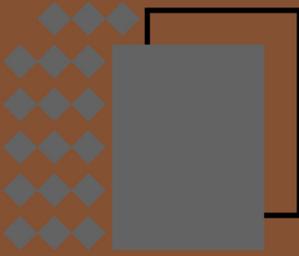


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 23

3/2017



Reflexión crítica de los salarios caídos en Venezuela: La preeminencia de lo social sobre lo indemnizatorio

María Fernanda Silva Dugarte

MSc. en Ciencias Jurídicas y Militares. Cursante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO-ULA). Profesora de la Catedra Legislación Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Email: mfernandas@hotmail.com

Frank Rivas Torres

Doctor en Ciencias Sociales. Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Email: ferivas69@gmail.com

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo estudiar la preeminencia de lo social sobre lo indemnizatorio en los salarios caídos en Venezuela. Se abordan cuatro aspectos: De dónde surge el estudio; el salario, definiciones e interpretaciones; los salarios caídos y su fundamento legal; y finalmente, el criterio jurisprudencial sobre el salario. La metodología es documental y a nivel descriptivo. Es posible afirmar, que los salarios caídos son una obligación dineraria que surge unilateralmente para el patrono como consecuencia de la ruptura abusiva de la relación de trabajo, a modo de contraprestación efectiva indemnizatoria, que garantiza el derecho inherente al trabajador de ser resarcido por el daño que se le puede haber ocasionado en esa situación.

Palabras clave: Salarios caídos; indemnización; patrono; trabajador.

The preeminence of the social over the compensation of wages fallen in Venezuela: Theoretical, Legal and Jurisprudential Analysis

Abstract

The present research aims to study the preeminence of the social over compensatory in the wages fallen in Venezuela. Four aspects are addressed: Where the study arises; the salary, definitions and interpretations; fallen wages and their legal basis; finally, the jurisprudential criterion of salary. The methodology is documentary and descriptive. It is possible to affirm that the fallen wages are a monetary obligation that arises unilaterally for the employer as a result of the abusive rupture of the employment relationship, as an effective compensatory compensation that guarantees the inherent right to the worker to be compensated for the damage that is it may have caused you in that situation.

Keywords: Wages fallen; compensation; employer; worker.

Introducción

La importancia de la presente investigación radica en el análisis de la figura de los salarios caídos para delimitar la preeminencia de lo social, como fundamento constitucional, más allá de lo indemnizatorio, con ocasión a procedimientos interpuestos por parte del trabajador contra el patrono para la restitución de sus derechos. La finalidad es dar a conocer la función que cumplen los salarios caídos para el trabajador, y su naturaleza como equivalente a lo social o sólo como indemnizatorio, tomado del criterio legal.

Es preciso acotar que independientemente de lo que establezca la legislación para el caso de estabilidad absoluta o relativa, siempre va a surgir la obligación de pagar salarios al trabajador, de allí pues la necesi-

dad de abordar los salarios caídos indispensables para que el trabajador pueda vivir dignamente junto a su familia tal como lo contempla el ordenamiento jurídico nacional.

En este orden de ideas, la investigación genera aportes enmarcados desde perspectivas teóricas, prácticas, académicas y sociales. Así, a nivel teórico el estudio contribuye con un conjunto sistematizado de conceptos explicativos acerca de lo que es el salario partiendo de la investigación hemero-bibliográfica; mientras que, desde el punto de vista académico, permitirá la construcción de instrumentos válidos y confiables para la generación de nuevos conocimientos partiendo del sistema de variables expuestos y de algunas recomendaciones sugeridas para el desarrollo de posteriores investigaciones.

En cuanto a lo social, permite dar respuesta a distintas concepciones asumidas por parte de quien se ve afectado (trabajador) al momento de percibir los salarios caídos, así como también dar cuenta de la importancia de la comprensión de la naturaleza de este concepto en la relación laboral que éste mantenga.

1. ¿De dónde surge el estudio?

El concepto de *salario* ha evolucionado progresivamente y hoy día constituye uno de los problemas más complejos de la organización socioeconómica de los pueblos, dado que sus desequilibrios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (despidos masivos, huelgas, alzamientos, entre otros), razón por la que ha sido necesario crear ciertas figuras legales para asegurar la estabilidad laboral independientemente de las circunstancias.

