

**LOS INCENTIVOS LABORALES COMO
OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS
PRIVADAS EN VENEZUELA**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**LOS INCENTIVOS LABORALES COMO OBLIGACIÓN DE LAS
EMPRESAS PRIVADAS EN VENEZUELA**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Abogado

AUTOR:

Carla Andreina Pérez Pinto
C.I V – 26.162.666

TUTOR ACADÉMICO:

Prof. Olga Matos

San Diego, julio 2021



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
 ESCUELA DE DERECHO
 COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: -----

Los incentivos laborales como obligación de las empresas privadas en Venezuela _____

Realizado por (el) (la) Br: Carla Andreina Perez Pinto

C.I. N° V-26.162.666 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

Tutor Académico
 Apellido/Nombre:
 C.I: 8470308

Jurado
 Apellido/Nombre
 C.I: 7.532.500.

Jurado
 Apellido/Nombre
 C.I:
 10739014.



Fecha: 10-08-21

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	Vi
RESUMEN INFORMATIVO	Vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	2
Planteamiento del problema	2
Formulación del problema	6
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Justificación e importancia de la investigación	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
Antecedentes de la investigación	9
Bases teóricas	14
Bases legales	21
Definición de términos básicos	24
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	25
Tipo de investigación	25
Métodos y técnicas de investigación	26
Fases de la investigación	27
Fuentes del conocimiento	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	8
	34

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo especial de grado a mis padres que siempre han estado conmigo desde el inicio de esta carrera. A mi abuela Coromoto, que es muy especial conmigo. a mi familia, a mi querido y especial Juan Carlos B. a mis amigos, también lo dedico a todos esos trabajadores de Venezuela.

AGRADECIMIENTO

Como siempre, en primer lugar, deseo dar las gracias a Dios, por siempre estar en cada día de mi vida, por no dejarme, por darme fuerzas para seguir.

En seguida, agradecimiento a mi mamá Angie J. Pinto que me ha ayudado desde el inicio de esta carrera, he aprendido mucho de ella, siempre queriendo lo mejor para mí. A mi papá Carlos M. Pérez, por su apoyo que ha sido muy importante para mí desde que elegí esta carrera y por confiar en mí.

Deseo también mostrar mi profundo agradecimiento a mi querido Juan C. Basanta, una extraordinaria persona que es, por animarme a seguir cumpliendo mis sueños, mis palabras de gratitud quedan pequeñas comparado con todos sus actos.

También quiero agradecer a mi hermana Angie Souzel una persona muy especial para mí.

Y enorme agradecimiento a mi abuela Coromoto L. por siempre estar pendiente de mí, por siempre pedirle a Dios que me cuide.

A mi compañera Emmarielis G. con quien compartí mucho y me ha motivado.

Gracias a mi tutor Dra. Olgas Matos por su apoyo durante la elaboración del trabajo especial de grado.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

**LOS INCENTIVOS LABORALES COMO OBLIGACIÓN DE LAS
EMPRESAS PRIVADAS EN VENEZUELA**

Autor:

Tutor: Prof. Olga Matos

RESUMEN INFORMATIVO

El presente trabajo de investigación fue presentado con el objetivo general de analizar la obligatoriedad de los incentivos laborales en la empresa privada en Venezuela. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes: 1. Explicar la figura de los incentivos laborales y bonificaciones; 2. Identificar las consecuencias jurídicas del pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela y 3. Revisar la obligatoriedad del pago de incentivos laborales por parte de la empresa privada en Venezuela. Verificando el tipo de objetivos que fueron esbozados, la metodología que se ajustaba y adecuaba para el logro de los mismos fue mediante un tipo de investigación dogmática jurídica, en la que se utilizaron como métodos y técnicas de la investigación el análisis de contenido y el resumen analítico. Ello permitió alcanzar los resultados, entendiendo en primer lugar que los incentivos son figuras de carácter económico o no que el patrono utiliza para incentivar y motivar a sus trabajadores a cumplir

con las labores inherentes a sus cargos y mejorar su rendimiento y desempeño y por tanto afectando positivamente la productividad y rentabilidad de la empresa. El pago de estos incentivos tiene como consecuencia que dependiendo del tipo de bonificación que se trate, a tenor de lo establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en marzo de 2021, esto tendrá carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para los diferentes cálculos que correspondan. No obstante lo anterior, el pago de este tipo de incentivos laborales sigue teniendo carácter voluntario por parte del patrono. Su otorgamiento no es obligatorio

Palabras claves: Incentivos, laboral, empresa privada, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

La lucha de los trabajadores por un salario más justo, debe ser la fuente primaria de toda la legislación del trabajo y de la jurisprudencia patria ya que constituye un problema social, puesto que es la base de sustentación para el trabajador y su familia. Durante muchos años y en la actualidad sigue siendo tema de controversia, si las vacaciones, utilidades, bonos, y cualquier otro concepto que recibe el trabajador por la prestación de su labor en forma permanente, es salario, trayendo como consecuencia la pertinencia de su análisis.

El salario como expresa Cabanellas (1962) “es un asunto técnico más propio del economista que del jurista, pues el primero lo aborda en la esfera de los valores materiales de producción; mientras que el segundo lo considera cual contraprestación obligacional y en sus aspectos sociales” (p.314).

En este orden, desde el punto de vista jurídico, el salario es un elemento fundamental respecto al contrato de trabajo, ya que viene a constituir uno de los elementos esenciales y característicos de éste, hasta el punto de que, examinado con óptica del Derecho Civil, el salario sería para el trabajador la causa del contrato de trabajo.

La presente investigación en consecuencia, consistió en hacer un análisis y revisión documental de la doctrina referente a los incentivos laborales otorgados a los trabajadores, para revisar las implicaciones jurídicas de éstos y su obligatoriedad. De esta manera, tomando en cuenta lo anterior, y los lineamientos metodológicos que se deben cumplir, el presente trabajo de investigación se encuentra integrado por cuatro (04) capítulos, los cuales se encuentran estructurados de la siguiente manera:

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, conocido como sueldo o salario; el empleado, presta su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos, habilidades, y recibe a cambio una retribución monetaria. La concepción de salario trasciende el tema económico, es de índole social, puesto que constituye la base de sustento para el trabajador y su familia.

