



República Bolivariana De Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias jurídicas Y políticas
Escuela De Derecho

Universidad José Antonio Páez

**Análisis Sobre El Carácter Salarial De Las Bonificaciones Pagadas En Divisas En Las
Empresas**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Abogado

Autor (as):
Valeria Tremont C.
V- C.I. 27.097.744
Laura López
V- C.I. 27.591.907

Tutor(a):
Abg. Javier Giordanelli.

San Diego, diciembre 2021



República Bolivariana De Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias jurídicas Y políticas
Escuela De Derecho

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado, elaborado por el(a), los ciudadanos (as) Valeria Betania, Tremont Carnevali, C.I. 27.097.744. Laura López C.I. 27.501.907, para optar al grado académico de **Abogado**, cuyo título es “**ANÁLISIS SOBRE EL CARÁCTER SALARIAL DE LAS BONIFICACIONES PAGADAS EN DIVISAS EN LAS EMPRESAS**” adscrito a la línea de investigación: **Derecho Social y Humano**, y declaro que acepto la tutoría del mencionado Trabajo de Grado durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de la Universidad José Antonio Páez.

En San Diego, a los _____27_____ días del mes de _____OCTUBRE_____ del año dos mil ____21_____.

(Firma autógrafa)

Nombres y apellidos

Abog. Javier Giordanelli

C.I. 10.734.014



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

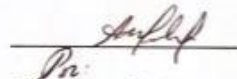
TRABAJO DE GRADO

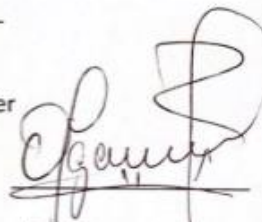
El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"ANÁLISIS SOBRE EL CARÁCTER SALARIAL DE LAS BONIFICACIONES PAGADAS EN DIVISAS EN LAS EMPRESAS"**. realizado por las bachilleres: López Rivero, Laura, C.I N° 27.501.907 y Tremont Carnevali, Valeria C.I N° 27.097.744 , cursantes de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:


APROBADO

NO APROBADO

El Jurado;


Tutor Académico:
Prof. Giordanelli, Javier
C.I: 10.734.014


Jurado:
Prof. Matos, Olga.
C.I: 8.470.308


Jurado:
Prof. Cabrera, Oswaldo.
C.I: 7.532.500



Fecha: 18 de enero 2022

DEDICATORIA

De manera especial dedico esta tesis, a mi familia y amigos que sin duda alguna son pieza fundamental de mi vida y gracias a ustedes estoy aquí hoy presentando este proyecto final.

A mis profesores universitarios por tener paciencia conmigo y enseñar desde la vocación, por creer fielmente en Venezuela y en apostar que nosotros los estudiantes, seremos el futuro del país.

A todos los trabajadores de Venezuela, para que algún día el salario mínimo, sea tan bien pagado, que puedan costar la cesta básica, necesaria para la vida, que se les respeten sus derechos, y por sobre todo mejore la calidad de vida de todos los venezolanos.

Y por último me la quiero dedicar a mí misma... por llegar hasta aquí. El cielo es el límite, para cualquiera que se lo proponga y tenga a Dios en su corazón.

Valeria Tremont

Este éxito de haber podido culminar mi carrera universitaria y por fin ser Abogada de la República va dedicado principalmente a Dios, por haberme dado la salud, la paciencia y la fuerza para por terminar. A mis padres por haberme apoyado en todo, por siempre estar conmigo alentándome a ser mejor persona cada día, por todos los valores que me inculcaron, gracias a todas sus enseñanzas y todo su amor, soy una profesional y soy una gran mujer, sin duda alguna este logro va dedicado a ellos.

A mi familia que creyó en mi desde el día uno que comencé a estudiar, siempre dándome fuerzas, gracias por tenerme fe y por confiar en que lo lograría.

Y finalmente dedico este triunfo a todos los venezolanos, que salen a luchar y trabajar cada día por tener un futuro y un mejor país, a pesar de todas las dificultades que atravesamos.

Laura López

AGRADECIMIENTO

Primero que todo quiero agradecer a Dios, porque sin el nada. Me permitió llegar hasta aquí y se firmemente que me acompaño en todo este camino y lo seguirá haciendo por el resto de mis días. A mi mamá, que constituye el pilar fundamental de mi vida, te debo todo y el reconocimiento de todos mis logros te pertenecen a ti, gracias por creer en mí.

A las Miriam de mi vida, por enseñarme los primeros valores, necesarios para mi desarrollo. Abuela gracias por enseñarme a leer y Miriam, por ser mi compañía, mi apoyo y por siempre estar para mí en cada reto que la vida me presenta. A mis tías (mauxi y lore), primos, a mis viejitas (lina y maru), a chiri y papá por amarme incalculablemente, por creer siempre en mis capacidades y enseñarme que unidos siempre podemos lograr todo lo que nos propongamos.

A mis hermanas Daniela y Fernanda Chirinos, su apoyo y su amor son motor de mi vida, por ustedes siempre mis ganas de ser mejor día a día. A la señora María por esperarme siempre fuera de la universidad, y ser más que un transporte, fue una amiga fiel.

A la universidad José Antonio Páez, por ser el recinto donde pude formarme, tanto a nivel académico como personal, por ser el lugar que me permitió volver a creer en mí y me permitió conocer personas importantes con las cuales hice lazos de amistad imborrables.

A Laura López y Marie Kassas, por acompañarme todo este camino, en donde aprendimos a conocernos, a valorarnos y a querernos. Ahora que nos toca el mundo real, espero y tengo la firmeza que estarán allí conmigo.

A mi tutor, Javier Giordanelli, por ser aquel profesor que marco la profesión, lo admiro profe. Gracias por Amar la carrera y verdaderamente enseñar.

Valeria Tremont

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le agradezco a Dios por haberme dado salud y vida, para poder culminar esta etapa de mi vida, a mis padres por haber sido mis pilares fundamentales, por haberme apoyado desde el día uno, le agradezco a Dios y a la vida, por mis padres que nunca han dejado de estar al pendiente de mí en todo momento, mi papá llevándome y buscándome sin falta, mi mamá que todos los días con todo el amor del mundo me despertaba y me hacía mi desayuno para las clases, tanto a mi como a mis compañeras.

Le agradezco a mi hermano que muchas veces me apoyo económicamente para poder culminar esta etapa. A cada uno de mis profesores los cuales son excelentes profesionales y que cada uno dejó una huella y un aprendizaje en mí, especialmente al profesor Carlos Granadillo y Javier Giordanelli, los cuales además de enseñarnos una materia nos enseñaron grandiosos valores que jamás olvidaré.

Quiero agradecerle a Dios, a la vida y al destino por haber puesto en mi camino a mis compañeras de clases que hoy en día puedo decir que más que mis amigas son mis hermanas, Marie Kassas y Valeria Tremont, por haberme brindado su apoyo y amistad incondicional durante todos estos años de carrera, por todas las veces que llorábamos en los pasillos de la universidad, cada risa y aventura vivida, por tantas enseñanzas y por haberme enseñado el verdadero significado de la amistad, sin duda alguna son una pieza fundamental en mi vida y sin su apoyo esta etapa no hubiese sido la misma.

Quiero agradecerle a la familia Kassas Tovar y Carnevali, por haberme abierto las puertas de su hogar y por haberme dado todo el amor del mundo y por recibirme como parte de sus familias. A la universidad José Antonio Páez, por ser una excelente casa de estudio y a cada personal de las instalaciones por haber cumplido con excelencia su rol informativo.

Laura López

ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
I- EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema.....	6
1.3 Objetivos de la Investigación.....	7
1.3.1 Objetivo General.....	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 Justificación y Alcances de la Estudio.....	8
1.5 Limitaciones del Estudio.....	10
 CAPÍTULO II	
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	14
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.3 Bases Legales.....	26
2.4 Definición de Términos Básicos.....	32
 CAPÍTULO III	
III MARCO METODOLOGICO	
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	34
3.2 Métodos y Técnicas e de Investigación.....	35
3.3 Fases Metodológicas.....	37
3.4 Fuentes del Conocimiento Jurídico.....	38
 CAPÍTULO IV	
IV RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Resultados.....	39
4.2 Conclusiones.....	45
4.3 Recomendaciones.....	46



República Bolivariana De Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias jurídicas Y políticas
Escuela De Derecho

ANÁLISIS SOBRE EL CARÁCTER SALARIAL DE LAS BONIFICACIONES PAGADAS EN DIVISAS EN LAS EMPRESAS

Autoras: Laura López.

V- C.I. 27.591.907

Valeria Tremont.

V- C.I. 27.097.744

Tutor: Abg. Javier Giordanelli.