Visto así, entra en escena la institución de los salarios caídos que tienen el carácter de una verdadera indemnización en los casos de la ruptura abusiva de la relación de trabajo para garantizar “la reparación por equivalencia” a favor del trabajador, pero en modo alguno pueden considerarse como salarios *per se*, en el entendido de que éstos se causan por la prestación del servicio o por la disponibilidad que tiene el patrono sobre la energía laboral.

A tal efecto, en Venezuela, la estabilidad laboral absoluta supone que toda decisión de reenganche va, ineludiblemente, acompañada con la orden de pagar los salarios caídos, por lo que debe acatarse de

esta forma al no contar el patrono con la alternativa de hacerlo por equivalente. Caso contrario, en la estabilidad relativa, el patrono sí cuenta con la potestad de escoger para consumir la sentencia, entre el reenganche o el pago de una indemnización, pero cualquiera que sea la forma por la que opte en ambas debe pagar los salarios caídos, pudiendo inferirse que en los casos de estabilidad absoluta o relativa, el común denominador que siempre está presente cuando se declara con lugar la solicitud del laborante, es la obligación de pagar los salarios caídos.

Ahora bien, estos salarios se calculan con base a los días en que el trabajador estuvo separado del cargo, lo que permite pensar que se configuran como salarios, pero en los procedimientos de estabilidad se causan independientemente de que el trabajador esté prestando servicios para otros patronos, constituyendo una compensación que debe el empleador al trabajador como resarcimiento por el abuso en despedirle sin justa causa y privarle de su sustento diario.

En efecto, la terminación de la relación de trabajo por parte del patrono de manera unilateral y arbitraria, irrespeta la existencia de la relación de trabajo, quebrantándola mediante el despido injustificado, y genera al trabajador su derecho de acudir ante el órgano competente, que con la vigencia de la inamovilidad laboral, suelen ser los órganos administrativos del trabajo, para exigir la restitución a su puesto de trabajo mediante el Procedimiento de Reenganche con el consecuente pago de salarios caídos, y demás con-

ceptos del orden laboral dejados de percibir.

Por otra parte, habría de considerarse una variable que inside en la existencia de conflictos laborales y que da lugar al pago de diferencias salariales, como lo es, la constante intervención del Estado en las relaciones laborales, que se manifiesta mediante ciertas situaciones, por ejemplo, el aumento progresivo del salario mínimo, que trae como consecuencia que los patronos no cuenten con suficientes recursos para prever y cubrir lo estipulado por el Ejecutivo Nacional, lo que en ocasiones conduce a las empresas del sector público, y privado a reducir nóminas para minimizar las secuelas de la medida.

Frente a ello, hoy más que nunca se hace imperativo el estudio de los salarios caídos ya que los despidos y los Procedimientos de Autorización de Despido, así como de reenganche y pago de aquellos, se encuentran a la orden del día, motivo por el cual se acude a su análisis a partir de la legislación laboral venezolana.

2. El Salario. Definiciones e interpretaciones

En general, los doctrinarios le otorgan al término salario, la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado, así como también, remuneración, retribución, provecho o ventaja, tratados como sinónimos. Se puede decir entonces que estos vocablos, se aplican de forma indistinta para tratar al trabajo dependiente en Venezuela.

Estrictamente, la denominación más específica respecto al trabajo

subordinado es la de “salario”, por lo que no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (López, 1997), por ejemplo, a los honorarios de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión. Pero, en relación con las ocasiones en que su pago procede, Alfonso Guzmán (2000:68) expresa que el salario podría ser definido como: “(...) 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 a no trabajar”.

De ello se infiere que el salario es siempre inmediato o directo, por constituir percepciones del trabajador pagadas por su patrono para retribuir la labor ejecutada; por un esfuerzo realizado o por el rendimiento individual de éste; desprovisto, al menos parcialmente, en una porción básica, de área, esto es seguro, no sujetas a ninguna contingencia que pueda afectar la existencia de la retribución y su exigibilidad inmediata.

Resumiendo, se puede acotar que el ingreso del trabajador, en dinero o en especie, pero evaluable económicamente, forma parte integrante del salario cuando sea el resultado seguro, directo y proporcionado del esfuerzo individual realizado por el trabajador. No obstante, la definición que interesa desde todo punto de vista es la contenida en el encabezamiento del artículo 104 del Decreto con Rango,

Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), que entró en vigencia el 7 de mayo de 2012:

“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”.

