

La crisis del salario y el cambio de paradigma

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Ha sido profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela)

El derecho a devengar salario en el ordenamiento jurídico venezolano

En el artículo 91 de la Constitución se prevé que los trabajadores tienen derecho a devengar un salario que les permita cubrir sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, norma que viene siendo entendida como que el salario de un trabajador debe permitirle pagar lo que se conoce como la “canasta básica”.

En este sentido, tenemos que en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se prevé que el salario es la remuneración que devenga un trabajador por la prestación de servicios para su patrono, siendo que el mismo comprende “las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno”, que es lo que normalmente se conoce con la denominación de “salario integral”.

El salario mínimo en la Venezuela actual

Sobre el particular, nos encontramos que el “salario mínimo” en Venezuela es el equivalente a USD 0.23 mensuales, por lo que una persona que devengue el salario mínimo en una jornada de trabajo de 40 horas a la semana, estaría ganando USD 0.007 por día de trabajo.

Por lo tanto, el ingreso anual de una persona que devengue el salario mínimo sería menor a USD 5.00, para el supuesto que la persona no devengue horas extras, bono nocturno, pago por trabajo en día feriado o de descanso legal.

Las medidas descritas en el documento Venezuela en Cifras Nuestra Transición al Socialismo

Como consecuencia de lo anterior, es que el Estado implementó una serie de medidas, que son descritas por el Ministerio del Poder Popular de Planificación en el documento denominado Venezuela en Cifras Nuestra Transición al Socialismo, y que tendrían como objetivo otorgar una ayuda a las personas, para poder cubrir sus necesidades básicas.

En el referido documento, tenemos que el Ministerio del Poder Popular de Planificación establece la figura del “ingreso mínimo social”, el cual estaría conformado por el ingreso mínimo legal (salario mínimo + cestaticket socialista) + sistema de bonos patria + CLAP y programas alimentarios + sistema de subsidios (agua, luz, telefonía fija, internet, gas y gasolina), siendo que en su página 109 se señala que los servicios representan el 40% del ingreso mínimo social, mientras que en la página 171 se expresa que el 55% del ingreso mínimo social se encuentra “representado por el CLAP y Carnet de la Patria”, “y el 45% asociado al ingreso y cesta ticket”.

Una simple lectura del mencionado documento, nos permite sostener que Venezuela retrocedió en materia de salario a esquemas de compensación que fueron utilizados antes del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial firmado el 17 de marzo de 1997, que derivó en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, que entró en vigencia el 19 de junio de 1997. Esa reforma de la Ley supuso una redefinición del concepto de salario, en el esquema de prestación de antigüedad y en lo relativo a las indemnizaciones por despido injustificado. Antes de esa reforma a la Ley en 1997, la interpretación que se realizaba al Parágrafo Único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 era que el pago de bonos a los trabajadores no tenía impacto

salarial, con las consecuencias que ello tenía sobre los beneficios laborales que debían devengar los trabajadores.

De hecho, en el numeral 2 de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se califica el 19 de junio de 1997 como la “fecha nefasta en que les fue conculcado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario”.

La realidad del poder adquisitivo de los trabajadores

Hoy en día, la realidad es que el poder adquisitivo de los trabajadores está afectado por la ausencia de una política económica y laboral, que tenga como objetivo el rescate del poder adquisitivo de las personas, más aún en un entorno económico como el que se vive en Venezuela.

En este contexto, es que el Estado pretende que el ingreso mínimo social sea el mecanismo para recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores, cuando ello resulta un mecanismo contrario al artículo 104 de la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, porque la función del salario es que el trabajador con sus recursos pueda adquirir los bienes y servicios que necesitan él y su familia, sin que sea necesaria la intervención del Estado. Además, el ingreso mínimo social implica que el salario de base de cálculo de los beneficios laborales de los trabajadores sea inferior a lo que realmente debería ser, por lo que existiría un menor impacto en el costo laboral del Estado, que tendría que estar reflejado en el presupuesto de Venezuela.

Tan grave es lo anterior, que ante un mecanismo que pretendía otorgar una compensación económica a los trabajadores sin que tuviera impacto en el salario de base de cálculo de los beneficios laborales, la Sala Político Administrativa de la Corte Suprema de Justicia consideró que el bono compensatorio tenía carácter salarial (Sentencia N° 83 de 7 de marzo de 1988, caso *Colegio Nacional de Entrenadores Deportivos de Venezuela*). En esa decisión, la Sala entendió que “los aumentos de salario o remuneraciones, en el sector privado o en el público, pueden tener diversas causas y adoptar diversas formas. Pero en multitud de casos, no tiene razón que la de ajustar la contraprestación que recibe el trabajador o el funcionario a las variaciones del costo de la vida”.

Nuestra propuesta sobre el “contrato paquete”

Por lo tanto, creemos que lo correcto es implementar la figura del “contrato paquete”, como mecanismo para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, que a pesar de no tener reconocimiento legislativo, se encuentra reconocida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en las siguientes sentencias: (i) N° 1348 de 23 de noviembre de 2010, caso *B & B Internacional, C.A.*; (ii) N° 1221 de 12 de agosto de 2014, caso *Rolex de Venezuela, C.A.*, y (iii) N° 228 de 14 de abril de 2015, caso *Charcutería Tovar, C.A.*, cuando en las mismas se estableció que los trabajadores pueden recibir mensualmente el pago del: (i) salario básico mensual; (ii) vacaciones; (iii) bono vacacional, y (iv) utilidades, siendo las prestaciones sociales, el único beneficio laboral que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia no permite pagar mensualmente.

Es así como con la implementación de la figura del contrato paquete, sería posible pagar el salario básico, las vacaciones, el bono vacacional y las utilidades a los trabajadores, en estricto apego a la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, que no permite pagar mensualmente las prestaciones sociales, porque es un beneficio laboral que sólo puede ser pagado con ocasión de la terminación de la relación laboral.

Sin embargo, creemos que se debe estudiar una reforma de las prestaciones sociales, porque perdieron su función como consecuencia de la crisis económica que afecta a los trabajadores, siendo que los trabajadores sólo pueden pedir anticipos hasta por el 75% de lo depositado en la garantía de prestaciones sociales, para obligaciones derivadas de: (i) la construcción, adquisición o

mejora o reparación de vivienda para él y su familia; (ii) la liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad; (iii) la inversión en la educación de él o su familia, y (iv) los gastos médicos, siendo que sólo puede otorgarse 1 anticipo al año, salvo el supuesto de los gastos médicos, por aplicación del artículo 74 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a la posibilidad de pagar mensualmente los beneficios laborales que son causados durante la relación laboral, tenemos como ejemplo que en el numeral 2 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia[1], se prevé la figura del salario integral, como un mecanismo que permite pagar mensualmente diferentes beneficios laborales a los trabajadores que devengan 10 salarios mínimos.

Como vemos, tanto en la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, como en la legislación de la República de Colombia, se reconoce la posibilidad de pagar a los trabajadores los beneficios laborales en forma mensual, sin que ello pueda ser considerado como una violación a la legislación laboral. Incluso, en la República del Perú se presentó un Proyecto de Ley, para permitir que los trabajadores puedan retirar el 100% de su compensación por tiempo de servicios, como consecuencia de los efectos económicos del Covid-19, siendo una medida que tendría como objetivo mejorar las condiciones de los trabajadores.

El caso del pago del salario en divisas

También se debe tomar en consideración, que algunos patronos pagan el salario a sus trabajadores en divisas, situación que origina una discusión sobre el impacto del salario en los beneficios laborales que podría causar el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios, por lo que una solución que se viene estudiando, es que las partes acuerden por escrito que la compensación económica que el trabajador recibirá por su labor será pagada bajo la modalidad del contrato paquete, siendo que el patrono estaría pagando el salario en divisas, como forma de atenuar el impacto de la crisis económica en el poder adquisitivo del trabajador.

Incluso, sobre el pago del salario en divisas se ha pronunciado la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en las sentencias: (i) N° 884 de 5 de diciembre de 2018, caso Teleplastic, C.A.; (ii) N° 62 de 10 de diciembre de 2020, caso Tecnología Smartmatic de Venezuela, C.A., y (iii) N° 99 de 16 de diciembre de 2020, caso Corporación Andina de Fomento, reconociendo la aplicación del artículo 128 de la *Ley del Banco Central de Venezuela*, en el que se prevé la posibilidad que las partes acuerden las divisas como moneda de pago.

Conclusión

Por lo tanto, consideramos que se encuentran dadas las condiciones, para que sea discutida una reforma de la legislación laboral, en la que se reconozca la posibilidad de pagar mensualmente los beneficios laborales que son causados por el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios para el patrono, por lo que resulta necesario un nuevo Acuerdo Tripartito, que permita la transformación de las relaciones laborales en Venezuela, con el objetivo de mejorar la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores.

[1] “Artículo 132

[2]. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.”