinculación con el carácter patrimonial del salario, en razón que si el reintegro de los gastos efectuados no representa un incremento del acervo patrimonial del trabajador, en consecuencia no tiene carácter salarial, lo contrario significaría que el trabajador asume el costo del proceso productivo, ocasionándose un desequilibrio económico para el mismo.

Así por ejemplo, si la empresa se dedica al lavado de autos y el trabajador ha comprado insumos como jabón, toallas, ambientador, estos gastos deben ser por cuenta del patrono, evidentemente el pago o costo de los insumos reembolsados al trabajador, no tienen naturaleza salarial, ya que no apareja un enriquecimiento patrimonial.

En relación a lo anterior, López (1997, 451) al analizar las percepciones no comprendidas dentro del salario, menciona a los pagos a título extralaboral, es decir, las prestaciones del empleador en relación (jurídicas o no) distintas de la relación de trabajo, que no retribuyen el trabajo subordinado, ni son por ende, contraprestaciones de él; las cuales, deben estar excluidas de la noción de salario. Así cuando el empleador devuelve al trabajador el importe de un gasto efectuado por éste y que no estaba a su cargo, no hay rédito o ganancia sino la simple devolución de lo gastado, no hay por tanto, en este caso concreto un pago de carácter salarial.

En cuarto lugar, de acuerdo al literal d del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) son excluidos del salario, aquellos pagos que proporcionen al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad y provisión de habitación, en el supuesto del artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo; es decir, aquellos instrumentos o implementos suministrados por el empleador para el cumplimiento de la labor.

En referencia a esta norma reglamentaria, Carballo (2001,132) afirmó lo siguiente:

“La norma que se comenta destaca que los componentes salariales deben traducirse en un enriquecimiento susceptible de evaluarse en dinero, por la razón expuesta las prestaciones e implementos suministrados al trabajador por el patrono, con la finalidad de asegurar o facilitar la ejecución de las actividades que constituyen el objeto de la unidad productiva bajo su dirección, organización y disciplina, no revisten por definición naturaleza salarial”.

De igual manera, la Sala de Casación Social, en sentencia número 66 de fecha 22 de marzo de 2000, en el juicio de cobro de diferencia de prestaciones sociales intentado por José Heli Domínguez Gil contra la empresa Honeywell, Compañía Anónima, al entrar en el análisis del carácter extrasalarial de la asignación por vehículo con ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, expresó:

“De determinarse que el elemento alegado como beneficio o ventaja, en este caso el uso de un vehículo, sólo servirá exclusivamente para la realización de las labores, no podría catalogárselo como salario, por que no sería percibido por el trabajador en su provecho, sino un instrumento de trabajo necesario para llevarlo a cabo, como lo son todos los artefactos que se utilizan en los distintos tipos de faenas y que no pueden calificarse como integrantes del salario”.

Asimismo el criterio anteriormente transcrito fue ratificado en numerosos fallos del Tribunal Supremo de Justicia, entre otros, en sentencia número 263 de fecha 24 de octubre de 2001, con ponencia del magistrado Omar Mora Díaz, en el Juicio intentado por Francisco Pérez Avilés contra el Hato La Vergareña, en donde la Sala de Casación Social, expresó que “los conceptos de vivienda y vehículo, no poseen naturaleza retributiva del trabajo, por el contrario son ventajas necesarias proporcionadas para la ejecución del servicio y para el normal y buen desempeño de las labores”.

En plena coincidencia con los criterios jurisprudenciales señalados, la doctrina hace la distinción entre prestaciones y provechos otorgados por el trabajo, que forman parte del salario y prestaciones pagadas para el trabajo, es decir, como medios o instrumentos para la ejecución de la labor, los cuales están excluidos del salario.

Por otra parte, dispone la parte final del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), “cuando el trabajador recibiere de su patrono sumas dinerarias, para asegurar la explotación productiva a cargo del patrono, dichas cantidades deben guardar proporcionalidad con los gastos en que efectivamente hubiere o debido incurrir según lo pactado”.

Del planteamiento legal anterior, se deduce que esta parte del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), constituye una emanación del carácter proporcional del salario, conforme al cual, debe existir una debida correspondencia entre lo recibido y lo gastado, ya que, si no existe proporción entre el medio o herramienta que se pretende suministrar y el monto recibido por tal concepto, éste podría ser calificado como salario, en razón que serían cantidades de las cuales el trabajador dispone libremente e ingresan efectivamente a su patrimonio.

En tal sentido, en el mundo laboral, es práctica común del patrono, el tratar de simular el verdadero monto del salario, a través, de la dotación de vivienda o vehículo mediante entrega de su equivalente en dinero o el suministro de viáticos no reflejados en la nómina de pago; con la finalidad de evadir el incremento de los costos de la relación de trabajo, en virtud que la

disminución del monto del salario, impide el aumento de la cuantía debida a la terminación del contrato de trabajo.

En el año 2001, Carballo al analizar lo dispuesto en la parte final del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) señaló:

“El aludido principio pretende servir de referencia a los fines de enervar la practica en fraude de ley de sustituir el salario por supuestos viáticos, cuya cuantía excede en mucho el monto de los gastos en que efectivamente debe incurrir el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios”.

En lo concerniente al pago de sumas dinerarias, transferidas al trabajador a los fines de facilitar la explotación productiva, por ejemplo, por concepto de dotación de vivienda, han surgido numerosos conflictos en sede judicial, dado que algunos demandan su inclusión en el salario integral, a los efectos del cálculo de la prestación de antigüedad; por cuanto el encabezamiento del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) incluye a la vivienda dentro de la noción amplia de salario.

Ante tales errores interpretativos, la Sala de Casación Social se ha pronunciado sobre este asunto en particular, en diversos fallos entre otros, en sentencia número 263 de fecha 24 de octubre de 2001, anteriormente señalada, en donde se aclaró que en cuanto concierne específicamente a la dotación de vivienda, no siempre su equivalente económico constituye salario; fundamentando su criterio en los siguientes argumentos:

“En efecto, si bien es cierto que el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, menciona la vivienda, entre los elementos remunerativos de los servicios prestados; no es menos cierto que lo hace en el contexto de una enumeración enunciativa y a manera de simple señalamiento, mención catálogo o menú de conceptos que en dinero o en especie tienen o pueden tener la naturaleza jurídica del salario. El artículo 133 hace señalamientos que no son categóricos o terminantes, ni mucho menos aislados o desvinculados de la obligatoria interpretación conjunta o sistémica que debe hacerse de la ley”.

Del anterior planteamiento se deduce que en los casos donde el beneficio de vivienda, se cumple a través de la entrega de cantidades de dinero, con la finalidad que el trabajador pague el canon de arrendamiento, cuando el lugar de residencia se encuentre situado en una población lejana de la ubicación del centro de trabajo, no necesariamente debe ser considerado salario, por cuanto el monto recibido no va en beneficio del trabajador sino del propietario de la vivienda, siempre que sea entregado por el patrono para alcanzar el cumplimiento del objeto social de la empresa y exista proporcionalidad entre la suma recibida y el gasto que deba efectuar el trabajador.

Siguiendo el mismo orden, en quinto lugar, el literal e del artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), exceptúa de naturaleza salarial, “aquellos pagos que constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo”.

Esta exclusión se explica por el hecho que el salario tiene causa jurídica en la prestación del servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, para que el empleador disponga de ella durante el proceso productivo, de allí que cuando la retribución, provecho o ventaja, no tenga origen en las dos circunstancias señaladas, su naturaleza no es salarial.

Al respecto, Carballo (2001, 133) señala como ejemplos de esta exclusión las siguientes percepciones:

“obsequio al trabajador con motivo del cumpleaños de éste, o por nacimientos del hijo, donaciones por pérdida o hurto de bienes del trabajador, percepciones derivadas de servicios ejecutados, cuando éstos sean ajenos a la relación laboral como reparaciones al vehículo del patrono o en la casa de habitación al margen de la jornada de trabajo”.

Igualmente, Bueno citado por Hernández (2001, 171) al referirse a las gratificaciones:

“Gratificar significa brindar en testimonio de reconocimiento. Es patente la idea de dádiva que el verbo transmite. Como la liberalidad tendrá pues que ser tenida como gratificación no ajustada. En esta hipótesis no integrará el salario del empleado, pudiendo ser libremente suprimida”.

En relación a las gratificaciones, la Sala de Casación Social en sentencia número 1395 de fecha 31 de octubre de 2005, en el juicio intentado por Oslando Rincón López contra Protinal, Compañía Anónima, con ponencia del magistrado Alfonso Valbuena Cordero, expuso el siguiente criterio:

“Las asignaciones que la empresa demandada hizo al actor, de un vigilante, para su casa de habitación, así como el chofer que manejaba el vehículo asignado a su casa de habitación, no forman parte del salario, pues para el presente caso, tales asignaciones deben considerarse como gratificaciones no relacionadas directamente con la prestación del trabajo, que por motivos especiales concede voluntariamente el patrono al trabajador”.

Hechas las consideraciones anteriores, es necesario advertir, que el artículo 72 anteriormente analizado fue derogado por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006, no obstante, el mencionado artículo 72, constituía un valioso aporte en la interpretación y delimitación de los componentes del salario, ya que sistematiza los factores y las características que la doctrina y la jurisprudencia, utilizan como criterios dirimientes para determinar la naturaleza extrasalarial de las prestaciones a cargo del empleador.

En este orden de ideas, se coincide plenamente con las exclusiones plasmadas en el derogado artículo 72 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) por que en efecto, las percepciones que reúnen las características señaladas deben considerarse como no salariales, no porque simplemente el Reglamento derogado lo señalara expresamente, sino por que no responden al concepto y caracteres propios del salario.

Como consecuencia de todo lo anteriormente expresado y partiendo de las consecuencias deducibles de los principios que orientan el instituto del salario en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), se concluye que aquellas percepciones que no ingresan al patrimonio del trabajador, no sean libremente disponibles, no son causadas en retribución al servicio prestado, así como las que constituyen medios o instrumentos para facilitar el cumplimiento de la labor, no pueden ser calificadas como salario.

B. BENEFICIOS SOCIALES NO REMURATIVOS

Se encuentran enunciados en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) el cual establece:

Se entiende como beneficios sociales no remunerativos:

1. Los servicios de comedores, provisiones de comida y alimentos y guarderías infantiles.
2. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
3. Las provisiones de ropa de trabajo.
4. Las provisiones de útiles escolares y juguetes.
5. El otorgamiento de becas o pagos de cursos de capacitación o especialización.
6. Los pagos de gastos funerarios.

También, de manera expresa señala el aparte final del mencionado Parágrafo que los beneficios anteriormente señalados carecen de carácter salarial, salvo estipulación en contrario.

Resulta oportuno señalar, que el legislador venezolano, ha concebido en todas las leyes laborales y Reglamentos, desde 1936 hasta la presente fecha beneficios o provechos, sin propósito remunerativos pactados de forma voluntaria o impuestos por la ley; de lo cual se consideran patentes ejemplos: el servicio de escuelas para los hijos de los trabajadores, los medicamentos para aplicar primeros auxilios a los trabajadores que sufren accidentes laborales, establecimiento o centros de salud para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica y otorgamiento de becas y ayudas económicas para la compra de útiles escolares al trabajador y sus hijos.

En relación a los beneficios sociales no remunerativos, Hernández (2001, 174) diferencia los mismos de aquellos pagos de carácter salarial, atendiendo a la finalidad específica de cada uno, argumentando lo siguiente:

“El salario tiene una finalidad individualista, remunerar al trabajador para compensarlo por las obligaciones asumidas por él, en el marco de una relación de trabajo; los beneficios sociales trascienden lo individual, otorgan al trabajador y a su familia un tipo de protección social, no como una remuneración individual establecida, sino como sujetos beneficiarios de medidas de solidaridad o protección social que no deriven directamente del elenco obligacional nacido del contrato de trabajo”.

En referencia a la opinión anterior, puede sostenerse que este argumento es errado, porque tal como se expresó en el capítulo I de este trabajo, el salario no solo va en beneficio del trabajador, por el contrario, posee una naturaleza familiar, en razón que constituye un medio de subsistencia, tanto para el trabajador y su grupo familiar, es decir, un mecanismo que proporciona la posibilidad de alcanzar un desarrollo social y moral al grupo familiar.

Por otra parte, Alfonso (2004,229) al analizar las prestaciones excluidas del salario, expresa que en la ley sustantiva laboral vigente, se distinguen dos tipos de subsidios: los remunerativos previstos en el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, los cuales poseen carácter salarial y los no remunerativos, excluidos del carácter salarial por mandato del Parágrafo Tercero del artículo 133 ejusdem.

En el orden de las consideraciones anteriores, Alfonso (2004, 229) expresa lo siguiente:

“Este catalogo taxativo previsto en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, se encuentra inserta dentro de la categoría de subsidios que el patrono otorgue al trabajador con el propósito que éste obtenga bienes y servicios que permitan mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, sólo que por disposición de la ley no son parte de la base de cálculo del salario, salvo que en las convenciones o contratos individuales del trabajo se estipule lo contrario”.

En ese mismo sentido, al analizar los mencionados beneficios sociales no remunerativos, en el año 2005, Alfonso expresó:

“Cuando la propia ley califica aquellos beneficios de sociales, se refiere a servicios puestos a disposición de los trabajadores de la empresa, en general, sin ninguna relación con el empleo, ocupación o cargo, del empleado u obrero que con ellas se beneficia, así los use o no” (p. 297).

En el año 2001, Carballo indicó que el legislador venezolano incorporó la noción legal de beneficios sociales no remunerativos, para referirse impropriamente a las percepciones excluidas del salario, clasificando en dos tipos los mencionados beneficios: percepciones meramente declarativas destinadas a prevenir conflictos intersubjetivos, derivados de la calificación de la naturaleza jurídica de dichas percepciones o por voluntad del legislador y las exclusiones constitutivas, las cuales poseen carácter salarial, no obstante, el legislador extraña del concepto de salario, con el objeto de propiciar su pago habida cuenta de las economías que suponen al empleador (p.134).