Con base a lo anterior, se asume que con arreglo a la ley venezolana, únicamente tienen carácter salarial las prestaciones cuya causa inmediata y directa es la obra y/o servicio que el patrono esperó obtener al vincularse con el trabajador. Así, se explica que las gratificaciones matrimoniales y los incentivos de ahorro, por ejemplo, sean excluidos técnicamente del concepto legal del salario, pues se trata de beneficios sociales conferidos por el Estado a través de la seguridad social y en otros casos, acordados en convenciones colectivas entre las partes, es decir patrono y organizaciones sindicales. En consecuencia, por la naturaleza propia de estos beneficios, no pueden ser considerados como parte del salario.

Aunado a ello, a partir del criterio de Arria (1997), se afirma que de la disponibilidad patrimonial de la prestación recibida por el trabajador, derivada de la relación laboral, interesa destacar que de la

índole bilateral del contrato -cuyas obligaciones encuentran su objeto y causa en la obligación correlativa que debe cumplirse- dimana el vínculo íntimo entre el salario y el trabajo pactado.

3. Los salarios caídos y su fundamento legal

El DLOTTT no establece una definición puntual referente a lo que son salarios caídos, sólo se limita a expresarlo como consecuencia de la realización de un procedimiento contemplado en la misma ley que garantiza la permanencia en el lugar de trabajo. Es por ello que para dar una conceptualización de lo que es salario caído, es preciso partir de la génesis que lo contempla, de allí se tiene a la estabilidad, definida por el artículo 85 eiusdem como “el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo”.

Así mismo, dicha figura contempla para el trabajador un derecho, previsto incluso en la Constitución Nacional, como una garantía expresa con la que éste cuenta en virtud de permanecer en su lugar de trabajo sin que se violente dicha situación de forma abrupta por parte del patrono, es decir, que para que pueda ser despedido deben cumplirse los extremos de ley. Esta condición se conoce como estabilidad absoluta, que contraria a la estabilidad relativa permitida en la ley laboral derogada, mantiene firmeza en prohibir un despido injustificado.

En la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, derogada, se permitía que

el patrono despidiese aún sin causa justificada al trabajador y persistiese en esto pagando una indemnización adicional, dando de forma legal terminación a la relación de trabajo. Pero con la entrada en vigencia del DLOTTT, se configura la estabilidad absoluta, en la que por el contrario el patrono no cuenta con esta opción, sino que:

“...únicamente puede solicitarle al trabajador mediante una negociación previa la manifestación de su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, mediante el pago de una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales *el doblote*, pero en todo caso queda en manos del trabajador decidir si acepta o no el despido, por esta razón le llamamos *Despido Consentido* debido a que se requiere siempre el “consentimiento por parte del trabajador del despido” (Cabrera, 2014:191).

Es aquí en donde se manifiesta una vez más el carácter social de la ley al dar la facultad al trabajador de ser éste quien decida de forma particular, y sin ningún tipo de coacción, o de la existencia de un poder económico sobre él, su continuación o no en una relación laboral, quedando minimizada la potestad del patrono de hacerlo, característica particular de un estado con tendencia social en sus legislaciones.

La dinámica de las relaciones laborales en Venezuela se mueve en torno a un espacio jurídico que provee de las normas necesarias para su aplicabilidad en la sociedad, tanto en el ámbito público como privado. Es así como la estabilidad

y el sostenimiento de las garantías de un trabajador, como el de percibir una contraprestación bien sea con carácter indemnizatorio o social se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico. Así, a los fines de esta investigación, constituyen sus bases legales las siguientes:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, eleva el trabajo a una categoría suprema, es decir, que acoge en el texto de su normativa lo referido en materia de derechos humanos respecto a la forma cómo el hombre obtiene su sustento diario. Es por ello que contempla la posibilidad de activar los órganos jurisdiccionales del estado para que sin ninguna formalidad atiendan y garanticen tal situación en los términos señalados en su artículo 27, a saber:

“Toda persona tendrá derecho a ser amparada por los Tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aún de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

El procedimiento de acción de amparo constitucional será oral, público, breve, gratuito y no sujeto a formalidad y la autoridad judicial competente tendrá potestad para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella. Todo tiempo será hábil y el tribunal lo tramitará con preferencia a cualquier otro asunto”.