En virtud de lo anterior, las empresas se interesan en invertir en compensaciones, naciendo así los beneficios como parte importante del concepto de compensación; que incluyen conceptos como protección de la salud, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado, entre otros. Para Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado y empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales,

como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo.

Es común utilizar el término de compensación para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De eso que recibe por su trabajo, una parte muy importante está constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies. La otra parte significativa corresponde a la satisfacción que el empleado obtiene de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleve a cabo.

Ahora bien, el concepto de salario, ha sido establecido de manera muy amplia en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTTT, 2012) por lo que conviene citar textualmente su contenido:

Es 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 presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

Puede observarse que la definición de ley es muy amplia, prácticamente contempla todo lo que se le entrega al trabajador en retribución a su servicio, se pague en dinero o en bienes y servicios. Así pues, el salario no es sólo lo que el trabajador recibe en dinero, sino que incluye otras figuras como lo menciona este artículo 104, el cual deja entrever que no es solo remuneración en dinero o moneda de uso legal lo que va a devengar el trabajador como salario. Aunado a ello, en el segundo párrafo del artículo se incluyen los beneficios o

subsidios que el patrono esté dando al trabajador, con las excepciones del artículo 105 , es decir, beneficios sociales que no constituyen salario, contemplados en los numerales 1 al 7 del artículo 105.

Por su parte, las disposiciones contenidas en el artículo 123 de LOTTT (2012); establecen lo siguiente referente a la forma de pago del salario, y que es relevante entender a los fines del objeto de estudio que se presenta en esta investigación:

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda.

Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

De lo anterior se interpreta que no puede considerarse salario ningún tipo de fichas o vales usadas por el patrono como medio de pago ya que constituye una contravención a lo establecido en este artículo y más cuando esos vales o fichas el trabajador solo pueda usarlos en los establecimientos del patrono o empresa. Respecto a esto, este tipo de situaciones o de pagos en vales, se verifican en la actualidad a nivel empresarial en Venezuela, en donde se está procediendo a compensar de alguna manera la merma del poder adquisitivo del salario del trabajador, resultando a todas luces una ilegalidad de parte del patrono que puede ser demandada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral.

La actual crisis económica y política de Venezuela ha llevado a que el salario de los trabajadores en el país se vea afectado principalmente por el efecto inflacionario, y se

encuentren en una situación de precarización salarial, que al asignárseles bonos compensatorios, al final ocasionan pérdida o menoscabo económico ya que no se les computan a los efectos de prestaciones sociales, vacaciones, y utilidades de fin de año.

Durante muchos años ha sido tema de discusión dentro de la doctrina y ante los órganos jurisdiccionales, si muchos de los beneficios y bonificaciones (incentivos laborales) que recibe el trabajador por la prestación de su labor constituyen salario, y por lo tanto, deben ser considerados por el patrono al momento del pago de prestaciones del trabajador, ya que la mayoría no tiene relación con la productividad y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados.

En la actualidad se verifica una tendencia en la cual los empleadores asignan a los trabajadores incentivos laborales a través de bonificaciones especiales con la intención de que no tengan incidencia salarial lo que no es beneficioso para el trabajador ya que no se incluye en su salario. Los incentivos laborales tienen como objetivo fundamental premiar y reforzar una conducta positiva que satisfaga las necesidades, económicas y sociales de sus colaboradores, para que se sientan identificados con la organización y desarrollen un sentido de pertenecía, y para eso es indispensable que estos se sientan satisfechos con la remuneración que perciben, donde los ingresos obtenidos puedan cubrir necesidades básicas y los incentivos realmente sean una recompensa, pero no que se utilicen para evadir incrementos en el pago de las vacaciones, utilidades y prestaciones sociales de los trabajadores.

Debido a lo expresado, es por lo que en la presente investigación se analiza la figura de los incentivos laborales otorgados a los trabajadores, desglosando los elementos que lo conforman, así como los factores que deben concurrir para que sea computado como salario, la obligatoriedad para la empresa privada y las consecuencias jurídicas de los mismos.

Formulación del problema

Tomando en cuenta lo planteado, se presentan las siguientes interrogantes:

¿De qué se tratan los incentivos laborales y las bonificaciones que pueden ser otorgados?
¿Existen consecuencias jurídicas por el pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela? y ¿Existe obligatoriedad en el pago de incentivos laborales por parte de la empresa privada en Venezuela?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la obligatoriedad de los incentivos laborales en la empresa privada en Venezuela.

Objetivos específicos

1. Explicar la figura de los incentivos laborales y bonificaciones.
2. Identificar las consecuencias jurídicas del pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela.
3. Revisar la obligatoriedad del pago de incentivos laborales por parte de la empresa privada en Venezuela.

Justificación de la investigación

La investigación se enmarca en el área de prestaciones sociales, salariales, y condiciones de trabajo, específicamente en lo relacionado al salario. Se trata de un interesante tema desarrollado, circunscrito en el tema salarial y dentro de él la problemática presentada de revisar los incentivos laborales y su obligatoriedad en Venezuela, que ha sido considerado a consecuencia de la alta tasa inflacionaria que vive el país.

El presente trabajo encuentra su justificación teórica principalmente en la necesidad de producción investigativa actualizada, que profundice en la sistematización de conceptualizaciones y supuestos relacionados al salario como elemento principal de la relación de trabajo y sus implicaciones jurídicas en primer plano y económicas como resultado de lo jurídico en sintonía con el marco de derechos sociales que se consagraron con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de (1999); así como también con el entramado legal y jurisprudencial que delimita lo que puede considerarse salario y que no es considerado como tal.

En tal sentido, también resulta una contribución institucional debido a que dicha investigación aportará conocimiento sobre el enfoque práctico en el proceso laboral, y las recomendaciones que se harán para evitar que los empleadores sufran consecuencias por el manejo inadecuado e impreciso del elemento salario al momento de otorgar los incentivos laborales.

Aunado a ello, la investigación constituye igualmente un aporte para los abogados en ejercicio en la materia laboral y de estudiantes del derecho, debido a que pretende que puedan tener a mano material jurídico para ayudarles a precaver en la práctica un conflicto.

Por último, esta investigación toma en consideración la revisión de los diversos instrumentos legislativos, permitiendo llenar algunas lagunas de interpretación de las normas en el ámbito del derecho laboral. Este punto permite entender la importancia de realizar un estudio sobre las implicaciones al momento de considerar beneficiar a un trabajador, teniendo en cuenta que la investigación se fundamentó en la actual normativa laboral venezolana, así como también en sentencias y criterios jurisprudenciales emanados de jueces venezolanos, relacionados con el tema de estudio lo cual justifica su necesidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se formulan las bases y fundamentos que le otorgan credibilidad al trabajo y sustentan lo que se quiere lograr con dicha investigación, además se especifican los antecedentes y las bases teóricas de la investigación. Según Sabino (2007) el marco teórico o también llamado referencial “tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema, definiendo mejor el campo sobre donde se desarrollará la investigación”.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación se corresponden con trabajos anteriores (trabajos de grado, tesis doctorales, publicaciones en revistas, artículos científicos, entre otros de igual índole) que han sido realizados con base en el objeto de estudio, relacionados de manera directa o indirecta. En consecuencia, el primer antecedente que fue seleccionado para esta investigación es el de García (2015) con su trabajo de grado titulado **“Diseño de un programa de incentivo laboral como técnica gerencial para incrementar la motivación en el desempeño del personal”**, presentado para optar por el título de Especialista en Gerencia Pública de la Universidad Rafael Urdaneta. Este trabajo se planteó como objetivo analizar el incentivo laboral como factor en el proceso gerencial. En cuanto a la metodología empleada se caracterizó por ser descriptiva de campo bajo la modalidad proyecto factible.

El autor pudo concluir que existe un alto índice de desmotivación por parte del personal que labora en la institución, así como un clima organizacional con problemas de comunicación, lo que conlleva en ocasiones a inconformidad entre sus miembros, por lo que se recomienda a la gerencia liderar el aprovechamiento de su capital humano, promoviendo la comunicación, capacitación, participación y desarrollo en pro del crecimiento de la organización y de su calidad y productividad.

Esta investigación se relaciona de forma indirecta con el presente trabajo debido a que aborda los incentivos laborales desde el punto de vista gerencial, sin embargo es cónsono con el tema planteado debido a que permite ahondar en la concepción de los incentivos laborales otorgados a los trabajadores para obtener una respuesta satisfactoria a nivel laboral.

Como segundo antecedente, fue revisado el trabajo especial de grado de Suárez (2015) titulado **“Estudio de las Condiciones de Trabajo en la Empresa Frigorífico el Pao, C.A., ubicada en el sector 19 de abril, Turmero, Estado Aragua”**, que se presentó para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo.

Tuvo como propósito de la investigación el análisis de las condiciones de trabajo en el Frigorífico El Pao, C.A., ubicado en el Sector 19 de abril, Turmero, Estado Aragua. La misma se realizó siguiendo los postulados de un diseño no experimental, de campo y a nivel descriptivo, apoyado en una investigación documental; con la finalidad de estudiar las condiciones de trabajo, para posteriormente analizar los resultados obtenidos y emitir una opinión al respecto. La población estuvo constituida por diez (10) trabajadores de Frigorífico El Pao, C.A., quienes integraron la muestra, la cual se definió como censal. Asimismo, se utilizó la técnica de la observación directa que permitió abordar directamente la realidad, a fin de recolectar los datos que sirvieron de apoyo a la investigación.

Dentro de las conclusiones, se evidenció que la empresa no cumple con el marco regulatorio venezolano; exponiendo a los trabajadores a riesgos laborales y a condiciones de trabajo inadecuadas. Además, la investigadora determinó que el Frigorífico El Pao, C.A., muestra deficiencia en la seguridad en el trabajo, debido a que el mismo, no identifica, evalúa y controla, factores de orden físico, químico y de orden y limpieza, que pueden presentar un riesgo en el puesto de trabajo; afectando la salud de los trabajadores e incurriendo en la previsión de riesgos laborales.

Este antecedente se relaciona de forma indirecta con la investigación, ya que se trata de una investigación de campo realizada a una empresa en concreto para evaluar condiciones de trabajo, sin embargo permite denotar la responsabilidad del patrono en garantizar esas

condiciones en el sitio de trabajo, así como otorgar a los trabajadores un salario justo, con base a los riesgos que se presentan. En consecuencia, resulta de relevancia ya que estudia conceptos cónsonos con los bonos de productividad que son objeto de estudio, así como la responsabilidad que tiene el empleador al no cumplir con el marco normativo establecido.

En tercer lugar, el trabajo especial de grado de Castillo (2017) titulado **“Análisis Jurisprudencial del Salario Normal en la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia en Venezuela”**, que fue presentado para la obtención del título de Magister en Derecho Laboral. La naturaleza de la investigación fue documental con un diseño bibliográfico.

El objetivo general de esta investigación, fue estudiar la jurisprudencia relativa al salario en la Sala de Casación Social. Dentro de sus objetivos específicos estuvo definir el salario dentro de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras, así como establecer los antecedentes jurídicos del salario en la legislación venezolana. Todo ello, le permitió concluir que las bonificaciones anuales y el salario fueron tomados en cuenta para la cancelación de días de descanso por ejemplo, aunque se observaron cambios de criterios.

La investigación es cónsona y pertinente con el presente proyecto dado que analiza los criterios dictados por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) acerca del salario y bonos que pudieran formar o no parte para el cálculo de los beneficios económicos del trabajador.

Otro antecedente es el trabajo de Villamizar (2017) titulado **“Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones”**, cuyo objetivo general fue analizar los incentivos que influyen en la productividad de empresas formales del sector de telecomunicaciones en Colombia. Esta

investigación fue elaborada mediante el uso de una investigación descriptiva con diseño documental, presentada para la Fundación Universidad de América, en la Especialización en Gerencia de Empresas (Colombia).

En ella el autor concluye en primer lugar alegando que la motivación laboral, es un elemento esencial que debe ser desarrollado dentro de las organizaciones, para lo cual es indispensable el reconocimiento de las necesidades de los individuos que laboran en dicha organización. En este sentido, en segundo lugar concluye, que precisamente son los incentivos laborales herramientas perfectas para generar la motivación en los trabajadores.

Esta investigación se relaciona directamente con el objeto de estudio del presente proyecto, por cuanto permite verificar la vinculación que existe entre la motivación laboral como elemento necesario para el rendimiento laboral y los incentivos laborales que pueden ser otorgados, entendiendo que esos pueden ser de índole económica o no, pero que su objetivo es brindar motivación a las personas que laboran para una organización.

Ahora bien, en el trabajo de Aguilar y Ortiz (2016) titulado **“Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de Milagro”**, en el que se plantearon como objetivo determinar la influencia que ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los empleados, a través de una investigación de campo en la cual se aplicó una entrevista a la jefa de recursos humanos y una encuesta a los trabajadores de la empresa. Esta investigación fue consignada para la Universidad Estatal de Milagro (Ecuador).

Las autoras concluyeron que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida. Esos incentivos constituyen

en sus palabras “un plus o agregado a sus emolumentos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo”. Como consecuencia de esa conclusión, pudieron proponer el diseño y elaboración de un plan de incentivos no salariales para los trabajadores de la empresa MARCIMEX, con el cual se procura lograr compromiso, fidelidad y aumento de la producción.

Esta investigación en particular guarda relación y es pertinente con la actual por cuanto ratifica la importancia de los incentivos laborales, pero en este caso no sólo para la motivación de los trabajadores, sino para aumentar el desempeño y con ello la rentabilidad de una compañía.

Finalmente, un último antecedente es el trabajo de González y Escalona (2015) titulado **“Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en Tucacas, estado Falcón”**, para la Universidad de Carabobo, que se planteó como objetivo general analizar los incentivos laborales que son otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo.

La metodología utilizada fue de tipo investigación de campo, con un nivel descriptivo, con un diseño no experimental, en la cual se aplicó un cuestionario de tipo dicotómico a 20 personas que laboran en la entidad laboral. El estudio concluyó que la entidad laboral no posee programas de incentivos laborales, lo que está afectando al trabajador y el sentido de identificación con la misma, generando desmotivación y descontento en cada uno de sus colaboradores.

Esta investigación es pertinente y oportuna para demostrar cómo la falta de incentivos laborales afecta de manera negativa a la empresa, generando consecuencias variadas tanto en

el personal, como en la organización como tal. De manera, que al igual que en el caso de las anteriores investigaciones sobre incentivos laborales, se verifica la importancia de los mismos y la necesidad de otorgarlos.

Bases teóricas

Las bases teóricas de una investigación representan el sustento de la misma, ya que en ésta se plasma todo lo concerniente a lo que otras personas han señalado con relación al tema objeto de estudio. En este sentido Tamayo (2000) define las bases teóricas como:

La integración de la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas en la teoría del problema y tiene como fin ayudarnos a precisar y a organizar los elementos contenidos en la descripción del problema de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas.

En este aspecto entrará en juego, de acuerdo con Ortiz (2006) “la capacidad investigadora del grupo de trabajo, aquí se condensará todo lo relacionado a lo que se ha escrito e investigado sobre el objeto de investigación”. Por ello, a continuación, se presentan algunas teorías que sustentan la investigación que se desarrolla oportunamente.

Incentivos laborales

Los incentivos laborales han sido ampliamente definidos por la doctrina especializada en materia de Derecho del Trabajo. Es oportuno revisar en este apartado, algunas de las nociones que se han esbozado al respecto. En este orden, Sherman (1999) comenta que “los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización”.

De esa definición se desprende que los incentivos crean bienestar en los trabajadores, motivándolos, generando mayor sentido de pertenencia hacia la compañía y permitiendo que ejecuten sus funciones con mayor agrado. De igual manera, estos incentivos contribuyen a los procesos motivacionales de los trabajadores, debido a que son estímulos a su labor y en consecuencia mejoran el rendimiento del individuo incidiendo de forma positiva en la calidad y la productividad.

Por otra parte, sobre esas nociones doctrinales, Villegas (1997) menciona que: “los incentivos mejoran la calidad de vida de los trabajadores y plantean la necesidad de implementarlos en las organizaciones ya sean públicas o privadas”. Es decir, con ello se quiere significar, que tales incentivos, permiten cubrir las necesidades básicas del individuo que presta sus servicios a una compañía, y por medio de ellos, se brinda seguridad laboral, atención médica, formación, recreación, reconocimientos por su desempeño, entre otros.

Ahora bien, siguiendo con la conceptualización, Chiavenato (2000) plantea que los incentivos: “son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo y otros), a cambio de las contribuciones”. Con esta definición, este autor explica diferentes modalidades de materialización de los incentivos.

Finalmente, se consultó a Brito (2006), quien indica que: “la satisfacción el empleado la encuentra a través de las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales, también a través del clima laboral”. En consecuencia, para que exista satisfacción laboral en las entidades de trabajo, es primordial que el trabajador se sienta valorado, pero sobre todo compensado y retribuido, es necesario que perciba la responsabilidad social que tiene la compañía con cada uno de los miembros que integra el equipo de trabajo y ello se puede lograr a través de los incentivos laborales.

Aunado a todo lo anterior, es necesario tener en cuenta que el salario es un derecho que está tipificado en la ley del trabajo por la prestación del servicio, por lo que hay que considerar otro tipo de incentivos que hagan sentir valorados y apreciados al trabajador, generando un clima de respeto y confianza que estimule a los mismos a realizar sus funciones de forma más amena.

Salario

Al igual que en el caso anterior, la figura del salario ha sido discutida, analizada y plasmada por diversos teóricos, no sólo para explicar su noción y naturaleza, sino para descomponer sus elementos. Es por ello, que es oportuno la consulta de varios de esos especialistas en la materia, para comprender el significado y alcance de esta figura.

En este sentido, uno de esos autores es Arria (1997) quien define al salario como “el precio que se obliga a pagar el patrono bajo un simple contrato de arrendamiento de servicios, a los fines de poder recibir a su favor el provecho del trabajo de una persona”. Así, para este autor, el salario existe por mandato legal y en tal virtud, su existencia no se deriva de la simple voluntad de las partes, es la obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios del trabajador.

En segundo lugar, desde otra perspectiva agrega Nascimiento (1987) que el salario se paga no sólo por los servicios prestados sino por el hecho de permanecer bajo las órdenes del empleador, estableciendo que el empleado es retribuido por el hecho de poner a disposición de la empresa sus energías y por tanto tiene derecho al salario. Mientras que Cabanellas (1962) en tercer lugar define al salario como “una obligación de carácter patrimonial a cargo

del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacer en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél”.

Para Carballo (2003) en cuarto lugar, el salario se identifica con todo provecho, retribución o ventaja patrimonial percibida como contraprestación del trabajo dependiente. Este mismo autor sostiene que la definición de salario se puede descomponer en dos: (i) un núcleo central que debe ser pagado en moneda de curso legal, en forma regular y debe satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, y; (ii) un contenido periférico que incluye todas los demás enriquecimientos patrimoniales que son obtenidos por el trabajador con ocasión a su disponibilidad para la prestación del servicio a favor del empleador y que, por no ser parte del núcleo central del salario, no deben gozar de los caracteres típicos del mismo.

Finalmente, Hernández (1999) considera que el concepto de salario no sólo incluye la remuneración por la labor prestada, sino que es mucho más amplio y por tanto, abarca aquellas ventajas o ingresos patrimoniales que el trabajador recibe, no ya a cambio de un servicio efectivamente prestado, sino como contraprestación a las obligaciones que como sujeto de la relación de trabajo, independientemente de que haya o no prestado el servicio, ya que podría serlo aun cuando dicho trabajo no se esté realizando.

Caracteres del salario

Entendido entonces la noción de salario, se evidencia la existencia de ciertas características o elementos que están presentes en esta figura. Arria (1997) hace referencia en este aspecto a la proporcionalidad, continuidad, seguridad, intransmisibilidad, irrenunciabilidad y variabilidad, como caracteres que definen al salario.

La proporcionalidad se refiere a que el monto del salario debe estar de acuerdo con el esfuerzo, tipo de trabajo y duración. La cantidad y tipo de trabajo realizado puede ser estimado por unidad de tiempo, por piezas u obra realizada, mientras que la continuidad está referida a que el pago del salario no puede interrumpirse aun cuando el trabajador, por causas ajenas a su voluntad y atribuibles al empleador, dejare de prestar sus servicios.

La seguridad por su parte se relaciona con que el trabajador debe tener plena certeza de recibir el salario que le corresponde por los servicios prestados. El salario no depende en ningún caso del alea o azar, pues se trata de una contraprestación de los servicios prestados a favor del empleador.

En la doctrina también se utilizan los términos estabilidad o invariabilidad al referirse a caracteres similares a la seguridad del salario. Sin embargo, conviene advertir que cada uno de estos términos tienen ciertas diferencias entre sí, la estabilidad se refiere a que el trabajador tendrá certeza de recibir por sus servicios una cantidad determinada en cuanto a la invariabilidad, este término es utilizado en el sentido que el salario debe ser entregado siempre en el lugar, en la forma y en el tiempo previamente convenido por las partes, sin que puedan alterarse las condiciones de la retribución, salvo que sea en beneficio del trabajador.

Por tanto, el salario debe ser seguro e invariable, mas no deberá ser constantemente estable; el trabajador puede recibir un salario distinto, sin que por ello se esté vulnerando la seguridad y la invariabilidad que debe caracterizar al salario.

La intransmisibilidad o individualidad guarda relación con el hecho de que se debe pagar directamente al trabajador o a la persona que él autorice y, en todo caso, el trabajador tiene derecho a exigir que su salario le sea pagado directamente a su persona (o a quien autorice).

La irrenunciabilidad debido a que el salario es la contraprestación de los servicios del trabajador y éste no puede renunciar a su derecho a percibir el salario. Si una persona presta sus servicios en forma gratuita a favor de otro, no estaríamos en presencia de un contrato de trabajo pues uno de los requisitos que se exige en una relación de trabajo es precisamente el pago del salario por tratarse de la prestación de servicios remunerados. De igual forma, el principio de irrenunciabilidad en materia laboral es amplísimo y según él, el trabajador no podrá renunciar a las disposiciones legales que lo favorezcan por lo menos no durante la vigencia de la relación laboral.

Subsidios

La figura de los subsidios, pudiera confundirse con la de los incentivos laborales, por lo que conviene revisar lo que la literatura ha explicado respecto de la misma. A tales efectos, Villasmil (1997) señala que los subsidios laborales deben entenderse como sinónimo de socorro, ayuda, o cantidad que se entrega con fines benéficos. Mientras Cabanellas (1962), sostiene que el subsidio es “un apoyo de carácter económico que se concede con fines de fomento durante períodos determinados y que se considera como la especie del género

denominado subvención. El subsidio se puede dar a todos los niveles y marca una pauta de ayuda o colaboración para un fin determinado”.

Por otra parte, legalmente, en Venezuela, según lo declarado en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), los subsidios o facilidades que el patrono otorga al trabajador, tienen el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia y por tanto, tienen carácter salarial.

Ahora bien, Porras (1996) explica que se debe entender como subsidio no sólo la facilidad o ventaja que permita la adquisición de bienes o servicios a un precio menor que el mercado, sino también puede otorgarles subsidios enteramente gratuitos, lo que equivale a obtener bienes o servicios a menor precio del corriente pues tales subsidios cumplen la función social de contribuir, en parte, a que el trabajador pueda dar satisfacción a las necesidades esenciales de su familia y a las propias, para cubrir las cuales no le alcanza, de ordinario, su salario normal.

Clases o tipos de subsidios

Existen diferentes clases o tipos de subsidios que han sido determinados, como en el caso de Arria (1997) que clasifica a los subsidios como:

- (i) Subsidios incorporados al salario, para todos los efectos legales, como es el caso de los subsidios destinados a mejorar el nivel de vida del trabajador y de su familia;
- (ii) Subsidios que no forman parte del salario, como es el caso de los beneficios sociales de carácter no remunerativo consagrados en el artículo 105 de la LOTTT 2012 como

beneficios de carácter no remunerativo y otros conceptos excluidos por convención colectiva.

(iii) Subsidios no mencionados que no tienen naturaleza salarial, dentro de los cuales se encuentran conceptos similares a los previstos en el artículo anterior pero no consagrados expresamente en la LOTTT 2012, como, por ejemplo, pagos por nacimiento de hijos, matrimonio, entre otros;

(iv) Subsidios que si bien no forman parte del salario conforme al artículo 105 LOTTT, 2012 formarán parte del mismo si a través de convenciones colectivas o acuerdos individuales se les da tal carácter;

(v) Subsidios no previstos por la LOTTT, 2012, que se consideran de naturaleza no salarial por no estar previstos en ninguna disposición de la LOTTT, siempre y cuando no cumplan con los caracteres típicos del salario o no se establezca su carácter salarial por medio de convención colectiva, acuerdo colectivo de trabajo o contrato individual de trabajo.

Por otra parte, Guzmán (1998) considera que existen dos tipos de subsidios, a saber, los de carácter salarial (establecidos así por la propia norma legal en el artículo 104 LOTTT), los cuales se refieren a aquellas facilidades, provechos o ventajas otorgados por el patrono con el propósito de mejorar el nivel de vida del trabajador y su familia y los establecidos en el artículo 105 de la referida ley denominados “beneficios sociales de carácter no remunerativo”.

Finalmente, Arria (1997) considera que dentro de este último grupo de subsidios no salariales se deben incluir otros beneficios sociales que, si bien no están expresamente consagrados en dicha norma, por su naturaleza similar deben tener el mismo tratamiento legal. Así, beneficios como pagos por nacimiento de hijos, subsidios por hijos menores, ayudas para trabajadores con hijos excepcionales, valor del suministro de útiles escolares para los hijos de los trabajadores, valor del uso de parques infantiles, valor de los productos que fabrique la empresa dados gratuitamente, entre otros.

Bases legales

Las bases legales son las que dan el sustento normativo a la investigación, permitiendo la vinculación con las bases teóricas. En consecuencia en el siguiente apartado se expondrán a continuación las que fundamentan el presente proyecto de trabajo de grado.

En este sentido, en primer lugar, se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que le otorga rango constitucional a la materia salarial según lo previsto en el artículo 91; estableciendo además la obligación de un salario digno:

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 garantizará 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 se encuentra en concordancia con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1949) que establece la protección del salario en su Convenio Número 95, en su artículo 4, el cual se cita a continuación:

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:
 - (a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
 - (b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Ahora bien, en segundo lugar, de conformidad con lo previsto en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012) vigente, que desarrolla los principios constitucionales; se entiende por salario:

La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio 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.

Esta definición legal tiene su antecedente más directo en la Ley del Trabajo de 1936 y posteriormente, tal y como lo señalan Carballo y Villasmil (1997), en el artículo 1º del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección del salario.

Al analizar en conjunción ambas normas, la Constitucional y la normativa internacional se observa que ambas buscan la protección del salario y los beneficios que de él se derivan de hecho consideran el salario como un patrimonio familiar ya que cualquier sea la forma que se otorguen por parte del patrono al trabajador, aún especies éstas deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y deben redundar en beneficios de los mismos, es decir no pueden verse menoscabados estos beneficios por el pago de subsidios o bonificaciones que no se les quiera dar carácter salarial y que no estén indicados o excluidos por la norma legal como beneficios no salariales.

No obstante lo anterior, la LOTTT (2012), en su disposición número 105, señala bonificaciones o beneficios sociales de carácter no remunerativo, de la siguiente forma:

Los servicios de los centros de educación inicial.

El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.

Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

Las provisiones de ropa de trabajo.

Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.

El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.

El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que, en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Definición de términos básicos

Bonificaciones. Descuento en una obligación de pago o un aumento en un derecho de cobro.

Divisas. Monedas utilizadas en una región o país ajeno a su lugar de origen o unión monetaria.

Incentivos. Mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta.

Motivación. Constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Pago. Es el acto de entregar una cantidad de dinero para saldar una deuda pendiente o para compensar un bien o servicio que hemos recibido.

Remuneración. Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

Salario. Contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

La investigación ha sido definida por Arias (2006) como el proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o dar respuestas a preguntas científicas, las cuales constituyen la solución o respuestas a interrogantes. De allí, que el tipo de

investigación señala el mismo autor, “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”.

En este contexto, la metodología que utilizada en esta investigación es de tipo dogmática que es aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista descontando todo elemento fáctico o real que se relaciona con la institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión.

La investigación jurídica – dogmática tiene dos niveles, el primer nivel es hermenéutico y el segundo es teórico o simplemente dogmático. En el presente estudio se aplica el método exegético jurídico el cual consiste en la interpretación literal a lo que la ley dice, y no a lo que probablemente se haya querido decir. Es importante señalar que la exégesis es la aplicación de los principios hermenéuticos y la hermenéutica filosófica actual es la disciplina y la actividad que se encarga de la interpretación de textos; considerando que la sociedad no debe explicarse objetivamente (como las cosas naturales) sino comprenderse.

Técnica e instrumento de recolección de información

Las técnicas de recolección y análisis de datos son importantes a los efectos de seleccionar y elaborar los instrumentos de recolección de la información necesaria a la investigación. En lo referente al análisis de las mismas se diferencian las técnicas lógicas que serán implementadas para descifrar lo que revelan la información recolectada. Una de las técnicas aplicadas es la técnica del fichaje como base del análisis de contenido. Tamayo y Tamayo (2000) expresan que:

Su construcción obedece a un trabajo creador, de análisis, de crítica o de síntesis. En ella se manifiesta capacidad de profundización del investigador de acuerdo al fin que persigue ya que aunado a la lectura y la reflexión es el instinto que nos permite ordenar y calificar los datos consultados, facilitando así la redacción del trabajo.

Esta técnica se orienta a un proceso de búsqueda y tratamiento de la información de fuentes bibliográficas que permiten la recolección de información para la construcción del saber en la investigación. El análisis del contenido es una técnica de investigación para el análisis de textos según Sabino (2002) con este, “es posible hacer apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento político de diversos órganos de difusión y permitir encontrar coincidencias y discrepancias en textos sobre entrevistas”.

Esta técnica representa el instrumento principal de la investigación jurídica-dogmática, ya que a partir de ella se analizaron los conceptos, opiniones, teorías y demás elementos integrantes del estudio.

Por otra parte se utilizó el resumen analítico como técnica dirigida a descubrir la estructura de los textos consultados y así delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer y que serán incorporados en las fichas bibliográficas elaboradas como guías para recordar cuales libros o trabajos fueron consultados o existen sobre el tema objetos de estudio y su valor reside en que estas permitan recopilar las informaciones necesarios para una determinada información.

Fases de la investigación

Para la presente investigación fueron planteados tres objetivos específicos, los cuales resultan ser las fases metodológicas del mismo, y que se enumeran a continuación:

Fase I. Explicar la figura de los incentivos laborales y bonificaciones.

Fase II. Identificar las consecuencias jurídicas del pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela.

Fase III. Revisar la obligatoriedad del pago de incentivos laborales por parte de la empresa privada en Venezuela.

Fuentes del conocimiento

- a. Doctrina.
- b. Legislación
- c. Realidad socio-jurídica

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados y conclusiones

Fase I. Explicar la figura de los incentivos laborales y bonificaciones.

Cuando se habla de incentivos laborales se pudo verificar que hay numerosas investigaciones sobre esta figura y que su definición ha sido desarrollada de manera significativa. Como resultado de esta fase uno, se puede decir en primer lugar, que los incentivos en general se otorgan para motivar a las personas a realizar determinadas acciones, por ello, cuando son otorgados en el campo laboral, procuran premiar los esfuerzos de los trabajadores y el cumplimiento de las metas que les han sido impuestas. Esto acarrea que el trabajador se motive, lo cual repercute en beneficios positivos para la empresa y para el propio trabajador.

Se pudo entrever entonces con esta investigación, que los incentivos laborales se traducen en bienestar para ambas partes, desde el punto de vista profesional, laboral e incluso personal. Por ello, cuando se habla de incentivos laborales, se asocian a estímulos que se otorgan por el trabajo realizado y ello tiene incidencia en el rendimiento de cada trabajador y por ende en la productividad de la empresa.

Como consecuencia de estas ventajas que representa el otorgamiento de incentivos laborales, son cada vez más las empresas que se han planteado la necesidad de implementar un plan de incentivos para premiar el esfuerzo de sus trabajadores y estimularlos a mantener ese rendimiento y mejorarlo.

En la práctica, estos incentivos se traducen en diferentes modalidades y pagos que son efectuados por la empresa a sus trabajadores: salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo y otros). Cada una de estas modalidades

y/o pagos es otorgada con la intención de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, el clima organizacional y la satisfacción laboral individual de los trabajadores, por medio de una compensación, porque además se ha entendido que el recurso más valioso y más importante de una organización es su talento humano, sin el cual es imposible poner en funcionamiento la maquinaria, tecnología y demás insumos, y son a la postre los que producen las ideas, como activos intangibles que generan tanto valor a una empresa.

En conclusión, cuando se habla de incentivos laborales se refiere a sistemas de recompensas que estimulan al trabajador, ya que permiten otorgar beneficios económicos y sociales que contribuyen al desarrollo del capital humano. Los incentivos laborales tienen como objetivo fundamental premiar y reforzar una conducta positiva que satisfaga las necesidades, económicas y sociales de los trabajadores, para que se sientan identificados con la organización y desarrollen un sentido de pertenencia.

Fase II. Identificar las consecuencias jurídicas del pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela.

Los incentivos deben ser vistos como un medio de inversión por parte de las organizaciones, para obtener la integración de sus trabajadores, motivándolos a capacitarse y adquirir nuevas habilidades, a desempeñarse mejor, a actuar con sentido de equipo, a adaptarse a los cambios, generando así estabilidad y potencial de desarrollo para las personas.

Ahora bien, las consecuencias jurídicas del pago de incentivos laborales a los trabajadores en Venezuela debe identificarse a la luz de la sentencia de la Sala de Casación Social del 18 de marzo de 2021, en el caso de la Compañía Anónima Teléfonos de Venezuela (CANTV), la cual consideró que el bono por cumplimiento por metas, era un beneficio que

debía ser considerado como un elemento que conforma el salario normal del trabajador y que además ello implicaba que el trabajador había devengado un salario variable, por lo que el patrono tiene la obligación de pagar los días descanso y feriado, tomando en cuenta que el trabajador devengaba un salario variable.

La Sala se basó en el criterio reiterado que ha venido exponiendo el Tribunal Supremo de Justicia en el cual se define como salario normal, a aquel que está conformado por remuneraciones de carácter salarial percibidas “

”, resultando excluidas del mismo, las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que no tienen atribuido expresamente carácter salarial. Asimismo, se infiere por regular y permanente, lo que percibe el trabajador de forma reiterada y segura, es decir de forma periódica, como mensual, bimestral, semestral y hasta anual, resaltando que la percepción debe ser de forma constante y regular, para que se considere regular y permanente.

Bajo ese criterio es que debe ser analizada la consecuencia jurídica del pago de incentivos laborales de carácter económico, entendiendo que defenderá de la naturaleza del bono que este se considere o no como parte del salario y por tanto sea tomado en cuenta para el cálculo de prestaciones, bono vacacional, bono de fin de año, días de descanso, entre otros.

Fase III. Revisar la obligatoriedad del pago de incentivos laborales por parte de la empresa privada en Venezuela.

El salario tal como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es un derecho de los trabajadores y una obligación de las empresas públicas o

privadas. Ese salario debe reunir ciertas condiciones y elementos que se encuentran establecidos en la referida Constitución Nacional y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, referidos a la suficiencia del mismo; sin embargo, en la actualidad en Venezuela, la inflación y la realidad económica hacen imposible que muchas empresas puedan otorgar a la totalidad de sus empleados un salario digno y suficientes para cubrir todas sus necesidades básicas, por lo que se han visto en la obligación de otorgar incentivos laborales y bonificaciones para contrarrestar tal situación y para igualmente evitar que el talento humano abandone la empresa.

Esos incentivos pueden ser de carácter económico o no. Aquellos que no son de carácter económico, como las actividades extra laborales, sirven como distracción a los empleados, ayudan a crear un clima organizacional positivo. Mientras que los incentivos de carácter económico son considerados como un fuerte estímulo que compensa el tiempo empleado por el trabajador y en el caso actual de Venezuela, su salario o remuneración mensual.

Dentro de la categoría de los inventivos laborales económicos, se pueden encontrar diferentes tipos, teniendo en común cada uno de ellos, que son de otorgamiento voluntario por parte del patrono. Dentro de estos se tienen entonces a los bonos, que suelen ser los más comunes, que pueden ser por desempeño, resultado, producción, asistencia, colaboración, entre otras razones que determine la empresa. Pero también se encuentran los beneficios de estudios que se traducen en becas, ayudas económicas o subvenciones que la empresa le otorga a un trabajador para que pueda llevar a cabo estudios o investigaciones.

Los incentivos laborales no económicos pueden significar actividades recreativas, siempre y cuando no forme parte del programa presentado por la empresa en este sentido. También están las actividades turísticas, que son distintas a las actividades generales

ofrecidas a todos los miembros de la empresa, en este caso deben estar dirigidas a ciertos trabajadores que se hayan destacado en sus labores, por ejemplo. Y finalmente, otro incentivo no económico son los reconocimientos públicos que haga la empresa a un trabajador por su desempeño.

Al revisar la obligatoriedad del otorgamiento de estos incentivos por parte de la empresa privada en Venezuela, se verifica que en las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) no se hace mención al pago de bonos de productividad, desempeño, asiduidad, entre otros de forma obligatoria. Lo que deja entrever es la potestad del patrono de otorgarlos. Lo que sí establece como obligatorio es el pago de bono nocturno, pago de horas extras, pago del día feriado y del día de descanso, pago de vacaciones, pago de prestaciones sociales, pago del seguro social, pago de lo correspondiente a vivienda y hábitat y el pago de bono de fin de año.

Recomendaciones

Expuestos los resultados y las conclusiones a los objetivos propuestos en esta investigación, es necesario establecer como recomendaciones:

Se recomienda a los profesores de la cátedra de Derecho Laboral mantenerse constantemente actualizados en cuanto a los criterios jurisprudenciales, por cuanto de ello dependen las nuevas interpretaciones que se están realizando a la legislación y que afectan la práctica en materia laboral.

Se recomienda a los patronos instruir a los departamentos legales de sus empresas y/o abogados externos a que rindan informes sobre los cambios establecidos a nivel legal y jurisprudencial en materia laboral, que los afecte directa o indirectamente.

Se recomienda a los trabajadores hacer ejercicio de sus derechos siempre y cuando les correspondan en correspondencia a sus obligaciones cumplidas.

Se recomienda a los estudiantes de derecho hacer diagnósticos de campo en empresas privadas en las cuales se pueda corroborar la incidencia de estos incentivos laborales, no sólo desde el punto de vista del desempeño laboral, sino las repercusiones económicas de los mismos, tomando en cuenta la situación económica de Venezuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, K. y Ortiz, K. (2017). Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de Milagro (trabajo de grado). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Caracas: Editorial Episteme, Orial.

Arria, A. (1997). Análisis de la Ley de Reforma Parcial. Ley Orgánica del Trabajo. Caracas: Cela Editora, C.A.

Asamblea Nacional (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas: Gaceta Oficial N° 5.453.

Asamblea Nacional (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Caracas: Gaceta Oficial N ° 6.076.

Brito, J. (2006). Curso Práctico de Legislación Laboral. México: Editorial Mc Graw Hill.

Cabanellas, G. (1962). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Editorial Heliasta.

Cabanellas, G. (1962). Contrato de Trabajo. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.

Carballo, C. (2003). Aproximación crítica a la Doctrina Laboral del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas: Publicaciones UCAB.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill.

Garay, J. (2000). La Constitución Bolivariana. Caracas: Corporación AGR, S.C.

González, O. y Escalona, W. (2015). Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en Tucacas, estado Falcón (trabajo de grado). Universidad de Carabobo. Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2002). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.

Milkovich, N. (1996). Compensación. Nueva York: Mc Graw-Hill.

Nascimento, A. (1987). Lineamientos del concepto de Salario. El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Montevideo; Ediciones Amalio F. Fernández.

Ortiz, N. (2006). Elaboración de Proyectos de investigación. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos/elabproyec/elabproyec.shtml#ixzz4mibAmdMa>.

Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.

Pardinas, F. (1982). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México: Siglo Veintiún.

Porras, J. (1996). Subsidios y Planes de Ahorro. Su carácter no salarial. Su exclusión de los impuestos. Sistema Integral de cálculo. Organización Jurisprudencia del Trabajo. Caracas: TSJ.

Ramírez (1999). Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Guía Práctica. Caracas: Editorial Panapo.

Sabino, C. (2007). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo.

Sherman, A. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Thomson.

Suárez, Y. (2015). Estudio de las Condiciones de Trabajo en la Empresa Frigorífico el Pao, C.A., ubicada en el sector 19 de abril, Turmero, Estado Aragua (trabajo de grado). Universidad de Carabobo. Venezuela.

Tamayo y Tamayo, M. (2000). El proceso de la investigación científica. México: Limusa Noriega Editores.

Terry, M. (1990). Hermenéutica. Buenos Aires: Editorial Clie.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. (2021). Caso Compañía Anónima Teléfonos de Venezuela. Carácter salarial de los bonos. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/311485-001-18321-2021-20-034.HTML>

Universidad de Carabobo (1994). Manual de Trabajos de Estudios de Postgrado. Valencia: Dirección de Postgrado.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Villamizar, S. (2017). Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones (trabajo de grado). Fundación Universidad de América. Colombia.

Villegas, J. (1997). Administración de Personal. Venezuela: Edición Los Heraldos Negros.

Zambrano, F. (2004). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Comentada. Amplio desarrollo de los Derechos Humanos. Caracas: Editorial Atenea.