Con referencia a la enumeración prevista en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, seguidamente se explica las dificultades de orden interpretativo que han surgido tanto en el

ámbito administrativo como judicial, con respecto al otorgamiento de algunos de los beneficios sociales allí contemplados.

En primer lugar, en relación, al servicio de comedores, provisión de comidas y alimentos, previsto en el numeral 1 del mencionado Parágrafo Tercero; es preciso señalar, que conforme al encabezamiento del artículo 133 ejusdem, la alimentación se encuentra incluida dentro del concepto amplio de salario, pero contrariamente a lo expresado en el mencionado Parágrafo Tercero del mismo artículo 133, se encuentra excluido del mismo; existiendo de este modo, una aparente antinomia, pues conforme al texto del mencionado artículo 133, simultáneamente, la alimentación es y no es salario.

En relación al beneficio de alimentación, Hernández (2001, 176) señaló lo siguiente:

“La expresión alimentación contenida en el encabezamiento del artículo 133 representa un género comprendido en la ley en el concepto de salario, el numeral 1 del Parágrafo Tercero excluyó del salario dos sub especies del género alimentación: la provisión de comidas y los servicios de comedores”.

En otras palabras, para el mencionado autor, la exclusión del numeral 1 debe entenderse en sentido restringido, puesto que podría presentarse el caso dentro de una determinada empresa que se otorgue una cantidad de dinero por concepto de alimentación, es decir, una especie de subsidio o facilidad del patrono, que podría ser salario, si cumple con los caracteres propios de tal institución, esto es, que sea un ingreso patrimonial, de libre disponibilidad, pagado periódicamente y conforme a lo acordado en la convención colectiva.

De acuerdo con el razonamiento del autor, el beneficio de alimentación cuando se cumple a través de servicios de comedores dentro de la instalación de la empresa, dotación de una ración de alimentos, entendidos en el sentido estricto, es decir, una comida completa y balanceada, no deben considerarse salario; porque no obedecen a una intención retributiva del trabajo, aun cuando se produzcan en el marco de una relación de trabajo, por el contrario procura proporcionar un mayor nivel de bienestar físico y mental para el trabajador.

De igual manera, han surgido interpretaciones contrarias, cuando el beneficio de alimentación es pagado mediante la entrega de vales, ticket, tarjetas o cupones que pueden ser canjeados o dados en pagos de alimentos en auto mercados, farmacias, restaurantes u otros establecimientos comerciales, los cuales reciben comúnmente el nombre de cesta ticket.

Con referencia a lo anterior, Hernández (2001, 176) considera que si bien es cierto, el numeral 1 del Parágrafo Tercero del comentado artículo 133 niega el carácter salarial de la provisión de comidas y alimentos, entendida ésta como la entrega de productos alimenticios en especie hecha por el patrono al trabajador, tal exclusión no debe extenderse al beneficio del cesta ticket; éste no debe ser considerado un beneficio social no remunerativo, cualquiera sea su forma de implementación, es decir, a través de la instalación de comedores en la empresa, contratación de servicios de comida elaborada o la entrega de ticket o cupones al trabajador.

Sobre la base de la idea anterior, Hernández (2001, 177) fundamentó sus argumentos así: “Aceptar el carácter no salarial del beneficio del cesta ticket, sería dejar a un lado una de las finalidades fundamentales de la reforma

laboral de 1997, cual fue la de recomponer el salario y restituir a éste su íntegra dimensión como medio remunerativo del trabajo”.

Con respecto a la argumentación realizada por el autor ut supra citado, es necesario advertir que la misma es absolutamente, errada y contradictoria, por que por una parte señala que la provisión de productos alimenticios en especie y la dotación de una comida balanceada no constituyen salario y por la otra parte, califica de salarial, el beneficio de cesta ticket cualquiera sea su mecanismo de implementación, es decir, cumplido a través de la instalación de comedores, dotación de una ración de comida balanceada, entrega de cesta de productos alimenticios o la entrega de ticket, vales o cupones.

De lo anteriormente expuesto, se colige que si la provisión de comidas balanceadas o la entrega de productos alimenticios no son salario, en consecuencia, no existe argumento lógico y convincente que permita pensar, que en aquellos casos en que el beneficio del cesta ticket se cumpla a través de cualquiera de estas dos modalidades, pueda tener naturaleza salarial, puesto que se trata de beneficios otorgados en igualdad de condiciones o idénticos modos de cumplimiento.

De igual forma, tal argumento demuestra contradicción con lo previsto en el artículo 73 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, vigente para la fecha en que el autor expresó su opinión y que no fue modificado por el artículo 50, literal d del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006, conforme al cual, los beneficios sociales no remunerativos carecen de naturaleza salarial, cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se pacte lo contrario en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajos.

Como ya se expuso anteriormente, este beneficio ha sido objeto de opiniones no coincidentes, en efecto, Alfonzo (2005, 298) admite que el beneficio de alimentación puede poseer naturaleza salarial y en otras ocasiones carecer de la misma, afirmando al respecto:

“A diferencia del alimento-ingrediente salarial, en que el precio de las comidas, su frecuencia y calidad, es parte de las ventajas contenidas a cambio proporcionado del esfuerzo del ocupante de un puesto o clase determinado de trabajo, la comida como beneficio social es ventaja dirigida a miembros indeterminados del conjunto de trabajadores de la empresa o de un segmento de ella, sin discriminaciones por razones de sexo, edad, nacionalidad u oficio de los beneficiarios. La generalidad del derecho al alimento viene a ser la nota distintiva de esta ventaja no salarial”.

Ante las disyuntivas planteadas, sobre el alcance de la expresión provisión de alimentos y como parte de éste el beneficio del cesta ticket, la Sala de Casación Social, ha establecido criterios en principio, no coincidentes en diferentes sentencias.

En primer lugar, es menester señalar el pronunciamiento emitido por la misma Sala Social, en sentencia N° 335 de fecha 15 de mayo de 2003, en el juicio por cobro de diferencias de prestaciones sociales seguido por José Luis Carrasquero contra Seguros La Seguridad Compañía Anónima, donde se indicó respecto a lo previsto en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) lo siguiente:

‘Establece el numeral 1º del Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativo, los servicios de comedores, provisiones de comidas y alimentos y de guarderías infantiles, sin hacer mención alguna a la remuneración que recibe

el trabajador a través de tickets o vales que pueden ser canjeados por bienes de carácter esencial, de lo que observa la Sala que no puede ubicarse el cesta tickets, como señala el formalizante, dentro de la categoría de provisiones de comida y alimentos, por cuanto ésta no fue la voluntad del legislador, puesto que estableció en el párrafo primero de la norma en comento, como salario, los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, dentro de los cuales se ha incluido los mencionados tickets o vales, dado los caracteres de generalidad, inmediatez, proporcionalidad y certeza”.

En segundo lugar, también se hace preciso mencionar el criterio asumido por la Sala Social en sentencia N° 489 de fecha 30 de julio de 2003, en el juicio por cobro de diferencias de prestaciones sociales seguido por Febe Briceño contra Banco Mercantil Compañía Anónima, donde expresó:

“En este sentido los ticket, vales o cupones que son utilizados, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 133, párrafo primero, de la Ley Orgánica del Trabajo, son un instrumento para la materialización del beneficio correspondiente y que por lo tanto no se confunde con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador, por tal razón, los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial. Sin embargo, debe advertirse que tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias a objeto de preservar su carácter no salarial, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”.

De las sentencias anteriormente citadas, puede evidenciarse, que la misma Sala Social, ha variado el criterio, respecto a si lo previsto en el Párrafo Primero y Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, es realmente salario y debe ser incluido a los efectos del cálculo de prestaciones sociales.

En el orden de las consideraciones anteriores, es preciso destacar que actualmente tal polémica ha sido superada por cuanto la Ley de Alimentación de los Trabajadores (2004), así como el derogado Decreto Ley Programa de Alimentación de los Trabajadores, a texto expreso, en el artículo 5 señalan que el beneficio de cesta ticket no tiene carácter salarial, cualquiera sea el mecanismo utilizado para su implementación.

Cabe agregar que es criterio relevante, a los efectos de determinar la naturaleza salarial del beneficio, la intención del legislador al establecer la norma en donde se estipule el mismo, de este planteamiento se deduce que la intención del legislador en este caso, no es la retribución de la labor o del esfuerzo individual de cada trabajador, lo cual se desprende del artículo 1 de la Ley de Alimentación de los Trabajadores (2004), en donde se señala que “el beneficio del cesta ticket tiene por objeto proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral”.

Por todas las razones anteriormente expuestas, debe concluirse que el beneficio social de alimentación, previsto en el numeral 1 del Parágrafo Tercero de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), cualquiera sea el mecanismo de implementación escogido por el empleador de conformidad con el artículo 4 de la Ley de Alimentación de los Trabajadores (2004), esto es, instalación de comedores dentro de la empresa, contratación de servicios de comida elaborada, provisión de productos alimenticios en especie o la entrega de vales, cupones o ticket no tiene naturaleza salarial.

En referencia al beneficio de guarderías, previsto en numeral 1 del Parágrafo Tercero de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), por disposición del

artículo 391 ejusdem, “el patrono que ocupe a más de veinte trabajadores, deberá mantener una guardería infantil, donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo”.

En este sentido para la procedencia de este beneficio, deben cumplirse las siguientes condiciones:

a. En la empresa donde se preste el beneficio de guardería, deben laborar un número superior a veinte trabajadores, incluyendo los de sexo femenino y masculino, lo cual está previsto en los artículos 391 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y 101 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006); esta última norma, permite aclarar el error interpretativo referente a que sólo se incluyen a las trabajadoras, excluyendo los trabajadores de la empresa, por cuanto, a texto expreso, señala la norma reglamentaria al género femenino y masculino.

b. La provisión del servicio de guardería infantil, beneficia solamente a los trabajadores que posean una remuneración mensual que no exceda a cinco salarios mínimos, condición exigida por el segundo aparte del artículo 101 del mencionado Reglamento.

c. El patrono está obligado a cumplir el beneficio hasta que el hijo del trabajador cumpla cinco años de edad, de conformidad con el segundo aparte del artículo 101 del Reglamento anteriormente nombrado.

Por otra parte, el beneficio de guarderías, puede ser cumplido a través de las siguientes modalidades:

a. La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo. (Artículo 392, literal a, de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997).

b. Mediante la entrega de la cantidad de dinero a las instituciones dedicadas a tales fines. (Artículo 392, literal b ejusdem y 102, literal b del Reglamento anteriormente mencionado). En relación a esta modalidad de cumplimiento, es necesario agregar que el artículo 102 del Reglamento anteriormente citado, dispone que cuando el patrono opte por esta última forma de cumplimiento, “la obligación del patrono se entenderá satisfecha con el pago de una cantidad equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad”.

c. Cualquier otra modalidad que se establezca mediante Resolución conjunta, de los Ministerios del Trabajo y Educación. (Artículo 102, literal c del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006).

Asimismo, el aparte único del artículo 102 del comentado Reglamento, establece la prohibición expresa de cumplimiento del beneficio social de guarderías mediante el pago directo, en dinero o en especie, al trabajador de los costos derivados de la guardería, sin embargo, excepcionalmente, cuando el patrono preste el servicio a través de la instalación de guarderías y el mismo sea interrumpido por causas ajenas al trabajador, estará obligado a indemnizar al mismo, de conformidad con el literal b del comentado artículo 102, durante el tiempo que dure la interrupción del servicio, es decir, mediante el pago del dinero directamente entregado al trabajador.

Respecto a lo anterior, es necesario resaltar, que aun cuando, excepcionalmente, el trabajador pueda recibir el pago en dinero por concepto

del servicio de guarderías, dicha cantidad carece de naturaleza salarial, por cuanto a texto expreso, la parte final del artículo 392 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, establece que el mismo no se considerará formando parte del salario.

Igualmente es necesario señalar que el vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), establece una sanción pecuniaria para el empleador que incumpla el beneficio social de guarderías, la cual consiste en el deber de indemnizar al trabajador, mediante la cancelación del monto del dinero correspondiente, además, del pago de los intereses moratorios que devengue dicha cantidad, calculada según la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos comerciales y universales del país.

Con referencia al propósito del legislador al establecer el beneficio social de guarderías, puede afirmarse que la previsión legal obedece a razones de política o protección social, en razón que al Estado Venezolano, se le ha conferido el mandato constitucional de velar y proteger la familia y por ende la maternidad, como base fundamental de toda la sociedad; por tanto, la intención legislativa, no es remunerar el trabajo pactado o prestado, por lo que se considera que el beneficio social de guarderías, carece de naturaleza salarial, por cuanto no tiene como causa inmediata la prestación del servicio.

Por otra parte, las provisiones de ropa o dotaciones de uniformes, son ventajas que se otorgan con la finalidad de preservar la buena imagen de una empresa o por razones de publicidad, verbigracia, en aquellos casos que el vestuario trae inscrito el logotipo o denominación de la empresa o sencillamente, por razones de seguridad industrial, requeridas por la índole de la labor; tal es el caso, de la dotación de traje impermeable, guantes,

botas y mascarillas, cuando el trabajador está expuesto a líquidos o sustancias tóxicas que pongan en peligro la salud del trabajador.

Por los razonamientos anteriores, la provisión de ropa debe excluirse del salario, por cuanto los mismos, constituyen instrumentos para facilitar el cumplimiento de la labor, es decir, herramientas necesarias para la ejecución del trabajo.

En relación a la provisión de útiles escolares, juguetes y otorgamiento de becas o pago de cursos, tampoco revisten carácter salarial, las mismas constituyen gratificaciones voluntarias o benévolas, otorgadas por el patrono y que no guardan vinculación con la labor pactada.