Fecha: Diciembre, 2021

RESUMEN

El artículo 104 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras define el salario en forma amplia, entendiéndose por este la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios, independientemente de la forma como estos hayan sido convenidos. Se consideran salario: las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, recargos legales o contractuales por días feriados, horas extras y bono nocturno. También se le da el carácter de salario a la alimentación, vivienda y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que el trabajador perciba por causa de su labor. Es así como el objetivo de la presente investigación es analizar el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas, ya que, se viene presentando como alternativas remunerativas de carácter no salarial, que tratan de recompensar al trabajador por la prestación de sus servicios, sin la carga económica que representaría la incidencia de los referidos beneficios en el resto de los derechos laborales. La investigación se ubica en el tipo documental, descriptivo, diseño bibliográfico, se utilizaron las técnicas de la observación documental, el resumen analítico y el análisis documental. Como conclusión, la indagación realizada evidencia. La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, producto de ese acuerdo tripartito, permitía que solo 20 % de los ingresos del trabajador pudiesen excluirse de la noción de salario. Hoy día El carácter salarial del ingreso que recibe el trabajador con ocasión del trabajo que realiza implica que ese pago debe ser tomado en cuenta para todos los otros pagos que se recibe por prestar servicios personales bajo dependencia.

Palabras claves: trabajo, salario, bonos, divisas.

Línea de Investigación: Derecho Social y Humano

Área de investigación: Interacción Comunitaria

Unidad de Investigación: Ciencias cognitivas y aplicadas

INTRODUCCION

El derecho laboral es hoy un cuerpo normativo cuya finalidad es dar soluciones justas a la cuestión social. Así, esta rama del derecho se propone, primordialmente, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana, así como compensar la inferioridad económica de los trabajadores, en particular aquéllos en relación de dependencia, frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, según las posibilidades económicas de cada país.

Además, algunos autores reconocen expresamente al derecho del trabajo la finalidad de rendimiento de los trabajadores, objetivo primariamente económico con un fin social que supone la creación y el mantenimiento de la empresa, para el cual esta rama del ordenamiento jurídico pone a disposición de los empleadores recursos relativos a la gestión de personal que no figuran en el derecho común.

La presente investigación tiene como objetivo analizar sobre el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas, en ese sentido, como una forma de retener al personal, que por situación de inflación en el país se ha visto en la necesidad de emigrar, se han implementado los bonos, pagados en divisas. La controversia se presenta en cuanto si dichos bonos tendrían carácter salarial o no.

Para dar respuesta, se realizó una indagación documental tanto de textos, como investigaciones (tesis, artículos, ensayos) físicos como electrónicos, relacionados con la temática, apoyados en el marco legal establecido. Para ello, se organizó en capítulos: capítulo I, donde se plantea la problemática, su formulación, se redactan los objetivos, la justificación, alcances y limitaciones de la investigación. En el capítulo II, se expone el Marco referencial, antecedentes, bases teóricas y legales que fundamentan la misma. Capítulo III, se establece el cómo desarrollar

la investigación; por ubicarse en un estudio de tipo documental, descriptivo, se aplicaron técnicas de la observación documental, el resumen analítico y el análisis documental mediante la revisión bibliográfica de la información.

En el capítulo IV, se observan los resultados del proceso de análisis tomando en cuenta los objetivos establecidos. Finalizando, con las conclusiones y recomendaciones del mismo, una vez desarrollada y analizada la investigación. Por último, se presentan las referencias bibliográficas consultadas para la realización del mismo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La vida en sociedad tiene su razón de ser en la menesterosidad (necesidad) del ser humano individualmente considerado y, con ella en la necesidad de aprovechar, junto a los bienes naturales, los servicios de las personas. Las distintas necesidades humanas exigen distintas ocupaciones y servicios, con lo que la vida social descansa en la división del trabajo. Por otra parte, el trabajo de cada persona, es un bien cedible para su uso y consumo por otros, es un posible medio económico de vida y a la vez, posibilita muchas veces, la especialización laboral, él vive habitualmente del fruto de su trabajo; o, mejor dicho, obtiene una compensación económica suficiente a cambio de la cesión a otros de los frutos de su trabajo, siendo este, una actividad humana creadora de utilidad social, que, como tal, es retribuida.

Es preciso señalar, que toda entidad de trabajo que sea exitosa no sólo requiere un conjunto de trabajadores que tengan objetivos comunes, sino que es indispensable que estos se sientan satisfechos con la organización y para ello deben estar motivados a través de incentivos laborales, donde los ingresos obtenidos puedan cubrir necesidades básicas y tener a su vez un ambiente que contribuya a que se sientan a gusto con la compañía. En relación con esto, Davis y Newstrom (2006:65), señalan que: “los empleados quieren sistemas de pago y políticas de ascenso que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas”.

Pues bien, uno de los problemas laborales más frecuentes en la relación entre empleados y patronos se relaciona con el salario, ya que es un componente que depende del rendimiento, calidad de la producción, grado de responsabilidad, y está sujeto a los ingresos y rentabilidad de la empresa. Ynfante (2008), detalla en su escrito que, los salarios son uno de los dispositivos del

mundo laboral que más demanda la atención de los empresarios, dueños de negocios, responsables de compañías, expertos en manejo de recursos humanos, todos ellos obligatoriamente entran en relación con trabajadores de distinto nivel, desde ejecutivos de primer orden, gerentes, jefes departamentales hasta mensajeros, jornaleros, servicio doméstico. Esta relación es benéfica para patronos y trabajadores en la medida en que cada uno entienda las necesidades del otro y trabaje por satisfacer estas necesidades.

Por otra parte, a la empresa le interesa motivar a sus empleados para que realicen un mayor esfuerzo cuando puede obtener unos mayores beneficios como consecuencia de los resultados del mismo. Donde el esfuerzo de los trabajadores apenas repercute en los resultados que consigue la empresa, no es especialmente interesante el uso de la retribución variable.

En el caso de los incentivos a la productividad, esto equivale a decir que éstos serán utilizados cuando sea especialmente provechoso que los empleados aceleren su ritmo de producción y fabriquen un mayor número de unidades de producto. Pero, también existen pagos o incentivos que se realizan por asistencia del trabajador a su empresa, como es el caso de los bonos.

Al respecto, Pro R., (2018), expresa que el bajo poder de intercambio comercial del cono monetario venezolano, el control de cambios imperante desde hace quince años y la inflación –e hiperinflación golpean tenazmente el poder adquisitivo de todos en Venezuela, particularmente el de los trabajadores asalariados.

Ello conlleva a reflexionar sobre las ventajas e incrementos económicos que se le pueden otorgar a los referidos prestadores de servicios subordinados, sin que impacte necesariamente en el resto de los beneficios laborales a que tienen derecho con ocasión de la relación laboral local. El paquete de beneficios laborales que reciben los trabajadores venezolanos gira en relación con el concepto de salario, que al aumentarlo incide directamente en resto de los derechos económicos que la propia legislación laboral establece.

Por otro lado, cualquier provecho, ventaja o remuneración, evaluable en dinero efectivo, que reciben los trabajadores por los servicios prestados, es considerado salario, y será este el centro de gravitación del resto de los beneficios y derechos laborales a que se hace acreedor como consecuencia de su prestación de servicios, cerrándose de esta manera el contrato sinalagmático perfecto que conlleva su prestación laboral. (Belloso, 2011).

Pero, no se puede obviar que, el modelo de reparto de los beneficios económicos previstos en la legislación laboral, mediante la distribución del costo económico de la mano de obra entre diversos derechos laborales de carácter patrimonial –siendo los principales: 12 salarios anuales, vacaciones y bono vacacional, aguinaldo o utilidades y prestaciones sociales, entre otros– no se corresponde ni beneficia efectivamente a los trabajadores que se desea proteger, ya que se crea un sistema de costos de difícil manejo y que, al final, no consigue alcanzar el sistema de protección que pretende establecer.

A diferencia de otros países de la región, donde el costo económico se distribuye entre doce, más una parte adicional por concepto de aguinaldo o utilidades, el legislador venezolano obliga a distribuir ese costo entre un número factorial mayor, disminuyéndose así el valor presente del dinero y su capacidad de ahorro y de gasto.

Asimismo, el Gobierno venezolano, promulgó el Decreto 4.603, mediante el cual se incrementa el beneficio de la Cesta Ticket Socialista a Bs. 3.00 Bolívares Digitales (Decreto de Ajuste del Cestaticket Socialista), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.622 del 1° de mayo de 2021. Pero, es imposible que un venezolano pueda sobrevivir con un sueldo de 10,00 Bolívares Digitales lo que, expresado en dólares americanos, daría un monto de 2.47 dólares mensuales.

Todo lo expresado anteriormente, se contradice con la Ley Orgánica del Trabajo, del Trabajador y la Trabajadora, (2012), (LOTTT) donde se atribuye al Estado la responsabilidad de

proteger el salario, así como proteger y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular, para lo cual el Ejecutivo podrá, entre otras medidas, decretar aumentos salariales, realizando amplias consultas y conociendo las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

De hecho, esta ley en su artículo 98, señala que el trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia, las necesidades materiales, sociales e intelectuales. Se expresa de igual forma que el salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata.

Por otra parte, no se debe olvidar lo dispuesto en el artículo 104 de la, LOTTT, el cual define lo que se entiende como salario indicando que:

...es 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 extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

De lo anterior se infiere que, el concepto de salario en la legislación venezolana es bastante amplio, excede de la tradicional idea según la cual el contrato de trabajo se limita a establecer un intercambio de prestaciones, es decir, la ejecución del servicio a cargo del trabajador y el pago del salario a cargo del patrono. Igualmente, este artículo explica en forma clara lo que puede denominarse salario y, además, anexa en su descrito que el mismo debe evaluarse o calcularse en moneda de curso legal, refiriéndose a que el mismo puede ser suministrado en otra moneda, no necesariamente en bolívares.