Esta investigación se fundamenta en lo anterior, en cuanto a que plantea un escenario de intervención del estado para la restitución de los

derechos del trabajador, cuando ocurra alguna interrupción de los mismos por parte del patrono de forma contraria a la legislación, por cuanto el trabajador puede acceder a la tutela judicial efectiva para que se restituyan sus derechos.

De la misma manera, el fundamento de la Constitución Nacional en el marco del proceso constituyente desde el año 1999, ya comprendía un principio esencial tendente a la protección del trabajo como un hecho social, es por ello que gracias a lo establecido en su artículo 89 se provee una protección especial del trabajo por parte del Estado, así como a quienes sean trabajadores, en cuanto a prohibir la existencia de cualquier normativa en materia laboral que no garantice ello de forma primordial, al expresar:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas y apariencias”.

De igual manera, la Carta Magna refiere en su artículo 91 lo que al salario respecta, como un derecho inherente a la actividad laboral que se desempeña, así:

“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. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley (...)”.

Este artículo expone varias posiciones importantes respecto a la valoración de la contraprestación que percibe el trabajador llamada salario; en primer lugar, porque hace referencia a que es un derecho (en este caso con carácter constitucional), en segundo lugar, al expresar que se percibe de acuerdo a lo que se trabaje, es decir, que se tornará gradual a lo que el trabajador desempeñe, garantizándole además que todos los trabajadores que se encuentren en igualdad de condiciones percibirán la misma contraprestación por el servicio prestado. Y, en tercer lugar, sin lugar a menor importancia, hace mención expresa a que el salario es determinante para un trabajador y para su familia, en el sentido de que éste lo utilizará para cubrir sus necesidades básicas.

En este punto, es importante tomar en consideración que este precepto constitucional es fundamental para las relaciones laborales, por cuanto se establece que el salario siempre será considerado con un fin social, es decir, para mantener la estabilidad del trabajador, su familia y la sociedad. Del mismo modo, la máxima ley de la República prevé en su artículo 93 lo que sigue: “La

Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta constitución son nulos”.

El Estado a través de este artículo extiende su brazo protector hacia el trabajador garantizándole su permanencia en el lugar de trabajo, de allí el establecimiento de leyes y de procedimientos que mantengan tal situación. De hecho, en el caso específico de lo que contempla el DLOTTT, se tiende a la estabilidad absoluta imposibilitando el despido de un trabajador sin que medie justa causa mediante decisiones administrativas o jurisdiccionales, previo cumplimiento del pago del respectivo salario cuando el trabajador se encuentre en dicha situación.

Por otra parte, en el DLOTTT se establecen cuatro formas de terminación de las relaciones laborales, de acuerdo a lo previsto en sus artículos 76 y 77 que se citan a continuación:

Artículo 76. La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Artículo 77. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. El Despido será:

- a) Justificado: cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta ley.
- b) No justificado: cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que

lo justifique. Esta ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta ley son nulos.

En atención a lo citado anteriormente, para que haya lugar a un procedimiento de reenganche y para que los órganos jurisdiccionales o administrativos ordenen a un patrono el pago de salarios caídos, tiene que haber ocurrido el despido de forma injustificada, es decir, que se haya culminado la relación laboral de una forma abrupta. Por ello, el interés por determinar y analizar si la naturaleza de los salarios caídos es indemnizatoria o social. Todo esto materializado mediante el establecimiento de sentencias o providencias administrativas.

Es de hacer notar, que en la LOT derogada, se permitía que el patrono persistiera en el despido a través del pago de una indemnización equivalente a las prestaciones sociales, contrario a lo que prevé la legislación vigente que establece la estabilidad absoluta. En atención a ello, es menester definir lo que es estabilidad en el trabajo, regulada en el artículo 85 eiusdem que contempla lo siguiente:

“La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta ley son nulos”.

Así, el concepto de estabilidad supone que el trabajador goza de la garantía y tranquilidad de permanecer en su lugar de trabajo y con ello de continuar a través de éste con la manutención tanto suya como de su entorno familiar. La naturaleza de esta figura trata sobre la protección especial al trabajador de un despido arbitrario, y hasta sorpresivo de la forma como la instituye el artículo 86 eiusdem:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador, trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad con lo previsto en esta ley”.