Por último los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos, odontológicos y funerarios, no representan incrementos del acervo patrimonial del trabajo, ni se ocasionan como retribución del esfuerzo desplegado por el trabajador durante el proceso productivo, por ende, deben excluirse del salario.

Por otra parte, en el mes de febrero del año 2004, fue presentado ante la Universidad Católica Andrés Bello, trabajo especial de grado para optar al título de especialista en Derecho del Trabajo, por Rosa Amelia Herrera, donde se analizó el régimen jurídico de los beneficios sociales no remunerativos, en el cual se concluyó de la siguiente manera:

En consecuencia de todo ello, el alcance de estos beneficios sociales así previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, desarrollados en la doctrina y analizados por el máximo tribunal de la República es de adjudicar carácter extrasalarial a todos los beneficios sociales y (no solo a sus mecanismos de proveerlo) que se encuentran referidos en el Parágrafo Tercero, del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, pero con base a una

interpretación restrictiva de los mismos (esto es sin extender tal carácter a beneficios semejantes a los siete ya señalados), mas no así respecto de los medios o mecanismos a través de los cuales se disponga otorgarlo, que la ley busca promocionar a favor del trabajador y su grupo familiar a través de la política de exclusiones salariales.

En otro orden de ideas, es menester señalar que los caracteres de los beneficios sociales no remunerativos son desarrollados por el artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) que con algunas variaciones modificó al artículo 73 del derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999.

En este sentido, las características señaladas por el artículo 50 del Reglamento vigente son las siguientes:

a. Revisten carácter excepcional.

b. Deben guardar proporción con las necesidades que se pretende satisfacer, por ende, si el beneficio recibido excede en su cuantía la necesidad que aspira ser satisfecha, lo contrario, podría significar un acto en fraude de ley.

En referencia a lo anterior, Carballo (2001, 135) señala:

"Un suministro de juguetes, medicamentos, ropa de trabajo o útiles escolares, que no guarden proporción alguna con las necesidades del beneficiario o su núcleo familiar y que por ende transgreda los límites de lo razonable pudiera encubrir en un salario en especie, con el ánimo de abaratar los costos derivados de la prestación de servicios".

c. Deben aprovechar al trabajador, su cónyuge, concubina, persona con la que se encuentre en una unión establece de hecho o a sus familiares.

d. Finalmente, cualquiera que sea la modalidad de cumplimiento, es decir, en especie o en dinero y la fuente de la obligación, esto es, que el beneficio haya sido pactado en una convención colectiva o sea otorgado por mandato expreso de la ley, no revisten carácter salarial.

No obstante lo anteriormente expuesto, los beneficios sociales previstos en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), de conformidad con el aparte final del mismo artículo, pueden revestir carácter salarial, cuando las partes mediante acuerdo expreso lo hubiesen pactado en convenios colectivos o individuales de trabajo.

C. SALARIO DE EFICACIA ATÍPICA

El salario de Eficacia Atípica se encuentra previsto en el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que dispone:

“Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubieren trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones”.

Por otra parte, en el año 2001, Carballo, definió el salario de Eficacia Atípica, en la forma siguiente:

“Se entiende por Salario de Eficacia Atípica: aquellos que a pesar de gozar de la referida naturaleza salarial, no serán estimados a los fines del cálculo de prestaciones, beneficios o indemnizaciones, derivados de la relación de trabajo, en los términos previstos en ejercicio de la autonomía colectiva o individual de la voluntad” (p.136).

En relación a la norma que establece el salario de eficacia atípica, anteriormente citada, la misma tiene su antecedente más próximo, en el artículo 138, literal b de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, que facultaba al Ejecutivo Nacional para establecer que los aumentos salariales decretados, cuando excedieren del treinta por ciento (30%) del salario, fueren excluidos total o parcialmente del salario de base para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones, que pudieran corresponder al trabajador con ocasión de la extinción del vínculo laboral.

Como puede observarse, la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, modificó el contenido de la norma, específicamente en cuanto a los sujetos que pueden pactar un salario de eficacia atípica, puesto que en la ley derogada era el Poder Ejecutivo, quien decidía la exclusión salarial, en tanto, que en la ley vigente, son los sujetos de la relación como interlocutores sociales quienes en el ejercicio de la voluntad, bien sea individual o colectiva, pueden pactar un salario de eficacia atípica.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, son lícitos, los acuerdos de las partes en donde se pacte un salario de eficacia atípica, siempre y cuando, el convenio o contrato, donde consta tal estipulación sea realizado, con

posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, a partir del 19 de junio de 1997, no así los pactos de eficacia atípica, celebrados antes de la vigencia de la Ley, ya que lo contrario, significaría una aplicación retroactiva de la misma.

Sobre este asunto en particular, la Sala de Casación Social, en sentencia número 0406, con ponencia del magistrado Alfonso Valbuena Cordero, de fecha 05 de mayo del año 2005, en el juicio intentado por Euclides Rafael Ugas contra Compañía Anónima Venezolana de Guías (CAVEGUÍAS) expresó lo siguiente:

“Ahora bien, no obstante que la Ley Orgánica del Trabajo que incluyó esta nueva figura, se publicó en fecha 19 de junio de 1997, en la Gaceta Oficial N° 5.152, el documento que contiene la manifestación de voluntad de acoger esta modalidad fue suscrito el 18 de junio del mismo año, es decir, un día antes de la entrada en vigencia del referido cuerpo legal. Es por ello que esta Sala no puede aceptar que por haberse acordado una figura que no estaba contemplada en la Ley vigente para ese momento, el trabajador renuncie a su derecho de que todo aumento salarial otorgado sea tomado en consideración para el cálculo de sus prestaciones sociales, ya que esa posibilidad no estaba consagrada en esa fecha”.

En otro orden de ideas, el artículo 51 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) así como el artículo 74 del Reglamento de 1999, determinan las condiciones o reglas para pactar el salario de eficacia atípica, las cuales se describen a continuación.

1. El límite máximo para establecer la exclusión salarial de la base de cálculo de los conceptos debidos al trabajador, con motivo de la

relación laboral, ya sean de origen legal o convencional, es del veinte por ciento (20%) del salario del trabajador.

En relación a la condición descrita, el Juzgado Superior Cuarto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, se pronunció en la sentencia Número 70 de fecha 15 de marzo de 2005, dictada en el juicio de cobro de prestaciones sociales, intentado por Peggy Josefina Rodríguez contra Compañía Anónima Venezolana de Guías, en la cual se dictaminó:

“Se debe entender, consideración ésta de mayor importancia que el porcentaje del veinte por ciento sólo puede aplicarse a los nuevos aumentos de salario y es a esa parte del aumento a la cual se le puede excluir hasta un veinte por ciento para el cálculo de prestaciones e indemnizaciones; no tiene valor legal, es contrario a derecho, conforme al propósito de la norma que las partes o una de ellas declaren que del salario que se viene recibiendo en un determinado momento, excluirían para el cálculo de prestaciones, un veinte por ciento, por que si ello fuera aceptado pudiéramos estar en presencia de una situación en la cual aumentan un cinco por ciento y pretendan aplicarle el veinte por ciento no al aumento sino a todo el salario que venía devengando el trabajador” (Ramírez y Garay, 2005, 55).

2. El salario de eficacia atípica debe constar o convenirse en el convenio colectivo de trabajo, en su defecto, en los acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo, de acuerdo a lo previsto en los literales a y b del artículo 51 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.

3. El salario de eficacia atípica sólo puede pactarse en dos oportunidades: en primer lugar, al inicio de la relación de trabajo a los fines de fijar cual es el porcentaje que no tendrá incidencia sobre la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones y cual es el monto del salario que

no esté excluido de la mencionada base de cálculo y en segundo lugar cuando se acuerde o se esté negociando un aumento salarial a los trabajadores, todo ello según lo previsto en el literal c del artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006.

En este sentido, Carballo (2001, 137) al analizar la condición expresada anteriormente, señaló:

“Sólo podrá pactarse salarios de eficacia atípica cuando afecte una porción del aumento salarial que se reconozca a los trabajadores o al inicio de la relación de trabajo a los fines de la fijación originaria del salario. En caso contrario, esto es, sí se admitiera la virtualidad del pacto de eficacia atípica sobre el salario que hasta entonces se estimaba íntegramente a los fines del cálculo de prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo ello constituiría una novación peyorativa de las condiciones de trabajo susceptibles de configurar un despido indirecto”.

En referencia a lo anterior Garay (2007, 94) ejemplifica la incidencia del salario de eficacia atípica, en la porción del aumento pactado de la siguiente forma:

“Estando ya en la empresa, se pacta que cuando ocurra un aumento salarial, equis porcentaje del salario, por ejemplo 10% tendrá eficacia atípica, (siempre que se afecte una porción del aumento, no mas) es decir, si ganaba dos millones de Bolívares y el aumento es de doscientos mil Bolívares, el salario total será de dos millones doscientos mil Bolívares. La parte atípica resultaría en doscientos veinte mil Bolívares, (10% de 2.200.000). Pero como esos doscientos veinte mil Bolívares representan más de lo aumentado y no una porción del aumento, se rebaja la parte atípica a digamos ciento noventa y nueve mil Bolívares. Así el salario base de cálculo para prestaciones será de dos millones un mil Bolívares y la porción atípica será de ciento noventa y nueve mil Bolívares”.

4. Debe precisarse en el acuerdo o pacto, cuáles son las prestaciones, beneficios e indemnizaciones sean de origen legal o convencional, para cuyo cálculo no se estimará la porción atípica del salario; de conformidad con el literal d del artículo 51 del Reglamento de Ley Orgánica del Trabajo (2006). Así por ejemplo, podría excluirse para el pago de la antigüedad, pero no para el cálculo de la bonificación de fin de año.

5. La cuota del salario que se fije como de eficacia atípica, conserva la naturaleza salarial y en consecuencia, está sometido al régimen de protección, modalidad de pago y privilegios propios del salario, esta regla se encuentra prevista en el literal e del artículo 51 ejusdem.

Tal como se ha expresado, la finalidad de la norma al estipular el salario de eficacia atípica, no consiste en negar carácter salarial a la cuota o porción del salario atípico, sino otorgarle un efecto diferente, en el sentido que no integrará el salario de base para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo que fueren acordados mediante el acuerdo de las partes.

Después de lo anteriormente expuesto, puede afirmarse que al conservar el salario de eficacia atípica la naturaleza salarial, debe estar protegido por todas las garantías referentes a la forma y oportunidad de pago y gozar de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles del patrono, a los fines de salvaguardar su pago.

7. La cuota del salario a la que se atribuya eficacia atípica, en ningún caso afectará el monto del salario mínimo; condición prevista en el literal f del artículo 51 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

De la norma anteriormente descrita, se derivan dos consecuencias importantes: en primer lugar no puede pactarse un salario de eficacia atípica cuando el trabajador devengue un salario mínimo y en segundo lugar, si el trabajador percibe una cantidad superior al salario mínimo y se acuerda una porción atípica donde resulte un salario menor que el mínimo, tampoco sería permisible y deberá disminuir la porción afectada de eficacia atípica, para que de tal sustracción de como resultado, el monto del salario mínimo que se encuentre fijado.

Finalmente, de todos los razonamientos anteriores se desprende que la porción de un determinado salario con eficacia atípica, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, conserva la naturaleza salarial, variando exclusivamente en cuanto a los efectos que el mismo produce, por cuanto, la intención del legislador no fue restarle carácter salarial, como ocurre con los beneficios sociales no remunerativos; su previsión legal permite a los empleadores otorgar aumentos salariales, sin que se incremente el monto de los pasivos laborales, por tales motivos, el salario de eficacia atípica, conforme a las disposiciones legales vigentes, tienen carácter salarial.

CAPITULO IV

CATEGORÍAS QUE TIENEN CONSECUENCIAS SALARIALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

Para comprender cuales son las categorías o conceptos que poseen carácter salarial en la legislación laboral venezolana, se debe partir de la idea que el salario se estructura o divide en dos núcleos: en primer lugar, un núcleo central y en segundo lugar, un núcleo periférico.

Partiendo de esta idea, el núcleo primario o central, es aquel constituido por la porción o monto que el trabajador, posee la seguridad que recibirá en el plazo estipulado en el contrato o previsto en la ley, es decir, semanal, quincenal o mensualmente.

En tanto que el núcleo secundario o periférico: son cantidades que producen o conllevan un enriquecimiento patrimonial y de libre disponibilidad para el trabajador, aunque no cumplen con los caracteres de certeza o de seguridad que dimanan del salario, por el contrario, su pago depende de otras circunstancias aleatorias, tales como la cantidad y calidad del servicio prestado. En este sentido y a manera ejemplificativa, el salario básico del trabajador, es el núcleo central del salario y los montos recibidos por concepto de horas extras, es núcleo periférico del mismo.

En otro orden de ideas, existe un nexo jurídico entre la actividad desarrollada por el empleado u obrero y la remuneración libremente estipulada por las partes; de acuerdo con esta afirmación, el puesto de trabajo en una determinada empresa, explotación o faena, requiere una

determinada clase de actividad, que el patrono pretende del trabajador; actividad que debe ser cumplida en condiciones de tiempo, modo, lugar, cantidad o calidad y de seguridad o riesgo de la labor y a cambio de la misma, el trabajador pretende obtener su remuneración.

Sobre este asunto en particular, Alfonzo (2005, 289), señaló:

“El cargo, puesto o clase de trabajo existe, pues como propuesta del empleador, con las funciones propias que éste le ha asignado, antes de que ningún trabajador llegue a ocuparlo, en calidad de actividad potencial o latente, en las condiciones ideadas por el oferente. Mediante el contrato de trabajo, el empleador logra que la actividad que se propuso en abstracto desarrollar con la creación del puesto, se concrete en obligación de un sujeto físico determinado que acepta cumplirla en las condiciones de trabajo finalmente convenidas”.