De acuerdo con sentencia dictada por Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 112, fecha 16 de marzo de 2015, el salario tiene las siguientes características: (i) es una contraprestación económica recibida a cambio de los servicios prestados en régimen de ajenidad y dependencia; (ii) debe ser evaluable en efectivo; debe ser susceptible de cuantificación en términos monetarios y producir un incremento del patrimonio del trabajador; (iii) debe crear un enriquecimiento en quien lo recibe, y (iv) ha de tratarse de cantidades de dinero o prestaciones in natura debidas por el patrono al trabajador como contraprestación por el cumplimiento del servicio pactado o de la simple puesta a disposición para realizarlo.

De manera que, el salario tiene un valor remuneratorio, nota ésta que resulta esencial para diferenciarlo de otros beneficios económicos que no tienen esa naturaleza y por tanto son extra salariales. Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece en su artículo 91 que la clase trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de su persona y grupo familiar.

En Venezuela, según el Decreto Presidencial N° 4.602 dictado en fecha 1° de mayo de 2021, el Presidente de la República fijó un aumento del salario mínimo nacional (Decreto de Aumento de Salario Mínimo) a Bs 7,00 para todos los trabajadores del sector público y privado, siendo Venezuela, el país que ocupa el puesto número uno de salarios más bajos de América Latina, seguido por Brasil, con un sueldo mínimo de 207 dólares, seguido por México con 215 dólares mensual, valores calculados a la tasa de cambio del mes de Enero del 2021, según estadísticas realizadas por Statista GmbH1.

En el estudio presentado por Ynfante (2008), se señala que en los actuales momentos, el trabajador en Venezuela, recibe unos incentivos usados para proponer, estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o

indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

De igual manera, Mejías, Cabrera y otros, 2020, expresan que diversas empresas privadas, con la intención de ayudar a los trabajadores a incrementar su poder adquisitivo, han decidido otorgar “bonos o ayudas”, y aunque simplemente constituyan un acto de buena fe, esta situación está bastante alejada de la realidad, por cuanto, al ser “bonificación” no se refleja en el salario. Excluye este bono de todo beneficio laboral, calculable con base a él. El pago de los bonos en el sector privado se vincula a la promoción de ciertas políticas o a eventos que el Gobierno quiere celebrar y, por tanto, algunos son más esporádicos.

Estos bonos o bonificaciones pagados en divisas en Venezuela de forma mensual, algunos trabajadores los reciben en divisas en efectivo, otros a través de sus cuentas abiertas en instituciones bancarias del país, específicamente en su cuenta nómina y en algunos casos en una cuenta personal del trabajador, pero siempre al tipo de cambio de la tasa oficial fijada por el Banco Central de Venezuela.

Pero, estos incentivos tienen su origen en el movimiento de la administración científica cuando se proporcionaban estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado. Taylor (1911), tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían. Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad.

El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos. Mientras que las empresas buscan mejorar el nivel de desempeño de los empleados con la aplicación de los planes de incentivos.

Sin embargo, los empleadores se encuentran en una situación de incertidumbre, toda vez que desconocen cuáles conceptos forman parte del salario de los trabajadores. De hecho, existen casos de trabajadores que dichas bonificaciones las reciben de las tres maneras antes descritas, es decir, en algunas oportunidades es en efectivo, otras a través de depósito en la cuenta nómina y en otras ocasiones en una cuenta personal, pero sin perder la periodicidad del pago del bono o las bonificaciones.

Es importante acotar que, desde un punto de vista estrictamente legal, no existe una normativa expresa que prohíba a las empresas pagar el salario o parte de él en divisas. Al respecto, se observa por ejemplo en el artículo 17 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo(1997), que se establecen como deberes fundamentales del patrono, entre otros, el de pagar el salario en los términos y condiciones imperantes en la empresa, debiendo además adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador o trabajadora sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios, garantizando con ello al trabajador o trabajadora la ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.

Por supuesto, que todo depende de cómo se ha pactado el salario o parte de él en divisas, éste deberá ser pagado en divisas, pero al tipo de cambio de la Tasa Oficial fijada por el Banco Central de Venezuela. Aunado a lo anterior, el Tribunal Supremo de Justicia a través de la Sala

de Casación Social, ha venido dictando sentencias en las que ha acordado el pago de beneficios laborales en divisas, pero al tipo de cambio de la Tasa Oficial fijada por el Banco Central de Venezuela. Con todo lo cual, quedaría claro que es perfectamente posible pactar el pago del salario o parte de este en divisas.

Sin embargo, se ha observado que quizás por desconocimiento o incluso por falta de asesoría de especialistas en el área laboral, algunas entidades de trabajo no reconocen a sus trabajadores el bono o bonificaciones pagadas en divisas de manera mensual, para el cálculo de los bonos vacacionales, las utilidades e incluso para el pago de las prestaciones sociales de un trabajador, alegando en su defensa que se trata de una ayuda que otorga la entidad de trabajo al trabajador o de una bonificación especial.

En otro orden, el Gobierno actual ha desarrollado una política de bonos sin carácter salarial, pagados por el sistema Patria, los cuales son fijados discrecionalmente, siendo aleatoria su periodicidad y monto. Nunca nadie sabe cuándo ni qué cantidad recibirá, pues a veces el mensaje que se envía al teléfono celular del beneficiario no coincide con el monto depositado. Dichos bonos también los reciben los jubilados y pensionados, además de un bono especial denominado Amor mayor. Hay bonos por grupo familiar: Hogares de la Patria, de apoyo a la familia: Bono de economía familiar, por tener a los niños en el sistema escolar 100% Escolaridad, por el carnaval o la semana santa, para promover no salir por la pandemia Quédate en casa, por el intento de golpe de estado del 4 de febrero de 1992.

El Gobierno venezolano señala, que con el otorgamiento de estos bonos busca reivindicar sus luchas por mejorar las condiciones de la clase trabajadora y su preocupación por la situación de los jubilados y pensionados. Mientras que los trabajadores asalariados del sector público reciben bonos dependiendo del sector en el que laboran: en educación superior el Bono Simón Rodríguez; en salud: Bono protectores de la salud o bono trabajadores de primera línea; en la

administración pública: Bono Máxima Eficiencia, pero, de igual manera, ninguno de ellos tiene incidencia ni el bono vacacional ni en el de fin de año.

En base a lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo el análisis sobre el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas?

¿Cuáles son los basamentos teóricos y jurídicos que se utilizan para la protección del trabajador, en cuanto a su salario?

¿Cómo ha afectado el proceso de dolarización al mercado laboral?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Analizar el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los basamentos teóricos y jurídicos que protegen al trabajador, en cuanto a su salario.
- Describir los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores de la empresa privada.
- Conocer cómo ha sido afectado el mercado laboral por el proceso de dolarización.

1.4 Justificación y Alcance del Estudio

Con la intención de ayudar a los trabajadores a incrementar su poder adquisitivo, tanto el Gobierno venezolano como los empleadores, han decidido otorgar unos bonos. Actualmente, los empleadores se encuentran en una situación de incertidumbre, toda vez que desconocen cuáles conceptos forman parte del salario de los trabajadores. Por ello, esta investigación busca analizar el carácter salarial de los incentivos pagados en divisas al trabajador sin su debida inclusión en

prestaciones, y para ello, se identificará el basamento teórico y jurídico que protege al trabajador en cuanto a su salario, así como una descripción de los incentivos laborales que se otorgan a los trabajadores en la empresa privada y conocer como se ha visto afectado el mercado laboral por el proceso de dolarización que se vive en el país en la actualidad.

De igual manera, desde el punto de vista metodológico, se realizará una revisión documental que soporte este estudio y permita analizar los efectos generados por los incentivos al trabajador sin su debida inclusión en prestaciones, utilizando para ello, el marco legal que permite darle sustento a la investigación, describiendo los diferentes beneficios laborales que obtiene el trabajador con la implementación de las bonificaciones.

Desde el punto de vista académico, la presente investigación se justifica por cuanto permitirá a otros participantes conocer a fondo cual será el soporte legal que posee la entrega de estas bonificaciones y como incide en las prestaciones de los trabajadores, además de proporcionarles elementos teóricos relacionados con el tema.

1.5. Limitaciones del Estudio

El presente estudio solo abarcara lo referente al análisis sobre el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas. Igualmente, investigar cómo ha sido afectado el mercado laboral con respecto a la dolarización que se desarrolla en el país. De igual manera, describir desde el punto de vista legal, cómo el derecho laboral apoya a los trabajadores en la situación antes mencionada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Según Hurtado, J. (2012), los antecedentes se definen como: “los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio” (p. 63). Los antecedentes son

indagaciones previas que sustentan el estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros, sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. A continuación, se presentan los antecedentes relacionados con la presente investigación.

Se presenta Barriga y Rendón (2016), con su investigación que lleva por título: *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*. Presentado ante la Universidad Católica San Pablo. Perú. Como requisito para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración de Negocios. Su objetivo fue analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, para lo cual se utilizaron definiciones relacionadas a las variables de estudio y mediante los indicadores se comprobó la hipótesis formulada.