Corolario de lo anterior, es que se establece una de las consecuencias inmediatas que se suscitan cuando un trabajador es despedido sin justa causa, se trata pues de la posibilidad de solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo (lo que en la práctica se ha llamado *reenganche*) que da lugar al pago de los montos de dinero (por salario) dejados de percibir durante el tiempo que ocurrió tal hecho.

Por otro lado, en el contenido de los artículos 88 al 91 eiusdem se establece el procedimiento especial que debe seguirse cuando un trabajador es despedido injustificadamente, siendo que de forma expresa se puede inferir que el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales actúa de una forma expedita para atender a una solicitud del trabajador, que no sólo lo afecta a

él, sino a todo su entorno familiar. Es por ello que enfáticamente exprese que el procedimiento a seguir en materia de estabilidad es el previsto en la Ley adjetiva y sustantiva, fijando que la sentencia proferida por el máximo tribunal laboral en segunda instancia es definitivamente firme e irrecurrible.

Así mismo, se encuentra en los artículos mencionados anteriormente que siempre que ocurra un despido, el patrono tiene cinco (5) días para participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que lo justifiquen. De no hacerlo se le tendrá por confeso, infiriendo que el despido lo hizo sin justa causa generando como efecto el nacimiento a la reclamación de los salarios caídos por parte del trabajador y que se materialice su reenganche mediante decisión del Juez. Más aún, a partir del cuarto día, el Juez tendrá amplia potestad de ejecutar bienes, embargar, con el propósito que al trabajador se le satisfaga en su pago y se le restituya su derecho a permanecer en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, se prevé en la ley, una de las normas más estrictas e impositivas en materia laboral, al haber establecido como delito, al desacato de la orden anteriormente señalada con una sanción privativa de libertad de prisión de seis (6) a quince (15) meses.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, en la legislación laboral vigente se mantienen aspectos adjetivos en cuanto a la forma de cómo llevar a cabo el procedimiento cuando ocurre el despido injustificado de un trabajador. Es en este

momento cuando toma mayor fuerza el carácter indemnizatorio de los salarios caídos, ya que el trabajador debe ser compensado con dinero el tiempo que estuvo separado abruptamente de su puesto de trabajo.

Vale denotar que en estos artículos no se visualiza una conceptualización de la figura del salario caído, pero si se puede inferir el deseo del legislador de plasmarlo como una forma de indemnizar o reparar monetariamente un momento difícil para el trabajador en una relación laboral. También, se desprende que para el patrono se convierte en un mandato sin derecho a defenderse sino de acatar la decisión que dé lugar a ello, pues de lo contrario deberá asumir una mayor sanción como lo es la prisión.

4. Criterio jurisprudencial sobre el salario. Un enfoque determinante para el concepto de salario caído

Históricamente, el salario ha fungido como la contraprestación dineraria recibida por una persona dada la realización de una labor determinada, y que le permite satisfacer tanto sus necesidades

como las de su familia, convirtiéndose simultáneamente en un derecho para ésta y en una obligación para su patrono. Sin embargo, esta figura sufre cambios importantes cuando finaliza la relación laboral de manera injustificada, instituyéndose entonces los denominados “salarios caídos”, originándose la necesidad de analizar su naturaleza jurídica. Para ello, debe abordarse el concepto de salario tanto en la doctrina como en la jurisprudencia para llegar a tener una visión más amplia de su naturaleza.

A tales efectos, el presente estudio demuestra la verdadera configuración de la figura estudiada partiendo de la noción elemental de lo que se define como “salario” a través de su concepción histórica, la naturaleza remunerativa que reviste y los elementos que lo componen, según lo que reseña tanto la doctrina como la legislación al respecto. Así mismo, se acudió a la indagación del origen de los salarios caídos y de su naturaleza jurídica para reconocer si se trata de una indemnización o remuneración, todo ello fundamentado en un compendio jurisprudencial proveniente de sentencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia venezolano, el cual se expone en el siguiente cuadro explicativo:

Cuadro 1. Criterio Jurisprudencial y Personal sobre el Salario

Tópico	Criterio del TSJ	Criterio Personal
<p>El salario Trabajo efectivo realizado</p>	<p>Sala de Casación Social</p> <p>Sentencia N° 0001 del 19/01/16</p> <p>Si el trabajador recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o uso local se considera formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibir las, el cual se estimará considerando la calidad del servicio, nivel profesional, productividad del trabajador, categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre y el uso.</p>	<p>Para que surja la obligación de este concepto el trabajador debe probar el hecho que alega, la costumbre del lugar, la productividad del trabajador y elementos que lleguen a determinar los montos percibidos en el mes para así ser divididos entre la cantidad de empleados habidos en nómina en el mes a calcular. Es importante mencionar para que se trate de salario -como remuneración a percibir- debe ser con ocasión a un trabajo realizado, es decir, que se considerará salario lo que percibe el trabajador en el caso de las propinas siempre y cuando éste esté realizando su actividad o labor.</p>
<p>Asignación al salario</p>	<p>Sala de Casación Social</p> <p>Sentencia N° 908 del 07/10/15</p> <p>La asignación de vehículo formará parte del salario cuando el mismo haya sido cuantificable en dinero otorgado por el hecho de prestar el servicio y no como elemento o instrumento para el trabajo. El vehículo era asignado al actor por ser gerente de ventas a nivel</p>	<p>Uno de los aspectos de interés al analizar la figura del salario y su naturaleza jurídica, es el enfoque respecto a lo que forma parte del salario en un determinado momento o qué conceptos no lo integran. Algunas empresas otorgan vehículos a sus trabajadores para que realicen sus labores y debido a ello se discute el carácter salarial o no del mismo. Actualmente el criterio sostenido tiene que ver con la naturaleza del</p>

	<p>nacional, es decir, por el trabajo, toda vez que en el cumplimiento de su labor era indispensable el uso del referido vehículo para ejercer sus funciones por lo que tal asignación no representa un beneficio económico que repercutiera favorablemente en el patrimonio del actor sino que constituye una herramienta de trabajo para el mejor desempeño.</p>	<p>cargo, del trabajo y la forma que tiene el trabajador, es decir, que estos tres elementos deben ser revisados por parte de quienes dirimen conflictos para tomar en cuenta en su decisión.</p> <p>La contraprestación que se genere siempre debe ser con ocasión a una actividad o labor que ejecute una persona para otra y de los medios que disponga para ello.</p>
<p>Salario mixto</p>	<p style="text-align: center;">Sala Constitucional Sentencia N° 1693 del 18/12/15</p> <p>Cuando el salario de un trabajador sea mixto, es decir, esté compuesto de una porción fija y de una variable, es menester que la porción fija de éste estipulada por las partes no sea inferior al salario mínimo” establecido como tal por el ejecutivo nacional. En este sentido en virtud del carácter social del derecho laboral no basta que al trabajador se le retribuya con un salario que si bien alcance el mínimo monto decretado ello no se deba a la retribución que le corresponde al patrono por los servicios prestados sino producto del esfuerzo del propio trabajador para obtener las comisiones, bonos, y demás incentivos laborales.</p>	<p>La parte fija de un salario mixto no podrá ser inferior a lo contemplado por Ley como salario mínimo. Todo esto tiene relación con el estudio de la naturaleza del salario en el sentido de que a juicio sano del juzgador al trabajador debe amparársele en el ámbito monetario (salario) caso específico cuando tiene un salario mixto.</p>