Del razonamiento anterior, se desprende que existe una relación o vínculo causal entre el salario pactado y el puesto o clase de trabajo, que el empleado u obrero acepta desempeñar.

Sobre la íntima relación entre el puesto o clase de trabajo y la retribución devengada por el trabajador, Alfonzo (2005, 291) realiza el siguiente planteamiento:

Asociadas en binomio conceptual, las nociones de puesto o clase de trabajo y retribución correspondiente a la actividad de quien lo ocupa, el salario se dibuja como el valor integral que de modo voluntario, ambas partes convienen en atribuir al tiempo, cantidad, calidad y eficiencia de la labor a realizarse en determinado puesto o clase de trabajo”.

En esta misma dirección y sentido, Alfonzo (2005, 291) amplía el anterior planteamiento, expresando lo siguiente:

“Observado desde el mismo ángulo, el salario, considerado como valor consensualmente asignado a la actividad propia de una clase o posición de trabajo en la empresa, viene a ser la medida de la ganancia del trabajador que la ocupe o desempeñe, y al mismo tiempo, la medida del sacrificio económico del empleador que se beneficia de esa actividad”.

De los razonamientos anteriormente expuestos, se deduce, que las características de la actividad, el tipo de jornada, la cantidad, calidad y eficiencia del trabajador, se determina de acuerdo a la clase o puesto de trabajo; de igual manera, el tipo, forma, cuantía y ocasión de pago del salario va a depender del mismo puesto o clase de trabajo.

Como ya se ha aclarado, en la retribución o compensación recibida por el trabajador, debe diferenciarse entre las cantidades primarias o periféricas, es decir, entre las que se reciben periódicamente y aquellas que incrementan el monto recibido, pero cuyo pago no se hace en forma regular o permanente, porque su erogación obedece al cumplimiento de factores como la eficiencia, la calidad, y la antigüedad del trabajador.

Sobre los diferentes componentes o elementos integrantes del salario, González (1995, 21) realizó el siguiente análisis:

“La complejidad que en muchos países han adquirido los sistemas y las relaciones de trabajo, se refleja en la diversidad de formas y de modalidad que ha adquirido la remuneración del trabajo, planteándose entre otros problemas, el de la identificación del salario en el conjunto de la percepción del laborante. La estructura salarial es compleja pues la retribución real del trabajador se compone de elementos diferentes”.

Al respecto, Rodríguez citado por González (1995, 21) ha expresado que la remuneración del trabajador viene determinada en buena parte por peculiaridades de proceso productivo en el que se encuentra la relación laboral; la división del trabajo, el contenido de cada uno de los puestos de trabajo, la escala jerárquica, en la organización de la empresa, las condiciones personales del propio trabajador, como experiencia, conocimientos especiales, titulaciones; las circunstancias concretas en que se presta el servicio como: la prolongación de la prestación y aquellos que introducen un elemento de riesgo en realización de la labor, la productividad, son elementos que han tomarse en cuenta para la fijación del salario.

Con base a los planteamientos expresados anteriormente, puede afirmarse, que las sumas periféricas, secundarias, constituyen complementos del salario que pueden clasificarse de la siguiente manera: complementos personales, complementos por puesto de trabajo y complementos por cantidad y calidad del trabajo, cuyo análisis se expone seguidamente.

A. COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Son aquellos cuya emisión obedece a características personales del trabajador, pero que están vinculadas a la labor efectuada. Entre los componentes personales más comunes, previstos tanto en la legislación laboral vigente, como en los convenios o acuerdos colectivos de trabajo, se encuentran: las primas canceladas por antigüedad, asiduidad o responsabilidades familiares.

Las primas de antigüedad, se otorgan según los años de servicios en una determinada empresa, la misma representa una recompensa por la dedicación y el esfuerzo desplegado por el trabajador durante un lapso considerable de tiempo.

Con referencia a lo anterior, resulta oportuno acotar que el ordenamiento laboral vigente, no establece la forma o procedimiento para su fijación, por el contrario, estos aspectos son fijados unilateralmente por el empleador o decididos de común acuerdo, en los procesos de discusión de convenciones colectivas o acuerdos colectivos.

De igual manera, el porcentaje o el monto de la prima por antigüedad, no es único o fijo, por el contrario, es variable, de allí que los montos cancelados por concepto de prima de antigüedad, varían en el ámbito de una misma empresa. Así verbigracia, en la cláusula de una convención colectiva, puede acordarse un determinado porcentaje para el pago de la prima, el cual aumentará según el número de años de servicios, por ejemplo, se puede establecer el diez por ciento (10%) del salario normal a partir de los cinco años interrumpidos de servicio y el quince por ciento (15%), cuando el trabajador tenga diez o mas años de servicios.

En el mismo orden de ideas, constituyen salario, las primas por asiduidad, que son aquellos montos destinados a retribuir la asistencia, la responsabilidad en el desempeño de la labor y la puntualidad en el cumplimiento del horario de trabajo; así como las primas por responsabilidades familiares, las cuales comprenden las primas por número de hijos o por matrimonio del trabajador.

Respecto a las primas por responsabilidades familiares, un sector de la doctrina, las excluye del salario, por cuanto su pago, no es causado por la retribución del trabajo efectuado por el trabajador.

No obstante, lo anterior, se considera que las tres categorías de primas señaladas, constituyen salario, conforme al artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), por cuanto son sumas de origen convencional o autonómico, que pueden ser libremente disponibles por el trabajador y totalmente exigibles por éste, cuando se producen las condiciones para su procedencia.

B. COMPLEMENTOS SALARIALES POR PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos montos accesorios de la remuneración cuyo pago depende de las características del puesto trabajo; son de índole funcional y generalmente son pactadas en convenios colectivos de trabajo.

En este sentido, entre los complementos por puesto de trabajo más usuales, se encuentran: los bonos por realización de trabajo en situaciones de riesgo, los bonos por ubicación geográfica del cargo y los bonos por disponibilidad del trabajador.

En relación al pago de los bonos por riesgos, son usuales en el caso de los trabajadores que prestan servicios para empresas de suministros eléctricos, que se encuentran en contacto físico con torres de alta tensión o voltaje o en el caso de los miembros de los cuerpos armados policiales o militares del país. Este tipo de pago, constituye una recompensa por la

realización de labores en situaciones especiales o riesgosas que ponen en peligro la integridad física del trabajador.

En referencia al bono por ubicación geográfica del cargo, frecuentemente se observa cuando el trabajador tiene que prestar el servicio en área rural distante del lugar de su residencia; es el caso, de los médicos recién graduados que laboran en población rurales o de los educadores, cuando imparten enseñanza en instituciones ubicadas en zonas extraurbanas.

De igual manera, constituye complemento por puesto de trabajo, el bono nocturno, al cual tienen derecho los trabajadores que laboran en jornadas nocturnas o mixtas, en cuyo caso, la remuneración será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna, todo ello, de conformidad con el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997). Este complemento se genera atendiendo a la naturaleza o índole del puesto de trabajo, como por ejemplo, el caso de los trabajadores de vigilancia.

Al analizar el pago del bono nocturno, Alfonzo (2004, 203) señala lo siguiente:

“El bono nocturno no es mas que una retribución adicional, debida por el patrono al trabajador que le presta sus servicios durante la noche, lapso en el cual la Ley misma presume mayor esfuerzo biológico y un consiguiente incremento del desgaste físico y psíquico del ser humano, mas apto para trabajar de día y descansar de noche. Esta retribución está enmarcada dentro del mas estricto concepto de salario”.

En forma coincidente con el autor anteriormente citado, se considera que el recargo del treinta por ciento (30%) para el pago de los trabajadores con jornadas nocturnas o mixtas, es salario, dado que su erogación dimana de una relación de cambio, esto es, el mayor esfuerzo físico o psíquico realizado por el trabajador durante la noche, genera un recargo compensatorio en la remuneración recibida.

Respecto al bono causado por disponibilidad, es necesario señalar, que se presenta cuando el trabajador debe estar ubicable en un horario o lapso de tiempo fuera de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de su tiempo libre, sin embargo, debe estar dispuesto a laborar fuera del horario normal de trabajo, cuando se presenten eventualidades o contingencias en el sitio de trabajo. Este tipo de bonificaciones, se paga frecuentemente en las empresas de servicios técnicos, tal es el caso, de los ingenieros en sistemas o informática que presten servicios para empresas de comunicaciones.

En relación a la bonificación por disponibilidad, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia número 832 de fecha 21 de julio de 2004, en el juicio intentado por Fernando Llorente Maldonado y otros contra Aeropostal Alas de Venezuela, Compañía Anónima, con ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, expresó:

“La disponibilidad o ubicabilidad, como situación fáctica, se refiere a que el trabajador puede disponer de su tiempo libre, aunque debe estar presto para atender eventualidades que se presenten y por las cuales puede ser llamado a prestar el servicio, caso en el cual tiene derecho a reclamar el pago como hora efectiva de trabajo, en tanto que, durante el periodo en que el trabajador debe estar ubicable o disponible, cuando no hay prestación efectiva de servicios, no procede su remuneración, salvo pacto en contrario”.

En esta sentencia, se deja establecido que en aquellas circunstancias que el trabajador en situación de disponibilidad, preste servicios efectivamente fuera del horario que comprende la jornada ordinaria del trabajo, debe recibir el pago de la misma, por tanto, si el pago es ocasionado por la prestación del servicio pactado, el mismo tiene naturaleza salarial.

En forma contraria a lo expresado anteriormente, la Sala de Casación Social, niega carácter salarial a la bonificación por disponibilidad percibida por el trabajador, así en sentencia número 0111 de fecha 11 de marzo de 2005, en el juicio intentado por Adolfo Rafael Manjares contra la Sociedad Mercantil I.B.M. de Venezuela, con ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, sentó el siguiente criterio:

“La bonificación stanby otorgada como estímulo para estar disponible o ubicable, para atender emergencias fuera de su horario normal de trabajo, no se daba de manera constante y permanente, por cuanto quedó demostrado que el servicio de atención de emergencia veinticuatro horas se realizaba por guardias semanales alternadas con los demás compañeros de trabajo. Al no gozar dichos beneficios de las características de permanencia y regularidad, el mismo no tiene carácter salarial”.

La sentencia transcrita anteriormente, utilizó como criterios dirimientes, la regularidad y la permanencia del pago para negar la naturaleza salarial, lo cual constituye un argumento erróneo, por cuanto la regularidad y permanencia del pago, son elementos que permiten identificar el salario normal, pero no constituyen por si solos condiciones para excluir del salario un determinado pago; por tanto, contrariamente a lo afirmado, existen conceptos recibidos esporádicamente que deben ser considerados como salario, porque son causados por la prestación del servicio y pactados según el puesto de trabajo.

De acuerdo con el anterior razonamiento, el criterio explicado en la sentencia transcrita es errado, en razón que lo determinante para que el pago sea catalogado como salario es el hecho que el trabajador laboró efectivamente fuera de su jornada de trabajo, que a su vez es la causa del salario, mal puede afirmarse que no posee naturaleza salarial, cuando precisamente el monto recibido es causado por la prestación efectiva del servicio.

En el caso analizado, el bono por disponibilidad al no ser recibido en forma regular y permanente, podría ser excluido del salario normal, empero, debe ser incluido dentro de la noción amplia de salario, es decir, como elemento integrante del salario integral del trabajador, puesto que su pago fue causado por la prestación efectiva del servicio, ingresa al patrimonio del trabajador y es libremente disponible por éste.

En otro orden de ideas, cabe agregar, que los complementos salariales por puesto de trabajo, se caracterizan por ser funcionales y no son consolidables en efecto, incumplidas las condiciones para su pago, el mismo no se realiza, de lo cual se colige que el trabajador en estas circunstancias, no puede considerarse despedido en forma indirecta; por ejemplo, no se laboró en condiciones de riesgo, no procede el pago del bono por riesgo, por tanto, disminuye el salario del trabajador, esta baja en la cuantía de la remuneración no es causal de despido indirecto.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, se evidencia entonces, que los complementos por puesto de trabajo, están condicionados a una función que el trabajador está desempeñando, de allí que al momento en que se deja de cumplir la condición requerida, cesa la obligación de pagar dicho complemento.

C. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Son aquellas porciones variables del salario, cuya causa u origen, está en íntima vinculación con la cualidad óptima o negativa y del monto o volumen del resultado obtenido durante el proceso productivo organizado por el empleador.

En el marco de la definición anterior, se consideran complementos por cantidad de trabajo, conforme a las vigentes normas laborales, los siguientes conceptos: salario por productividad, salario a destajo, salario por comisión y las horas extras.

Con referencia al salario por productividad, tal como se señaló en el capítulo I de esta investigación, se encuentra previsto en el artículo 137 de la Ley Orgánica de 1997 y el mismo recibe diferentes denominaciones, así en las convenciones colectivas, se utilizan los términos: bono por rendimiento, bono por ahorro de materias primas, etc.

En este orden de ideas se puede citar la opinión de Longa (1999, 525) quien planteó el siguiente concepto:

“Consiste en el derecho del trabajador a una mas alta remuneración en proporción al aumento de la productividad, según su contribución en los planes y programas orientados a mejorarla. Consiste en un nuevo sistema de remuneración por rendimiento, reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, como hábil para asegurar un nivel de vida mas alto aplicable especialmente a los trabajos manuales, técnicos y de oficina”.

De igual manera, Longa (1999, 525) sobre el pago del salario por productividad del trabajador, expresó lo siguiente:

“El sistema contiene dos elementos principales del éxito de los programas de incremento de la productividad: a) el conocimiento del mismo por los trabajadores y b) tasas de salario suficientemente remuneradoras para estimular al trabajador a rendir todo lo posible. Puede afirmarse que la productividad es una realidad practica de resultados en la cual participaban empresario, tecnología y trabajador y donde este último debe reunir caracteres de rendimiento, responsabilidad, eficiencia y mística de trabajo”.