La investigación planteada es de tipo descriptiva – correlacional con el diseño no experimental y transversal. Concluyeron que la remuneración percibida si impacta positivamente sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C, dándose por obtenido el objetivo general de esta investigación, en donde el impacto fue positivo. La segunda conclusión que se ha podido obtener responde al objetivo planteado en donde la remuneración monetaria es de mayor importancia ante la remuneración espiritual y psicológica para las familias del nivel socioeconómico C, puesto que necesitan cubrir las necesidades básicas del hogar. La investigación referida guarda relación con el estudio en desarrollo en cuanto aporta información sobre los beneficios de recibir una remuneración acorde a las necesidades del trabajador, debido a que impacta positivamente en su desempeño y rendimiento.

Seguidamente, Oglietti (2016), presenta su artículo titulado: *Las consecuencias económicas de la dolarización*. El autor investigó los efectos de la dolarización en el desempeño

macroeconómico de una pequeña economía abierta, la de Ecuador, empleando para ello un análisis de series de tiempo. Específicamente, exploró cómo la dolarización implementada en ese país afectó la inflación, el Producto Interno Bruto (PIB), la incertidumbre inflacionaria y la relación entre el dinero y el nivel de precios (de aquí en adelante: la relación dinero-precio).

La falta de coordinación monetaria global, exige a los países en desarrollo demandar divisas para acumular reservas internacionales con las que enfrentar los ataques especulativos y estabilizar el valor de las monedas internas. Lamentablemente, la inestabilidad monetaria global también ha incentivado la demanda de dólares con motivo de ahorro interno. Los países en desarrollo están expuestos a estos ataques y enfrentan la amenaza aumentando los stocks de reservas internacionales, auto-asegurándose frente a la inestabilidad financiera. Si el FMI cumpliera su rol original y permitiera a los países asegurarse frente a la especulación cambiaria y ante desequilibrios transitorios de balanza de pagos, estos fondos se liberarían para fines más útiles y terminarían redundando en un fuerte impulso a la economía mundial.

La mayoría de estos dólares ahorro, se colocan en activos de baja o ninguna rentabilidad (el colchonbank, por ejemplo), por lo que, si fuesen utilizados para hacer transacciones o inversiones, el impacto multiplicador sería mucho más relevante. Concluye que es necesario desdolarizar las economías latinoamericanas, en primer lugar, porque los países en desarrollo son grandes consumidores de divisas externas. Las divisas son necesarias para el desarrollo; se necesitan para adquirir insumos intermedios y bienes de capital importados que aumentan la capacidad productiva.

Si se utilizan las divisas para otros usos, como el ahorro interno o para constituir reservas internacionales, habrá menos divisas disponibles para los fines señalados y necesariamente se retrasará el proceso de crecimiento y se afectará el estándar de vida de la población. La investigación referida aporta información valiosa sobre el proceso de dolarización llevado a cabo

en Ecuador, explica sus características y errores cometidos, proporcionando aspectos que se deberían tener en cuenta y no cometer errores, sobre todo en la (relación dinero-precio).

En el mismo orden, Peña (2017), con su investigación titulada: *La Estabilidad Laboral como garantía y protección de relación de trabajo en el sistema Jurídico Venezolano*, presentada ante la Universidad Católica Andrés Bello, área de postgrado de Derecho del Trabajo. Venezuela. Tiene como objetivo analizar la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de relación de la relación de trabajo, se consideró todo el ordenamiento jurídico vigente: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, Decretos presidenciales.

De acuerdo a los objetivos planteados se ubica dentro de los parámetros de una investigación documental con nivel descriptivo, cuya finalidad es la de recoger a través de la consulta de fuentes bibliográficas y documentales a los que se les puede acudir como fuentes o referencia en cualquier momento o lugar. La figura de la Estabilidad Laboral está concebida para proteger de manera especial la relación laboral, otorgándole al trabajador el derecho a permanecer en el empleo mientras dure dicha relación y a que solo sea despedido si existe causa que lo justifique.

La autora concluye que en el sistema jurídico venezolano se encuentra la regulación de la estabilidad laboral, por lo que acoge los principios que en materia internacional han sido establecidos por las Recomendaciones y Convenios sobre relación de trabajo y terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, referidas a los derechos sociales fundamentales.

Además, la investigación realizada permite afirmar que, en Venezuela, a pesar de existir la estabilidad laboral absoluta, debe seguir distinguiéndose esta de la estabilidad relativa, ya que efectivamente se trata de protecciones distintas. La investigación referida permitió profundizar en las implicaciones derivadas de la estabilidad laboral como parte integrante de toda relación de

trabajo, indagar de como en el sistema jurídico vigente se protege a los trabajadores y trabajadoras.

Seguidamente, Lucena (2015), con su artículo titulado: *Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo*. Publicado en Cuadernos del Cendes. Tuvo como objetivo abordar las políticas públicas laborales en Venezuela relacionadas directamente con las diferentes organizaciones de los trabajadores; en primer lugar identificarlas y describirlas, conocer las motivaciones que llevaron al Gobierno a plantearlas y ponerlas en ejecución, y lo más importante, cuáles han sido sus consecuencias en los actores laborales, las empresas y los trabajadores, privilegiando a estos últimos, particularmente sus organizaciones colectivas y, concretamente, las sindicales. El autor realizó un seguimiento durante el lapso del 1999 en adelante, que corresponde a lo que el propio gobierno auto definió como la revolución bolivariana, la revisión se hizo de material gubernamental y de su propio accionar.

Las políticas objeto de análisis en el presente documento se insertan en un ámbito más general desde el punto de vista de la formulación y puesta en acción de políticas desde el Estado, como son las políticas de desarrollo económico y social, donde existen espacios que van más allá del quehacer productivo, tales como el propio consumo, los servicios públicos y sociales, las políticas para mejorar las capacidades productivas que van desde: los incentivos; la educación y la salud; el mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura necesaria para la actividad productiva; el desarrollo de las capacidades de la ciencia y la tecnología al servicio de la producción y de las personas; o, desde el funcionamiento eficiente y fluido de la institucionalidad estatal en temas indelegables del papel del Estado, como los asuntos de gobierno, seguridad, justicia, ambiente, atender a los sectores más frágiles y orientar acciones a una mejor redistribución, como los más resaltantes.

El autor inicia realizando un repaso por todo lo que fue la antesala a la instauración de lo que llamaron revolución bolivariana, el ascenso al poder de esas nuevas fuerzas, estuvo acompañado de un discurso cuestionador a quienes gobernaron durante esos cuarenta años previos, sin embargo, no es mucho lo que en concreto se destaca, ya que más bien los cambios de políticas laborales en la revolución bolivariana, en algunos pocos casos, han confirmado algunas de las regulaciones encontradas, pero en cambio, aquellas realmente diferentes, más bien contra el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, como más adelante se explica y demuestra.

En ese sentido, en política laboral se fomentaron desde el Ministerio del Trabajo las elecciones sindicales, con la novedad que el control de éstas fue trasladado a un ente ajeno al movimiento Sindical, como es el Consejo Nacional Electoral, concluye que, de acuerdo con la revisión realizada, es interesante tener presente que la inestabilidad de la economía y la producción venezolana ha evolucionado en dirección contraria a ofrecer un contexto favorable al desarrollo sindical, debido a la ausencia de empresas y de sectores productivos estables. En el medio oficial predomina un discurso que menciona la centralidad del trabajo y el apoyo a los trabajadores; sin embargo, predomina una política que gradualmente ha venido minando y erosionando al movimiento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Se contó con este estudio para discernir más asertivamente acerca del verdadero papel de las organizaciones sindicales en Venezuela y su relación con los trabajadores. Asimismo, realizó diversos análisis que permitieron establecer todo lo concerniente a las políticas públicas, de manera de poder concertar eso en el presente estudio.

2.2 Bases Teóricas

De acuerdo con Arias (2012, p.107), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”.

Salario

Se debe iniciar partiendo de lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo sucesivo, LOTT, el cual define lo que se entiende como salario indicando que:

“Artículo 104. 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 extraordinarias o 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.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial” (p.26).

De lo anterior se infiere que, el concepto de salario en la legislación venezolana es bastante amplio, excede de la tradicional idea según la cual el contrato de trabajo se limita a establecer un intercambio de prestaciones, es decir, la ejecución del servicio a cargo del trabajador y el pago del salario a cargo del patrono.

Salario Normal

En relación al salario normal, la LOTT dispone que “a los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y

permanente por la prestación de su servicio”. (p.26). Son “salario normal” aquellos pagos como bonos e incentivos, hechos de forma bimensual, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura.

En consecuencia, el salario normal es el constituido por el conjunto de remuneraciones de naturaleza salarial percibidas por el trabajador de manera habitual, regular y permanente, que efectivamente ingresan a su patrimonio, brindándole una ventaja económica y permitiéndole una libre disponibilidad respecto a ellas, aunque las mismas sean pagadas en lapsos de tiempo mayores a la nómina de pago regular, pero en forma reiterada y segura.

Bonos o bonificaciones

En el caso de los “bonos o bonificaciones”, relacionados a metas u objetivos cumplidos. De acuerdo con sentencias dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 0858, de fecha 07 de julio de 2.014 y N° 01, de fecha 18 de marzo de 2.021, los bonos por metas alcanzadas o cumplimientos de objetivos son pagos anuales calculados con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para premiar por la eficiencia y la productividad de su trabajo.

Por ello, el bono está íntimamente relacionado con la prestación del servicio, lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 104 de la LOTTT que define el salario. En consecuencia, la Sala considera que el bono incentivo por cumplimiento de metas sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario.

Al respecto Guilarte (2021), en su análisis de varias sentencias sobre el pago de bonos y su impacto en los costos laborales, expresa que:

la Sala de Casación Social (“SCS”) del tribunal Supremo de Justicia en la sentencia No 1 dictada en fecha 8 de marzo de 2021 en el caso: Compañía Anónima de Teléfonos de Venezuela consideró que el *bono por cumplimientos de metas*, era un beneficio que debía ser considerado

como un *elemento que conforma el salario normal del trabajador*, pero que además implicaba que el trabajador devengó un salario variable, por lo que el patrono tenía la obligación de pagar los días de descanso y feriados tomando en cuenta que el trabajador devengaba un salario variable.

Incentivos laborales

Este aspecto es analizado por Sherman, Bholander y Snell (1999, p.345): “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”. Lo antes descrito, indica que los incentivos crean bienestar a los trabajadores, motivándolos, generando mayor sentido de pertenencia hacia la compañía y permitiendo que ejecuten sus funciones con mayor agrado.

Otro elemento que también se deberá considerar es que los incentivos no solo afectan positivamente en el desempeño del trabajador en su lugar o área de trabajo, sino que impactan en las condiciones de vida del trabajador. En relación a esto Villegas (1997, p.65), 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”. Esto permite cubrir las necesidades básicas del individuo que presta sus servicios a una compañía, y por medio de los incentivos, brindarles seguridad laboral, atención médica, formación, recreación, reconocimientos por su desempeño, entre otros.

Protección al Trabajador en cuanto al salario

Es la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)*, el principal documento donde se establecen los derechos fundamentales de los ciudadanos, en particular de las trabajadoras y trabajadores, tanto de las grandes ciudades como del campo. Es por ello que el trabajo se constituye en un derecho y en un deber, debiendo el Estado garantizar la adopción de

cuanta medida sea necesaria, para garantizar que toda persona tenga una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa, siendo fin fundamental del Estado, garantizar fuentes permanentes de empleo, donde se garantice la estabilidad y se propenda a la eliminación de la tercerización.

De igual manera, se establece que la igualdad y la equidad deben prevalecer en las relaciones laborales y los patronos están llamados a observarlas y respetarlas. De acuerdo con Roque (2012), expresa que para el cumplimiento de dichos derechos, el constituyente estableció 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 o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a (la) Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

En el mismo orden, la *Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012)*, (*LOTTT*), también contempla en su articulado contenido donde se observa la protección hacia el trabajador, tal como un sistema dual de cálculo de las prestaciones sociales sobre la base del último salario devengado, eleva la prescripción por reclamo de cobro de prestaciones sociales

a diez años y de cinco años en las otras reclamaciones e introduce cambios notables en la duración de la jornada laboral.

Además, se incluyen en la (LOTTT), cambios importantes en materia de estabilidad e inamovilidad laboral que ya son objeto de tratamiento por el Máximo Tribunal de la República, se habla de entidad de trabajo como el sitio donde se labora. Sin duda que se está en presencia de una nueva concepción del trabajo, donde el trabajador sólo sea requerido para el ejercicio del trabajo socialmente necesario para la transformación de la sociedad. Por lo tanto, el constituyente de 1999 definió al trabajo como un hecho social (art. 89 de la CRBV) y por tanto goza de la protección del Estado Venezolano.

Incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores de la empresa privada.

Los incentivos son **aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos**. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento. Los de carácter económico se asocian a retribución económica, se traduce en dinero extra. Entre ellos se encuentran:

Comisiones. En esta ocasión, los trabajadores reciben un porcentaje por cada venta o nuevo cliente que consiguen. Es habitual en los puntos de venta y en los perfiles comerciales.

Méritos. Las empresas pueden conceder aumentos de salario en función de los logros de cada empleado. Es uno de los incentivos más utilizados.

Bonos. Hay principalmente tres tipos de bonos. El bono con pago fijo que consiste en pagos consecutivos y regulares que recibe el propietario durante la vigencia del bono y en esos pagos están incluidos los intereses causados y parte del capital, también llamado principal. El bono con cupones es el más común y se refiere a un bono que paga unos intereses fijos hasta el

vencimiento y al expirar el bono su tenedor recibe el valor nominal, también llamado valor facial o principal. Finalmente, el bono cero cupón o bono con descuento no genera intereses y se compra con un descuento sobre su valor nominal o facial, pero se paga al valor nominal, de allí su atractivo.

Sueldos. Es la remuneración básica de los empleados por los servicios que prestan a la empresa.

Equipo. Se puede recompensar la labor de los grupos de trabajo, favoreciendo a sus miembros en función del resultado que obtienen.

Bono de productividad. Es un incentivo para recompensar a los empleados por la cantidad de unidades que producen, es decir, por su rendimiento objetivo.

En el caso de Venezuela, producto de la crisis económica que se presenta, los dueños de las empresas se han visto en la necesidad de implementar incentivos económicos por asistencia del trabajador, caso de los bonos en divisas.

Proceso de dolarización, sus efectos en el mercado laboral

El control de cambios implementado en el primer trimestre de 2003, hace que la posesión de dólares sea un elemento crucial en la actividad económica para garantizar la reserva de valor de sus capitales. El anterior hecho, según Urdaneta y Borgucci (2018), se ve reforzado cuando el tipo de cambio oficial se ha ido rezagando respecto al tipo de cambio implícito a partir del segundo trimestre del año 2006. Ello ha traído como resultado la pérdida de la función del bolívar como reserva de valor y medio de cambio, impulsando un proceso de dolarización informal de la economía venezolana y al mismo tiempo aumentan depósitos en el exterior del sector privado.

Por otra parte, lenta pero progresivamente se está dando el fenómeno de exigir pagos en divisas contra mercancías o servicios demandados. Esta situación se presenta aun cuando legalmente (Código de Comercio y Ley del Banco Central de Venezuela) está prohibido.

La dolarización oficial para Castro, Mejía, Morales y Soriano (2010), se da cuando un gobierno permite de manera legal el uso de una moneda extranjera como medio de pago, eso significa que se convierte en una ley de la República y el marco jurídico se acomoda para poder dar paso a una nueva moneda distinta a la nacional.

Otra modalidad de la dolarización es la no oficial. En este caso, el gobierno establece restricciones para la circulación física de la divisa, pero permite transacciones con títulos valores o abrir depósitos dentro o fuera del país (Castro, *et al.*, 2010). Según Castro, *et al.*, (2010) y Castellano (2012), la dolarización no oficial se realiza en tres etapas: 1) las personas sustituyen todos o la gran mayoría de sus activos en moneda local por activos confiables en una divisa; 2) cuando las personas mantienen divisas en la banca local o en el exterior; y 3) cuando las personas piensan en términos de divisas y tipo de cambio *spot* (de inmediato).

De la dolarización informal de la economía venezolana, puede concluirse que su política monetaria de carácter expansivo con una política cambiaria de control de cambio, con un tipo de cambio fijo, destruyeron la función del bolívar como medio de cambio y reservas de valor; provocando que los agentes económicos dentro de su cartera de activos, prefiriesen atesorar activos en monedas extranjera y se diese de manera informal un proceso de sustitución de monedas; haciendo que el bolívar solo quede como unidad de cuenta para referenciar precios.

2.3 Bases Legales

Las Bases Legales, indican Palella y Martins (2017), “son las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros” (p.55). Las bases legales o normativas de esta investigación se encuentran representadas, en primer lugar, en la *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (2000), de donde se destaca el artículo 87, que establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y él deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporciones una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Artículo 89, establece:

Constitución el Trabajo como hecho social. Principios Rectores. Esta norma que le da rango constitucional al reconocimiento del trabajo como hecho social, que garantiza la protección del Estado, que recoge la evolución doctrinaria iniciada por el laboralista patrio Dr. Rafael Caldera, y de la legislación nacional, tiene a nuestro parecer, una importancia trascendental en esta época de cambios de una economía globalizada, con una gran movilidad y autonomía del capital que lo hace escaso, frente al trabajo que se convierte en un excedente, alterando con ello las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, en beneficio de los primeros, que flexibiliza además sus normas laborales, para mantener un crecimiento económico, permite reforzar la concepción integradora del derecho del trabajo tanto en su contenido como en los sujetos, con lo cual se amplía su radio de acción al inicio del nuevo siglo, en donde no se desliga el aspecto económico del hecho social trabajo, pero se realza el valor social para fortalecerlo frente a los valores individuales y privatistas del mercado.

Artículo 90, establece lo que respecta a la jornada de trabajo: **se mantiene la duración de la jornada de trabajo diurna acorde con lo previsto en el artículo 195 de la LOT, la cual no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales, sin embargo, observamos que en la norma constitucional no se tomó la previsión, de incluir la expresión “Salvo las excepciones que se prevean” (véase artículo 86 C.N. año 61), o de “ Salvo las excepciones previstas en la ley”, con lo cual pudiera pensarse que ahora no existen casos**

excepcionales como los contemplados en el artículo 198 LOT relativa a la jornada excepcional de hasta once horas diarias para a) Los trabajadores de dirección o confianza; b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera de un esfuerzo continuo; c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas.

El trabajo es pues un deber que honra al hombre y un derecho que obliga al Estado de proporcionarle una ocupación de acuerdo con su capacidad.

El artículo 91. Se refiere al sueldo justo a los trabajadores, donde establece **“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”**. **“El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.”**

En el Artículo 92, señala sobre la garantía de las prestaciones sociales y bonificaciones por antigüedad: el cual reza: **“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata”**.

El artículo 93, que preceptúa que **la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Y resalta que los despidos contrarios a esta Constitución son nulos**. Es de acotar, la importante que ha sido incorporación de la estabilidad relativa, la cual ha adquirido mayor fortaleza por el proceso de globalización que ha impactado a la sociedad y en especial al mundo del trabajo.

Artículo 98 establece: **“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 materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata”**. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional.

En la CRBV Título III De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías, Capítulo V referido a los Derechos Sociales, se resalta lo siguiente:

Los derechos sociales contenidos en la Constitución consolidan las demandas sociales, jurídicas, políticas, económicas y culturales de la sociedad en un momento histórico en que los venezolanos y venezolanas se redescubren como actores de la construcción de un nuevo país, inspirado en los saberes populares que le dan una nueva significación al conocimiento sociopolítico y jurídico del nuevo tiempo.

La corresponsabilidad entre sociedad y Estado, el sentido de progresividad de los derechos, la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos constituyen una herramienta doctrinaria que define una nueva relación de derechos y obligaciones entre sujetos que participan solidariamente en la construcción de una sociedad democrática, participativa, autogestionaria y protagónica.

En lo referente a la LOTTT en su artículo 18 establece: **El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.**

Artículo 104. **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 extraordinarias o 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.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Artículo 111. El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

Artículo 117. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

Artículo 121. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes

efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.

Adicionalmente, lo concerniente al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (convenio OIT) N° 49 Sobre protección del Salario del año 49. Ratificado por Venezuela. Convenio OIT. N° 173. Año 1992. Sobre protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador. Recomendación OIT. N° 180.

2.4 Definición de Términos Básicos

Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los términos básicos, expresiones o variables involucradas en la identificación y el problema formulado. A continuación, se exponen los términos utilizados en el presente estudio, referidos con su conceptualización, el cual tiene como propósito tener un material de apoyo para el mejor entendimiento de la investigación.

Bono: Es un vale o una tarjeta (física o electrónica) que le permite a su portador acceder a un servicio o comprar un producto con este como medio de pago.

Derecho Procesal Laboral: Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación labor al: trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado.

Dolarización: proceso donde se permite el uso de una moneda extranjera como medio de pago.

Empresa: Entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

Estabilidad Laboral: Es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo.

Jornada de trabajo o laboral hace referencia al tiempo que cada trabajador dedica al desempeño de su trabajo, por el cual ha sido contratado

Protección del trabajador: Entendida como el conjunto de garantías relativa a la seguridad social y de salud, las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Seguridad Social: Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Sindicato: Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo con Palella y Martins (2010), la metodología se entiende como una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible (p.79). En otras palabras, en este capítulo se establecen los aspectos operacionales que definen el tipo de investigación, las estrategias y los pasos a seguir de acuerdo a la problemática planteada y tiene como objetivo darle un rigor científico a la misma.

3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación se ubica como documental, la cual de acuerdo con Arias (2012), “es aquella que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis crítica e interpretación de datos secundarios”. (p.27). De ahí que, la fuente principal de información está integrada por documentos que representan la población y se recopiló de documentos escritos u orales, de diversas fuentes (impresas, audiovisuales y electrónicas), como artículos publicados en revistas indexadas, investigaciones de pregrado, postgrado, informes, ensayos y otras publicaciones científicas y jurídicas en línea, relacionados con el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas.

Asimismo, se planteó un estudio analítico porque las investigadoras buscaron realizar un análisis del carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas. Al efecto, el Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de Programas de los Programas de Postgrado UBA (2012, p. 60), expresa que los estudios analíticos: “...son aquellos que tratan de entender las situaciones en términos de sus componentes. Intentan descubrir los elementos que conforman cada totalidad y las interconexiones que explican su integración. Esta investigación implica la síntesis posterior de lo analizado”.

Tomando en cuenta el nivel de profundidad es de tipo descriptiva, debido a que solo se realiza “la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; su característica fundamental es presentar una interpretación correcta” Tamayo y Tamayo (2004, p.35).

3.2 Diseño de Investigación

Se fundamenta en el diseño bibliográfico, debido a la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase, en este caso relacionado con la doctrina jurídica venezolana en materia laboral. Este diseño utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios

de toda investigación. (Palella y Martins 2010, p.87). Entre las fuentes documentales que se utilizaron están: documentos impresos: leyes, códigos, reglamentos, resoluciones, normativas, además, fuentes audiovisuales o electrónicos que contribuyeron al análisis e interpretación.

Con base a lo anterior, el estudio está enmarcado en el tipo documental, con diseño bibliográfico, un nivel descriptivo bajo la modalidad jurídica analítica.

3.3 Métodos y Técnicas de Investigación

Para la presente investigación se escogió como método el lógico, el cual utiliza el pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis. Con respecto a las técnicas utilizadas para la recolección de la información, fueron la observación documental, la técnica de selección y evaluación del material disponible, al respecto, Finol y Nava (1992, p. 70) refieren, que se requiere de un:

“Conocimiento previo, tanto del problema que se investiga como de los lugares donde posiblemente se encuentra el material ciertamente valioso”. De allí que, la selección y evaluación exija una lectura exploratoria e interpretativa de la documentación existente a fin de ubicar la información necesaria para la comprobación de las hipótesis planteadas.

En relación a la lectura, refieren las precitadas autoras que: “constituye una herramienta valiosa en la revisión de la documentación escrita, incluso se ha dicho que es la actividad por excelencia de la investigación bibliográfica”. (p.70).

Para el análisis se utilizó, el bibliográfico y el análisis documental. Con la observación documental se inicia el proceso, el análisis bibliográfico se realizó a partir de la lectura selectiva, comprensiva, estratégica y crítica de libros y artículos científicos a fin de obtener insumos teóricos, conceptos y datos relevantes. El análisis documental, se basa en el trabajo con documentos, definiéndose este como un material informativo sobre un determinado fenómeno

social que existe independientemente de la acción del investigador, que se presenta en forma escrita y que permite fundamentalmente el estudio del pasado (Corbetta, 2015).

Los documentos tradicionalmente han sido tipificados en dos grandes categorías: los llamados documentos personales y los denominados documentos institucionales. Aquí se trabajó con documentos institucionales de carácter público, producto de las instituciones y de los sujetos en su carácter institucionalizado, entre ellos; la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajador, resoluciones, entre otros.

Finalmente, se incorporó la técnica de resumen analítico, de acuerdo con Balestrini (2001, p. 152), consiste en la “presentación resumida de un texto, permitirá dar cuenta, de manera fiel y en síntesis, acerca de las ideas básicas que contienen las obras consultadas”. Además, de la técnica propia del Derecho, interpretación de la Ley.

3.4 Fases Metodológicas o de Investigación

A continuación, se describen los procedimientos y actividades que se ejecutaron para llevar a cabo el estudio.

Fase 1. Revisión Documental

En esta fase se analizó el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas privadas, aplicándose la técnica de observación y selección de los textos y documentos relacionados con la temática. Se llevó a cabo una revisión documental de las investigaciones. Se realizó la revisión bibliográfica de distintas fuentes, organizándose el material en archivos electrónicos, (carpetas con sus respectivas referencias bibliográficas). Se desarrolló el marco teórico de la investigación, analizándose los antecedentes relacionados con la problemática. Se obtuvo la información documental necesaria para el desarrollo del estudio, permitiendo a las investigadoras detectar, obtener y consultar la bibliografía relacionada.

Fase II. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de la información se realizó tomando en cuenta la pregunta fundamental de esta investigación, aspecto central para la resolución de los objetivos planteados. La técnica de análisis permite examinar documentos, destacando de forma relevante los elementos más resaltantes del mismo. Al efecto, Arias (1999, p.77), sostiene: “...análisis documental, consiste en describir en forma exhaustiva los elementos de un documento”. Por tanto, la información colectada se sometió a un análisis interno y externo, para precisar la autenticidad y el segundo se refiere al estudio de contenido. La información resultante del análisis realizado fue interpretada con base en los conocimientos que fundamenta la investigación, para finalizar con el resumen.

Fase III. Elaboración de las Conclusiones

Partiendo del análisis realizado se elaboran las conclusiones pertinentes, en ellas se establecen las apreciaciones concluyentes una vez realizado el proceso de análisis e interpretación de la información.

3.5 Fuentes de Conocimiento Jurídico

En la presente investigación, las fuentes de conocimiento implementadas fueron, la ley, la jurisprudencia y la realidad Socio-Jurídica y Política.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Resultados

Sobre la base del análisis efectuado, se presentan los resultados y dar respuesta al objetivo general de analizar el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas.

Con relación al primer objetivo: *Identificar los basamentos teóricos y jurídicos que protegen al trabajador, en cuanto a su salario.*

En Venezuela el principal documento donde se establecen los basamentos teóricos y jurídicos sobre los derechos de los ciudadanos, es la *Constitución República Bolivariana de Venezuela (1999)*, tomando en cuenta que el trabajo es un hecho social, tal como lo establece el Artículo 89. “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. ... Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos”.

El Estado debe garantizar la adopción de cuanta medida sea necesaria, para garantizar que toda persona tenga una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa, siendo fin fundamental del Estado, garantizar fuentes permanentes de empleo, donde se garantice la estabilidad y se propenda a la eliminación de la tercerización.

De igual manera, se establece que la igualdad y la equidad deben privar en las relaciones laborales y los patronos están llamados a observarlas y respetarlas, explicados en el capítulo II.

En el mismo orden, la *Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012)*, (*LOTTT*), también contempla en su articulado contenido donde se observa la protección hacia el trabajador, tal como un sistema dual de cálculo de las prestaciones sociales sobre la base del último salario devengado, eleva la prescripción por reclamo de cobro de prestaciones sociales a diez años y de cinco años en las otras reclamaciones e introduce cambios notables en la duración de la jornada laboral.

Además, se incluyen en la (*LOTTT*), cambios importantes en materia de estabilidad e inamovilidad laboral que ya son objeto de tratamiento por el Máximo Tribunal de la República, se habla de entidad de trabajo como el sitio donde se labora. Sin duda que se está en presencia de una nueva concepción del trabajo, donde el trabajador sólo sea requerido para el ejercicio del trabajo socialmente necesario para la transformación de la sociedad. Por lo tanto, el constituyente de 1999 definió al trabajo como un hecho social (art. 89 de la CRBV) y por ello goza de la protección del Estado Venezolano.

Sin embargo, Richter (2021), en publicación titulada, de la defensa del salario al fraude masivo de la ley laboral, expresa:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece en su artículo 91 que la clase trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de su persona y grupo familiar, en su artículo 80, establece que las pensiones y jubilaciones no podrán ser inferiores al salario mínimo y en el artículo 91 se vincula la fijación de éste con la canasta básica. En tal sentido, el texto constitucional propone que el salario mínimo debe alcanzar para adquirir los bienes y servicios y todo lo necesario para vivir.

Pero al observar la realidad del trabajador en Venezuela se advierte que las normas establecidas en la Ley, el propio Estado las incumple. El gobierno en sus constantes alocuciones hace referencias a las políticas de protección del salario, mintiendo descaradamente. El último aumento del salario mínimo, decretado el 1 de mayo de 2021, lo estableció en 5 millones de bolívares, que en ese momento, al cambio oficial establecido por el Banco Central de Venezuela, equivalía a USD 1,77. Ese salario mínimo mensual está por debajo incluso del ingreso diario necesario para no estar en condiciones de pobreza, fijado en un dólar con 90 centavos (\$ 1,90) por el Banco Mundial.

Resalta Richter (2021), “El principal empleador del país incumple la legislación del trabajo. Por ello, más que una política de protección del salario, es una política de fraude a los derechos de los trabajadores, impulsada desde el propio Estado”.

Respecto al segundo objetivo: *Describir los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores de la empresa privada.*

En relación a este elemento, Villegas (1997, p.65), 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”. Esto permite cubrir las necesidades básicas del individuo que presta sus servicios a una compañía, y por medio de los incentivos, brindarles

seguridad laboral, atención médica, formación, recreación, reconocimientos por su desempeño, entre otros. Además, proporcionan un clima de bienestar, que, a la vez, produce mayor sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo.

Tienen su origen en el movimiento de la administración científica cuando inició el auge de los sistemas de incentivos financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado. Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían.

Entre sus objetivos están: Motivar al empleado a ser lo más productivo posible. Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo. Retener el personal valioso. Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa. Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado. Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones.

De acuerdo con Ynfante (2008), pueden clasificarse como: competitivos y cooperativos. Al respecto agrega:

La competencia y las cooperaciones se pueden considerar como incentivos. La competencia requiere que cada individuo realice un mejor trabajo que el de al lado. La cooperación requiere que las personas contribuyan con esfuerzos iguales y máximos hacia la obtención de una meta común. La competencia y la cooperación no son mutuamente exclusivas, sobre todo cuando los individuos cooperan en grupos para competir con otros grupos. Los incentivos y la motivación laboral.

En el mismo orden, están los incentivos económicos al trabajador, se tienen los aumentos de sueldo, los bonos y, entre los no económicos los asistenciales, de apoyo social recreativos, entre otros.

Sueldos. Es un beneficio de tipo económico, punto básico de la remuneración y viene representado por el dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados a la institución.

Bonos. Son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas.

Incentivos no económicos: Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.

Apoyo Social. Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.

Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:

Asistenciales. Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.

Recreativos. Buscan brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.

Supletorios. Pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.

Adiestramiento. El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el trabajador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña.

Cabe destacar, que cada programa de incentivos depende del tamaño de la organización, rentabilidad y ganancias.

Tercer objetivo: *Conocer cómo ha sido afectado el mercado laboral por el proceso de dolarización.*

Datos del Fondo Monetario Internacional indican que Venezuela registra una tasa de desempleo de 58,3% en 2020 y lo que va de 2021, la cifra más alta del mundo, los niveles de desempleo en el país superan incluso los de naciones pobres de África como Suráfrica (29%), Sudán (21%9) y Armenia (17,5%). El economista Luis Oliveros indicó que las cifras oficiales del régimen ubican la tasa de desempleo en entre 7% y 8%, lo que en su opinión refleja falta de información. Fuente: *El Nacional (Venezuela)*.

Aunado a esto, la hiperinflación que afecta a Venezuela generó que una parte de la población empezara, desde hace unos meses (2020), a intercambiar bienes y servicios en monedas fuertes. Este proceso se ha conocido en el país como *dolarización* y la misma cuenta con, hasta cierto punto, permiso por parte del Estado. En noviembre del año 2019, el presidente del País indicó que la “dolarización permitiría la recuperación de las fuerzas productivas del País”. Meses después, señala que el balance de la medida ha sido positivo ya que ha “permitido un respiro en la economía”. Según sus declaraciones:

La decisión fue correcta, la economía de resistencia se ha venido autorregulando y en la autorregulación se han generado nuevas oportunidades de negocios en divisas convertibles, fundamentalmente en dólares (...) Todos los dólares que antes aportaba el estado por la renta petrolera, ahora los aporta la empresa privada. Fuente: Luis Méndez Urich.

Venezuela destaca hoy en el contexto mundial como el caso más dramático. Al deterioro ya secular en su capacidad de producción, consecuencia de la falta de inversión y de una muy deficiente política y régimen fiscal petrolero, hay que sumarle los efectos de las sanciones internacionales desde 2017 y el impacto de la pandemia a partir de marzo de 2020. El informe de coyuntura Venezuela 2020 así lo establece. El desplome progresivo en los ingresos petroleros ha sido de tal magnitud que hoy PDVSA prácticamente no aporta ningún recurso fiscal al Estado Venezolano. Esta merma en los ingresos se ha producido no sólo por el deterioro en los precios internacionales del petróleo sino, sobre todo, por la drástica reducción en la capacidad de producción y exportación de hidrocarburos y sus derivados.

Los estragos de la inflación sobre los salarios, la pérdida progresiva de servicios públicos en salud, educación de asistencia social y la informalidad son factores determinantes de la explicación del deterioro de las condiciones de vida de los venezolanos, ahora con niveles abismales de pobreza y de creciente pobreza extrema. Producto de políticas económicas erradas.

4.2 Conclusiones

Partiendo del análisis realizado, se concluye:

El artículo 104 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras define el salario en forma amplia, entendiéndose por este la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios, independientemente de la forma como estos hayan sido convenidos.

No toda remuneración que se pague puede considerarse como formando parte de su salario. Se hace necesario indagar en cada caso si los pagos que se hagan a los trabajadores son entregados como contraprestación directa de sus servicios personales subordinados.

La última reforma de la Ley del Trabajo no siguió el procedimiento constitucionalmente establecido, y mantuvo el sistema central del salario como factor multiplicador determinante del resto de los derechos de carácter económico.

Al lado del salario mínimo, el Gobierno ha desarrollado una política de bonos sin carácter salarial. El principal es el denominado cesta ticket socialista, bono que acompaña a los aumentos de salario mínimo y que el 1 mayo fue ubicado en 5 millones de bolívares. Entre salario mínimo y cesta ticket socialista, el ingreso mínimo mensual se ubicó en 3,54 dólares estadounidenses.

Paga adicional bonos, estos que se otorgan a través de lo que se denomina el sistema Patria, plataforma online, cuya inscripción da acceso a que se deposite en una cuenta bancaria personal una serie de pagos que el Gobierno realiza por diversas razones. Además, son fijados discrecionalmente, siendo aleatoria su periodicidad y monto. Nunca nadie sabe cuándo ni qué cantidad recibirá, pues a veces el mensaje que se envía al teléfono celular del beneficiario no coincide con el monto depositado.

Se alardea que dicha bonificación es expresión de su política de defensa y protección del salario. Es al revés, se ha llegado a una situación peor a la de 1997, año en que se revirtió por un acuerdo tripartito la desdolarización del salario. En ese año, 75 % de los ingresos de los trabajadores no tenían carácter salarial. La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, producto de ese acuerdo tripartito, permitía que solo 20 % de los ingresos del trabajador pudiesen excluirse de la noción de salario. El Decreto Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) no permite esa posibilidad y, por tanto, todos los ingresos del trabajador tienen carácter salarial.