<p>Calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos</p>	<p>Sala de Casación Social</p> <p>Sentencia N° 0399 del 12/06/13</p> <p>El trabajador no puede pretender que se califique el despido, el reenganche y pago de los salarios caídos cuando producto de ese despido injustificado recibió el pago de su prestación de antigüedad y demás conceptos laborales por lo que aceptó de ese modo la finalización de la relación de trabajo. De estar inconforme con el monto recibido deberá demandar la diferencia o el pago de alguna indemnización a través de juicio ordinario. En razón de que el pago de las indemnizaciones por despido injustificado se hicieron efectivas antes del inicio del procedimiento de calificación tal y como es reconocido por la demandante se debió aplicar lo establecido en la primera parte del artículo 126 LOTTT, en consecuencia no había lugar a la sustanciación del procedimiento de calificación de despido y con menor razón la condena de pago de salarios caídos sin perjuicio de la discrepancia que pudiera surgir en los montos pagados la cual podría ser demandada en forma autónoma a la pretensión de una posible diferencia de prestaciones sociales.</p>	<p>Para que el trabajador pueda hacer los respectivos reclamos por salarios caídos, es menester que sea objeto de despido injustificado por parte del empleador e iniciar el respectivo procedimiento de reenganche con pago de salarios caídos. En ese caso, se estaría en presencia de una solicitud de salarios caídos por cuanto no está ejecutandosu labor, es decir, que un elemento determinante para la realización de este tipo de reclamo de carácter laboral es mantener la relación de trabajo “suspendida” o interrumpida por razón del patrono, y jamás el trabajador debe haber dado fin al mismo recibiendo como pago el monto por prestaciones sociales, sería pues una situación contradictoria a lo que establece la legislación vigente.</p>
--	---	--

<p>Naturaleza de los salarios caídos</p>	<p>Sala Constitucional</p> <p>Sentencia N° 142 del 20/03/14:</p> <p>En modo alguno pueden considerarse [los salarios caídos] como salarios, por cuanto tienen el carácter de una verdadera indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y como tales se causan por la prestación del servicio.</p>	<p>Asume la postura de que los salarios caídos son una indemnización y no un salario, sino una especie de compensación por el despido sin causa legal ocasionado por el patrono y por el cual debe pagarle para resarcir cualquier daño causado al haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario, por lo que dicha indemnización debe ser calculada con base al salario que hubiera devengado durante los días en que estuvo separado de su empleo.</p>
--	---	---

Fuente: Elaboración propia (2017).

De las sentencias expuestas se puede afirmar que el concepto de salario comprende elementos que lo determinan como: retribución, contraprestación obligatoria del patrono, que se va a generar en una relación laboral, siempre y cuando exista una prestación efectiva del servicio.

Ahora bien, respecto al concepto de salario caído, los elementos definitorios mencionados anteriormente siguen prevaleciendo, siendo igualmente necesario hacer mención a que existen siempre y cuando haya una ruptura de la relación laboral, y por ello, como una indemnización pero su aplicación debe ser comprendida elevando el carácter social del mismo, ya que lo que busca es impartir justicia en el instante en que se ha quebrantado un derecho con preeminencia constitucional -como lo es el derecho al trabajo- a la estabilidad

absoluta que tiene el trabajador, así como a que no sea interrumpida su permanencia en el lugar donde desempeña su labor, y más aún a la protección especial a la familia a la que pertenece, en el sentido de que ésta se mantiene gracias al sustento diario procurado por ese trabajador. Sería así la razón social que priva sobre la indemnizatoria de los salarios.

Conclusiones

La presente investigación se condujo sobre la necesidad de estudiar los salarios caídos a los fines de fijar su importancia social por encima de su naturaleza indemnizatoria. Es por ello que se acudió no sólo al criterio doctrinario sino también legal, y jurisprudencial para fundamentar la visión de los autores.

Por consiguiente, la descripción de la génesis y desarrollo de lo que es salario se puntualiza desde los fundamentos teóricos que lo enmarcan como una retribución pagada por parte del patrono al trabajador y que surge como contraprestación por la labor ejecutada. Desde la perspectiva teórica, existe poca explicación de su naturaleza, simplemente se limita a hacer referencia al efecto legal indemnizatorio que se extrae del procedimiento de estabilidad. Desde el punto de vista legal, sólo se tiene lo que expone el legislador en cuanto a que es una remuneración que le corresponde al trabajador por la prestación del servicio.

Ahora bien, a juicio de los autores, se comparten los distintos criterios evaluados sobre el origen y desarrollo del salario a partir de una relación de dependencia entre quien presta un servicio y quien lo recibe, siendo pues una retribución dineraria que surge por la realización de una actividad de dependencia y subordinación.

Con relación al estudio del origen de los salarios caídos se tiene que partiendo desde el punto de vista doctrinario no se evidencia una conceptualización ni explicación precisa acerca de lo que son salarios caídos, ya que son vistos como una indemnización a favor del trabajador como consecuencia del acto contrario a la ley hecho por el patrono; así como también como un equivalente a los salarios dejados de percibir. Desde el punto de vista legal aparecen establecidos en un procedimiento de estabilidad tendente a restituir un derecho violentado, sin que exista una definición hecha por el

legislador.