De acuerdo al razonamiento anterior, los bonos o incentivos por productividad, implican un aumento del ingreso de los trabajadores, en razón al mayor esfuerzo rendido en la producción de la empresa, de lo cual se deduce que la norma del artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, persigue una justa redistribución de las ganancias de las empresas, permitiendo el disfrute de aquellos excedentes económicos o ingresos superiores a los originalmente previstos por el empleador.

De los anteriores planteamientos, se evidencia el carácter salarial de los ingresos por productividad, por cuanto, el pago de los mismos, tiene como causa inmediata el rendimiento y el esfuerzo desplegado por el trabajador en el proceso productivo dirigido por el empleador.

En relación al salario a destajo, preceptuado en el artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), donde se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, es decir, el resultado obtenido; el mismo constituye una porción variable del salario sujeta a cambio, que dependerá de la mayor o menor cantidad de obras o piezas producidas por el trabajador. Por ejemplo, a

mayor cantidad de carros ensamblados, vestidos cocidos, unidades de zapatos, utensilios fabricados aumentará el valor de la remuneración.

En referencia a las comisiones, puede afirmarse, que es una modalidad del salario por productividad, diferenciándose de éste, porque el salario por productividad, depende totalmente del desempeño o esfuerzo del trabajador, en tanto, que en el salario por comisión, si el trabajador efectúa el negocio o la venta, la misma debe ser aceptada por el patrono, es decir, requiere una condición adicional. En la práctica laboral, comúnmente, se diferencian dos tipos de comisiones: directa e indirecta.

La comisión directa: es la que se cancela al vendedor cuando la venta se hizo en el territorio o en la cartera de clientes que el trabajador tienen asignados; en cambio la comisión indirecta, se produce cuando la venta no fue realizada directamente por el vendedor, sin embargo, fue efectuada por el patrono en el territorio o en la cartera de clientes asignados al trabajador.

Con esta última modalidad, se persigue evitar, que el trabajador pierda el monto de la comisión cuando se encuentre de vacaciones o de reposo por motivos de enfermedad, ya que podría suceder que el esfuerzo de captar el cliente lo haya realizado el trabajador, no obstante, por diversas contingencias, sea el patrono quien concrete la venta, negándose posteriormente el pago de la comisión al trabajador.

Por otra parte, Longa (1999, 534) define las comisiones “como las cantidades que el trabajador percibe por haber realizado determinado negocio, por haberlo facilitado o ejecutado”.

De igual manera, con referencia al pago de las comisiones, Longa (1999, 534) expresa: “El derecho a la comisión se perfecciona una vez que el patrono acepta de forma tácita o expresa, la operación propuesta por el subordinado”.

Al igual que en el monto de las primas, las comisiones se calculan en base a un porcentaje previamente pactado entre el patrono y el trabajador. Con respecto al pago de las comisiones, las decisiones judiciales han determinado que se pueden deducir de pagos futuros, las comisiones que han sido canceladas, cuando las ventas que las causaron son anuladas por incumplimiento del comprador. Esta práctica, usada por las empresas se conoce con el nombre de retrocarga.

Sobre este aspecto específico, Longa (1999, 534) considera que condicionar el pago de las comisiones al cumplimiento de la obligación por parte del comprador, esto es, pagar la comisión sólo si el comprador entrega el precio del producto vendido, equivale a considerar la comisión como un salario, supeditado al cumplimiento por parte de un tercero de la obligación contraída, lo cual tiene como corolario, que el trabajador, acreedor de la comisión, debe soportar los riesgos que se presenten en el proceso productivo de la empresa.

En este sentido, Alfonzo (1987, 485), señala que “solo en la hipótesis de culpa o dolo del dependiente, puede el patrono, eximirse del cumplimiento de su obligación de pagar el monto del salario, que por su naturaleza, no está sujeto a repetición”.

Sobre el carácter salarial de las comisiones, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se ha pronunciado en diferentes fallos,

entre otros, en sentencia número 85 del 17 de mayo de 2001, en el juicio intentado por Ramón Enrique Aguilar contra Boehringer Ingelheim, Compañía Anónima, con ponencia del magistrado Omar Mora, en donde se expuso:

“Asimismo, la Sala manifestó que los ingresos percibidos por el trabajador conforme a la modalidad de comisiones se otorgan en razón de las actividades ejecutadas por éste en beneficio de su empleador. Por tanto, esas comisiones deben estimarse a los fines del cálculo correspondiente a la remuneración por días de descanso y feriados, vacaciones y participación en las utilidades o beneficios de la empresa. Incluso, si el trabajador (gerente de ventas, en el caso analizado) percibe comisiones por ventas ejecutadas por terceras personas, esa retribución se considerará igualmente como parte integrante de su salario”.

Cabe agregar que conforme al artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el patrono debe dar publicidad a la forma de cálculo del salario a destajo y del salario a comisión, mediante la fijación de carteles en un lugar visible en el interior de la empresa, donde se indique por ejemplo, el porcentaje de comisión pactado, las escalas de remuneración que se pagará por piezas o lote de productos elaborados, sin perjuicio de que el patrono, pueda notificar el método de cálculo mediante notificación escrita dirigida a los trabajadores y al sindicato respectivo.

Tal como se expresó anteriormente, constituyen complementos salariales por la cantidad de trabajo, las horas extras diurnas y nocturnas, por cuanto son la retribución inmediata y directa del trabajo prestado, es decir, una retribución al esfuerzo especial o extraordinario que el trabajador ha realizado al prestar sus servicios al patrono, por un tiempo superior al fijado para la jornada normal de trabajo.

Las horas extraordinarias de trabajo, tienen base legal en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que establece la posibilidad de extender o prolongar la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se quebranten los límites máximos previstos en los literales a y b del mencionado artículo, los cuales prevén respectivamente, que la duración efectiva del trabajo incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias y que ningún trabajador podrá trabajar mas de diez horas extraordinarias por semana, ni mas de cien horas extraordinarias por año.

Por otra parte, conforme al artículo 155 ejusdem, las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

De igual manera, las gratificaciones económicas o evaluables en dinero, otorgadas como compensación a la labor prestada se encuentran comprendidas dentro de los complementos por cantidad y calidad de trabajo. Dentro de este grupo, se pueden incluir, las gratificaciones por excelencia o eficiencia del trabajador, compensaciones económicas otorgadas a los funcionarios de los poderes públicos, previo cumplimiento de algunos requisitos como la calificación de excelencia, bajo supervisión previa del trabajo efectuado o las compensaciones por profesionalización de los trabajadores, cuando constituyen pagos que el trabajador dispone libremente.

Respecto a las gratificaciones, en el año 1986, Alfonso señaló que las mismas para ser consideradas como integrantes del salario han de poseer dos requisitos a saber:

“Debe implicar una retribución del servicio, es decir, debe serle entregada al trabajador a cambio de la labor ordinaria y poseer cierta habitualidad, derivada de obligaciones contractuales o legales o de la costumbre laboral, que permita razonablemente al trabajador contar con ese ingreso” (p. 470).

Este tipo de gratificación salarial difiere de aquellas gratificaciones benévolas o graciosas, que constituyen actos de liberalidad del patrono, no causados por la prestación del servicio, las cuales como se expuso en el capítulo III, por mandato expreso de la ley están excluidas del salario.

En otro orden de ideas, mención especial requiere el artículo 134 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) que prevé el carácter salarial del recargo por consumo, cobrado a los clientes en diferentes establecimientos comerciales y del derecho a percibir las propinas por parte del trabajador.

En tal sentido, de la norma del artículo 134 ejusdem, es posible reconocer dos tipos de propina; en primer lugar, una propina de carácter obligatorio, consistente en un porcentaje que percibe el trabajador, mediante el recargo al cliente con ocasión de los servicios, que se prestan dentro de un determinado establecimiento comercial como restaurantes, bares y cafés y en segundo lugar, la propina voluntaria, que es aquella que recibe el trabajador como contraprestación a su servicio o aparte, por diversas motivaciones sociales o psicológicas, como el sentirse bien atendido o la generosidad personal de cada cliente del establecimiento comercial.

De acuerdo al planteamiento anterior, el recargo o porcentaje cobrado sobre el monto del consumo, es variable, aunque usualmente es el diez por ciento (10%) del monto que en dinero haya consumido el cliente y además se caracteriza por ser obligatoria y permanente para todos los clientes del

establecimiento; tampoco es cobrada directamente por el trabajador sino por el patrono, quien tiene la obligación legal de computarla como parte del salario y repartirla en la proporción que corresponda de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso, lo cual se colige de lo dispuesto en el encabezamiento del artículo 134 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

Por el contrario, la propina voluntaria, tiene carácter aleatorio, no es obligatoria y el monto de lo recibido es indeterminado o variable para el trabajador y conforme al primer aparte del artículo 134 ejusdem, si el trabajador recibe propinas voluntarias, se considerará formando parte del salario, un valor que para él, representa el derecho a percibirla, cuya estimación se determinará por mutuo acuerdo entre las partes, convención colectiva y en caso de no lograrse el acuerdo, la estimación se hará por sentencia judicial.

Ahora bien, el Parágrafo Único del artículo 134 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece como criterios de fijación del valor que para el trabajador representa el derecho a percibir propina, la calidad del servicio, el nivel profesional, la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso.

Al analizar las características de las propinas, Longa (1999, 519) señaló:

“La propina se caracteriza porque a diferencia de las sumas de dinero restante que recibe el trabajador, son pagadas directamente por el cliente; aleatorias, pueden producirse o no, ya que es un acto voluntario y unilateral; *intuitio personae*, es decir, influida por las cualidades personales del trabajador, no guarda proporcionalidad con el servicio porque es ajena a la relación patrono trabajador y finalmente es de monto variable, depende del consumo y de la generosidad del cliente”.

Del razonamiento anterior, se deduce que la propina carece de algunos de los elementos propios del salario, como la ausencia de seguridad y certeza, no ser pagada directamente por el patrono, por constituir un acto que obedecen a cualidades personales como la amabilidad, simpatía del trabajador, esta situación ha motivado, que la jurisprudencia antes de la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), haya negado carácter salarial a la propina.

Tal discusión que ha sido superada con la disposición expresa del comentado artículo 134 ejusdem, conforme al cual, se cuantificará como parte del salario, el valor que representa el derecho a percibir la propina, lo cual se determinará de mutuo acuerdo entre las partes o por decisión judicial.

Por otra parte, respecto a la propina, existen pronunciamientos judiciales, entre los cuales, es menester transcribir el fallo del Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, en el juicio intentado por Ángel Aguaje contra Inversiones Fergobar Compañía Anónima, de fecha 04 de marzo de 2005, en donde se expresó que en aquellos casos en que el trabajador percibe porcentajes sobre el consumo o por propinas, no pagadas por el patrono, éste debe pagar adicionalmente el monto del salario mínimo, en tal sentido, en la mencionada sentencia se expuso el siguiente criterio:

“De lo expuesto fácil resulta concluir que en los casos de los trabajadores que prestan servicios en los locales a que alude la norma copiada parcialmente supra, de mantener la hipótesis de estar compensado parcial o totalmente el salario mínimo en el monto que paga el consumidor estaríamos frente a la situación de que un patrono utiliza a un trabajador, recibe el provecho y de su patrimonio no paga salario, lo cual es a todas luces contrario al principio que orienta una relación de trabajo: uno presta un servicio y el que recibe el servicio paga una remuneración” (Ramírez y Garay, 2005, 44).

En referencia al criterio anterior, se comparte plenamente el mismo, por cuanto sería contrario a derecho, por violación del Principio de Irrenunciabilidad del salario, que el patrono incluya el monto de las propinas dentro de la cuantía del salario mínimo, por demás, se restaría sentido a la norma sobre las propinas previstas en el artículo 134 ejusdem, ya que, con éstas se pretende, que el trabajador tenga un ingreso adicional que redunde en beneficio del mismo, por el contrario, no es de justicia que un patrono tenga un trabajador a quien no pague el monto del salario, sino que éste sea únicamente sufragado por terceros extraños a la relación laboral.

En otro orden de ideas, respecto a la propina se han planteado diferentes criterios o hipótesis, las cuales pueden resumirse así:

En primer lugar, un sector de la doctrina sostiene que la propina consiste en una donación, una liberalidad no susceptible de ser compulsada como prestación jurídica de carácter obligatorio; de allí que la propina es dada por la satisfacción del servicio obtenido, por hábito o convencionalismo social, no obstante lo anterior, cualquiera que sea la motivación, el ánimo de donar es el que explica en definitiva, ante el derecho la transmisión jurídica operada. (Pérez citado por Alfonso, 1986,469).

En segundo lugar, otros autores comparten la opinión que la propina es salario, ya que significa ganancias que el trabajador obtiene por causa de su trabajo. (Coloti citado por Alfonso, 1986, 470).

En tercer lugar, la tesis de quienes opinan que la propina es un complemento del salario, no solamente cuando ella es impuesta por el patrono al cliente, sino cuando éste lo dona para conformarse a los usos sociales (Rouast y Durand, citados por Alfonso, 1986, 470).

Finalmente, quienes que expresan que la verdadera retribución del trabajo, está identificada con la posibilidad que el patrón ofrece al dependiente de cobrar dichas propinas sirviendo a los clientes de su negocio. La propina es una retribución en especie, similar a la dotación de comida o habitación (Deveali y Barassi, citados por Alfonso, 1986,470).

En este orden de ideas, Alfonso (1987, 474) expresó lo siguiente:

“Las propinas y los porcentajes sobre el gasto constituyen salario, en su amplio sentido de ganancias obtenidas, con el consentimiento del patrono, por el trabajador, en el desempeño de sus labores ordinarias. La dificultad de controlar el monto de la propina es una circunstancia de hecho, que en nada altera su naturaleza jurídica, por lo cual deben ser estimadas como remuneración determinable por acuerdo de las partes o apreciación de expertos”.

De igual manera, Alfonso (1987, 474) agrega que desde un punto de vista restringido, “la propina no es el salario, pues el mismo está en la obligación del patrono de facilitar al trabajador el cobro de aquella, mediante el acceso al lugar de trabajo, donde tal práctica está permitida. La propina es sólo el modo en que esa obligación se hace efectiva”.

En efecto, se considera que la afirmación del autor es acertada y está en total coincidencia con el artículo 134 ejusdem, por cuanto sostiene que la propina es salario, el cual se representa por la posibilidad de cobrarla, es decir, el carácter salarial de la propina, deviene del valor que tiene para el trabajador, el derecho a percibirla, por cuanto, la misma cuando es concedida directamente al trabajador se origina en la retribución al esfuerzo o esmero llevado a cabo durante la realización de la labor.

También es preciso referirse a otros conceptos de carácter salarial, enunciados en el encabezamiento del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) como son las vacaciones, bono vacacional y utilidades.

En relación al pago del bono vacacional y las vacaciones, resulta relevante acotar que no se consideran complementos personales, ni por puesto de trabajo del salario, sino que tienen naturaleza salarial por mandato expreso de la Ley, que se incorpora automática al régimen regulatorio del contrato de trabajo.

En tal sentido, aunque la ley confiere carácter salarial, al bono vacacional, doctrinalmente no se acepta tal criterio por cuanto se afirma que este pago no tiene por objeto retribuir la labor ejecutada o contratada, es decir, no se origina en la relación de cambio, trabajo por salario, característico del contrato laboral.

Con referencia a lo anterior, Alfonso (1987, 517) indicó:

“El pago del bono vacacional no tiene por objeto retribuir los días del obligatorio descanso anual del trabajador, para asegurarle durante ese lapso la cobertura de sus necesidades personales, sino mas bien incrementar las ventajas del descanso. Dicho en otra forma mas simple, mientras el salario de la vacación guarda relación con el trabajo pactado y no prestado, ya que el trabajo sigue siendo la medida del salario exigible durante el descanso anual, el bono vacacional lleva solo relación con el descanso y su mas pleno disfrute”.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que en el ordenamiento laboral vigente, el pago de las vacaciones y del bono vacacional forman parte del salario, aunque dichas percepciones no tienen origen en el intercambio de

prestaciones recíprocas, esto es, causadas por la prestación del servicio al patrono, por el contrario, dichos ingresos tienen como fundamento, razones estrictamente tuitivas, propias del Derecho Laboral, vinculadas con los deberes de prevención del empleador y dentro de éste, el deber de protección y respeto de la salud de los trabajadores.

En forma concluyente, puede afirmarse que los pagos del bono vacacional y de las vacaciones, están destinados a salvaguardar un interés social que se concretiza en la necesidad de permitir el descanso de los trabajadores, lo cual conlleva a garantizar la salud psicológica y emocional de los mismos, permitiendo alcanzar a los trabajadores y su núcleo familiar, un bienestar físico, psíquico, moral e intelectual, esencialmente requerido por su condición humana.

Igualmente, conforme al artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo del Trabajo (1997), las utilidades sean de origen legal o convencional forman parte del salario. Anteriormente bajo la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de 1936, se consideraban formando parte del salario sólo las utilidades convencionales.

Para negar el carácter salarial de las utilidades, se ha argumentado que no existe en ellas el carácter de seguridad y certeza propio del salario, sin embargo, se considera que acertadamente el reparto por concepto de utilidades forma parte del salario, en razón que las mismas tienen su origen en el proceso productivo al cual aporta el trabajador su fuerza de trabajo, aunado al hecho que las utilidades al igual que el salario, no sujetan al trabajador a los riesgos propios de la empresa y además ingresan efectivamente al patrimonio del trabajador y son libremente disponibles por éste.

En relación al pago de utilidades, la sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en total coincidencia con la normativa regulatoria del salario, prevista en el encabezamiento del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en sentencia número 73 del 29 de marzo de 2000, en el juicio intentado por Virgilio Alejandro Carmona contra Biotech Laboratorios, Compañía Anónima, con ponencia del magistrado Alberto Martini Urdaneta, expresó lo siguiente:

“La participación del trabajador en los beneficios o utilidades de la empresa deberá estimarse como parte integrante del salario de base para el cálculo de las prestaciones sociales, aun cuando el accionante no lo hubiere solicitado en su libelo de demanda. En este caso apunta la sentencia comentada, el juez laboral no incurre en infracción por ultrapetita, ya que de acuerdo con el artículo 10 de la LOT, las normas contenidas en ese instrumento son de orden público y, por tanto, deben aplicarse a toda relación laboral. En consecuencia, los jueces están obligados a imponer su incumplimiento”.

Finalmente, es necesario recalcar, que el Parágrafo Único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, otorga carácter salarial a los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar la calidad de vida y la de su familia”.

Por el contrario, la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, en el Parágrafo único del artículo 133 establecía: “No se consideraran formando parte del salario, los subsidios o facilidades que establezca el patrono para permitir al trabajador la obtención de bienes y servicios esenciales al menor precio del corriente”.

No obstante lo anterior, la exclusión salarial de los subsidios, no poseía carácter absoluto, por cuanto por disposición del artículo 147 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 “podría estipularse como parte del salario, cuando conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros de naturaleza semejante”.

En este sentido, es necesario señalar que la palabra subsidio, significa “socorro, ayuda, cantidad que se entrega con fines benéficos o sociales. (Osorio, 2000, 142).

En este orden de ideas, si se interpreta gramaticalmente, la norma del artículo 133; Parágrafo Primero de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), podría deducirse que todas las ayudas o beneficios económicos otorgados por el patrono al trabajador, para que éste obtenga bienes o servicios para mejorar la calidad de vida del trabajador, son salario.

Sin embargo, al analizar integralmente el artículo 133 de la ley Orgánica del Trabajo vigente, se evidencia que la intención del legislador, al establecer la norma del Parágrafo Único del citado artículo 133, no es conceder carácter salarial a todos los subsidios o facilidades concedidos por el patrono, por el contrario, persigue mejorar la calidad y condiciones de vida del trabajador, sin que ello implique inexorablemente que todo subsidio tenga eficacia salarial, evitando así el aumento de los costos laborales.

Tal como se ha afirmado, uno de los objetivos de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 1997, era impedir actos en fraude de ley, en perjuicio de los trabajadores, en razón que era practica común ocultar o simular el verdadero monto de la remuneración, a través del otorgamiento de facilidades pactadas en convenciones colectivas, como por

ejemplo, los planes o fondos de ahorro, comisariatos, comedores, préstamos para la adquisición de vivienda o automóviles, con tasas de interés inferiores a las del mercado, de allí que se considere, que la inclusión salarial de los subsidios, tiene como finalidad evitar los actos patronales en fraude de ley, más no otorgar carácter salarial a todos los subsidios.

Esta afirmación se corrobora, cuando en la disposición transitoria de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) prevista en el artículo 670, se establece que los subsidios tanto en el sector público como privado, deben integrarse al salario, en un lapso de doce meses contados a partir de la vigencia de la ley y el artículo 671 ejusdem, establece los comisariatos o casos de abastos, aportes patronales para el fomento del ahorro de los trabajadores, servicios de salud o educación, comedores, provistos en convenciones colectivas no serán formarán parte del salario, a los efectos del cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones laborales, salvo acuerdo en contrario.

No obstante que el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), otorga carácter salarial a los subsidios, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 631, en fecha 02 de octubre de 2003, en el juicio incoado por Gustavo Toro Hardi contra Banco Hipotecario Consolidado Compañía Anónima, señaló lo siguiente:

“Al confrontar ambos preceptos, se evidencia conforme la jurisprudencia de la Sala (Vid, sentencia de fecha 30 de julio de 2003, N° 489), que entre ellos hay una antinomia, toda vez que si los subsidios son una ayuda de carácter familiar, que complementa el salario y constituyen una liberalidad del patrono, pues su otorgamiento no está consagrado como obligatorio en la legislación, no puede, a la vez ser salario, de donde se infiere

que el párrafo 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 la calidad de 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 del salario”.

En este sentido, la tendencia jurisprudencial desde la fecha de la anterior decisión ha sido negar carácter salarial a los subsidios otorgados por el patrono al trabajador, aun cuando no estén expresamente excluidos del salario, por ende, para determinar la naturaleza salarial del subsidio, es necesario tomar en cuenta varios aspectos, tales como la intención de las partes al pactarlo y el propósito del legislador; en consecuencia el juez de acuerdo al Principio de la Primacía de la Realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, previsto en el artículo 89, numeral 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2006); que rige en materia laboral, deberá indagar a los fines de verificar el verdadero carácter del subsidio.

En conclusión, el juez para determinar la naturaleza salarial o extrasalarial, deberá analizar en caso concreto, si el subsidio, reúne o no los caracteres de una percepción salarial, es decir, si ingresa efectivamente al patrimonio del trabajador, es causado por la prestación del servicio, puede ser libremente disponible por el trabajador y es proporcional al esfuerzo realizado por él, o contrariamente, constituye un acto patronal en fraude de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO V

IMPORTANCIA DEL REGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

En el presente capítulo se expone a continuación, la importancia que tiene el conjunto normativo que regula la institución jurídica del salario, la cual se analiza tomando en cuenta diversos aspectos que influyen sobre los sujetos de la relación laboral; resaltando las diferentes implicaciones que se derivan del régimen jurídico del salario, a los fines de lograr la cabal comprensión del tema planteado.

A. IMPORTANCIA PARA EL TRABAJADOR

El salario de manera indudable tiene relevancia para la persona que realiza el trabajo, desde diversos puntos de vista, es decir, tiene incidencia sobre el trabajador en su dimensión económica, social y humana.

En este orden de ideas, del estricto cumplimiento del régimen jurídico del salario, se derivan beneficios para el trabajador y de su inobservancia se produce una serie de consecuencias legales las cuales serán analizadas posteriormente.

En tal sentido, si se analiza la significación que tiene el salario para el trabajador, se puede observar que éste no solo representa para el mismo un concepto económico, aunque no por ello se niegue tal condición. El salario

para el trabajador trasciende el aspecto meramente cuantitativo, va más allá de la simple noción de la retribución por el resultado del trabajo, por cuanto está esencialmente ligado a la dignidad y subsistencia del trabajador.

Asimismo, el salario tiene relevancia para el trabajador como ser humano individualmente considerado; por lo que enfocado el salario desde esta óptica, se puede evidenciar que el mismo no es la simple remuneración en dinero o especie para el trabajador, ni únicamente una obligación contractual a cargo del patrono, por el contrario, permite proyectarlo como un medio vital de subsistencia del hombre que trabaja, un derecho de la persona humana.

Por otra parte, para comprender la relevancia del conjunto normativo regulatorio de la institución jurídica del salario, es necesario, hacer mención de la norma fundamental que rige el mismo, en el ordenamiento jurídico vigente, a los fines de explicar las diferentes implicaciones que tienen para los sujetos de la relación laboral.

Tal como se ha expresado anteriormente, el salario tiene base constitucional en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que dispone:

“Toda trabajador o trabajadora, tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para si y su familia, las necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que deba corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa”.

En efecto, de esta disposición constitucional, surge una derivación importante, la cual deviene del hecho que el salario debe ser suficiente para el trabajador y su familia, por cuanto, conforme a esta norma debe procurar la satisfacción material, social e intelectual de los trabajadores, por ende, este aspecto tiene implicaciones sobre la satisfacción personal de los mismos. En tal sentido, la insubsistencia del salario representa un problema económico de grandes dimensiones, que conllevan a diversos problemas humanos y sociales de mayores proporciones.

En relación a la importancia del Principio de Suficiencia del Salario, López citado por Gonzáles (1995, 21) señaló lo siguiente:

“El reconocimiento de que el trabajo subordinado es una prestación personal y, por tanto, inescindible de la misma persona del trabajador; esta remuneración que recibe el trabajador con ocasión del contrato de trabajo es un medio para la subsistencia de aquél y su familia, siendo, por lo tanto, el salario una condición de vida, jerarquizado y protegido por el sistema jurídico, constituyen un importante soporte para la acción colectiva de los trabajadores sindicalizados o no en la lucha por sus reivindicaciones salariales”.

En relación a lo anteriormente planteado, resulta oportuno destacar, que frecuentemente se producen infinidad de conflictos sociales vinculados con la insubsistencia del salario, de allí que, este aspecto tenga regulación legal y constitucional, por que el Principio de Suficiencia, guarda vinculación con los postulados del Estado social de derecho y justicia, previstos en la Constitución Nacional vigente.

Ahora bien, desde el punto de vista de la satisfacción personal que proporcionan al trabajador, los salarios se enfatizan como la clave de las

relaciones satisfactorias del conjunto de individuos que conforman el recurso humano de una determinada empresa.

Con referencia a lo anterior, es conveniente señalar que generalmente se afirma que los trabajadores se interesan únicamente por la cuantía de la remuneración, pero otras investigaciones recientes demuestran que los trabajadores no se ven motivados solamente por los incentivos económico, ya que, a través del salario, se obtienen otros objetivos y satisfacciones que son igualmente relevantes, como por ejemplo, la realización personal.

De igual forma, postula el artículo 91 el Principio Salario Igual por Trabajo Igual, del que también derivan consecuencias trascendentes para el trabajador y es que, en todo el campo de las relaciones obreras no existe un factor que mine más la moral de los empleados, ocasione mas descontento individual, aliente el ausentismo laboral, aumente la temporalidad y estorbe la producción, que las desigualdades manifiestamente obvias en los montos del salario, que se pagan a diferentes individuos en el mismo grupo laborante dentro de la misma empresa.

Además, del pago del salario surge otra derivación social relevante, por cuanto del monto de la remuneración efectuada con motivo de la prestación de servicios, dimanen otros beneficios para quien lo recibe, tales como las diferentes cotizaciones al sistema de seguridad social como: Seguro Social Obligatorio, Fondo Obligatorio de Ahorro Habitacional, régimen prestacional del empleo, adiestramiento y capacitación a través del Instituto Nacional de Cooperación Educativa.

Cabe agregar que conforme al artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el salario es irrenunciable, de allí que toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de los derechos laborales es nula, permitiendo la norma constitucional solo la transacción y convenimiento al término de la relación laboral de conformidad con los requisitos establecidos en la ley.

De la anterior disposición constitucional, se deriva una consecuencia de orden procesal, la cual se presenta cuando se realizan formas autocompositivas como la transacción y el convenimiento, en donde se encuentre involucrado el salario, ya que deben de cumplirse requisitos legales y reglamentarios para que puedan tener validez, so pena de nulidad, en caso que el acuerdo carezca de los mismos.

Igualmente se deduce del artículo 92 anteriormente señalado, que el régimen jurídico constitucional del salario, inviste a esta figura de un marco protectorio reforzado, que impide vulnerar el derecho al salario del trabajador, impidiendo actos fraudulentos practicados por el empleador en perjuicio del laborante, es decir, de la norma se desprende que existe una garantía de tutela sustantiva y jurisdiccional en materia laboral, logrando alcanzar de esta forma, la justicia social, como valor supremo al cual tiende el derecho.

En el mismo orden y sentido, la importancia del Principio de Irrenunciabilidad, deviene del hecho ampliamente conocido en el mundo de las relaciones laborales, referido al potencial conflicto de intereses que generalmente existe entre el empleador, como propietario de los medios de producción y los trabajadores individualmente considerados u organizados sindicalmente.

De igual manera, como consecuencia del conflicto latente que históricamente existe entre patronos y trabajadores, donde cada uno de ellos procuran el dominio de uno sobre el otro, el Principio de Irrenunciabilidad, ayuda a resolver la problemática mencionada, por cuanto garantiza los derechos e intereses emergentes de las relaciones laborales, los cuales jamás podrán ser desconocidos por la parte patronal.

Por otra parte, también es necesario aclarar, que la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, tiene implicaciones tanto jurídicas como sociales, su relevancia trasciende el ámbito técnico jurídico, para proyectarse hacia una dimensión social y humana, de lo cual se deduce, que el Principio de Irrenunciabilidad, es un factor positivo para el trabajador, así como para las empresas, ya que el mismo se convierte en un elemento coadyuvante de la productividad.

Del argumento anterior se evidencia que los trabajadores prestarán un servicio con mayor eficiencia, sin el temor de que por cualquier contingencia económica o de otra índole que sea ajena a su voluntad, se ponga en peligro los derechos e intereses surgidos de la relación laboral.

Además, las normas que constituyen el régimen jurídico del salario son de gran relevancia, por cuanto en una sociedad en la cual los conflictos estén perfectamente regulados por normas claras, transparentes y con contenido de equilibrio y de justeza, hacen que los derechos de los trabajadores, resulten mas eficazmente resguardados.

De igual manera es importante, la fijación de un salario mínimo vital, por cuanto es la remuneración necesaria para una existencia decorosa,

permitiéndole satisfacer al trabajador las necesidades normales de la vida cotidiana, educación, placeres honestos y las obligaciones derivadas de su condición de jefe de familia; todo lo cual conlleva a una satisfacción personal del trabajador, que permite lograr un equilibrio de la sociedad, porque con el salario mínimo vital, se asegura a los trabajadores un nivel de vida adecuada.

En relación a la importancia del régimen jurídico del salario, González (1995, 12) considera que la importancia de la regulación legal y constitucional de dicha institución jurídica, se encuentra en el hecho que el salario es una categoría económica concerniente a un número considerable de personas, para quienes la remuneración salarial tiene un carácter vital, por constituir la única fuente de ingresos y de subsistencia; además, tiene trascendencia en la economía de un país, por la relación que existe entre salarios, precios, condiciones y niveles de vida.

De acuerdo al planteamiento anterior, se requiere un marco jurídico regulatorio de la remuneración del trabajador, por cuanto el salario, es el origen de infinidad de conflictos, por ende, existe una estricta vinculación entre las huelgas de los trabajadores y los conflictos sociales y políticos y las disputas salariales; por el papel que cumple el Estado en el desarrollo de una política distributiva por vía de los salarios, por el tratamiento que le da el Estado al salario como institución profundamente protegida y garantizada (González, 1995, 12).

Asimismo, el conjunto de normas referentes a la protección del salario, es de gran importancia para el trabajador, concretamente los artículos 162, 163 y 165 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

En primer lugar es preciso señalar, que el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y el artículo 162 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) disponen que “es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo”.

Por otra parte, el Parágrafo Único del artículo 162 anteriormente mencionado establece “Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte de el”.

De igual manera, el artículo 163 ejusdem, establece una norma protectora del salario, preceptuando lo siguiente:

“Son inembargables, las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualquier otro crédito debido con ocasión de la relación del trabajo mientras no exceden de cincuenta salarios mínimos. Cuando exceda del límite señalado, pero no del equivalente a cien salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretar embargos hasta por la quinta parte”.

En relación a lo anterior, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Protección del Salario, en el artículo 10 dispone:

“1. El Salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesario para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia”.

Respeto a la importancia de las normas anteriormente citadas, se puede afirmar que viene dada por que las mismas constituyen mecanismos protectores del salario, establecidas para resguardar el monto de la remuneración percibida por el trabajador, en virtud de la significación humanística y social que tiene el salario, de allí que al constituir un medio de subsistencia del trabajador y su familia, deba estar esencialmente protegido por el sistema jurídico laboral.

En este mismo sentido, el artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) dispone lo siguiente:

“Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente o una semana o a un mes según sea el caso. Parágrafo Único: En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador, con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio hasta por el cincuenta por ciento”.

Dentro de similar orientación, el artículo 8 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, dispone:

“1.Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos”.

De las disposiciones citadas, se observa que la importancia de esta norma protectoria del salario, deriva del hecho que efectivamente se presentan con frecuencia, situaciones en la práctica laboral, donde el patrono cuando tiene diversos créditos por variados conceptos contra el trabajador, a quien simultáneamente les sea debido salarios con ocasión de la relación de trabajo, pretende imponer una compensación de deudas, descontando totalmente el monto de la acreencia de las cantidades debidas al trabajador, por cuanto, podrían ser deudas no amparadas por la norma de inembargabilidad del salario.

Con referencia a lo anterior, resulta oportuno precisar que en el Derecho del Trabajo, esta situación descrita, no es posible, por la restricción existente sobre la protección debida al salario, prevista en el artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y adicionalmente los principios de irrenunciabilidad y disponibilidad del salario, que impiden que el patrono pueda descontar absolutamente el monto debido de las acreencias laborales del trabajador.

De los anteriores planteamientos se deduce que dentro del régimen jurídico del salario, los Principios de Irrenunciabilidad, Suficiencia del Salario, unidos al conjuntivo normativo referente a la protección del salario, son significativamente relevantes para el conjunto de remuneraciones debidas al trabajador, por cuanto resguardan el salario de los excesos o abusos que pudiesen cometer los empleadores en perjuicio del trabajador.

No obstante lo anteriormente expuesto, la ley a los efectos de resguardar los derechos patronales, en una forma equitativa permite que el patrono que

tenga acreencias contra el trabajador, pueda descontar la deuda, de la forma que a continuación se explica.

En primer lugar, la amortización de las deudas de los trabajadores durante la relación de trabajo hasta una tercera parte del equivalente a una semana o un mes y en segundo lugar, la compensación de las obligaciones contraídas por el trabajador con el patrono, por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio y que éste pueda hacer valer en el momento de la terminación de la relación de trabajo, contra el crédito que resulte en ese momento a favor del trabajador, hasta un equivalente a cincuenta por ciento del mismo.

Con referencia a lo anterior, es menester precisar que estas situaciones de deudas pendientes entre trabajadores y empleadores, se presentan en los casos de créditos concedidos al trabajador distintos de aquellos expresamente autorizados por la ley con cargo a las prestaciones sociales, en cuyo caso, de conformidad con el artículo 108 de la Ley Orgánica del trabajo (1997), la compensación de las deudas opera hasta la totalidad del saldo de dichos créditos.

Como colofón de todo lo señalado anteriormente, se concluye que el régimen jurídico del salario, le otorga al trabajador diferentes mecanismos para su defensa y permite calificar al salario como derecho indiscutido, incontrovertible, incuestionable y revestido de estricto orden público, resguardando así al trabajador por la situación de minusvalía, debilidad, desigualdad económica y social frente al patrono.

B. IMPORTANCIA PARA EL PATRONO

La importancia del salario para la parte patronal, está esencialmente relacionada con el carácter económico de la remuneración, como prestación u obligación onerosa a cargo del empleador, derivada del contrato o relación de trabajo. Tal relevancia deviene del hecho que el salario es el elemento fundamental para la determinación del costo de la producción, ya que su erogación influye en el precio del producto, bienes y servicios ofertados por el patrono.

En este sentido, sobre la incidencia económica del salario en el costo del proceso productivo, desplegado por el patrono, Besusan citada por González (1995, 12) expresó:

“En un moderno texto de administración de personal, se expresa que para el empresario la retribución o remuneración representa el precio que debe pagar por el trabajo, como uno de los factores de la producción. El pago correspondiente es una transacción económica, regida por la misma lógica comercial de cualquier otra operación en la que el comprador intenta conseguir la máxima cantidad y calidad posibles por su dinero y el trabajador vende sus servicios para obtener y tratar de conseguir el máximo beneficio posible”.

Por otra parte, la importancia del régimen jurídico del salario, para el empleador, radica también en la circunstancia que es necesario el conocimiento cabal de las diferentes categorías salariales, debidas durante la relación laboral y al momento de la finalización de la misma, ya que la determinación precisa de estos y su pago puntual, evitan infinidad de conflictos laborales que deben ser dilucidados en sede judicial.

En el marco de las observaciones anteriores, es necesario precisar, que en la mayoría de los casos, los conflictos que versan sobre el salario, se plantean porque se niega la inclusión de un determinado elemento como parte del salario, acarreando incrementos del costo de las prestaciones e indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, por cuanto al culminar el proceso judicial se ordena la corrección monetaria de las cantidades debidas, aumentando exorbitantemente lo adeudado por el empleador.

Es evidente entonces, que la comprensión cabal del régimen jurídico del salario, previsto en la legislación laboral vigente, evita al patrono conflictos judiciales y elevación de los costos económicos, en razón que si el empleador conoce íntegramente, los principios y características que permiten identificar el salario, obviamente procederían a incluir o excluir una determinada percepción del salario.

Según se ha visto, en las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia, precedentemente expuestas, se observa claramente que la discusión o controversia se centra esencialmente en los conceptos que deben ser incluidos en el salario normal o integral del trabajador, planteándose conflictos prolongados e innecesarios para ambos sujetos de la relación laboral.

También es preciso señalar que para el patrono es trascendente, la clasificación de las diversas categorías del salario, por cuanto, algunas de ellas constituyen la base de cálculo de las diversas prestaciones e indemnizaciones debidas al trabajador durante el transcurso y finalización de

la relación de trabajo, de allí que algunas de ellas traen consecuencias económicas para el empleador.

Así por ejemplo, la prestación de antigüedad, se calcula con base al salario integral del trabajador, mientras que el salario normal sirve de base para calcular las vacaciones, el bono vacacional y las horas extras del trabajador; de igual manera, el salario normal según de lo previsto en el Parágrafo Cuarto del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se utiliza para calcular algunas contribuciones, tasas o impuestos a los que legalmente está obligado el patrono, es decir, aquellas contribuciones parafiscales que el patrono está obligado a pagar a entes públicos, en virtud de leyes especiales, salvo disposición especial en contrario, tal es el caso de las contribuciones debidas al seguro social y del ahorro habitacional.

En otro orden de ideas, es necesario precisar que la relevancia del régimen jurídico de los beneficios sociales no remunerativos, radica en que permite al empleador efectuar cierto tipo de contribuciones o colaboraciones, sin afectar la base de cálculo de los beneficios laborales. En este sentido, si contrariamente se incluyese todos los conceptos pagados por el empleador a su trabajador dentro del salario, por ejemplo, el valor de los ticket de alimentación, el pago de la matrícula de guarderías, el patrono inexorablemente se abstendría de conceder esos beneficios, por el incremento de la cargas económicas que supondría someter la erogación al régimen jurídico del salario.

De acuerdo con el planteamiento anterior, sería socialmente negativo para los trabajadores, que el patrono so pretexto de evitar un incremento en el costo de los pasivos laborales, se abstuviese de aportar contribuciones que

van en beneficio de los trabajadores, por ejemplo, cuando el empleador no contribuya con el costo de ciertas eventualidades familiares, a través del reintegro de gastos fúnebres; enfermedades, por medio de la contratación de pólizas de seguro o reintegro de gastos médicos; celebraciones de determinadas festividades como aportes y asistencia a juegos deportivos y ayudas para actividades académicas, como el pago de cursos de capacitación o becas de especialización de los trabajadores.

Todo lo anterior, refleja que el régimen jurídico de los beneficios sociales no remunerativos, constituye un idóneo instrumento ideado por el legislador venezolano, en equilibrado provecho de ambos sujetos de la relación laboral.

De igual forma, se considera que el régimen jurídico del salario atípico es un mecanismo que representa numerosas ventajas para empleadores y trabajadores, ya que permite pactar aumentos salariales, sin que los mismos tengan eficacia salarial y por consiguiente, evitan los incrementos de los costos del proceso productivo; por tanto, la disposición regulatoria del salario atípico, permite estimular las iniciativas patronales de aumentos salariales, por cuanto, es el obstáculo frecuentemente alegado por los empleadores, para negociar un alza del monto del salario.

En otro orden de ideas, es preciso indicar que el incumplimiento del régimen jurídico del salario por la parte patronal, conlleva a una serie de consecuencias legales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), entre las cuales cabe destacar, la disposición del artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo el cual establece:

“Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal en el debido plazo o pague en lugares prohibidos; o que descuenta retenga o compense el salario, más de lo que la Ley permite; o que pague al trabajador un salario mínimo inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio (1 1/2) salarios mínimos”.

Igualmente el artículo 60 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), impone al patrono que infrinja con el pago del salario mínimo, la siguiente sanción:

“la obligación de rembolsar a los trabajadores o trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pactado, así como las incidencias sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones por todo el tiempo en que hubiere incurrido en salarios más bajos, que los fijados como mínimos, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (06) principales bancos comerciales y universales del país”.

En efecto, las normas sancionatorias previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, conjuntamente con los mecanismos de indexación de los créditos laborales y el pago de los intereses moratorios, previstos en la Constitución Nacional Vigente (1999), evidencia que el salario está resguardado por un conjunto de normas jurídicas tendentes a la hiperprotección del mismo, por lo cual es necesario e importante que el empleador conozca el régimen jurídico del salario, para evitar sanciones económicas que perjudiquen la actividad productiva de la empresa, resguardando a ésta de un daño patrimonial de grandes dimensiones y evitando conflictos sociales que perjudican la armonía y la paz social.

De igual manera, otro aspecto indicativo de la importancia económica del salario para el patrono, es que el régimen jurídico que regula dicha institución jurídica, en razón del carácter social del trabajo y consiguientemente el carácter alimentario y vital del salario, establece una serie de normas protectoras para el mismo, que lo convierten en un crédito de carácter privilegiado, frente a otras deudas del empleador, lo cual puede hacerse, valer en juicio frente al resto de los acreedores patronales.

En tal sentido, por disposición del artículo 158 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) “Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa días de salario normal se pagarán con preferencia a todo otro crédito”. Doctrinalmente se denomina Superprivilegio a la protección salarial contenida en la norma transcrita (Carballo y Villasmil, 2004, 103).

Conforme a la norma del artículo 158 ejusdem, se otorga un privilegio extraordinario, absoluto sobre una porción de los créditos de los trabajadores, permitiendo a éstos cobrar el monto del mismo con preferencia a cualquier otro crédito, aún de aquellos que se encuentren protegidos por otros privilegios o garantías, lo cual conlleva a la posibilidad de afectación económica del patrimonio de la empresa propiedad del empleador.

En este mismo orden, el artículo 159 de la Ley Orgánica del Trabajo, (1997) establece un privilegio sobre bienes muebles del patrono, al establecer: “El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualquiera otros créditos debidos al trabajador gozarán de privilegios sobre todos los bienes

muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra”.

También estipula la Ley Orgánica del Trabajo (1997) un privilegio sobre bienes inmuebles del patrono en el artículo 160, el cual dispone: “El salario, las prestaciones, indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo gozarán de privilegios sobre los bienes inmuebles del patrono”.

Como puede observarse, las normas citadas relativas al superprivilegio y privilegio sobre los bienes muebles e inmuebles del patrono, revelan contundentemente, la importancia del régimen jurídico protectorio del salario para el patrono, cuando éste se encuentra en circunstancias financieras que le dificultan satisfacer las diversas obligaciones, pues cuando, por el contrario su solvencia económica es óptima, podrá pagar todas las acreencias debidas al trabajador; lo cual representa un riesgo inminente para el patrono, en razón que puede verse perjudicado patrimonialmente, por la demora en el pago de las deudas laborales, afectándose en síntesis, la productividad y solvencia económica del medio de producción.

Para concluir, puede afirmarse que la importancia del régimen jurídico del salario, para el patrono, deriva de dos factores claves, el primero de ellos, la inclusión o exclusión de percepciones o provechos aumentan o disminuyen la base de calculo de los pasivos laborales y el segundo factor lo representa el hecho que el salario en la legislación laboral venezolana, está rodeado de una hiperprotección que persigue evitar el incumplimiento en el pago de las prestaciones ocasionadas con motivo de la relación laboral, lo que implican

necesariamente, la posibilidad de incoar conflictos en sede jurisdiccional y como derivación del mismo, la afectación económica del empleador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo al régimen jurídico del salario en la legislación laboral venezolana, no todos los pagos recibidos por el trabajador durante la relación laboral constituyen salario, por tanto se consideran parte de éste la remuneración o provecho en dinero o en especie, debidos por la prestación del servicio o por mandato expreso de la ley que constituyan ingresos patrimoniales libremente disponibles por el trabajador, los cuales tienen íntima vinculación a la subsistencia y dignidad del trabajador.

La noción de salario en la legislación laboral venezolana comprende los pagos recibidos por el trabajador que reúnan las características de proporcionalidad al esfuerzo desplegado por el laborante, certeza, exigibilidad inmediata, irrenunciabilidad, naturaleza familiar, es decir, destinada esencialmente a la satisfacción de las necesidades alimenticias del trabajador y su familia.

El salario en la legislación laboral venezolana, se estructura sobre cinco principios fundamentales los cuales son: Principio de Suficiencia, Principio de Libre Disponibilidad, Principio de Irrenunciabilidad, Principio de Libre Estipulación y Principio de No Discriminación o Igualdad Salarial.

Las categoría que no tienen consecuencias salariales en la legislación laboral venezolana, son los pagos que no ingresan al patrimonio del trabajador, no sean libremente disponibles, pagos destinados a reintegrar gastos efectuados por el trabajador que deben ser asumidos por el patrono, instrumentos o elementos para realizar la labor, gratificaciones no causadas por la prestación del servicio, beneficios sociales no remunerativos como

alimentación, guarderías, reintegro de gastos médicos y pagos de cursos de capacitación y aquellas excluidas de la base de cálculo de las prestaciones por mutuo acuerdo entre las partes.

Las categorías salariales en la legislación laboral venezolana son: las porciones variables de la remuneración del trabajador, que constituyen complementos del salario, los cuales se otorgan atendiendo a condiciones personales (primas); por características del puesto de trabajo (bonos por riesgo) y por la cantidad y calidad del trabajo como las horas extras y las otorgadas por mandato expreso de la ley, en resguardo y protección de la salud del trabajador como las vacaciones y el bono vacacional.

La importancia del régimen jurídico del salario viene determinada fundamentalmente para el trabajador, porque establece una serie de principios y normas para garantizar un ingreso cierto y suficiente para que el mismo tenga la satisfacción de sus necesidades alimentarias y una existencia digna y para el patrono reviste una relevancia económica, porque el salario es la medida de cálculo de las diferentes prestaciones e indemnizaciones debidas al trabajador durante y al término de la relación laboral.

Finalmente, se recomienda que en una futura reforma de la Ley orgánica del Trabajo, se incluya el texto del artículo 72 del derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, dado que es una norma que sistematiza los criterios utilizados tanto doctrinal como jurisprudencialmente, para determinar la naturaleza salarial o extrasalarial de un determinado pago.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso, R. (2004). **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. (13^{era} ed.). Caracas: Melvin.

----- (1987). **Estudio analítico de la ley del trabajo venezolano**. (2da ed.) Caracas: Melvin.

----- (2005). **Otras caras del prisma laboral**. Caracas: Texto.

Álvarez, V. (1974). **Temas de derecho social**. Caracas: El cojo.

Arria, A. (1950). **Ensayo sobre salario**. Caracas: Edime.

Bruzual, G. (2000). **Garantías y derechos en la Constitución Bolivariana de Venezuela**. Ciudad Guayana: Lithobinder.

Cabanellas, G. (2005). **Diccionario jurídico elemental**. (17^{ma} ed.).

Carballo, C. (2001). **Ensayos Laborales**. Caracas: UCAB.

Carballo, C y Villasmil, H. (2004). **Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento**. (3^{era} ed.). Caracas: UCAB.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**, 5.453 (Extraordinario), marzo 24 de 2000.

Constitución de la Republica de Venezuela (1961). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**, 3.251 (Extraordinario), septiembre 12 de 1983.

Convenio de la organización internacional del trabajo N° 26 [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.ilo.org/ilole/cgi-lex/convds.pl?_C026. [Consultado 23 de septiembre de 2007]

Convenio de la organización internacional del trabajo N° 95 [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.ilo.org/ilolexlcgi-lex/convdspl?c100. [Consultado 27 de julio de 2005]

Convenio de la organización internacional del trabajo N° 100 [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.ilo.org/ilole/cgi-lex/convds.p.l_C026 [Consultado 23 de septiembre de 2007]

Convenio de la organización internacional del trabajo N° 173 [Documento en línea]. Organización internacional del trabajo: Disponible: www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/con vdspl3c173. [Consultado 27 de julio de 2005]

González, J. (1995). **El juicio de calificación de despido**. Caracas: Paredes.

González, R. (1995). Conceptuación y naturaleza del salario. (1995). **La reforma laboral en América latina**. Barquisimeto- Venezuela: Horizonte.

Garay, J y Garay, M. (2007). **Reglamento de la ley orgánica del trabajo**. Caracas: Corporación AGR.

Hernández, O. (2001). **Comentarios a la ley orgánica del trabajo y su reglamento**. Tomo I. (3^{era} ed). Barquisimeto – Venezuela: Horizonte.

Herrera, R. (2004). **Régimen jurídico de los beneficios sociales del carácter no remunerativo**. Trabajo especial de grado para optar al título de especialista en derecho del trabajo no publicado. Universidad Católica Andrés Bello: Caracas.

Jurisprudencia Venezolana Ramírez & Garay. (2005). Tomo CCXX. Caracas: Ramírez & Garay.

Marcano, L. El salario como hecho social de especial naturaleza familiar. (2005). **Ensayos Laborales**. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia. (Colección Estudios Jurídicos, Nro 12).

Ley de Alimentación de los Trabajadores. **Gaceta Oficial** N° 38.094 del 27 de diciembre de 2004.

Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial** N° 5.152 del 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial** N° 4.240 del 20 de diciembre de 1990.

Longa, J. (1999). **Ley orgánica del trabajo**. (Vol. I). Caracas: Santana.

López, J. El salario (1997). **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Mexico: UNAM. (Colección Estudios Doctrinales, Nro 188).

Osorio, M. (2001). *Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y sociales*. (28^{va} ed). Buenos Aires: Heliasta.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Sobre la Remuneración. **Gaceta Oficial** Extraordinaria N° 35.044 del 08 de septiembre de 1992.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Sobre la Remuneración. **Gaceta Oficial** Extraordinaria N° 35.134, del 19 de enero de 1993.

Reglamento de la Ley del Trabajo. **Gaceta Oficial** Extraordinaria N° 5.292, **Gaceta Oficial** N° 36.538, Resolución 2500 del Ministerio del Trabajo N° 37.536 del 26 de septiembre de 2002.

Reglamento de la Ley del Trabajo. **Gaceta Oficial** Extraordinaria N° 38.426, del 28 de abril de 2006.

Sainz, C. (1996). *Los derechos de los trabajadores en la ley orgánica del trabajo*. Caracas: Lito Jet.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 30 de fecha 09 de marzo de 2000, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/marzo/30-0900300-99189.htm>. [Consultada el 02 de agosto de 2005]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 66 de fecha 22 de marzo de 2000, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/marzo/66-220300-99755.htm>. [Consultada el 02 de agosto de 2005]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 75 de fecha 29 de marzo de 2000, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/marzo/290300-99907-73.htm>. [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 106 de fecha 10 de mayo de 2000, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/marzo/a106-100500-99970.htm>. [Consultada en fecha 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 85 de fecha 17 de mayo de 2001, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/mayo/085-170501-00455.htm>. [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 263 de fecha 24 de octubre de 2001, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/octubre/c263-241001-01376.htm>. [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 335 de 15 de mayo de 2003, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/mayo/RC335-150503-02695.htm> [Consultada 31 de julio de 2005]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 489 de 30 de julio de 2003, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/julio/RC489-300703-02562.htm>. [Consultada 31 de julio de 2005]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 631 de fecha 02 de octubre de 2003, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/octubre/RC631-021003-03166.htm> [Consultada el 01 de agosto 2005]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 832 de fecha 21 de julio de 2004, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/julio/832-210704-04573.htm> [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° de fecha 04 de marzo de 2005, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/julio/832-210704-04573.htm> [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 0111 de fecha 11 de marzo de 2005, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/marzo/0111-110305-041103.htm> [Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 0406 de fecha 05 de mayo de 2005, Caracas, Venezuela. Disponible en línea. <http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/mayo/0406-050505-041540.htm>. [Consultada el 23 de septiembre 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 1395 de fecha 31 de octubre de 2005, Caracas, Venezuela. Disponible en línea.

<http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/octubre/1395311005-04248.htm>.
[Consultada el 23 de septiembre 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 1214 de fecha 03 de agosto de 2006, Caracas, Venezuela. Disponible en línea.
<http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/agosto/1214030806-06470.htm>
[Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 2016 de fecha 28 de noviembre de 2006, Caracas, Venezuela. Disponible en línea
<http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/noviembre/2016-281106-06472.htm>
[Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 2029 de fecha 12 de diciembre de 2006, Caracas, Venezuela. Disponible en línea
<http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/diciembre/2029-121206-06221.htm>
[Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social, Sentencia N° 0032 de fecha 31 de enero de 2007, Caracas, Venezuela. Disponible en línea.
<http://www.tsj.go.ve/Decisiones/scs/enero/0032-310107-06883.htm>
[Consultada el 23 de septiembre de 2007]

Villasmil, H. (2005). **Estudios de derecho del trabajo**. (2^{da} ed.). Caracas: Texto. UCAB.

Villasmil, F. (1993). **Comentarios a la ley orgánica del trabajo**. Tomo I. (3^{era} ed). Caracas: Paredes.