El carácter salarial del ingreso que recibe el trabajador con ocasión del trabajo que realiza implica que ese pago debe ser tomado en cuenta para todos los otros pagos que se recibe por prestar servicios personales bajo dependencia. Ello significa que cuando se calcula el bono

vacacional o el de fin de año, ese pago tiene que computarse. No es lo mismo calcular los 15 días de salario por bono vacacional, tomando como salario 3 dólares en vez de 30. Lo mismo ocurre con las prestaciones sociales, que se desaguaron con la política de bonificación. El principal beneficio de la clase obrera, sus prestaciones sociales, ya no existe.

Los patronos aplican alternativas remunerativas de carácter no salarial, (bono), que tratan de recompensar al trabajador por la prestación de sus servicios, sin la carga económica que representaría la incidencia de los referidos beneficios en el resto de los derechos laborales. Es así como al bonificar el salario, hace fraude a la ley, viola la Constitución y el DLOTTT. El principal empleador del país incumple la legislación del trabajo. Por ello, más que una política de protección del salario, es una política de fraude a los derechos de los trabajadores, impulsada desde el propio Estado. Buen mensaje para el sector privado que, copiándose del Estado, ha bonificado totalmente los ingresos de sus trabajadores. Hoy los trabajadores tienen salarios de hambre y sus prestaciones sociales, el ahorro de toda su vida, desaparecieron.

En lo que respecta al pago de bonos en dólares, cuando la obligación se fije con un valor referencial en USD, se entiende que es con el objeto de evadir la pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda de curso legal, pues se estaría usando el dólar como moneda de cuenta y, por ende, el patrono se podrá liberar de la obligación mediante el pago en Bs. Pues lo contrario es que, cuando del acuerdo se establezca una divisa como unidad de pago, la obligación se extinguirá mediante el pago del monto correspondiente en divisas.

Al respecto, el artículo 91 de la Constitución vigente, estipula –en su parte relevante– que el salario se paga en moneda de curso legal. A primera vista, este artículo pareciera sugerir que el salario en Venezuela solo puede ser pagado en bolívares, por cuanto esa es la moneda de curso legal de Venezuela a la fecha. No obstante lo anterior, de acuerdo con Pró-Rísquez (2018), la

intención del artículo 91 de la Constitución no es la de obligar que el salario deba ser pagado única y exclusivamente en bolívares por contraposición a divisas, sino la de establecer que el salario debe ser pagado en dinero efectivo y no en especies.

4.3 Recomendaciones

-El hecho de que el TSJ fije un nuevo criterio que estremece las formas de pagos de sueldos y salarios en divisas, al admitir la posibilidad de que el trabajador demande en divisas e incluso se pretenda y se fije el monto a pagar en divisas, con solo probar que, en la relación laboral, los pagos de salarios y beneficios fueron en divisas, sin la necesidad de probar que el acuerdo entre las partes fue usar la divisa como unidad de cuenta o unidad de pago, indica dolarización del salario.

-El trabajador debe asesorarse con los expertos en materia laboral, al momento de firmar un contrato de trabajo, donde se incluyan los bonos.

- En estos momentos cuando la inflación es tan alta, es conveniente para el trabajador recibir el pago del salario y de otros beneficios laborales en divisas, de manera de protegerse de forma adecuada con una moneda de pago que le otorgue de mayor estabilidad.

-Sería conveniente que se cree un nuevo marco regulatorio óptimo que permita la digna subsistencia de los trabajadores y un soporte económico eficiente de los costos laborales para trabajadores y patronos, a través de un cuerpo normativo emanado del órgano competente, mediante el sistema de participación protagónico del pueblo y de sus representantes, previo estudio de las condiciones económicas necesarias para su implementación y desarrollo.

-Las partes de la relación laboral deben procurar un esquema remunerativo que les permita cumplir satisfactoriamente con las obligaciones y causas que los vinculan jurídicamente.

REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Sexta edición. Editorial Episteme C.A.
- Balestrini, M. (2014). *Cómo se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles)*. 9^{na}. ed. Pie Imprenta: Caracas. Venezuela. Consultores Asociados.
- Barriga y Rendón (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa*. Tesis. Universidad Católica San Pablo. Perú.
- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico de Investigación. (Cómo hacer un diseño de una investigación)*. 5ta Edición. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
- Belloso, L. (2011) *La Contratación Colectiva como Derecho del Trabajador en el Ordenamiento Jurídico Venezolano*. Trabajo Especial de Grado. Maestría en Derecho Laboral y

Administración del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad del Zulia.

Castellano, A. (2012). La demanda de dinero y la sustitución de monedas y de activos en Venezuela: 1997-2008. *Revista Economía*, (34), 89-120.

Castro, J. et al. (2010). *Evaluación de la política de dolarización en El Salvador, su impacto y la posibilidad de un proceso de reversión* (Tesis de pregrado). Universidad Centroamericana “José Simón Cañas”, Antiguo Cuscatlan, San Salvador, El Salvador.

Corbetta, P. (2015). *Investigación social: metodología y técnicas*. Vol. 3: Técnicas cualitativas. El molino.

Davis, K. y Newstrom, J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá, Colombia. Editorial Mc Graw Hill.

Finol De N, T. y Nava De V, H. (1996). *Procesos y Productos en la Investigación Documental. Incluye normas mínimas para la presentación de trabajos en la Universidad del Zulia*. Maracaibo: EDILUZ,

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. 4^{ta}. Edición. . México. Editorial Mc Graw Hill

Informe de Coyuntura Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. 2020

Peña, A. (2017). *La Estabilidad Laboral como garantía y protección de relación de trabajo en el sistema Jurídico Venezolano*. Tesis. Universidad Católica Andrés Bello, área de postgrado de Derecho del Trabajo. Venezuela.

Pro Riquez, J. (2018). El pago de salarios en divisas y otras opciones económicas de retención en Venezuela. *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, N° 10-2018. 611-647

Sherman, A., Bholander, G., y Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Thomson.

Tamayo y Tamayo M. (2004). *Proceso de Investigación Científica*. 2da ed. México, Limusa.

Universidad Bicentenario de Aragua. (2012). *Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de Programas de los Programas de Postgrado*.

Urdaneta, A., y Borgucci, E. (2018). Shocks petroleros y demanda de dinero en Venezuela 1988-2017. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIV(3), 108-126.

Villegas, J. (1997). *Administración de Personal*. Edición Los Heraldos Negros. Venezuela. Editorial Oasis.

Referencias Normativas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela - Extraordinaria N° 5.253*. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (1997). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.076 (Extraordinario)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Extraordinaria N° 6.076 del 07 /05/ 2012

Código de Comercio y Ley del Banco Central de Venezuela

Decreto N° 4.602 (Aumento de Salario Mínimo). (2021, Mayo, 1°). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.622 (Extraordinario), Mayo, 1°, 2021.

Sentencias dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 0858, de fecha 07 de julio de 2.014 y N° 01, de fecha 18 de marzo de 2.021, sobre los bonos.

Referencias Electrónicas

Alfaro Jiménez, V. *Glosario de Términos de derecho laboral 1*. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf

Banco Central de Venezuela - BCV (2010). *Reforma a la Ley del Banco Central de Venezuela*. Caracas: Gaceta Oficial N°. 39.419 de fecha 07 de mayo de 2010. Recuperado de <https://www.finanzasdigital.com/wp-content/uploads/2013/09/ley-reforma-parcial-bcv.pdf>

Guilarte, R. *El pago de bonos y su impacto en los costos laborales*. Artículo publicado en <https://naymaconsultores.com/salario-venezuela-tsj-cuando-un-bono-se-convierte-en-salario/>

Lucena, H. *Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo*. CDC vol.32, no.89 pp. 195-236. ISSN 2443-468X. Caracas mayo 2015.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1012-25082015000200009&script=sci_arttext

Mejías, Cabrera y otros. (2020). *Los bonos o Bonificaciones pagados en divisas en Venezuela*. Disponible en: <https://mejias-cabrerayasociados.com>. 27/11/2020

Oglietti, G. *Las consecuencias económicas de la dolarización*. Artículo Disponible en; <https://www.celag.org/las-consecuencias-economicas-de-la-dolarizacion/2016>. Revisado octubre 2021

Richter, J. (2021). *De la defensa del salario al fraude masivo de la ley laboral*. Disponible en: fakenews.cotejo.info/en-profundidad/de-la-defensa-del-salario-al-fraude-masivo-de-la-ley-laboral/

Roque R, F. *Los principios rectores del proceso social del trabajo en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (su desarrollo jurisprudencial) Cayapa*. Revista Venezolana de Economía Social, vol. 12, núm. 23, enero-junio, 2012, pp. 85-111 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62224968005.pdf>

Los salarios mínimos en América Latina para 2021. Marina Pasquali. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>

Ultimas noticias sobre la economía de Venezuela. El Nacional (Venezuela). Disponible en: <https://www.cesla.com/noticias-economia-venezuela.php>

Taylor, F. (1911). *Los Principios de la Gestión Científica*. Disponible en: www.gestiopolis.com/administracion-cientifica.

Ynfante, R. (2008). *Los incentivos y la motivación laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