Por otra parte, en el criterio jurisprudencial, se confirma lo anterior, considerando el término de salario caído igualmente como el que se origina por la interrupción no generada por el trabajador en la prestación del servicio. También como un efecto que trasciende la situación unitaria del trabajador, en el sentido de que la interrupción en el pago de éste, ocasionará desequilibrio en el entorno familiar de ese trabajador, es decir, que en este caso debería resaltarse dicho aspecto social.

Visto así, se infiere que los salarios caídos son una especie de indemnización dineraria equivalente al monto del salario que dejó de percibir un trabajador despedido injustificadamente por su patrono, pero que tiene de igual manera naturaleza social por cuanto servirá para restituir un derecho de éste y por consiguiente de su entorno familiar.

Con respecto al examen de la naturaleza jurídica de los salarios caídos en Venezuela, se precisa que es indemnizatoria pues se estipulan a favor del trabajador al que se ha violentado la garantía de permanencia en su puesto de trabajo, y no con ocasión de la efectiva prestación de sus servicios personales. Nace entonces de una obligación de no hacer (despedir sin justa causa) que tiene el empleador frente al trabajador dispuesta en la ley a través de lo que se conoce como estabilidad e inamovilidad.

Con relación a este particular, debe llamarse la atención sobre la postura legal, jurisprudencial,

doctrinaria al referirse sólo al ámbito indemnizatorio, por cuanto lo percibido no puede ser visto únicamente como algo compensatorio sino que reviste un carácter social que además de beneficiar al trabajador lo hará con el entorno familiar de éste a quienes de igual manera se les ha vulnerado el derecho a la satisfacción de sus necesidades desde el momento de la ruptura de la relación laboral así como de mantener esa seguridad al respecto.

Por último, al analizar el efecto indemnizatorio del pago de los salarios caídos en la legislación venezolana, es importante mencionar que ésta lo contempla como un equivalente a algo dejado de percibir y como consecuencia de un hecho arbitrario del patrono que afecta al trabajador, al que se le ha vulnerado su derecho a continuar en su labor diaria, quedando desprovisto no sólo él sino su familia, de los medios necesarios para su subsistencia.

Referencias Bibliográficas

- ALFONZO GUZMÁN, R. (2000). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo** (12ª ed.). Caracas. Editorial Melvin.
- ARRIA, A. (1997). **Contratación Colectiva**. Caracas. Cela Editora.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.908, Extraordinario. Caracas, 19 de febrero de 2009.
- CABRERA, F. (2014). **Guía práctica de cálculos laborales en Venezuela**. Caracas. Ediciones Mutare.
- LÓPEZ, J. (1997). **El Salario en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. México D.F. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/ Universidad Nacional Autónoma de México.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.
- ROJAS, B. (2010). **Investigación Cualitativa Fundamentos y Praxis**. 2da ed. Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- SÁNCHEZ, N. (2007). **Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica**. 3ª ed. Caracas. Editorial Livrosca.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 142 de fecha 20 de marzo de 2014. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/marzo/162160-142-20314-2014-13-0624>. HTML. Fecha de Consulta: 25-07-2016.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 482 de fecha 04 de abril de 2015. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/abr/176696-482-24415-2015-14-1177>. HTML. Fecha de Consulta: 22-01-2017.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 908 de fecha 07 de octubre de 2015. Disponible en: <re/181598-0908-71015-2015-14-713>. HTML. Fecha de Consulta: 23-01-2017.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA.
SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia
N° 1693 de fecha 18 de diciembre
de 2015. Disponible en: [http://
historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/
octubre/184139-1693-181215-2015-
15-0879](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/octubre/184139-1693-181215-2015-15-0879). HTML. Fecha de Consulta:
24-01-2017.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA.
SALA DE CASACIÓN SOCIAL.
Sentencia N° 0001 de fecha 19 de
enero de 2016. Disponible en: [http://
historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/
enero/184370-0001-19116-
2016-14-1041](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/enero/184370-0001-19116-2016-14-1041). HTML. Fecha de
Consulta: 23-01-2017.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL

Vol.23 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en diciembre de 2017, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve