



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

**INTERPRETACIÓN DE LA SENTENCIA Nº 756 DICTADA EN FECHA  
17 DE OCTUBRE DE 2018, REFERIDA AL PAGO DE LOS BENEFICIOS  
LABORALES CUANDO EL SALARIO HAYA SIDO PACTADO EN  
DIVISAS**

**Autor:** Darleida del C. Ramirez M.  
**Cédula de Identidad:** V- 17.494.840

San Diego, Abril 2.019



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

**INTERPRETACIÓN DE LA SENTENCIA Nº 756 DICTADA EN FECHA  
17 DE OCTUBRE DE 2018, REFERIDA AL PAGO DE LOS BENEFICIOS  
LABORALES CUANDO EL SALARIO HAYA SIDO PACTADO EN  
DIVISAS**

**Autor:** Darleida del C. Ramirez M.  
**Tutor Académico:** Yokasta Martínez

San Diego, Junio 2.019



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

**INTERPRETACIÓN DE LA SENTENCIA Nº 756 DICTADA EN FECHA  
17 DE OCTUBRE DE 2018, REFERIDA AL PAGO DE LOS BENEFICIOS  
LABORALES CUANDO EL SALARIO HAYA SIDO PACTADO EN  
DIVISAS**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Tutor Académico

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado 1

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado 2

**Autor:** Darleida del C. Ramirez M.  
**Cédula de Identidad:** V- 17.494.840

San Diego, abril 2.019

## **DEDICATORIA**

A DIOS primeramente, por haber creado el mundo y permitirme ser parte del mismo, por guiar cada uno de mis pasos y nunca abandonarme en momentos difíciles.

A mis padres Dario Ramirez y Oleida Marquez, por darme la vida, por el apoyo, motivación y amor que solo ellos saben dar, por confiar en mí en todo momento, por estar allí siempre dispuestos a ayudarme, orientarme y guiarme, dándome fuerzas para continuar siempre con humildad, LOS ADORO.

A mis hijos Jean Carlos y Darling Jeannali, por ser ese rayito de luz que alumbra mi vida cada mañana, son la motivación más bella que tengo, ya que son ese motor que me mueve a diario y me dan las fuerzas que necesito para continuar, esperando siempre con mucha paciencia y amor. A mi esposo, por la paciencia y el apoyo brindado en lo largo de la carrera y a pesar de las dificultades presentadas siempre estar ahí para ayudarme.

A mi familia en especial mis hermanas Darvelis, Rosmery y Julie, por todo el apoyo brindado en el transcurso de mi formación profesional y vida personal, por depositar su confianza y apoyo en mí, para alcanzar esta nueva meta.

Eternamente agradecida con todos, Dios los bendiga.

DarleidaRamirez

## **AGRADECIMIENTO**

Estas palabras de agradecimientos están llenos de franqueza y lealtad, a todos los que aquí nombro fue por haber contribuido colocando un granito de arena en la realización de esta meta alcanzada.

A las profesoras: Marjory Chirinos y Yokasta Martinez, por su asesoramiento al inicio, desarrollo y culminación de esta investigación, por siempre estar atentas a mis llamados y molestias en la realización del trabajo.

A mi gran amigo y futuro colega Dr. Ali Castillo, por su gran apoyo a lo largo de la carrera, por siempre estar allí presto en ayudarme, asesorarme y orientarme en todo momento y mas aun por la gran frase “vamos amiga que tu puedes”, mas que amigo familia.

A los profesores de la UJAP por brindarme sus conocimientos al momento de impartir clases, transmitiendo la sabiduría que han obtenido a lo largo de sus años como los excelentes profesionales del Derecho que son.

A los profesores, Libia Villa y German Brea, por impulsarme a continuar y nunca desistir en mi carrera, por motivarme a seguir preparándome profesionalmente, por su confianza y apoyo en todo momento.

A el profesor Oliver, por la paciencia y comprensión brindada en el poco tiempo de conocernos.

A mis amigos, en especial a Maryuris M., Jermamy P., Yoletty R., Loreinis V., Yeni L., y otros que por no nombrarlos dejan de ser menos importante, fieles amigos con los cual tengo la dicha de poder contar con su atención, colaboración y solidaridad, por ser amigos incondicionales y nutrirme cada día de conocimientos y así aprender a ser mejor persona, mejor compañera, mejor amiga y mejor madre.

A la Universidad José Antonio Páez por haber sido mi casa de estudio y a través de sus docentes ofrecerme enseñanzas y sabiduría.

A todos gracias, los quiero y aprecio mucho, Dios los bendiga.

## INDICE GENERAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN INFORMATIVO.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>C A P Í T U L O</b>	
<b>I E L P R O B L E M A</b>	
Planteamiento del Problema.....	8
Formulación del Problema.....	10
Objetivos.....	10
Justificación de la Investigación.....	11
Alcance de la Investigación.....	12
Limitaciones de la Investigación.....	12
<b>II. MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	13
Bases Teóricas.....	16
Bases Legales.....	21
Definición de Términos Básicos.....	22
<b>III. FASES METODOLÓGICAS</b>	
Fase I.....	26
Fase II.....	27
Fase III.....	30
<b>IV RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Resultados.....	31
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	32
Referencias.....	34



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

**INTERPRETACIÓN DE LA SENTENCIA N° 756 DICTADA EN FECHA  
17 DE OCTUBRE DE 2018, REFERIDA AL PAGO DE LOS BENEFICIOS  
LABORALES CUANDO EL SALARIO HAYA SIDO PACTADO EN  
DIVISAS**

**Autor:** Darleida Ramirez  
Marquez

**Tutor Académico:** Yokasta  
Martínez

**Fecha:** Abril 2019

**RESUMEN INFORMATIVO**

En el presente Trabajo se plantea un análisis sobre la sentencia n° 756 dictada en fecha 17 de octubre de 2018, referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, de modo que, tal investigación es jurídica descriptiva, en virtud que tiene como objeto lograr la descripción del tema en cuestión, por lo que, se utiliza una metodología de tipo documental debido a la fuente que originó la información. Por lo cual se concluye que la Sala de Casación Social abre la posibilidad de pagar en moneda extranjera los beneficios laborales siempre que el mismo haya sido pactado tanto por el trabajador como el patrono, recomendando entonces mantener presente que la labor interpretativa es medular en el ámbito jurídico, por lo que, se considera obligación preponderante evaluar bajo valores, principios rectores del derecho cualquier disposición o situación o incidencias que se presenten dentro del ámbito laboral.

**Descriptor:** Derecho Laboral. Salario, divisas

## INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, se releva un interés por parte del Constituyente en ubicar al Derecho del Trabajo en una posición legislativamente estable, con el objeto de evitar que sus principios y carácter de fuente formal pudieran verse afectados por la mera voluntad del legislador común, es por ello que las normas que sustentan al Derecho al trabajo recogen el legado Constitucional a fin de regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

De modo que, el Constituyente reconoce al trabajo como un hecho social, fundamento que se reitera en la disposición transitoria cuarta, numeral tercero, donde se ordena a la Asamblea Nacional reformar la Ley Orgánica del Trabajo, imponiendo la consagración de cambios sustanciales, cambios que, en efecto, van de la mano a ese concepto del trabajo como proceso social, por cuanto releva en su gran parte lo que define al trabajo mismo y por ende los elementos esenciales que debe concurrir en toda relación laboral, es decir, si bien, la relación laboral tiene unos elementos esenciales, siendo ello, la prestación de servicio, la subordinación y la remuneración y todos ellos deben concurrir para que pueda operar una relación laboral, ahora bien, éste último refiere al salario mismo, a ese derecho que tiene el trabajador de percibir de forma pecuniaria una retribución por su servicio prestado, o sea una contraprestación.

De hecho, ese proceso social donde se enmarca al trabajo influye en éste último elemento dentro de las disposiciones que lo rige, por cuanto manifiesta ese mecanismo que permite la justa distribución de riqueza, por lo que, el Legislador se ha ocupado en conservar, ratificar los principios que rigen al salario mismo y blindarlo de tal manera no pueda

ser relajado o vulnerado por los sujetos intervinientes en materia laboral, todo ello en función al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, dado que, existe una facultad única y exclusivamente del poder ejecutivo para así garantizar tal remuneración.

En tal sentido, el poder ejecutivo al estar en la obligación de establecer la garantía del cumplimiento de ellos, impone lo que se conoce como un sueldo base, de manera que, por debajo del mismo es nulo, en razón a ello, se deduce entonces que el salario marca pauta dentro de toda relación laboral, por cuanto es un elemento preponderante, relevante, principal y permanentemente protagonista de todo vínculo existente entre todo patrono y trabajador.

Precisa advertir que, el salario al ser un derecho, el mismo es irrenunciable, por cuanto no podrá ser relajado o vulnerado ni por el patrono ni por el trabajador y menos por cualquier otro interviniente en materia laboral, pues el trabajo es un hecho social lo cual se caracteriza por ser de orden público, no obstante, cuando es regido por unos principios constitucionales y legales no está de más decir que, al tratarse el derecho de una forma progresista, va evolucionando y cambiando de acuerdo a las necesidades y exigencias del hombre en sociedad, entonces el derecho al trabajo no está al margen de posibles cambios aunque siempre éstos deben ser en razón a los principios constitucionales y legales que lo rija.

Por ello, el Decreto con rango valor y fuerza de Ley Orgánica del trabajo las trabajadoras y los trabajadores, es una respuesta inmediata a la transformación de la administración de justicia laboral que, si bien, el norte es la protección del hecho social trabajo, sus principios están plenamente inspirados en la Carta Magna, y es así como lo han ratificado los tribunales del trabajo, por cuanto, al tener éstos la facultad de dilucidar las diferencias con ocasión a la relación laboral, en este caso la sala de casación social, como máximo exponente de la administración de justicia en la materia, cobra vital protagonismo al constituir sus decisiones en

función a la aplicación e interpretación de las Leyes que rigen el derecho laboral.

Ahora bien, actualmente Venezuela ha experimentado situaciones cuyo resultado ha sido la desestabilización en diversos factores, entre ellos lo económico y por ende social, situación que en efecto, ha golpeado el poder adquisitivo de todos los que habitan en Venezuela, no escapando de ello, el trabajador, pues, los beneficios laborales que puede percibir un trabajador ciertamente gira en torno al salario, y al aumentarlo incide de forma directa con los demás derechos económicos.

Tras la crisis económica que experimenta Venezuela en sus diversos factores, de una u otra forma, el trabajador, quien en efecto, presta su servicio a cambio de recibir una contraprestación igual o superior a lo establecido por la norma para así satisfacer sus necesidades, se ha visto afectado por cuanto dicho salario no supera sus expectativas, todo ello consecuente con la hiperinflación, de manera que les resulta forzado no solo satisfacer sus necesidades sino también ahorrar, mecanismo que implementaba todo trabajador para así en un lapso corto, mediano o largo concretar, materializar sus proyectos.

De manera que el sentido de ahorrar en moneda de curso legal les resulta sumamente ilusorio, dado que es forzado ahorrar en una moneda que en efecto está siendo víctima de una hiperinflación y por ende devaluación y depreciación; Consecuente a ello, ha surgido la necesidad por parte del patrono y en acuerdo con el trabajador, convenir pago del salario y otros beneficios laborales en divisas, pues si bien, en Venezuela existe un control de cambio, el cual está vigente, en efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 91 establece lo siguiente:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual

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

De igual modo, el artículo 318 establece: “ (...) La unidad monetaria de la República Bolivariana de Venezuela es el bolívar (...)” en acorde a ello, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) en su artículo 123 establece lo siguiente:

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. (...) No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

De ello se deduce entonces que de conformidad al ordenamiento jurídico venezolano, existe prohibición clara del pago del salario u otro beneficio laboral en mercancías, vales o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituirse el bolívar, es decir, no se podrá pagar ni en divisas o criptomoneda, pero ello consecuente con el control cambiario. Y de ahí el interés del presente autor en analizar la sentencia N° 756 de fecha 17 de octubre de 2018, referida al pago de los

beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas al punto que siendo inconstitucional esto mal podría la sala social acordarlo, más allá que a criterio del presente autor pudiese la sala extralimitarse de su potestad, por cuanto al acordar un nuevo criterio estaría legislando, potestad que obviamente no es de sí.

De modo que, estudiar la figura del salario, alcanzar interpretar el criterio Jurisprudencial referido al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, establecer los fundamentos jurídicos que sustenta la Sala para permitir el pago de los beneficios laborales en divisas y a su vez determinar la Repercusión jurídica que tiene la interpretación producida por la Sala sobre el tema a dilucidar, permitirá dar una visión mucho más amplia sobre ello dentro del marco laboral venezolano, puesto que, la misma es de sumo interés dentro del derecho adjetivo.

Conviene decir que, a éstas nuevas maneras cambiantes que el derecho y la sociedad adquieren, es que la presente investigación pretende enfocarse. Y para el desarrollo de ello, el presente trabajo se enmarcará bajo la estructura de cuatro capítulos, referidos desde el planteamiento de la problemática que presenta la dirección en estudio, los objetivos generales y específicos del mismo, justificación, limitación y alcance del problema para lo cual se realizará la elaboración del mismo, el desarrollo y sustento de los antecedentes de la investigación, fundamentación teórica, bases legales, definición de términos básico, exposición de la fase metodológica, los resultados obtenidos en el estudio, las conclusiones, en las cuales se destacan algunos argumentos para el logro de los objetivos, recomendaciones surgidas y por último mas no menos importante las respectivas referencias consultadas.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

El hecho social trabajo comprende un conjunto de acciones que tienen como finalidad la exteriorización de las capacidades físicas e intelectuales de una persona, y la satisfacción de una necesidad individual que trasciende los propósitos personales hasta convertirlos en un interés colectivo. Es por ello que, la concepción social del trabajo pretende resaltar el carácter humano y personal que éste tiene; es decir, destacar la prelación que en ella debe tener el contenido ético y social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales. Así pues, la naturaleza colectiva del trabajo humano y el sistema de relaciones sociales que lo conforman, lo convierten en el centro de atención constante para los sociólogos, quienes sostienen que el trabajo contribuye a la evolución social.

Es necesario destacar que el trabajo al ser trascendente y progresivo se releva desde el punto de vista social, económico y jurídico, manifestando así la imperante necesidad de crear normas que regulen las relaciones laborales; Es por ello que el constituyente le confiere jerarquía naciendo entonces el Derecho del Trabajo como respuesta a la voluntad popular y así evitar que el legislador común intentara luego desconocerlo, lesionar sus principios o desviar su carácter de fuente formal laboral al máximo nivel.

Hasta ahora y con la entrada en vigencia de la Carta Magna, no sólo se le otorga al trabajo el carácter de hecho social; además, se le concede la absoluta protección por parte del Estado, consolidándolo como un derecho y estableciendo el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos

Laborales. Por consiguiente, el Derecho del Trabajo comprende un conjunto de normas jurídicas que rigen la actividad laboral, estableciendo los derechos y deberes del trabajador y empleador. De modo que, el Decreto con rango valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), recoge el legado constitucional a fin de regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

Ahora bien, la protección que el legislador le ha brindado al trabajo como hecho social, incluye la posibilidad que tienen los sujetos intervinientes en la relación laboral de acordar los parámetros a seguir dicha relación, siempre por supuesto que la misma no vaya contraria a la Ley, No obstante y consecuente con la crisis que se experimenta en Venezuela desde todos los aspectos, tanto el patrono como el trabajador se han visto obligado en establecer ciertas modalidades para hacer efectiva las disposiciones que rige la relación y que de una u otra forma esa crisis no lo golpee como en efecto lo ha estado haciendo durante los últimos diez años.

De ahí pues que se ha estado configurando el pago de salarios en moneda distinta al curso legal, por lo que se ha creado un nuevo supuesto que en acorde a lo establecido tanto por el constituyente como por el legislador hasta la presente no estaba establecido, pero viéndolo desde la óptica del derecho progresivo se estaría haciendo caso a las necesidades del hombre en sociedad y por ende del trabajador, sujeto que, en efecto el legislador ha buscado proteger.

De una u otra forma, el trabajador dependiente que en efecto, presta su servicio a cambio de recibir una contraprestación igual o superior a lo establecido por la norma para así satisfacer sus necesidades, se ha visto afectado por cuanto dicho salario no supera sus expectativas, todo ello consecuente con la hiperinflación, de manera que les resulta forzado no solo satisfacer sus necesidades sino también ahorrar, mecanismo que implementaba todo trabajador para así en un corto, mediano o largo plazo

concretar y materializar sus proyectos. De manera que el sentido de ahorrar en moneda de curso legal les resulta sumamente ilusorio, dado que es forzado ahorrar en una moneda que en efecto está siendo víctima de una hiperinflación y por ende devaluación y depreciación.

Ahora bien, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 91, dispone que todo trabajador 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, a su vez, el Estado como garante de tales derechos, debe establecer un salario mínimo vital ajustado de forma anual cuya referencia es el costo de la canasta básica. No obstante, el ejercicio de tal disposición ha resultado sumamente ilusoria, por cuanto, la crisis ha atacado, golpeado el bolsillo del habitante venezolano, en especial, al trabajador, quien, aun cuando se le ha establecido un salario base y en su gran mayoría los patronos le han buscado mejorar lo establecido por el poder ejecutivo, tal salario les ha resultado insuficiente para satisfacer sus necesidades.

Lo que ha conducido a establecer entre los intervinientes de la relación laboral, modalidades que se ajusten a sus necesidades, aun cuando exista una prohibición de ello o en su defecto lo que algunos llamaría un vacío legal consecuente con lo que se experimenta actualmente en el país. Pues si bien, el Decreto con rango valor y fuerza de Ley Orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras en su artículo 123 establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal lo cual no se permite pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda, también dicho instrumento jurídico en acorde con lo establecido en la Carta Política, ha establecido un abanico de principios orientados al trabajo como hecho social.

Bajo tal perspectiva, se permite plantear la siguiente premisa, el trabajador manifiesta vincularse con un patrono en razón a la necesidad de percibir una remuneración, por lo que es de entender que tal

remuneración juega un papel preponderante y protagónico en el ejercicio de esa relación laboral; De manera que, muchos de los componentes de la relación gravitarán alrededor del salario, por cuanto, el trabajador buscará que su remuneración le permita satisfacer necesidades tales como alimentación, seguridad, estudios, diversión, salud, entre otros.

En definitiva, cuando se presta un servicio personal bajo dependencia, se busca percibir esa remuneración que no sólo satisfaga las necesidades básicas sino también aquellas que garantice una estabilidad socioeconómica tanto para el asalariado como su núcleo familiar. Y de ahí surge la problemática aquí planteada, por cuanto, pareciera que la misma gestión del Estado es la que ha conducido a una desestabilización socioeconómica y como resultado de ello bajo la necesidad de subsistir y satisfacer las necesidades del trabajador, éste último ha acordado con el patrono modalidades que, en efecto no han estado regulada dentro del ordenamiento jurídico venezolano.

De modo que, en contraste con la prohibición constitucional y legal, la cual ha sido clara con respecto al pago del salario u otro beneficio laboral en mercancías, vales o cualquier otros signo representativo con que pretenda sustituirse el Bolívar, como por ejemplo, el pago en divisas o criptomoneda, y a su vez el pronunciamiento de la sentencia N° 756 de fecha 17 de octubre de 2018, referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, se evidencia una contrariedad en la materia, lo cual resulta necesaria un exhaustivo análisis, en virtud que la misma da un nuevo criterio a lo establecido tanto por el constituyente como por el legislador sobre el tema en cuestión.

## **Formulación del Problema**

Sobre la base de lo expuesto se pretende analizar la sentencia N° 756 de fecha 17 de octubre de 2018, referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, por lo que, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la interpretación de la sentencia N° 756-2018 de la Sala Casación Social del Tribunal Supremo, referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas para así dar con el debido sentido de la misma?

## **Objetivos de Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la sentencia N° 756 de fecha 17 de octubre de 2018, referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas para así dar con el debido sentido de la misma

### **Objetivos Específicos**

- Interpretar el Criterio Jurisprudencial referido al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas.
- Establecer los fundamentos jurídicos que sustenta la Sala para permitir el pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas.

- Determinar la Repercusión jurídica que tiene la interpretación producida por la Sala en cuanto al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas.

### **Justificación**

El presente trabajo de grado versa sobre el estudio del impacto que ha generado la interpretación de la Sala de Casación Social en cuanto al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, el cual sin necesidad de modificar literalmente la norma se da una nueva interpretación; pues cuando el legislador prohibían el pago del salario y beneficios laborales en una moneda diferente al Bolívar, la Sala a través de la sentencia No. 756 la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, afirmó que el pago de beneficios laborales, cuando el salario haya sido pactado en divisas, se realizará tomando en consideración el tipo de cambio oficial para el momento en que se realice el pago, no el vigente cuando finalizó la relación laboral.

Por tanto la temática propuesta, se considera de gran valor debido a que sirve de basamento para, posteriormente evaluar el impacto que ha producido la interpretación de la sala. Ello permite el desarrollo de juicios críticos de los métodos aplicado por la sala para las interpretaciones de la normativa jurídica venezolana. Del mismo modo, se pretende esquematizar cuáles son las posibles complicaciones que impiden la efectividad de dicha interpretación. Así mismo, se procura expresar la realidad de los lineamientos establecidos por leyes y reglamentos, que permite observar la aplicación y cumplimiento del propósito de los instrumentos legales elaborados para atender la materia laboral.

Igualmente, en términos de relevancia institucional, el presente trabajo se justifica porque permite demostrar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante el proceso de formación profesional en la carrera de Derecho en la Universidad José Antonio Páez, además de

aportar académicamente nuevas vías para el abordaje de temas como el tratado en este estudio.

### **Alcance y Limitaciones**

La línea temática del presente estudio se inserta en el ámbito de derecho laboral, con lo cual se pretende analizar la sentencia N°. 756 de la Sala Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas. De modo que, dicho trabajo está exento de limitaciones, puesto que se realizará un estudio directo a los instrumentos jurídicos referidos al tema sin complicación alguna.

## **CAPÍTULO II**

### **UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO EN EL CONTEXTO**

El propósito del presente capítulo se centra en el suministro de un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el tema en cuestión, a fin de situar la problemática planteada dentro de un conjunto de conocimientos que, orienten la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada y pertinente de los términos a utilizar. En efecto, la ubicación del objeto de estudio en el contexto, es similar a lo que en otros trabajos de grado se denomina marco teórico, por lo que, Hernández (2010, p. 64) comenta sobre ello que, el mismo refiere al: “grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar un argumento”

#### **Antecedentes**

Se refieren a todos los estudios o investigaciones previas nacionales e internacionales relacionados con el problema planteado, que guardan alguna vinculación con el objeto de estudio, permitiendo servir de soporte a la misma, por lo que según Ortiz, (2006) expresa que “Los antecedentes de investigación se refiere a los estudios previos relacionados con el problema planteado” (p.64). Los antecedentes de la investigación consisten en detectar, recopilar y almacenar información con relación a

trabajos presentados referentes a problemas similares de la investigación.

Según Arias (2006; p.38):

Los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado; es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guarden alguna vinculación con el problema en estudio. En este punto se deben señalar, además de los autores y el año en que se realizaran los estudios, los objetivos y principales hallazgos de las mismas.

Sin embargo, es pertinente enunciar que la temática aquí planteada, aun cuando no ha sido abordada de forma directa en otras investigaciones está sustentada por estudios que se ha hecho al Salario como elemento esencial de una relación laboral, figura que, en efecto, guardan relación con el presente, es por ello que, a fin de sustentar el trabajo en cuestión, conviene destacar los siguientes trabajos de grado:

Para iniciar, se destaca el trabajo de grado de Castillo (2018) denominado **Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo**, presentado ante la Universidad del Zulia, cuyo objeto fue analizar la evolución del aumento salarial en Venezuela desde una perspectiva diacrónica y desde la historia reciente. Aplicando el método de la hermenéutica, obteniendo como resultado que, existe una relación negativa entre ambas variables, presentando una propuesta de política en relación al salario mínimo: impuesto negativo al salario, cuyo objetivo es conciliar el espíritu de la Constitución venezolana con la dinámica de empleo.

Si bien, dicho trabajo es relevante por cuanto pone de manifiesto la necesidad de relevar la importancia en cuanto a observación y estudio de la remuneración salarial dentro del campo laboral venezolano, de manera que se requiere reconocer y mantener la conciencia respecto a su verdadera naturaleza y función para así determinarlos como parte de derecho que constitucionalmente se le puede proveer sin afectar el derecho del trabajador a mantener su puesto de trabajo.

Sin embargo, precisa advertir que el mismo refleja una distinción con el desarrollo del presente trabajo, por cuanto, la óptica que busca estudiar el trabajo en cuestión, es el estudio del alcance jurídico de la incorporación de pago mixto, es decir, en divisas a un trabajador, dado que se considera una manifiesta exigüidad del tratamiento legislativo, lo cual ha traído como consecuencia fortalecer la aplicación de normas que establecen los derechos y garantías del trabajador dentro del campo laboral.

En otro orden de idea, se destaca el trabajo de grado de Guevara (2018) denominado **“La Hiperinflación como factor negativo y determinante que incide en la relación laboral venezolana ”**Dicho trabajo, adoptó un nivel descriptivo jurídico de diseño documental apoyado en la observación y el subrayado, muestra los resultados de una investigación cuyo objetivo fue identificar el impacto laboral que se ha generado por la hiperinflación. El autor para cumplir sus objetivos llevó a cabo un estudio que recurrió a la realización de entrevistas y la aplicación de encuestas, obteniendo como resultado hallazgos que ponen en evidencia, que existen decenas de posibles causas para alcanzar este estado económico, sin embargo, el más común es la emisión de dinero sin respaldo con la finalidad de ayudar a la población a pagar sus gastos a corto plazo.

No solo eso, sino que este dinero tampoco tiene respaldo en ningún tipo de divisas internacionales, lo que hace que la impresión masiva de billetes para satisfacer por un tiempo breve las necesidades de la población, lleva a que la moneda valga cada vez menos, y que la inflación se dé con mayor velocidad. En cuanto a lo que aporta tal investigación al presente trabajo es que demuestra la necesidad de concientizar la realidad.

Y, he allí lo relevante del desarrollo del presente trabajo, lo cual no sólo permite estudiar aspecto relevante que manifiesta la sentencia a indagar sino que también sustenta el posible cambio que puedan presentarse

dentro del derecho laboral en cuanto a dicha institución. Ahora bien, lo que distingue el presente trabajo con el anterior, es que el mismo busca analizar en su totalidad la nueva modalidad de un pago mixto, por cuanto se evidencia que dicho trabajo se hace relevante.

En otro orden de idea, se destaca el trabajo de Palma (2018) denominado **El Trabajo Decente y su Impacto en la economía venezolana caso de estudio: El trabajo doméstico en el Municipio Naguanagua**, Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo, para optar al título de magister en derecho del trabajo, cuyo objeto fue analizar el impacto que ha tenido el trabajo decente en la economía de las trabajadoras domésticas del Municipio Naguanagua, Estado Carabobo. Desde el punto de vista metodológico se encuentra enmarcada dentro de un estudio de campo de carácter descriptivo. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta; mediante un instrumento tipo cuestionario, validado mediante juicio de expertos.

El diagnóstico determinó que las trabajadoras que laboran en este Municipio no alcanzan los objetivos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo para calificar su labor como trabajo decente, lo que produce un bajo impacto en la economía del Municipio. Entre las recomendaciones destacan la formación y organización de las trabajadoras domésticas bajo el incentivo del dialogo social. El aporte que dicha investigación arroja al presente trabajo, es la importancia de estudiar los derechos que amparan a los trabajadores, puesto que, el presente estudio busca determinar la misma dentro del derecho laboral. De modo que, aun cuando existe una minúscula relación entre tales investigaciones, lo que distingue dicho trabajo al estudio presente es el interés de los autores en lograr estudiar la figura del salario apegado a los principios legales y constitucionales vigentes que en efecto orientan el derecho laboral.

Otro trabajo interesante para el desarrollo del presente estudio en cuestión es el trabajo de grado de Sánchez (2018) denominado “**La Remuneración en Divisas en función a los principios rectores del derecho laboral**” Trabajo de grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela, para optar al título de Doctor en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo, cuya metodología fue de carácter documental, lo cual tuvo como fuente de búsqueda medios electrónicos así como impresos, haciendo uso de la Hermenéutica. Dicha investigación buscó tomar en consideración la flexibilización de pago salarial en divisas a fin de garantizar el mismo sin vulnerar los derechos del trabajador.

Ahora bien, para el desarrollo de dicha investigación el autor tomó en cuenta lo social y el factor económico, su objetivo general fue generar un aporte teórico sobre el impacto que puede existir actualmente en Venezuela una nueva modalidad de pago. De igual forma, examinó la incidencia de los medios para hacerlo efectivo, llegando a la conclusión de las ventajas y desventajas sin dejar a un lado las garantías constitucionales que amparan al trabajador. Ahora bien, el aporte que éste trabajo brinda a la presente investigación es que en efecto pone en evidencia la necesidad de comprender el impacto de los posibles pago en divisas.

Sin embargo, precisa advertir que el mismo refleja una distinción con el desarrollo del presente trabajo, por cuanto, la óptica que busca estudiar el trabajo en cuestión, es el estudio del alcance jurídico de la incorporación del pago en divisas al campo laboral, dado que se considera una manifiesta exigüidad del tratamiento legislativo, lo cual ha traído como consecuencia fortalecer la aplicación de normas que establecen los derecho y garantías del trabajador dentro del campo laboral.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas de una investigación corresponden con la definición, extensión, delimitación y comprensión del tema objeto de estudio, por lo

que, constituyen la fundamentación por excelencia de la misma, conformadas por el conjunto de conocimientos filosóficos, políticos, principios sociales, postulados, máximas de experiencias, doctrinas, hipótesis, axiomas y definiciones que, entre otros aspectos, versan sobre problema o tópico estudiado. Al respecto, Hurtado (2010; p. 23), señala que las bases teóricas son referidas al:

Fruto de la indagación, la recopilación, y la reflexión del investigador, que se expresa como un desarrollo organizado e integrado de ideas, conceptos, datos contextuales, teorías, antecedentes, aspectos legales, aspectos historiográficos y soportes epistémicos que permiten sustentar la investigación y comprender la perspectiva desde la cual se interpretan los resultados.

En este sentido, y en función a garantizar la comprensión del presente Trabajo de Grado, precisa del desarrollo de nociones básicas y relevantes sobre el tema en cuestión, describiendo como punto de partida conceptos como el derecho laboral frente al principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, inteligencia artificial, entre otros, expresándose por cada uno de ellos, lo siguiente:

### **Principios rectores dentro del derecho laboral**

Tras la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos 89 en acorde con la disposición transitoria cuarta numeral tres, se acuerda un abanico de principios que rigen la materia laboral, precisando que dicho instrumento jurídico consagra tanto los principios que regirán tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo; recogiendo por supuesto, el legislador tales principios constitucionales.

De modo que, los principios rectores son: La justicia y la solidaridad, la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo, el

principio de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, la igualdad y equidad, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos, el principio que establece como nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de los derechos laborales, principio de la no discriminación, y el principio de la norma que más favorece al trabajador, in dubio pro operario y el principio de la condición más beneficiosa.

En definitiva, existe una protección constitucional, lo cual releva un cúmulo de principios que en efecto el legislador toma en cuenta y que para el caso de estudio que compete conviene desarrollar el principio de la norma que más favorece al trabajador, el indubio pro operario y de la condición más beneficiosa.

**Principio In Dubio Pro Operario, regla de la norma que más favorece al trabajador y de la condición más beneficiosa.**

Cuando se habla de la regla in dubio pro operario, refiere que todas las normas jurídicas aplicables a la relación laboral en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance debe ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa al trabajador, es decir, tras la existencia de dos o más sentido de una norma ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más favorable a los intereses del trabajador, en resumidas cuentas, en caso de duda se debe favorecer al trabajador. En cuanto a la regla de la norma más favorable, refiere lo expresado anteriormente pero cuando concurren dos normas; Ahora, cuando se trata de la condición más beneficiosa, ésta regla supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocido y determinado que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador en cuanto a la norma vigente y que se ha de aplicar, ejemplo de ello en los casos de sucesión.

De modo que garantice el respeto a los niveles alcanzados con la norma anterior o derogada, para invocar éste principio, se debe tomar en

cuenta la concurrencia de los siguientes requisitos que en efecto establece la Ley, siendo ellos: que verse sobre condiciones laborales, que las condiciones laborales sean más beneficiosas para el trabajador, lo cual importa compararlas con otra regulación y que las condiciones laborales hayan sido efectivamente reconocidas al trabajador a nivel individual.

### **Derecho Laboral frente al Principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales y la riqueza como producto social**

En lo que respecta al Derecho laboral, precisa señalar que éste refiere al conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre trabajador y patrono, por lo cual, ésta rama de Derecho es regida por instrumentos tanto sustantivo como adjetivo orientados en principios constitucionales, los cuales sustentan una protección jurídica para brindarle así al trabajador una garantía en los derechos que le corresponden con ocasión a la relación de trabajo; entre ellos, se consagran los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, lo cual, la legislación laboral no admite desmejora en las condiciones laborales, así como también el principio de igual salario a igual trabajo.

Ciertamente, la progresividad de los derechos y beneficios laborales, refiere a un principio que invoca la prohibición a disminuir los derechos de un trabajador, por lo que, tales derechos, en aras de garantizar una protección, solo pueden aumentar, progresar. De ello se deduce que si en las relaciones laborales se debe amparar la progresividad, es decir, el desarrollo y evolución del mismo, por lo cual es un principio protectorio, el permitir un pago mixto, es decir en divisas, no puede menoscabar los derechos del trabajador.

Ahora bien, existe un compromiso por parte de toda entidad de trabajo en adoptar medidas que involucren al trabajador y les ampare su

estabilidad laboral por decirlo de algún modo, pero también es un compromiso por parte del Estado en garantizar los mismos. En efecto, el decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) en sus artículos 18 y 96 consagran lo siguiente:

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. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: (...) 2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo. (Art 18)

**Artículo 96:** La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

De lo que se deduce, que el derecho del trabajador no debe ni puede tocarse, el cual tiene un efecto progresivo, por lo que, es imperativo su avance o aumento en cantidad o perfección, no pueden alterarse o modificarse luego de haberse establecido y en el supuesto de ser modificado, se debe favorecer su avance o progreso, así como también debe garantizar una vida digna.

## **Salario**

Etimológicamente la palabra salario deriva del Latín “Salarium”: salario, que a su vez, proviene de sal, la sal significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a

partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga. Ahora bien, la figura del salario se instaura en Venezuela por decreto de Carlos Andrés Pérez en el año 1974, exactamente en el marco de una Ley Habilitante que le fue otorgada por el Congreso para dictar medidas económicas y financieras.

Posterior a ello, dada su real importancia el salario se fue ajustando de forma anual, no obstante, como data más reciente, más de una vez al año, todo ello consecuente con la hiperinflación que experimenta el país. Ahora bien, la definición jurídica de ésta figura, reposa en el artículo 104 de la ley sustantiva laboral. Lo cual dispone;

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 la 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.

De modo que, se entenderá por salario, el precio pagado de forma

periódica por el empleador al trabajador como compensación de un servicio prestado, cuya característica principal y relevante es que es una figura de orden público, lo cual el trabajador no puede renunciar a ello, de modo que, el derecho al salario es irrenunciable, por lo que no puede cederse en absoluto, salvo a los hijos, cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador.

### **Formas de Salarios**

Existe una diversidad de formas para estipular el salario y de ahí se deduce entonces la existencia de diferentes tipos de salarios, en efecto, la norma consagra una distinción y tratamiento, siendo ello: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión, reiterando que, en principio, independientemente de su tratamiento, su exigibilidad es en moneda de curso legal y de forma inmediata.

### **Salario por unidad de tiempo**

Este tipo de salario opera cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. El aquel salario pagado donde se toma en cuenta hora, días, semanas, quincena o mes laborado por el trabajador, es decir, el salario por unidad de tiempo, es aquel que se aplica tomando en consideración el tiempo empleado por parte del trabajador para llevar a cabo su actividad. Precisa advertir que la Norma es muy clara en cuanto éste tipo de salario, consagrando inclusive una garantía y distinción al tratamiento aplicar cuando el horario haya sido diurno, nocturno o mixto, de hecho, el artículo 113 del Decreto Ley que rige la materia (DLOTTT) establece lo siguiente:

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso. Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana. Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso.

### **Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo**

Se refiere aquel salario que toma en cuenta la obra realizada sin usar como medida el tiempo empleado para su ejecución. No obstante, éste tipo de salario, no podrá ser menor al estipulado por unidad de tiempo, es decir, el pago por unidad de obra, pieza o destajo, jamás podrá ser inferior a la remuneración que pudiese percibir el trabajador si se le pagara en base a un salario por unidad de tiempo, de manera que, su base de cálculo deberá ser superior o igual a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor. Su fundamento jurídico se encuentra en el Decreto con rango y valor de fuerza de Ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (DLOTTT) artículo 114.

### **Salario por tarea**

Cuando se habla de salario por tarea, lo cual se sustenta en el artículo 115 del Decreto, refiere al tipo de salario que se aplica cuando se contrata a una trabajador para realizar una actividad específica, tomando en cuenta el tiempo y grado de rendimiento para ejecutar tal actividad, en efecto, dicho artículo consagra lo siguiente:

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

### **Salario por comisión**

Éste tipo de salario, es aquel que en fundamento a lo consagrado en el decreto (DLOTTT) en el artículo 116 obliga al patrono de informar e inclusive publicar en un área visible de la entidad de trabajo la forma en la cual será calculado, notificando éste a su vez a los interesados, es decir, tanto al trabajador como al sindicato en el supuesto de existir.

### **Clasificación de salario:**

Existe una clasificación de salario, sustentado en el artículo 104, siendo ello: el salario integral y el salario normal, que según el caso se utilizan para el cálculo de las prestaciones sociales, utilidades, vacaciones, entre otros. Cuando se trata de salario integral, conforme a la disposición antes transcrita y aduciendo a las jurisprudencias patria, refiere a todo lo que se percibe, no sólo por la remuneración diaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador.

Es decir, es aquel tipo de salario que incluye comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios, utilidades, bono vacacional, recargos por días feriados, sobresueldos, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda, inclusive los subsidios o facilidades que el patrono de al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de toda su familia, tiene también carácter salarial". Precisa destacar que los beneficios sociales de carácter no remunerativo, indicados en el Artículo 105 (LOTTT). Ahora, si lo que se pregunta es para que se utiliza éste tipo de salario, el mismo es aplicado para establecer el cálculo de las prestaciones sociales.

En cuanto el salario normal, es aquello que percibe el trabajador por su

jornada laboral de forma regular y permanente, denominado también salario base. Este tipo de salario, se utiliza para el pago de horas extras, días feriados, bono nocturno, bono vacacional, entre otros, quedando excluidas las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que la norma haya considerado que no tienen carácter salarial

### **Bases Legales**

Las bases normativas, se centran en el conjunto de normas que sustentan jurídicamente el desarrollo de un trabajo de grado, también conocidas como bases legales, sobre ello, Palella y Martins (2004) consideran que la misma refiere a: "las normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros" (p.55). Por lo que, tales bases normativas, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo del mismo. En efecto, para el sustento legal del presente trabajo de grado, se toma como base fundamental los siguientes instrumentos jurídicos:

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

Carta Magna, publicada en Gaceta Oficial N° 36860, en fecha 30 de diciembre de 1999, la cual contempla Derecho, Deberes y Garantías de los individuos, tras la promulgación de la misma se incorporan Derechos Sociales, por lo que, empieza aparecer en el texto Constitucional venezolano principios y Derechos laborales de rango Constitucional, entre ellos, lo imperativo de aplicar a toda actuación el debido proceso y a su vez los principios que deben orientar el régimen laboral. En efecto, el artículo 87, establece de forma taxativa que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el 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 proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En este mismo orden de idea, conviene relevar lo establecido en el artículo 88, lo cual consagra que el Estado debe garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. De igual forma, el Artículo 89, reconoce al trabajo como un hecho social y gozará de la protección del Estado. Por lo que la ley deberá disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

A su vez, dicho precepto establece que para el cumplimiento de tal obligación por parte del Estado se establecen como principio: 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, los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

De igual forma, 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, toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno, se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición, se prohíbe el trabajo de

adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral, el Estado protegerá contra cualquier explotación económica y social a los trabajadores.

Del mismo modo conviene destacar lo establecido en el artículo 91, siendo ello lo siguiente:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. 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.

A su vez, el artículo 318 establece: “(...) La unidad monetaria de la República Bolivariana de Venezuela es el bolívar (...)”. Ahora bien, Esta protección que brinda la Constitución sobre la estabilidad de los trabajadores igualmente se encuentra establecida en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), lo cual precisa destacar la misma.

### **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012)**

La disposiciones contenidas en ésta ley regulan las relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social; por consiguiente, son de estricto orden público y no pueden relajarse por convenio entre particulares,

puesto que engloban una protección a los derechos laborales. La referida Ley en su artículo 3, dispone lo siguiente:

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley. Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

La disposición normativa antes descrita hace referencia al tema de las relaciones laborales en el País, recalcando la importancia del trabajo como hecho social, determinando el ámbito de aplicación de la misma y destacando la prohibición de renuncia de los derechos en materia laboral a través de acuerdos poco favorables para el trabajador, por su parte, el artículo 18 contempla:

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. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: (...) 2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

De lo que se deduce, que el derecho del trabajador no debe ni puede tocarse, el cual tiene un efecto progresivo, por lo que, es imperativo su avance o aumento en cantidad o perfección, de manera que, no pueden alterarse o modificarse luego de haberse establecido y en el supuesto de ser modificado, se debe favorecer su avance o progreso. Ahora, si se

analiza tal principio en atención al tema de estudio en cuestión, se pudiese decir, que tras la incorporación de desarrollos tecnológicos como en efecto es la robótica o la inteligencia artificial, tales sistemas no pueden desmejorar ni perjudicar los derechos del trabajador, o sea, que resulta forzado aceptar una posible sustitución de trabajador por una máquina, de manera que, la incorporación de las mismas definitivamente y en función a la progresividad de los derechos debe ser netamente complementaria mas no sustitutiva.

En otro orden de ideas, conviene destacar el artículo 98, el cual dispone que todo 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. De igual forma, dicha disposición consagra que el salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata, generando intereses la mora en su pago.

Precisa señalar que en dicho instrumento normativo, se consagra el principio de igual salario a igual trabajo, lo cual está establecido en el artículo 109, señalando el mismo, lo siguiente:

A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.

Otro artículo relevante es el artículo 123, el cual dispone:

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. (...) No se

permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

### **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**

#### **Artículo 17. Deberes fundamentales del patrono o patrona:**

El patrono o patrona observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales: a) Pagar el salario al trabajador o trabajadora, en los términos y condiciones imperantes en la empresa, establecimiento, explotación o faena.

En atención al precepto precedente, se puede deducir que en el supuesto que el patrono haya acordado el pago del salario en divisas, deberá pagar el mismo en divisas, sin que pueda liberarse de la obligación pagando su contravalor en bolívares a la tasa de cambio vigente para la oportunidad de pago de salario, porque ello sería un cambio de condiciones laborales.

### **Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma de la Ley del Banco Central de Venezuela. N° 2.179**

**Artículo 128.** Los pagos estipulados en monedas extranjeras se cancelan, salvo convención especial, con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal, al tipo de cambio corriente en el lugar de la fecha de pago

### **Criterio jurisprudencial**

**Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 2 de noviembre de 2011; Recurso de revisión constitucional en contra de la sentencia N° 602 de la Sala de Casación Civil del TSJ (Caso: Oferta Real Motorvenca vs Banco de Venezuela vs), dictada el 29 de octubre de 2009.**

Ésta sentencia, a través del recurso de revisión reguló el pago de obligaciones pactadas en moneda extranjera, considerando lo siguiente:

a) En las contrataciones pactadas en moneda extranjera y pagaderas dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, celebradas con anterioridad al actual régimen de control de cambio, el deudor puede liberarse de su obligación con el pago equivalente en moneda de curso legal al tipo de cambio oficial para la fecha de pago: *“Volviendo al caso sub-judice queda claro que en las contrataciones pactadas en moneda extranjera y pagaderas dentro del territorio de la República, celebradas con anterioridad al actual sistema de control cambiario, el deudor puede liberarse de su obligación con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal al tipo de cambio oficial para la fecha de pago.”*

b) Se desconoce la existencia de un mercado paralelo de divisas. La sentencia indica que cualquier referencia a acceder a dicho mercado es un llamado a la comisión de un hecho punible: *“la existencia de un mercado paralelo de divisas”, el cual estimó como un hecho notorio y que distinguió claramente de las “formas alternativas legales” para adquirir dólares, es el fundamento principal por el cual procedería la revisión constitucional, al constituir a todas luces un llamado a subvertir y desconocer el régimen cambiario establecido, hecho que no fue de manera alguna censurada por el fallo N° 000602-2009 dictada el 29 de octubre de 2009 por la Sala de Casación Civil de este Alto Tribunal (...)*

*(...) En criterio de la Sala, no solo constituye un desconocimiento de la normativa cambiaria existente en el país, sino además un llamado*

*a la comisión de un hecho punible, pues, con el objeto de regular la circulación de moneda extranjera en el territorio nacional, la Ley Contra los Ilícitos Cambiarios publicada en Gaceta Oficial N° 38.272 del 14 de septiembre de 2005, dispuso en su artículo 6 (...)*”.

**Sentencia N° 756 del 17 de octubre de 2018, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**

“Ahora bien, la norma cuya infracción se delata, es la contenida en el artículo 128 de la Ley del Banco Central de Venezuela (Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.155 de fecha 19 de noviembre de 2014) vigente al momento de la interposición de la acción, cuyo tenor es el siguiente: (...) Conforme a la norma anteriormente transcrita, en sintonía con el criterio establecido por la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal, las obligaciones pactadas en moneda extranjera se cancelan con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal, al tipo de cambio corriente a la fecha del pago efectivo, salvo convención especial(...)

**Sentencia N° 884 del 5 de diciembre de 2018, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.**

“cuando se pacte un salario mixto, constituido por una parte fija cancelada en bolívares y otra parte variable pagada en divisas (dólares estadounidenses) que dependa del cumplimiento de metas, corresponde al demandante demostrar que sí las cumplió. El pago de la parte variable será calculado en bolívares tomando en consideración la tasa oficial para el momento en que se haga efectivo. (...)

**Sentencia N° RC.000831 emanada de la Sala de Casación Civil en fecha: 14-12-2017;**

**“...Los pagos estipulados en monedas extranjeras se cancelan, salvo convención especial, con la entrega de lo equivalente en **moneda** de curso legal, al tipo de cambio corriente en el lugar de la fecha de **pago...**”.**  
(Resaltado de la Sala).

La Sala Constitucional, en sentencia N° 1641 del año 2011 indicó que cualquier tipo de obligación estipulada en **moneda extranjera** se puede pagar en **moneda** de curso legal al tipo de cambio vigente para el momento del **pago** y no para el momento cuando se haya causado la obligación:

**“...[las partes] pueden, directamente, establecer el pago en la moneda de curso oficial (bolívares) al deudor, la cual dado que la divisa funge de marco de referencia por ser ésta la requerida para el pago de la obligación, debe computarse a cambio oficial establecido para el momento del pago y no para cuando la misma fue establecida...”.**

La misma Sala Constitucional en sentencia N° 1188 del 16 de octubre de 2015, indicó que las obligaciones estipuladas en **moneda extranjera** antes del régimen de control de cambio se deben pagar en la **moneda** en que hayan sido pactadas. Señalándolo así:

**“...el precio se pactó en dicha moneda extranjera (...) sin que pueda liberarse (...) entregando el equivalente en moneda de curso legal a la demandante...”.**

**Sentencia N° 987 emanada de la Sala Constitucional en fecha 12 de diciembre de 2016,**

“...Tal como claramente se desprende del texto de la cláusula Décima del contrato suscrito entre las partes hoy en litigio, el pago fue establecido de manera exclusiva y excluyente de cualquier otra moneda, en dólares de los Estados Unidos de América: mas, para el momento de la firma del contrato, 27 de septiembre de 2000, no existía régimen de control cambiario y, las contrataciones podían hacerse en moneda extranjera.

Lo que se deduce de ésta sentencia es que la Sala, acordó válida una contratación en moneda extranjera, considerando que en virtud a lo convenido por las partes, quienes habían establecido de forma exclusiva y excluyente de cualquier otra moneda, que el pago debía realizarse en dólares de los Estados Unidos de América. De modo que la sala consideró que la referida moneda no había sido usada como moneda de cuenta sino como moneda de pago. En efecto, la sala consideró lo siguiente:

... sí para el momento de la suscripción del contrato se expresó de manera exclusiva y excluyente, que el pago de las obligaciones lo sería en dólares de los Estados Unidos de América, el hecho de que posteriormente se haya instaurado un régimen de control cambiario, no exime a la intimada del pago en dólares de los Estados Unidos de América, pues esa fue la moneda de pago prevista en el contrato (...)

De acuerdo a la norma y a los criterios jurisprudenciales transcritos ut supra, cuando el pago de cualquier tipo de obligación haya sido pactada mediante convención especial, en moneda extranjera, antes de la entrada en vigencia del régimen de control de cambio, es solo a través del pago en dicha moneda pactada como se cumple con la obligación adquirida.

Si por el contrario la obligación en moneda extranjera fue pactada después de la entrada en vigencia del régimen de control de cambio, el pago se deberá realizar en bolívares al tipo de cambio vigente para el momento del pago y no para cuando la obligación fue causada.

Así pues, tenemos que el régimen de control de cambio entró en vigencia según Gaceta Oficial número N° 37.625 de fecha 5 de febrero de 2003 y la obligación que nos ocupa fue pactada en fecha 7 de junio de 2002, de donde se deduce que la obligación en análisis fue pactada antes de la entrada en vigencia del régimen de control de cambio. En tal sentido, no cabe duda que la deuda pactada como moneda de pago entre las partes debía ser honrada en moneda extranjera (Dólares de los Estados Unidos

de América), y no como señaló la recurrida, en una errónea exégesis del artículo 115 de la Ley del Banco Central de Venezuela, que dicha deuda “...se puede hacer con el equivalente en bolívares (moneda de curso legal), calculado dicho equivalente a la tasa de cambio existente para el momento del pago...”, motivo por el cual será declarada con lugar la presente denuncia.” (Resaltado, cursivas y subrayado de la Sala)

### **Definición de Términos**

Los términos básicos constituyen una sección opcional del trabajo de grado o tesis, cuya finalidad consiste en conceptualizar los términos empleados en la investigación con el objeto de clarificar mejor el problema, para evitar ambigüedades. En este sentido Díaz (2006) plantea que la definición de términos, radica en establecer el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, involucrados en el problema formulado. A continuación se definen los términos más usados en la presente investigación:

**Derecho:** Orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica, cuya base son las relaciones sociales que determinan su contenido y carácter en un espacio y tiempo dados

**Derecho del Trabajo:** El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajador.

**Deber jurídico:** Necesidad moral de una acción u omisión, impuesta por la Ley.

**Divisas:** Moneda extranjera, monedas oficiales y legal en otro país distinta a la moneda legal en el propio país, consideradas como un activo, ya que es dinero de otros países y tiene un valor.

**Salario:** proviene del latín Salarium, que a su vez, proviene de sal, originalmente significó ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga.

**Tribunal de Justicia:** Órgano público cuya finalidad principal es ejercer la jurisdicción, es decir, resolver litigios con eficacia de cosa juzgada, sin perjuicio de cumplir otros actos que las leyes que los organizan les puedan atribuir, los cuales forman parte de la jurisdicción voluntaria

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

El presente capítulo plantea las herramientas metodológicas principales que sustentarán el proyecto, en este sentido Sabino (2005; 82) afirma que la “metodología del estudio explica detalladamente los procedimientos y técnicas para planificar y ejecutar una investigación”. En este sentido, la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación, es decir, es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado.

#### **Nivel y Modalidad de la Investigación**

El nivel de una investigación va referido al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno, en efecto, Arias (2012; p 47) refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno” El tipo de investigación a realizar determina los niveles que es preciso desarrollar” (p.51). Así pues, el nivel de investigación establece hasta qué punto se llevará a cabo el estudio del tema o problema planteado, tomando en cuenta el tipo de investigación, se conocerá el nivel en el cual

se basa todo el estudio. También el nivel permite saber cuáles son los factores que tienen que intervenir para el desarrollo de toda la investigación.

Para efectos del presente trabajo de grado, el desarrollo del mismo está enmarcado en una investigación de nivel descriptivo, puesto que, el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Por otra parte, la modalidad de la investigación se centra en una investigación jurídico documental, que puede definirse como aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otro tipo de documentos, como lo son la Ley de Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de jurisprudencia, emanadas del Tribunal Supremo de Justicia.

### **Diseño y método de investigación**

Si bien, el diseño va referido a la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado, sobre ello, Balestrini (2006; p 194) considera que el diseño de investigación es “un plan global de investigación que integran de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos”, por lo que, el estudio propuesto se adecúa a los propósitos de una investigación de tipo documental donde la originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterio y conceptualización.

En este sentido, Sabino (Ob, cit) expresa sobre ello que los estudios documentales son aquellos que se realizan sobre la base de “documentos o revisión bibliográficas, el cual se efectúa en función de documentos, todo ello con el objeto de recolectar información a partir de documentos escritos y no escritos susceptibles a ser analizados”. De igual forma, precisa señalar que, el método aplicado en el marco general que guía el trabajo especial de grado de investigación, fue el cualitativo

fundamentado en la hermenéutica jurídica.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Información**

En el marco metodológico la selección del instrumento o técnica juegan un papel muy importante, pues de este depende el éxito del trabajo, el instrumento es palpable y se emplea para medir o registrar algo, pero una técnica comprende los pasos para recaudar datos. Según Arias (Ob, cit), “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, el cual conduce a la obtención de información, y debe ser guardada, procesado, analizado e interpretados posteriormente, a dicho soporte se le denomina instrumento”.

Ahora bien, el presente trabajo de grado, se encuentra enmarcado en el tipo de investigación jurídico documental, se utilizó para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, éstas técnicas están basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes, doctrinas jurídicas y jurisprudencias, almacenando la información en fichas y carpetas en la computadora. La técnica que se utiliza para tener un buen reporte de este tipo de observación son las fichas bibliográficas, las cuales sirven para citar y tener presentes las diversas fuentes que se han utilizado durante la observación.

El procedimiento para realizar la observación documental consiste en revisar toda la bibliografía posible existente sobre el tema objeto de estudio, después se integra la información en el fichero en donde se organiza esta bibliografía. Después de hacer esto se inicia una lectura selectiva de cada una de las fuentes organizando una ficha de trabajo en la cual se anotarán los puntos más importantes de cada fuente. Sánchez (2007, 66) conceptualiza al fichaje como:

... técnica documental, es un recurso disponible para obtener información. Consiste en seleccionar y almacenar la referencia de todas las fuentes en las que se crea que hay posibilidad de encontrar datos utilizables, lo primero que

debe hacer el investigador es elaborar una ficha al ubicar la fuente de información en libros, leyes, fallo jurisprudenciales, revistas especializadas, etc., esto permitirá su reconocimiento y total identificación, facilitara así el uso de información para elaborar el trabajo de investigación, permitiendo el control sobre lo hallado, de esta manera se cotejara más fácilmente las citas de los autores consultados.

Como instrumento de análisis de información se utilizó el análisis de contenido, el cual es definido por Sabino (op cit), como una técnica de investigación para el análisis de textos, señala el autor, que “con ella es posible hacer apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento político de diversos órganos de difusión, encontrar coincidencias y discrepancias en entrevistas”. Esta técnica de análisis de información representa el aspecto principal de la investigación documental, ya que a partir de ella se analizan los conceptos, opiniones, teorías y demás elementos integrados al estudio.

De igual forma, se hizo uso del resumen analítico, que según Balestrini (Ob. cit), “Se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer”. Igualmente, se empleó el análisis crítico, el cual señalan Tamayo y Tamayo (2000), es: “La apreciación definitiva de un texto, a partir de los elementos hallados en él, mediante la presentación resumida y el resumen analítico...”. (p. 64).

Desde este punto de vista, las técnicas relacionadas permitieron el abordaje teórico-analítico de todos los aspectos seleccionados para conformar el trabajo, de allí que las técnicas son importantes para recolectar la información. En este sentido, las técnicas empleadas tuvieron como objeto incluir, analizar e interpretar los datos e informaciones recabadas por medio de la revisión de diferentes materiales impresos vinculados al tema objeto de estudio.

## **Procedimiento**

Para llevar a cabo el presente Trabajo de Grado se consideraron tres etapas fundamentales, siendo las mismas:

**Etapas I:** Revisión de fuentes bibliográficas primarias, tales como teorías, leyes e investigaciones relacionadas con el tema propuesto y a la selección de los que se considerará como aporte sustantivo vinculado con la investigación. Por tanto, al definir el problema que será base de estudio se procede a indagar sobre las fuentes que nutran la investigación, consultando obras de carácter general que permita encaminar la búsqueda.

**Etapas II:** Se procedió al registro, procesamiento y análisis de la información recabada de las diferentes fuentes con el fin de desarrollar cada uno de los objetivos planteados.

**Etapas III:** Vinculada a la realización de un análisis exhaustivo de la información procesada con el propósito de pasar a la elaboración y presentación del mismo, es decir, en la medida que se recolectó la información se evaluó y emitió criterios, posiciones que permitió la ejecución de un análisis pertinente.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADO, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN**

#### **Presentación y análisis de resultado**

De acuerdo a lo indagado precisa advertir en primera instancia que hoy en día existen polémicas incursas por las diversas interpretaciones que la Sala ha estado realizando en la materia en cuestión, puesto que existe un alerta en cuanto a los cambios que pudiese estar sujeto las instituciones laborales, en éste caso la figura del salario y lo que se comprende por ello.

Ahora bien, a fin de dar respuestas a los objetivos planteados obligatoriamente requirió del estudio a la Sentencia N° 756 emanada de la Sala Casación Social del Tribunal Supremo en fecha 17 de octubre de 2018 referida al pago de los beneficios laborales cuando el salario haya sido pactado en divisas, punto éste establecido en los objetivos, lo cual permitió interpretar el Criterio Jurisprudencial referido al pago de los beneficios laborales cuando el salario sea pactado en divisas.

Se permite manifestar que la Sala nuevamente se extralimita de sus facultades, por cuanto para efecto de dicha interpretación se evidencia que la Sala de Casación Social legisla creando así un nuevo supuesto, tal

como lo ha hecho en otras oportunidades, ejemplo de ello en el 2004 en sentencia No. 1300 en fecha 15 de octubre de ese año, caso Coca Cola Femsa, ante la figura de la incomparecencia, lo cual crea una nueva incidencia que ciertamente no estaba en la norma y aunque la sentencia precedente al caso de estudio refiere a otra figura, con ello se demuestra una preocupante actuación por parte de los actores de dicha Sala.

Ahora bien, para responder qué es lo que establece la sentencia en estudio, la misma afirma que el pago de beneficios laborales, cuando el salario ha sido pactado en divisas, se realizará tomando en consideración el tipo de cambio oficial para el momento en que se realice el pago y no el vigente cuando finalizó la relación laboral. Supuesto que sustenta en el artículo 128 de la Ley del Banco Central de Venezuela (Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.155 de fecha 19 de noviembre de 2014) en concordancia con el criterio establecido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, quien en diversas ocasiones ha reiterado que toda obligación pactada en moneda extranjera se debe cancelar con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal, al tipo de cambio corriente a la fecha del pago efectivo, salvo convención especial.

De manera que la Sala de Casación Social, consideró pertinente que todo beneficio laboral causado por el trabajador con ocasión a la terminación de la relación laboral, deberá ser calculado con base a la tasa de cambio vigente, criterio éste que sustenta la Sala de Casación Social en Sentencia No. 756, lo cual el presente autor se atreve a manifestar que dicha decisión jurídicamente repercute en la violación a la tutela judicial efectiva.

### **Conclusión**

En base a lo indagado, se concluye que efectivamente la Sala de Casación Social amplió la visión en cuanto a la nueva forma de pago del salario, siendo ello la posibilidad de pagar en moneda extranjera los

beneficios laborales, siempre que el mismo haya sido pactado tanto por el trabajador como el patrono. Evidentemente no existe una norma que consagre tal decisión pero tampoco existe alguna que lo prohíba, por lo que efectivamente es legal, en efecto la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras consagra por salario que el mismo refiere a la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal y en éste caso el Dólar estadounidense es una moneda que si bien es extranjera es de curso legal.

Ahora, no sólo hay que tomar en cuenta la ausencia en cuanto a la regulación, sino también el tema del control cambiario, si bien no contempla nada sobre el pago de salario en divisas, actualmente no se sabe a ciencia cierta si el mismo está vigente o no.

### **Recomendación**

Resulta difícil plasmar recomendaciones, cuando hoy en día Venezuela vive bajo un contexto político, económico, social, cultural y jurídico surrealista y aunque es atrevido decirlo arbitrario, sin embargo, en cuanto al tema se refiere y sin necesidad de crear discusiones axiológicas, se considera pertinente recomendar la realización de estudios exhaustivo ante una modificación de una disposición. Evidentemente, el método exegético, el cual es un método de estudio del derecho, es referido al estudio de las normas jurídicas, artículo por artículo, dentro de éstos, palabra por palabra buscando el origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador.

Se precisa entonces, mantener presente que la labor interpretativa es medular en el ámbito jurídico, por lo que, se considera obligación preponderante evaluar bajo valores, principios rectores del derecho cualquier disposición. Por lo que se recomienda atribuir el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión

entre sí y la intención del Legislador, por otra parte, teniendo presente los límites formales y materiales en su aplicación, es decir, es recomendable mantenerse al margen de crear modificaciones que bien sea a corto o mediano plazo crearía un vacío o en su defecto inestabilidad jurídico.

## REFERENCIAS

Arias, F. (2012) *El Proyecto de investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Sexta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Séptima Edición. Caracas, Venezuela, Editorial Consultores Asociados.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36860. Diciembre 30 de 1999. Caracas, Venezuela

Castillo, O (2018) Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo. Trabajo de grado no publicado de la Universidad del Zulia [Disponible en línea:<http://eprints.ucm.es/47523/1/salario%20y%20derecho%20del%20trabajo%252c%20derecho%20fiscal%20final%20junio%202018.pdf>] [Consultada en Línea: 29 de julio 2018] [Consultada en Línea: 04 de febrero 2019]

Guevara, N (2018) “La Hiperinflación como factor negativo y determinante que incide en la relación laboral venezolana” Trabajo de grado no publicado de la Universidad de Carabobo [Disponible en línea

<http://www.redalyc.org/html/232/29087772360269/> [Consultada en Línea: 9 de febrero 2019]

Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición, México, Editorial McGraw Hill.

Hurtado, J. (2010) *Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Cuarta Edición, Caracas, Venezuela, Editorial Ciea-Sypal, Quirón.

Marx, K. (1960) *Historia de la Filosofía*. Volumen 3: Filosofía Contemporánea. Editorial Edinumen.

Marx, K. (1859) *El capital*, Libro Primero Capítulo 5, Proceso de trabajo y Proceso de valorización, [Disponible en línea: <https://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/5.htm>] [Consultada en fecha 29 de julio 2018]

Parella, A. y Martins, C. (2004) *Modalidades de Investigación*. Argentina: Cuarta Edición, Argentina: Editorial Humanistas.

Palma, H (2018) *El Trabajo Decente y su Impacto en la economía venezolana caso de estudio: El trabajo doméstico en el Municipio Naguanagua*, Trabajo de grado no publicado de la Universidad de Carabobo, [Disponible en línea <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rqsqvP9JHu oJ:https://ve.naymaconsultores.com/derechos-laborales/>] [Consultada en Línea: 23 de febrero 2019]

Sabino, C. (2005) *El Proceso de la Investigación*. Quinta Edición. Caracas, Venezuela. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Sánchez (2018) denominado “La Remuneración en Divisas en función a los principios rectores del derecho laboral” Trabajo de grado no publicado de la Universidad Central de Venezuela, [Disponible en línea <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AL0TiUFFyPkJ:https://naymaconsultores.com/remuneracion-en-divisas-una-posibilidad-legal-en-venezuela/es&ct=clnk>] [Consultada en Línea: 23 de febrero 2019]

Sánchez, R. (2007) *Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica*. Caracas, Venezuela. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Tamayo y Tamayo. (2000) *El proceso de la Investigación*. Cuarta Edición, Mexico. Editorial Limusa Noriega Editores.

Tribunal Supremo de Justicia (2018) Sobre la porción variable del salario mixto calculado en divisas. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/302818-0884-51218-2018-18-442.HTML>[Consultada en Línea: diciembre 2018]

Tribunal Supremo de Justicia (2018) Sentencia No.756 17 de octubre 2018. Ponente Marjory Calderón Guerrero. <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/301668-0756-171018-2018-16-969.HTML>[Consultada en Línea: diciembre 2018]

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Civil (2014) Sentencia No. RC.000405 del 30 de Junio de 2014 Ponente Aurides Mercedes Mora[Disponible en línea:

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MFeiu\\_fVwE8J:http://vlexvenezuela.com/vid/nevvt-rooth-mendez-labarca-593345910%2Bsentencias+sobre+las+tarjas&client=safari&rls=en&hl=es&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MFeiu_fVwE8J:http://vlexvenezuela.com/vid/nevvt-rooth-mendez-labarca-593345910%2Bsentencias+sobre+las+tarjas&client=safari&rls=en&hl=es&ct=clnk) [Consultada en fecha: 2018, octubre 23]

[http://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=naturaleza+juridica+del+salario+en+venezuela&sa=X&ved=0ahUKEwjYhe\\_7h87hAhUvrVkKHVlcAxIQ1QIIUSgF](http://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=naturaleza+juridica+del+salario+en+venezuela&sa=X&ved=0ahUKEwjYhe_7h87hAhUvrVkKHVlcAxIQ1QIIUSgF)

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de **Ley** Orgánica de Reforma de la **Ley del Banco Central de Venezuela**. N° 2.179, [Disponible en línea: <http://www.bcv.org.ve/marco/decreto-ley-del-banco-central-de-venezuela>] [Consultada en fecha: 2018, octubre 23]