

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

**LOS SALARIOS CAÍDOS DENTRO DEL SALARIO VITAL Y SU VIOLACIÓN
COMO DERECHO FUNDAMENTAL**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al
Título de Especialista en Derecho Procesal Constitucional

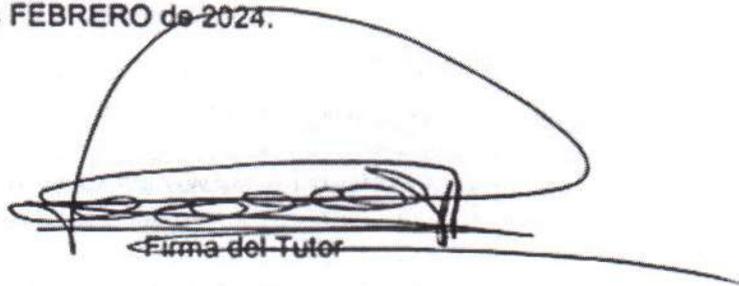
Autor: Navarro Urbáez, Ricardo Arturo
Cédula de Identidad: 5.306.442
Tutor: Petit Guerra, Luis

Caracas, febrero de 2024

CARTA DE CONFIRMACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **LUIS ALBERTO PETIT GUERRA**, C.I. N° 10.253.254, CONFIRMO QUE EL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO presentado por el estudiante **NAVARRO URBAEZ RICARDO ARTURO**, C.I. 5.306.442, cursante de la Especialización **DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**, titulado **LOS SALARIOS CAÍDOS DENTRO DEL SALARIO VITAL Y SU VIOLACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL**, al cual me comprometí en orientar desde el punto de vista académico, cumple con los requisitos para su presentación.

A los 15 días del mes FEBRERO de 2024.


Firma del Tutor

DATOS DEL Tutor:

Nombre y Apellido:

Cédula:

Luis Alberto Petit Guerra
10.253.254

DEDICATORIA

Soy del criterio que es posible hacer un trabajo solo; pero la formación de los seres humanos siempre va acompañada de ese alguien que le empuja a seguir adelante, a superarse, a culminar lo comenzado; indudablemente siempre existe esa persona; en mi caso, dos mujeres, la primera mi señora Madre, para quien jamás existió la idea de no ir a la universidad; y al graduarme, mi señora esposa y compañera; quien duramente me hizo entender, que quien no estudia no se supera, no aprende; pero quien lo hace se llena de satisfacciones; pues el conocimiento te abre las puertas, primero de ti mismo; luego ante quien te necesita y deposita su problema en ti para que lo soluciones. Como profesional del derecho en mi caso, tengo victorias, derrotas, desencantos, equivocaciones, compensaciones, éxitos; y sobre todo he aprendido que el amor nace desde adentro, pero al compartirlo, se convierte en la fortaleza y el arma más letal contra el mal; ambas madres ejemplares, que por demás me acompañaron a ser padre de dos tesoros Ricardo y Samuel; y abuelo de un Benjamín; por eso agradezco de corazón y con humildad a esas dos mujeres; a ti Dora y a ti Sulirma; merecedoras del mejor de mis premios... El Conocimiento.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesores que intervinieron en esta cohorte quienes con dedicación y paciencia entregaron sus conocimientos sin egoísmo y con mucho énfasis en hacer entender que tenemos salidas, que existe un instrumento que nos entrega soluciones inalcanzables, siempre y cuando aprendamos a usarlo; y es nuestra Constitución, de cuyo contenido tenemos el proceso para alcanzar la solución buscada.

Y en especial a mi tutor Dr. Luís Petit Guerra, que a pesar de ser contrincantes en el ámbito profesional; supo separar la contienda de la responsabilidad y ética profesional que conlleva la tutela de una tesis.

Gracias!

**Comité de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Procesal Constitucional**

Quienes suscriben, profesores evaluadores nombrados por la Coordinación de la Especialización en Derecho Procesal Constitucional de la Universidad Monteávila, para evaluar el Trabajo Especial de Grado titulado: "LOS SALARIOS CAÍDOS DENTRO DEL SALARIO VITAL Y SU VIOLACIÓN", presentado por el ciudadano: NAVARRO URBAEZ RICARDO, cédula de identidad N° V- 5.306.442, para optar al título de Especialista en Derecho Procesal Constitucional, dejan constancia de lo siguiente:

1. Su presentación se realizó, previa convocatoria, en los lapsos establecidos por el Comité de Estudios de Postgrado, el día 15 de febrero de 2024, de forma presencial en la sede de la Universidad.
2. La presentación consistió en un resumen oral del Trabajo Especial de Grado por parte de su autor, en los lapsos señalados al efecto por el Comité de Estudios de Postgrado; seguido de una discusión de su contenido, a partir de las preguntas y observaciones formuladas por los profesores evaluadores, una vez finalizada la exposición.
3. Concluida la presentación del citado trabajo, los profesores evaluadores decidieron otorgar la calificación de Aprobado "A" por considerar que reúne todos los requisitos formales y de fondo exigidos para un Trabajo Especial de Grado, sin que ello signifique solidaridad con las ideas y conclusiones expuestas.

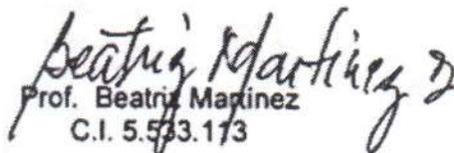
Acta que se expide en Caracas, el día 15 del mes de febrero de 2024.



Prof. Luis Petit
C.I. 10.253.254



Prof. Beatriz Martínez
C.I. 5.533.113





**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

**Los Salarios Caídos dentro del Salario Vital y su Violación como Derecho
Fundamental**

Autor: Navarro Urbáez, Ricardo Arturo

Tutor: Petit Guerra, Luis

Fecha: 08 de febrero del 2024

RESUMEN

El presente trabajo se basó en un caso real que se subsume en la necesidad de reformar el concepto de SALARIOS CAÍDOS, en cuanto a su cumplimiento, cuando éstos se generan por un despido injustificado, pero la tardanza del proceso, conlleva a una pérdida en el valor de la moneda de curso legal en Venezuela; entonces se hace un paneo histórico, el nacimiento de las obligaciones laborales, el derecho del trabajador al cobro de tales conceptos; las sugerencias a los fines de subsanar el desafuero en cuanto a la legalidad en el cálculo de los SALARIOS CAÍDOS y su repercusión por el cambio del cono monetario, quien ha suprimido 14 ceros entre el 2018 y 2021; sin dejar a un lado la responsabilidad del Estado como mayor empleador del país. Interesante trabajo nutrido de conceptos, procedimientos, soluciones y propuestas.

Palabras clave: Salarios caídos, Obligaciones laborales, Derecho del Trabajo.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD MONTEÁVILA
COMITÉ DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

**Los Salarios Caídos dentro del Salario Vital y su Violación como Derecho
Fundamental**

Autor: Navarro Urbáez, Ricardo Arturo

Tutor: Petit Guerra, Luis

Fecha: 08 de febrero del 2024

SUMMARY

This work is based on a real case that is subsumed in the need to reform the concept of LOST WAGES, in terms of its compliance, when these are generated by an unjustified dismissal, but the delay of the process, leads to a loss in the value of the legal tender in Venezuela; Then a historical overview is made, the birth of labor obligations, the right of the worker to collect such concepts; Suggestions for remedying the problem the lack of immunity regarding the legality in the calculation of LOST WAGES and its repercussions due to the change of the monetary cone, which has eliminated 14 zeros between 2018 and 2021; without neglecting the responsibility of the State as the largest employer in the country. Interesting work full of concepts, procedures, solutions and proposals.

Keywords: Lost wages, Labor obligations, Labor Law

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
TABLA DE CONTENIDO.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	20
Objetivo General.....	22
Objetivos Específico.....	22
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
CAPITULO I.....	26
Determinar Los Componentes Del Salario Mínimo Vital En Venezuela.	26
1.- Respecto de las vacaciones:	28
2.- Respecto de las prestaciones sociales:	29
3.- Respecto a otros beneficios y nociones.	29
CAPITULO II.....	36
Analizar los Salarios Caídos y las Sentencias que Propiciaron el Fundamento de la Presente Tesis, Caso Edgar Ramón Acosta Chávez Versus Suministros Venezolanos Industriales C.A (Suvinca).....	36
1.- Que Se Entiende por Salarios Caídos. -.....	36
Es Importante Determinar El Procedimiento De Calificación De Faltas:	51
CAPITULO III.....	53
Determinar las Diversas Doctrinas que Llevan a Conferir el Carácter Social y Protectorio por Parte del Estado a los Derechos Irrenunciables de los Trabajadores.	53
CAPITULO IV	70
ANALIZAR LAS ACTUALIZACIONES MONETARIAS POR PARTE DEL ESTADO EN OTRAS MATERIAS. ASI COMO LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SE EQUIPARAN AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS	70
CONCLUSIÓN	78
REFERENCIAS	80

INTRODUCCIÓN

En líneas generales, como consecuencia de un intenso (y todavía vigente) debate histórico en las relaciones patrono/trabajador, con mayor o menor rigor en los sistemas capitalistas y socialistas, la introducción del llamado salario mínimo en cada sistema, produce distintas consecuencias. En el caso de Venezuela, la Constitución de 1999 introduce por vez primera la noción salario mínimo vital con obligaciones al Estado y empresa privada dentro de sus respectivas competencias y límites.

(Art. 91 Constitucional – 129 LOTTT); El tema sobre el cual versa la presente tesis, es en referencia al Salario mínimo Vital como derecho fundamental, porque el legislador ha previsto situaciones en las cuales en la última reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), - Decreto No.8.938, G.O. No. 6.076, Ext. Del 07-05-2012,- ha ido ajustando o actualizando una serie de nociones contentivas en ciertas obligaciones laborales de una manera distinta al tratamiento que se ha dado al contenido esencial de dicho derecho fundamental.

En el caso de las prestaciones sociales (Arts. 122 - 142.c LOTTT), el sistema diseñado en dicha normativa laboral expedida por el legislador, establece el cálculo de las mismas con el monto del salario devengado en el mes inmediatamente anterior a la ruptura de la relación laboral, tomando como base el valor de un (1) día de salario integral y multiplicarlo por treinta (30) días del mes y a su vez multiplicar por la cantidad de años de servicios; ello significa que actualizó la manera de calcular este rubro tan importante para el trabajador; así con las vacaciones no disfrutadas y pagadas a su vencimiento (Art. 195 LOTTT), se cancelarán a razón de la remuneración

correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de terminación de la relación laboral; entre otros.

Si entendemos que los *salarios caídos* son una noción que debe ser tratada como un “beneficio” al trabajador despedido sin justa causa, en el sentido que deben pagarse o indemnizarse los montos que dejó de percibir (por concepto de salario) por una ruptura injustificada en la relación laboral, en el caso de la presente tesis, nos adentraremos específicamente analizar la posible afectación del contenido esencial del llamado *salario mínimo vital* respecto de la forma de establecer o calcular los llamados *salarios caídos*; los cuales lejos de actualizarse (en cuanto a su valor real o equivalente), aparecen claramente afectados (por la natural pérdida del poder adquisitivo).

Por hechos y circunstancias no previstas inicialmente por el legislador laboral, y mucho menos en cuanto a la afectación igualmente por la duración de los procesos judiciales hasta su debido cumplimiento; violación flagrante de los artículos 91 Carta Magna y 130 Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras.

Téngase en cuenta que, con la eliminación de los ceros en las cantidades dinerarias (producto de la reconversión monetaria y la hiperinflación), el valor real de los salarios caídos se ha venido a menos, lo que significa que un aparente “beneficio” conferido en derecho por una sentencia definitivamente firme; pasa a ser un “castigo” para el trabajador y un beneficio para la entidad de trabajo.

Muchos doctrinarios han declarado que el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero-patronal. Cuestión distinta sucede cuando nos referimos al salario, como un patrimonio construido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por

la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por tanto, podríamos decir que es un patrimonio económico.

En nuestra legislación, se define el Salario como la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende 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.(...)- ex artículo 104 LOTTT-.

De igual manera nuestra Carta Fundamental, en la disposición contenida en el artículo 91 establece que:

“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 (...) un salario mínimo vital que será ajustado cada año (...)”

De la referencia al texto constitucional, surge la inquietante pregunta:

- *¿Es el monto de los salarios caídos suficiente para garantizar la **manutención básica y vital de los trabajadores?***

Dicho lo anterior, es importante destacar que en nuestra misma Constitución se establece entre tantos principios, el principio de Progresividad; incorporado en su artículo 19 relativo a los deberes, derechos y garantías constitucionales, disponiendo que el

Estado debe garantizar a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

El respeto y garantía de los derechos, por tanto, son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

En el artículo 21 de la Constitución encontramos algo que debe ser considerado a profundidad, al establecer en su párrafo inicial que todas las personas son iguales ante la ley y nos aclara que en consecuencia a esto quedan prohibidas y no serán permitidas las discriminaciones de ningún tipo, además la ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea algo real y efectivo.

Expuestas estas ideas centrales, caben las preguntas:

- *¿Ha resuelto la Ley laboral las diferencias de trato en cuanto a la realización o materialización de los salarios caídos en los casos de los trabajadores pertenecientes al sector público y sector privado debido a la tardanza en la ejecución final para el pago de dichos conceptos?;*
- *¿Ha resuelto la ley laboral la manera de compensar la pérdida del poder adquisitivo del pago final de los salarios caídos?;*
- *¿Resuelve la figura de la indexación judicial la pérdida del poder adquisitivo de los salarios caídos?*

En la disposición contenida en el artículo 23 ejusdem establece que los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida

en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta constitución y en las leyes de la República y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos de poder público.

Expuestas estas ideas centrales, caben las preguntas:

- *¿La ley laboral cumple con las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores expedidas en algunas regulaciones internacionales aplicables desde la Organización Internacional del Trabajo?*

La Carta Fundamental en su artículo 25 establece que todo acto dictado en ejercicio del poder público que viole o menoscabe los derechos garantizados por esta constitución la ley es nulo, y los funcionarios públicos que lo ordenen o ejecuten incurrir en responsabilidad penal, civil, administrativa, según los casos, sin que sirva de excusa órdenes superiores, esto nos da la conclusión que los derechos humanos llegan a ser algo de carácter superior ya que ni siquiera por ser un acto dictado por el Poder Público que violente los derechos humanos es algo que será permitido, siguiendo esto resulta de interés el artículo 350 de la constitución que nos dice que el pueblo de Venezuela desconocerá cualquier régimen, legislación o autoridad que contraríe los valores, principios y garantías democráticos o menoscabe los derechos humanos.

Para hacer atractivo el presente trabajo, nos surgen otras preguntas:

- *¿Cómo queda la responsabilidad que deberá asumir el Estado como mayor empleador del país, como órgano protectorio de los derechos fundamentales; frente al caso de las sentencias que se declaran con lugar a favor del trabajador; pero que a la vez menoscaban el derecho fundamental al salario vital respecto del cálculo de los salarios caídos, que*

se reclaman desde antes de la eliminación de los ceros como surgimiento de un nuevo cono monetario?

- *¿Cómo impacta en la práctica la falta de actualización del concepto de SALARIOS CAIDOS en la reconversión; en cuanto al goce y disfrute del derecho fundamental que conlleva el SALARIO MINIMO VITAL?*

De acuerdo a las enseñanzas en la Especialización de Derecho Procesal Constitucional, la Universidad Monteávila, ha hecho énfasis en que todos los Poderes tienen límites en la Carta Magna; así mismo, si bien es verdad que también los Derechos Fundamentales, tienen límites con proporción válida; sugiere la idea que cada intervención legislativa debe procurar no desnaturalizar el contenido esencial de cada derecho fundamental; sobre todo en cuanto a las nociones ligadas al derecho del trabajo, si recordamos que lo que se ha venido reiterando en nuestras aulas, que estamos en un Estado Social tal y como lo estatuye la disposición contenida en el artículo 2 de la Constitución que al texto reza:

“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”

Si nos encontramos en esta situación de desventaja para el débil jurídico (trabajador), en cuanto al cálculo desactualizado de los salarios caídos; estando dentro del marco legal; pero que en su aplicación se perjudica al salario vital como derecho fundamental, así como el de progresividad, igualdad, dignidad humana;

Expuestas estas ideas centrales, caben las preguntas:

¿tal perjuicio, será resarcido por el mismo Estado?

Sigue siendo necesaria, como afirmó Pasco Cosmópolis, una “cruzada de defensa y reafirmación de las bases principistas del Derecho del Trabajo” en dos campos de batalla: “el del aula universitaria, los congresos y eventos académicos y la producción científica (...) y el de la vida misma (...) para que esos principios no sean meras declaraciones líricas (...), sino que constituyan la reserva moral de quienes aspiran a un mundo más justo y a una economía al servicio del hombre y no del hombre sometido a la dictadura inhumana de la economía

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se explica adelante, fue la existencia de un caso real de nuestra práctica del derecho como abogados en ejercicio, frente a la serie de conocimiento de nociones y conceptos aprendidos durante el correr de esta especialización, las motivaciones y confrontaciones para conseguir la utilidad y pertinencia de este trabajo en donde se ponen de manifiesto una serie de contradicciones entre varias fuentes directas (Constitución, ley laboral) e indirectas (jurisprudencia) respecto al uso y goce de derechos fundamentales alrededor de nociones laborales (supuestamente diseñadas en protección de los trabajadores).

En la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras; el legislador patrio, prevé una serie de circunstancias para proteger los derechos irrenunciables del trabajador; pero evidentemente no fue previsorio en cuanto al surgimiento de una hiperinflación y mucho menos al decreto de un cono monetario, mediante el cual se han eliminado catorce (14) ceros en el valor de la moneda de curso legal; el bolívar fuerte circuló entre los años 2007 y agosto 2018; con éste se eliminaron los primeros tres (3) ceros; luego el bolívar soberano, circuló entre el 2018 y 2021, con éste eliminaron cinco (5) ceros más; entrando en vigencia 01 de octubre de 2021, restan seis (6) ceros, denominándolo bolívar digital.

En nuestra especialización sobre el derecho procesal constitucional, han enfatizado los conceptos sobre la dignidad humana, el estado social de derecho y el salario mínimo vital. La dignidad humana implica que todos los seres humanos deben ser tratados en igualdad de condiciones y deben poder disfrutar de los derechos

fundamentales que de ellos derivan. Esto incluye aspectos como el derecho a la vida, la libertad, una vivienda adecuada y una remuneración justa por el trabajo, entre otros.

Derechos que están contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948. Aunque Marco Tulio Cicerón, fue el primer filósofo en tratar este tema, no es sino hasta (1463-1494) cuando Pico della Mirandola, conceptualiza la dignidad humana, en su obra sobre la dignidad humana (Oratio de hominis dignitate);

“(...) el Antiguo Testamento insistió en la semejanza del hombre con Dios para hablar de su dignidad frente a los animales; y Cicerón lo hizo reparando en su capacidad de trabajo y esfuerzo por el bien común (incluso en menoscabo del personal), Pico della Mirandola continuó la reflexión dentro del cauce abierto por la tradición, pero subrayando la libertad y capacidad de autodeterminación.” (Tomado de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM).

El Estado Social de derecho es un modelo de Estado que se basa en la protección de los derechos humanos y la justicia social; La Constitución escrita es, sin duda, un elemento importante del Estado de Derecho, pues permite más fácil y claramente realizar sus fines y garantiza mejor la seguridad jurídica en las relaciones entre el Estado y el individuo. Las constituciones de Estados Unidos y Francia impulsaron la tendencia a las constituciones escritas y mostraron la importancia de incluir principios que son inherentes al Estado de derecho. Es así como las constituciones deben incorporar los derechos fundamentales, siguiendo en la tradición de los revolucionarios franceses con su Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, luego retomada como preámbulo de la Constitución de 1791.

A pesar de ser un principio con antiquísimos antecedentes, entre ellos las teorías políticas de Aristóteles y Platón y de numerosos pensadores ingleses, es sólo Montesquieu (1689-1755) quien precisa la teoría de la separación o división de poderes tal como se conforma en la edad moderna. Las funciones del Estado corresponden a distintos órganos o, como lo dice Montesquieu, a “tres clases de poderes”: el legislativo, el ejecutivo y el judicial. Es la forma para que “el poder frene al poder “y, de esa manera, pueda resultar la libertad, que no siempre aparece en los Estados, “sino sólo cuando no se abusa del poder”; tal y como lo establece nuestra Carta Fundamental en su artículo 350:

“El pueblo de Venezuela (...) desconocerá cualquier régimen, legislación o autoridad que contraríe los valores, principios, y garantías democráticas o menoscabe los derechos humanos.”

Ahora bien, el salario mínimo vital, es el salario mínimo que se necesita para cubrir las necesidades básicas de una persona y su familia. En tal sentido para hilar hacia donde se quiere dirigir la presente tesis, es necesario invocar parte del contenido del Trabajo Doctoral de mi Tutor Dr. Luis Petit Guerra, presentado a la Università Di Pisa, Dipartimento di Giurisprudenza; Dottorato di ricerca in Giustizia costituzionale e Diritti fondamentali; ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL AL «MÍNIMO VITAL/EXISTENCIAL» POR LAS ALTAS CORTES (2016/2019), página 178, que al texto reza lo siguiente:

“(...) Al estar conectado con los derechos sociales especiales (derivados del trabajo, salario, asistencia social, etc.) veremos primeramente la forma en que la Corte Constitucional a partir de tal

categoría - (La Corte ha considerado la afectación del “mínimo vital por el no pago del salario J. HENAO HIDRÓN, Javier. *Derecho procesal Constitucional*, 3ª ed., Ed. Temis, Bogotá, 2010, p.24.); - es capaz de ir construyendo un fuerte criterio al establecer que determinadas acciones y omisiones (tanto del Estado, de entes privados e incluso particulares) cuando exista relación de dependencia (laboral) pueden afectar el «salario mínimo vital» y con ello, podría estar también “violentado” el derecho innominado al mínimo vital en esa materia (...)”

Conceptualizados la dignidad humana, el estado social de derecho y el salario mínimo vital, veremos cómo nos enlazan directamente con el tema que vamos a desarrollar, el cual tiene como propósito fundamental, tratar de aportar a esa falta del legislador, una solución a través de los principios, valores, garantías y derechos humanos conculcados; a pesar de varios esfuerzos a nivel mundial sobre la protección de los derechos de los trabajadores (por ejemplo, de organismos tales como OIT, ONU); en Venezuela no obstante de que, aparentemente la constitución establece la presencia de un Estado social (que se concibe en defensa de los trabajadores).

En la práctica ocurre un fenómeno contrario, que indudablemente violenta el derecho fundamental del salario; cualidad que le fue aportada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1948, quien también reconoce este Derecho como fundamental: en su artículo 23 establece que:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”

y, en su artículo 25 también dice que:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”.

La Carta Democrática Interamericana juega un importante rol en este sentido, conforme aquella la democracia comprende un derecho humano y una obligación gubernamental, ya que "los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla" (Art. 1), porque ésta se considera esencial "para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de las Américas" (OEA, Carta Democrática Interamericana, Art. 1).

A su vez, en el mencionado instrumento interamericano reza que la democracia es indispensable para "el ejercicio efectivo de las libertades fundamentales y los derechos humanos" (Art. 7), y su promoción y fortalecimiento requieren del ejercicio "pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de las normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento,

adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT" (Art. 10). Así es reconocido y apoyado el esfuerzo de la OIT en el mundo, en pro de la justicia social.

El caso que nos ocupa, cuando un trabajador se ampara (es decir, acude a los organismos competentes a exigir la protección de sus derechos laborales) a los fines de su reenganche al puesto de trabajo, como consecuencia de un despido injustificado o bien por causa de enfermedad ocupacional o no; transita por un largo proceso que puede durar años, que comienza por la reclamación por ante la correspondiente Inspectoría del Trabajo, pudiendo incluso culminar ante el Tribunal Supremo de Justicia (sea en Sala de casación social en caso de recurso de legalidad y/o recurso de casación cuando proceda; o en caso de revisión culminará en la Sala Constitucional).

Es decir, que son muchos los años; entre el inicio de su reclamo hasta la sentencia definitivamente firme y mucho más hasta lograr el cumplimiento (pago definitivo) de los montos condenados a favor del trabajador; para poder lograr hacer valer su derecho; a menos que en el ínterin del procedimiento pueda llegar a feliz término, mediante alguno de los medios de autocomposición procesal.

Pareciera que es ajustado a derecho, por tratarse de derechos irrenunciables y por demás del pago de los correspondientes salarios caídos que fueran calculados desde el momento del despido injustificado hasta la fecha de su sentencia definitivamente firme; que en la generalidad de los casos, se manifiesta como el ejemplo que a continuación transcribo, extraído de Sentencia de Revisión ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, expediente 16-1219, sentencia 0165, 14 de mayo de 2021, ponente Magistrado Juan José Mendoza:

“En este mismo orden de ideas, señala la resolución ministerial que los salarios caídos deberán ser pagados de acuerdo con el salario devengado por los trabajadores para el momento del despido; en tal sentido, la parte demandada señala que el mismo debe ser pagado con el salario básico, esto es el salario mínimo decretado por el Ejecutivo nacional, sin embargo lo procedente de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Sala es que los salarios caídos deben ser cancelados a razón del salario normal devengado por los trabajadores antes del despido. Así se decide.”

(Subrayado nuestro)

De la referida sentencia conviene subrayar algunas precisiones y diferencias entre las nociones y contenidos por los alcances y límites entre: (i) salario básico; (ii) salario normal; (iii) salario mínimo, entendido en forma resumida que:

1- **Salario Básico:** El **salario básico** es la remuneración que el patrono acuerda otorgar al trabajador por su servicio prestado. La **LOTTT** hace referencia a cinco modalidades de salario:

a.-Salario por unidad de tiempo: Se paga en función del tiempo trabajado (artículo 113 LOTT).

b.- Salario por unidad de obra, por pieza o destajo: Se basa en la cantidad de trabajo realizado (artículo 114 LOTT).

c.- Salario por tarea: Se establece según tareas específicas (artículo 115 LOTT).

d.- **Salario a destajo y comisión:** Depende de las ventas o transacciones realizadas (artículo 116 LOTTT).

e.- **Salario por viaje, distancia o unidad de carga:** Aplicable en el transporte terrestre (artículo 241 LOTTT).

2.- Salario Normal o Salario Integral: El **salario normal o integral** no es una clase o modalidad de salario, sino una figura convencional empleada para calcular la remuneración laboral. Para determinar prestaciones y derechos del trabajador (como descanso semanal, días feriados, horas extras, trabajo nocturno y vacaciones), la **LOTTT** toma como base el **salario normal devengado** en un período anterior al nacimiento del respectivo derecho. Además, para calcular la antigüedad (hoy prestaciones sociales) y otros derechos laborales, se utiliza el **salario integral**, que incluye utilidades, bono vacacional, bonos y otros conceptos adicionales.

Por tanto, como se puede colegir, es importante saber cuál de tales nociones debería aplicarse para el cálculo de los salarios caídos claramente afectados primero, por el impacto de la excesiva duración de los procesos judiciales y, segundo, la pérdida del poder adquisitivo de la moneda derivado de los conocidos mecanismos de reconversión monetaria.

Vamos a tomar como punto de estudio, un caso real que es llevado de manera profesional como representantes judiciales del ciudadano EDGAR RAMÓN ACOSTA CHÁVEZ versus SUMINISTROS VENEZOLANOS INDUSTRIALES C.A (SUVINCA), que para este momento se está a la espera que sea fijada la audiencia para el Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo de Justicia.

Se trata de caso en donde el referido ciudadano fue inhabilitado por parte del Seguro Social, por ser diagnosticado de:

1.- Cardiopatía Hipertensiva: Se refiere a problemas cardíacos que ocurren debido a la presión arterial alta que permanece durante mucho tiempo.

2.- Nefropatía Diabética: Afecta el funcionamiento normal de los riñones para eliminar del cuerpo los desechos y el exceso de líquido.

3.- Polineuropatía en miembros inferiores: Es un trastorno de los nervios periféricos difuso que no está limitado a la distribución de un único nervio o miembro y por lo general es relativamente bilateral y simétrico.

2.- Retinopatía Diabética: Muchos vasos sanguíneos pequeños sufren pérdidas y hacen que la retina se hinche. Cuando se hincha la mácula, se denomina edema macular. Esta es la razón más común por la que la gente con diabetes pierde la visión.

3.- Diabetes Mellitus, se debe a la secreción anormal de insulina y a grados variables de resistencia periférica a la insulina, que conducen a la aparición de hiperglicemia. Los síntomas iniciales se relacionan con la hiperglicemia e incluyen polidipsia, polifagia, poliuria y visión borrosa. Las complicaciones tardías son las enfermedades vasculares, la neuropatía periférica, la nefropatía y la predisposición al desarrollo de infecciones; las enfermedades del corazón siguen siendo la principal causa de mortalidad en diabetes mellitus.

4.- Discapacidad auditiva Severa: La diabetes puede causar daño a los nervios que afecte muchas partes del cuerpo, incluidas las manos, los pies, los ojos y los riñones. La diabetes también puede causar daño a los nervios de los oídos. A lo largo del tiempo, los niveles altos de azúcar en la sangre pueden dañar los vasos sanguíneos pequeños y los

nervios del oído interno, y los niveles bajos pueden dañar la forma en que las señales que envían los nervios del oído interno llegan al cerebro. Ambos tipos de daño a los nervios pueden causar pérdida auditiva.

Continuando con el caso en cuestión, es despedido sin causa justificada, pues al tener el diagnóstico la entidad de trabajo, procedió a comunicarle que estaba listo su cheque contentivo del pago de sus prestaciones sociales y demás beneficios laborales; sin esperar que realmente se cumpliera con lo que establece la convención colectiva que rige a la entidad de trabajo; la cual instituye que mientras no se materialice el primer pago de la pensión de discapacidad, el trabajador sigue en la nómina activa; es decir, que la relación laboral se mantiene hasta la llegada de la pensión por discapacidad y en donde de las pretensiones demandadas, se reclama el pago de los salarios caídos.

En fecha 27 de junio de 2016, proceden a presentarle despido por el diagnóstico emanado del Seguro Social Obligatorio, sin esperar a la materialización de la pensión por discapacidad; sino que proceden a prescindir de manera intempestiva e injustificada a despedir al trabajador; es decir, que el procedimiento desde su reclamación administrativa, más en el juicio de primera y segunda instancia duró aproximadamente unos siete (7) años, dentro de los cuales, ocurrió el surgimiento de un notorio proceso de una hiperinflación y los decretos del poder ejecutivo, hasta eliminar de la moneda catorce (14) ceros.

Por lo que podemos leer de la sentencia arriba citada, la Sala Constitucional determina que los salarios caídos, se deben calcular a razón del salario normal devengado por trabajadores antes del despido; y no se le aplicará indexación o

corrección monetaria, sino en el supuesto negado que la entidad de trabajo, pague en mora después de notificada la sentencia definitivamente firme.

En tal sentido, sí podrá efectuar el ajuste por inflación cuando hayan sido condenados y no pagados los conceptos - (salarios caídos y cestatickets)- reclamados como indemnizatorios.

Por otro lado, veremos como a continuación se transcribirá la sentencia parcialmente, emanada del Tribunal cuarto (4°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, en fecha dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022), expediente AP21-L-2018-000527, de cuyo fallo se desprende lo siguiente:

“(...) En atención al caso de autos, visto que la relación laboral se inició el 08-11-2010, tenemos que el actor tenía acreditadas no menos de 100 cotizaciones semanales en los 03 últimos años anteriores a la iniciación del estado de discapacidad. Así mismo ésta fue reconocida por la demandada expresamente en la contestación a la demanda y se evidencia del control N° 3044-16-tn, de fecha 31-03-2016 en el que se le determinó degeneración macular en ojo derecho, Diabetes Mellitus. Esta incapacidad fue notificada al patrono el 27-06-2016.

Visto que la accionada no probó el cumplimiento de los artículos 1 y 2 del Decreto N° 8938 de la presidencia de la República, publicado en Gaceta Oficial N° 6076 del 07-05- 2012, relativo a la Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de la

Administración Pública Nacional Estadal Municipal, se condena a la misma a su estricto acatamiento ya que se trata de derecho irrenunciable, de Orden Público, de Rango Constitucional.

Por lo cual la demandada debe proceder a inscribir al actor y realizar el procedimiento para el cobro inmediato de su pensión de discapacidad con efecto retroactivo ello considerando el artículo 10 ejusdem. Se ordena al Juez encargado de la Ejecución designar experto contable cuyos honorarios serán a cargo de la demandada, a los fines de establecer el monto adeudado mes a mes desde la terminación de la Relación laboral hasta la fecha de la ejecución del presente fallo, por pensiones de discapacidad (...)

Incluso calculando la indexación a un salario prácticamente desaparecido, seguirá siendo una burla al derecho del trabajador, si entendemos que el salario vital es un derecho fundamental que debe gozar de toda protección para que no sea viciado como tal. Lo que se cuestiona, es que el poder adquisitivo de la moneda para la fecha en que debe hacerse el pago real, ha perdido casi la totalidad de su valor, y que por exiguo la indemnización judicial eventualmente acordada no cumple su función reivindicatoria o compensatoria real.

Bajo esa explicación, resulta un desafuero, que la Sala de Casación Social (ratificado por la Sala Constitucional), reitera criterios que no se ajustan a la realidad de la situación económica o de hiperinflación de Venezuela.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

La disposición contenida en el artículo 141 de la LOTT, establece que:

*“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, **calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral...**”* (Subrayado y negrillas del tesista)

En esta disposición, podemos notar que el legislador, prevé de manera sabia, actualizar el pago de las prestaciones sociales del trabajador, ajustándolas al último salario devengado al término de su relación laboral, lo que denota, que el trabajador tiene un verdadero beneficio, pues incluso a pesar del impacto y por efecto del decreto de otro cono monetario o de una hiperinflación desenfrenada, su pago de prestaciones estará sujeto a la actualidad, ya que el salario para su cálculo será el último devengado antes de la terminación de la relación laboral; cuestión totalmente distinta, cuando se trata de los salarios caídos.

Según el artículo 91 de la LOTTT, los salarios caídos proceden a pagarse de acuerdo a la sentencia del juicio que declara con lugar los salarios caídos que deben calcularse según el criterio de la Sala, con el salario que el trabajador devengado para el momento del despido injustificado; tal y como lo recreamos ut supra.

Al respecto es menester señalar lo establecido en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente lo referente a que el Estado

se constituye en un “Estado Social de Derecho y de Justicia”, que fue recogido en la sentencia N° 85 de fecha veinticuatro (24) de enero de 2002, emanada de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, lo cual debe tomarse en consideración por parte de los administradores de justicia al momento de analizar los casos en concreto que le sean de su conocimiento.

He allí, el objeto de la investigación, si tenemos que los jueces son los custodios de nuestra Carta Magna, cabe la interrogante, de cómo es posible que a pesar de existir la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras; la aplicación e interpretación por parte de jueces en los casos examinados de nuestra jurisprudencia, no se ajusta a la verdad verdadera en que se vive en este país; en referencia al valor del salario vital, cuando como es el caso en estudio; cuando se discute un reenganche y pago de salarios caídos, que como hemos visto por la forma de calcularse se diluyen como consecuencias ajenas tanto al trabajador como a la entidad de trabajo.

De igual manera el artículo 89.3 de nuestra Carta Fundamental, le dio rango constitucional al “principio protector” del trabajador, del cual a su vez forma parte el principio “in dubio pro operario”, se traduce en el deber que tiene el operador de justicia para que, en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, debe adoptar aquella que más favorezca al trabajador y aplicarse la regla de la condición más beneficiosa.

Objetivo General

Analizar la problemática de los salarios caídos dentro del salario vital y su impacto en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- 1.- Investigar las causas y consecuencias de los salarios caídos dentro del salario vital, identificando los factores que contribuyen a esta situación.
- 2.- Evaluar el marco legal y las políticas existentes relacionadas con los salarios caídos, analizando su efectividad en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 3.- Proponer medidas y soluciones y para prevenir y abordar la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de salarios caídos, promoviendo la justicia laboral y la equidad salarial.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Como abogado en ejercicio, debemos ver con gran preocupación que los tribunales de instancia, ni la misma Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, se ajusten al principio de Progresividad del Derecho, que siendo relativamente novedoso en el derecho del trabajo, establece que **ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho**, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador; así cuando se trata de la aplicación de sentencias en las cuales se declara **CON LUGAR**, siendo victorioso el trabajador en su contienda; pero cuando va a ejecutar su fallo, realmente recibe **NADA**; debe existir un cambio en el criterio y ajustarse más a la realidad verdadera.

Pensamos que, a través de esta investigación, se puede proponer un debate para plantear algunas soluciones respecto del vaciamiento constitucional sobre la concepción del salario vital frente a la forma de calcular los salarios caídos, debido a la larga duración de los procesos frente a los conocidos mecanismos de hiperinflación y ajuste monetario frente al verdadero valor de lo que al final terminen recibiendo por tales conceptos.

Se quiere generar un debate sobre la conveniencia de actualizar el Salario Caído, como las demás obligaciones de carácter laboral, lo cual constituye un derecho irrenunciable, y he allí, la intención del presente trabajo, ya que el Derecho es cambiante y se va ajustando a la progresividad del ser humano.

Hay un cono monetario que va en contra de los derechos irrenunciables del trabajador y que el legislador si había previsto ciertas obligaciones que se le paga al trabajador con el último salario, como son las vacaciones, bono vacacional y

prestaciones sociales, sin embargo, la Carta Magna establece que se debe valorar la supremacía de la realidad de los hechos sobre el derecho, y se debe valorar que se está en presencia de un cono monetario donde el trabajador no va cobrar nada y que lejos de tener una sentencia que sancione al patrono por el incumplimiento de sus obligaciones, se tiene un premio para el patrono y un desafuero para el trabajador pues éste no tiene nada que cobrar.

El artículo 89 constitucional establece la primacía de la realidad de los hechos sobre el derecho, que cualquier decisión, convenio, transacción o acuerdo que sea en contra de los derechos irrenunciables del trabajador es nulo, razón por la cual se estaría frente a sentencias que van en contra de esos derechos irrenunciables del trabajador.

Si no se aplica la Constitución como Ley Suprema y solo se observa la LOTT, su Reglamento, la Ley de las Pensiones, su Reglamento, Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; e incluso las Jurisprudencias actuales, no se estaría valorando al trabajador sus derechos irrenunciables, conculcando el salario vital como derecho fundamental.

Las propuestas para un posible cambio en la aplicación de lo legal pero que, de acuerdo a la progresividad de los tiempos, circunstancias, valores, dignidad, cambio monetario entre otros; se convierte en indebida o ilícita en cuanto a su cumplimiento; veremos a lo largo del presente trabajo, que tiene como soporte un caso real, nacido del propio ejercicio del derecho; ¿el por qué? de su ilegalidad; pues va en menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador.

Tales propuestas para la posible solución, son las siguientes: (i) presidente de la República mediante Decreto Legislativo; (ii) el legislador democrático mediante Debate;

(iii) que haya Control Difuso que sea el ordinario, superior o sala que la actualización sea conforme a la interpretación de la Constitución Principio Progresividad, dignidad humana, equidad, justicia, igualdad, entre otros; (iv) interpretación conforme cualquier sala interprete la Constitución.

CAPITULO I

Determinar Los Componentes Del Salario Mínimo Vital En Venezuela.

La vigente Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT-2012) incorpora principios que estando implícitos en su predecesora (1.979) habían sido expuestos con mayor éxito en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 y su modificación de 2006, constituyendo principios en materia laboral los siguientes: (i) justicia social, (ii) solidaridad, (iii) intangibilidad –con carácter relativo- (iv) progresividad, (v) irrenunciabilidad, (vi) *lex favorabili* o aplicación de la norma más favorable para el trabajador, (vii) interpretación más favorable, (viii) supremacía constitucional, (ix) igualdad y no discriminación, (x) principio de limitación del trabajo infantil, (xi) el principio de primacía de la realidad o de los hechos sobre las formas.

La nueva LOTTT, refiere en forma dispersa a otros principios que no fueron aglutinados en su artículo 18; a saber: (i) el principio del trabajo como un hecho social, (ii) principios relativos al salario (v. el principio de libre disponibilidad, el de suficiencia, entre muchos otros), (iii) el principio protectorio o de tutela, (iv) el principio de territorialidad; (v) el principio de unidad económica, (vi) el principio de la libertad de trabajo (que no debió consagrarse con reservas), entre otros. Asimismo, el artículo 23 ejusdem ratificó los principios procesales contenidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente.

Se ratifica la exigibilidad inmediata del salario y existencia de intereses de mora por retardos pagaderos a la tasa activa. Es necesario destacar que este precepto está contenido en la Constitución vigente y que ha sido desarrollado por la Sala de Casación

Social en distintas decisiones (no siempre uniformes). Se apunta la justa distribución de la riqueza como parámetro para fijar los salarios, sin embargo, no se explica el alcance de dicho precepto.

Igualmente obliga la LOTTT a que la productividad del trabajador se vea reflejada en su salario (sin indicar método alguno). Se precisan nuevas especificaciones respecto del contenido de los recibos de pago de salario, a tenor de lo cual éstos deben precisar no sólo su método de cálculo sino, además

“comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes”.

En nuestro sistema, el Ejecutivo Nacional tiene amplias facultades para decretar aumentos generales de salario que impactan en los sectores público y privado.

Todas las cantidades depositadas o acreditadas correspondientes al sistema de prestación de antigüedad del artículo 108 de la LOTTT, se considerarán abonos o adelantos de lo que en total corresponda al trabajador. Igualmente, se tomará en cuenta los anticipos de prestación de antigüedad recibidos por el trabajador durante el desarrollo de la relación de trabajo. Desde el momento en que entre vigencia la LOTTT el patrono deberá depositar trimestralmente, quince (15) días de *salario integral* con base al último salario. Lo propio aplica en caso de iniciarse relaciones de trabajo con posterioridad a la vigencia de la Ley, donde el patrono deberá –desde el inicio de la relación laboral– depositar los primeros quince (15) días de *salario integral*.

La LOTTT mantiene la obligación de pago de los días adicionales de prestación de antigüedad, crecientes de dos (2) en dos (2) hasta un tope de treinta (30) días de salario. Al finalizar la relación de trabajo –por cualquier causa- deberá hacerse el cálculo de un segundo escenario que consiste en treinta (30) días de *salario integral* o fracción superior a seis (6) meses con base en el último salario integral.

El monto resultante se cotejará respecto de los depósitos-garantía de prestación de antigüedad efectuados por la entidad de trabajo durante la relación de trabajo, debiendo pagarse sólo el sistema que en su conjunto resulte más favorable al trabajador (bien depósito-garantía, o bien el esquema retroactivo). En caso que lo que resulte más favorable al trabajador sea el esquema retroactivo, se debitará del total a pagar las cantidades depositadas en garantía por el patrono o empleador durante el curso del contrato de trabajo.

Notamos como el legislador patrio, va actualizando el salario en los siguientes beneficios y nociones:

1.- Respecto de las vacaciones: Actualiza el salario dentro de lo correspondiente a Vacaciones, cuando se refiere a que, si las mismas no se toman en su debida oportunidad, entonces para el momento de su disfrute la entidad de trabajo deberá pagarlas con el salario que se corresponda con el mismo monto del salario devengado en el mes inmediatamente anterior al pago. Es decir, que el trabajador no cobra sus vacaciones al salario para el momento en que debió haber disfrutado las vacaciones; sino que, en este caso por disfrutarlas a posteriori a su fecha, las devengará con el beneficio del *salario actualizado* a la oportunidad de que les sean efectivamente pagadas.

2.- Respecto de las prestaciones sociales: En el caso de las Prestaciones Sociales (conocidas en el régimen laboral anterior como Prestación de Antigüedad), establece dos métodos: (i) el depósito trimestral del salario integral en un fideicomiso o en la contabilidad de la entidad de trabajo; (ii) cuando termine la relación laboral sin importar la causa, se calcularán 30 días multiplicados por la cantidad de años de servicio del trabajador multiplicados por el salario integral del mes inmediatamente anterior. Pagando al trabajador la cantidad que sume mayor. Prácticamente actualiza el *salario integral* ajustándolo al último mes de salario integral.

3.- Respecto a otros beneficios y nociones. Nos referimos ahora al beneficio del llamado *cestaticket* (bono de alimentación), definido como el beneficio alimentario que se otorga a los trabajadores y trabajadoras para complementar su *salario básico*. El monto del Cestaticket Socialista (hoy después del Decreto del Ejecutivo) se ajusta a la tasa de cambio del Banco Central de Venezuela, calculado para el momento en que se va a pagar, en razón a \$40,00 y se calcula en cuanto el trabajador por cualquier motivo no lo cobrase en su debida oportunidad; entonces la entidad de trabajo lo deberá calcular con el *salario vigente* para el momento del pago.

Con referencia a este concepto del *cestaticket*, en fecha veintitrés (23) de octubre de 2015, fue publicada la Gaceta Oficial número 40.773 (ordinario) el Decreto número 2.066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras. Según lo establecido en el artículo primero (1º) de la LEY DEL CESTATICKET, dicha norma tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores en materia alimentaria, fortalecer su salud, prevenir enfermedades ocupacionales y propender a una mayor

productividad laboral. Dicha Ley aplica a las entidades de trabajo del sector público y privado, quienes deberán otorgar a los trabajadores (sin importar el salario devengado).

Con esta omisión, en estricta legalidad, bajo la LEY DEL CESTATICKET la correlación entre beneficio de alimentación y salario no tiene ningún límite porcentual, pudiendo darse el supuesto que los empleadores incrementen consistentemente el beneficio de alimentación sin ajustar el salario, **habida cuenta que este último no tiene impacto en el cálculo de las prestaciones sociales.**

A propósito de lo anterior, es preciso tener en cuenta que ya la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia declaró en el pasado, que la desproporción entre beneficio de alimentación y salario era tan significativa, que evidenciaba el ánimo remunerativo del patrono, por lo que con base al principio de la primacía de la realidad o de los hechos sobre la forma, declaró que todo lo pagado por el patrono como beneficio de alimentación tenía carácter salarial. Es llamativo que la jurisprudencia citada admita la “desproporción” entre el beneficio de la alimentación y el salario; y en cambio, no tenga el mismo argumento respecto de la forma de calcular los conceptos de salarios caídos respecto al salario mínimo vital.

La LEY DEL CESTATICKET no señala que el patrono pueda descontar los días de descanso semanal en aquellos supuestos que el trabajador no haya prestado servicios por causas imputables a él, no siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 119 de la LOTTT vigente, por cuanto el beneficio de alimentación no tiene carácter salarial tal y como lo establece el artículo 105 de la LOTTT y el artículo 7° de la LEY DEL CESTATICKET, este último establece en su aparte in fine lo siguiente:

“(...) El beneficio contemplado en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley no será considerado como salario, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, salvo que se le reconozca como tal en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo.”

Pero en cuanto al concepto o noción de los salarios caídos, no existe cambio alguno, lo cual es una contradicción en un sistema que, en la teoría y en la Constitución, se pregona como supuestamente garante de los derechos de los trabajadores, en el entendido que los salarios caídos entran o forman parte de la noción salario mínimo vital.

Quiere decir que, si el trabajador ha dejado de devengar el salario por haber surgido un despido injustificado o indirecto por parte de la entidad de trabajo; mientras ocurre la orden de reenganche y el eventual (y casi siempre tardío) pago de sus salarios caídos.

Éstos últimos se van devaluando a pasos agigantados, por la situación de la hiperinflación que subsiste en Venezuela; es decir, que cuando realmente los recibe el trabajador ya están totalmente devaluados (por no decir “inexistentes”), así lo veremos en el caso que presentaremos como soporte del presente trabajo.

Para explicar la base normativa y los principios que fijan los fundamentos a la adecuación del salario en varios tipos o nociones afines al trabajo; se tiene que:

En primer lugar, desde el mismo Preámbulo constitucional (que para algunos autores tiene o debe ser fuente de interpretación), Rondón de Sansó, Hildegard; se desprende una serie de elementos de interés en la comprensión del sistema:

PREÁMBULO

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana;

Con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna; promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; (Subrayado nuestro).

Se entiende que, si **el trabajo** no solo aparece mencionado expresamente como objetivo constitucional, sino además que la **justicia social** viene dada por los postulados más cercanos a la construcción de Estado social en cuanto protección de los sectores

más vulnerables (entre estos, los trabajadores), junto a la **igualdad sin discriminación** (lo cual justifica que no hayan diferencias en cuanto al tipo y modo de recibir los mismos derechos prestacionales acá citados); para finalmente fundamentar el **carácter indivisible de los derechos humanos** (a nivel universal), siendo el derecho al salario un derecho fundamental por excelencia (cuando tratados internacionales en la materia se receptan en nuestro texto constitucional).

El Artículo 2 de la Constitución Nacional establece que

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

De acuerdo con los postulados contenidos en los artículos 26, 27 y 257 constitucional, se sustenta el proceso laboral venezolano.

De tal manera vemos como en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras; se pueden identificar los principios que enmarcan el mencionado proceso.

En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas; fortaleciendo a medida que desarrollamos conceptos y conocimientos en materia laboral, podemos agregar que en consideración el artículo 2 constitucional, los principios de progresividad y que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas; en cuanto a la

defensa de la presente tesis; al hablar de los SALARIOS CAIDOS, como beneficio irrenunciable del trabajador; como parte integrante del salario vital (derecho fundamental).

Al tener un derecho progresivo, cambiante que debe irse actualizando de acuerdo a los avances del ser humano (que la realidad es que si se mantiene el sistema de pago de los salarios caídos de acuerdo a como lo ha establecido el legislador laboral); causamos un desmejoramiento y un atropello en los derechos y principios constitucionales; cómo no tomar en cuenta la realidad sobre las formas o el derecho.

Es por ello que de acuerdo a las enseñanzas impartidas en esta Universidad Monteávila, en nuestra Especialización en Derecho Procesal Constitucional, debemos repensar las instituciones en defensa de la Constitución mediante los distintos mecanismos. Como es el caso de la presente tesis, con la pretensión de encontrar una forma de actualizar ese pago de salarios caídos y no vaciar los contenidos constitucionales del salario vital respecto a la notable pérdida de valor de la moneda y falta de ajuste previsto por ley.

Como es el caso en estudio desde el año 2016, litigando, en donde a pesar de haber obtenido sentencias a favor de nuestro representado (como trabajador), es decir, que durante todo este período venimos “ganando” pero irónicamente “perdiendo”, pues si bien es cierto que en cada fallo se ordena su cumplimiento en el pago, no es menos cierto que tenemos el componente de la reforma del cono monetario mediante el cual se eliminaron tanta cantidad de “CEROS” que las cantidades objeto de condena prácticamente han desaparecido; de manera que la posible solución para este caso, pueda representar un punto de origen extensible o aplicable a innumerables trabajadores que se encuentran

dentro de la misma condición frente a semejante lesión patrimonial y desconocimiento de los elementos básico alrededor de los contenidos mínimos del salario vital.

Seguimos adelante con nuestros análisis, es por ello necesario analizar el Artículo 18 de la LOTTT.

“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: La justicia social y la solidaridad; a lo que debemos agregar la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo; además que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables, por tanto, será nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos. 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 la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

Dentro de los elementos a tomar en cuenta, se analiza la realidad práctica en si realmente el salario mínimo es suficiente -como se niega- para garantizar una vida digna para el trabajador y su familia; en ejecución o comprensión del salario vital.

CAPITULO II

Analizar los Salarios Caídos y las Sentencias que Propiciaron el Fundamento de la Presente Tesis, Caso Edgar Ramón Acosta Chávez Versus Suministros Venezolanos Industriales C.A (Suvinca)

1.- Que Se Entiende Por Salarios Caídos. -

Los salarios caídos son aquellos salarios que un trabajador deja de percibir desde el momento en que es despedido o se suspende la relación laboral, hasta que se produce su reenganche o hasta que se produce una sentencia judicial que declare la improcedencia del despido o de la suspensión.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, hace referencia a ellos en los artículos 424 y 425 los cuales describen el procedimiento de solicitud de reenganche y pago de salarios caídos, el cual inicia el trabajador cuando es despedido injustificadamente gozando de alguna de las inamovilidades contempladas legalmente, pero no define lo qué debe entenderse como salarios caídos y solo los señala como consecuencia de la finalización del procedimiento. Es por ello que ha sido la jurisprudencia y la doctrina, quienes han acertado con esta conceptualización.

En ese orden de ideas, la doctrina laboral ha señalado que la génesis de este concepto parte del derecho de estabilidad absoluta que consagra el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y que tiene como objeto la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, impidiendo de esta forma que el patrono termine intempestivamente la relación de trabajo.

Ya que, para poder ser despedido debe cumplirse con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, y una vez que el trabajador inicia este procedimiento y se ordena a través del órgano

administrativo competente para ello, el reenganche, es cuando se establece como una penalidad al patrono, el pago de los salarios caídos. Así lo ha señalado la doctrina, cuando ha establecido:

“Una vez presentado este procedimiento por etapas, se logra determinar, que es en este procedimiento en donde se trata lo referente al tema de salarios caídos, es decir, que la ley los prevé dentro de estas etapas como una especie de sanción al patrono(a) que se encuentra en desacato de la autoridad competente, así como de la legislación cuando quiere violar la estabilidad laboral de un trabajador(a). (Cabrera, F. (2014). Guía práctica de cálculos laborales en Venezuela. Caracas: Ediciones Mutare.)

“El pago de salarios caídos como se sabe es una indemnización equivalente a los salarios dejados de percibir a partir y como consecuencia del acto írrito, como los demás beneficios dejados de percibir” (p. 73).

En este caso se utiliza el término indemnización como consecuencia de acto contrario a la ley hecho por el patrono. Se dice también que el monto llamado “salario caído” es un equivalente a los salarios dejados de percibir (...) Ramos, L. (2013, mayo). Comentarios al procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos previsto en la nueva LOTTT.

Ponencia presentada en las Jornadas de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Por otra parte, desde el punto de vista jurisprudencial, se ha abordado el término de salarios caídos, no considerándolo como un salario efectivamente, sino como una indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y que debe pagarle la entidad de trabajo a su trabajador(a) para cubrir cualquier daño causado por haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario.

En ese sentido, la jurisprudencia ha señalado:

“Ahora bien, esta Sala estima que los salarios dejados de percibir en modo alguno pueden considerarse como salarios, por cuanto tienen el carácter de una verdadera indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y, como tales, se causan por la prestación del servicio. Dicen Camerlick y Lyon Caen (Derecho del Trabajo, Madrid, 1974. Pág. 146), refiriéndose al salario que se paga en los casos de la ruptura injusta de la relación laboral, que existe una “reparación por equivalencia”, que “[s]e trata de una verdadera indemnización y no de una forma de salario, de cuyo régimen jurídico queda, pues, excluida”.

Los salarios dejados de percibir constituyen una indemnización que, como compensación por el despido sin causa legal que lo justifique, debe pagarle el patrono a su trabajador para cubrir cualquier daño causado al haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario y, por tal razón, tiene el derecho a que dicha indemnización sea calculada con base en el salario que hubiera devengado durante los días en que éste estuvo separado de su empleo. De modo que, tal

como lo alegó el solicitante de la revisión, la indemnización a la cual tiene derecho, por concepto de salarios dejados de percibir, “deb[í]an ser calculados incluyendo los aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional...”, y así se establece.

“Pues bien, esta Sala Constitucional ha expresado que resulta injusto que el trabajador reciba -luego de años de reclamos y acciones judiciales- una cantidad que ha sido devaluada y este aspecto debe ser considerado por el Juez al momento de hacer el cálculo correspondiente, a menos que exista por parte del acreedor una renuncia o que el retardo sea inducido por el trabajador cuando abusando de su derecho no demanda en tiempo prudencial, sino que persigue “engordar” su acreencia, situación que no se evidencia en el caso de marras. (Vid. Sentencia de esta Sala Constitucional N° 576/2003, caso: “Carmine Romaniello”).

Para las fechas de las sentencias y las opiniones doctrinarias supra leídas, pareciera hacerse justicia con la situación del trabajador quien ha dejado de percibir su salario, por negatividad de la entidad de trabajo; pero después del cambio en el cono monetario sobre el valor del Bolívar, cuya validez fue desmejorada restándole 14 ceros; tal indemnización calculada como lo prevé el legislador, no encuadra dentro del concepto propio de salario vital definido en la Constitución y como corolario ascendiéndole al categoría de derecho fundamental.

Indiscutiblemente que el trabajador vive del salario que percibe por los servicios prestados y, generalmente, es su única fuente de ingresos. La demora de lo que se le

debe por su trabajo puede, por consiguiente, acarrearle perjuicios muy sensibles, infiriéndole en la mayor de las injurias y el peor de los perjuicios.

De ahí que, con dilación no muy prolongada, todas las legislaciones reconozcan el derecho del trabajador de darse por despedido por ese incumplimiento esencial del patrono, con subsistencia del derecho a percibir lo adeudado y las indemnizaciones del caso. (Cabanellas de Torres, Guillermo).

Expuestas las ideas centrales del significado de salarios caídos; y visto atrás las normas especiales de cómo se justifica dicha categoría, conjuntamente con parte de la Jurisprudencia nacional; para ahondar más continuamos con los criterios judiciales previstos en una de las tantas reiteradas sentencias de la Sala de Casación Social, sobre cómo deben calcularse los Salarios Caídos:

Sentencia de Casación Social. Tipo De Recurso: Casación. Sentencia N° 823. Fecha: 14-08-2017 Caso: Demanda por cobro de diferencia de prestaciones sociales interpuesta por Arias Mejías Elaiza Marlene y otros contra Inversiones Velicomen, C.A. Decisión: CON LUGAR el recurso de casación. Extracto:

“(...) En este mismo orden de ideas, señala la resolución ministerial que los salarios caídos deberán ser pagados de acuerdo con el salario devengado por los trabajadores para el momento del despido; en tal sentido, la parte demandada señala que el mismo debe ser pagado con el salario básico, esto es el salario mínimo decretado por el Ejecutivo nacional, sin embargo lo procedente de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Sala es que los salarios caídos deben ser cancelados a razón del salario normal

devengado por los trabajadores antes del despido. Así se decide.”

(Subrayado y destacado nuestro)

Comentario de Acceso a la Justicia: La Sala considera que la correcta interpretación que debe darse a la Resolución Ministerial de la materia, es que los salarios caídos deberán ser pagados con base al salario normal devengado por los trabajadores antes del despido y no el salario básico como pretende la demandada (...)

Se infiere de la sentencia citada, que **los salarios caídos deben ser pagados en base al salario normal devengado por los trabajadores antes del despido** y no del salario básico.

En el caso real que motivó este estudio, donde actuamos como representantes judiciales del ciudadano EDGAR RAMÓN ACOSTA CHÁVEZ (trabajador) versus SUMINISTROS VENEZOLANOS INDUSTRIALES C.A (SUVINCA), constan dos sentencias dictadas por los respectivos tribunales actuando en Primera instancia y superior.

En primera instancia, se dictó sentencia por parte del Tribunal cuarto (4º) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. En fecha dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022), Asunto: AP21-L-2018-000527; donde en forma resumido pudo establecer respecto del punto que nos ocupa: En cuanto a los reclamos de los salarios dejados de percibir y Cestaticket; la sentencia profirió lo siguiente:

“(...) Se declaran improcedentes por indeterminados falta de fundamentación tanto de hecho como de derecho, no se indica

cláusulas de la convención colectiva o contrato, no se indica base de cálculo, se indica desde el 01-09-2016 pero no se indica hasta que fecha se demandan, no se señala unidad tributaria base de cálculo, días laborales que generaron el derecho, son reclamos que violentan el derecho a la defensa y generan incertidumbre por lo cual se desestiman. ASÍ SE DECLARA.”

Por motivo de la apelación interpuesta, consta una segunda decisión del Juzgado Cuarto (4°) Superior del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas; quien en sentencia proferida el 19 de diciembre de 2022, expediente No. AP21-R-2022-000142 estableció:

“(…) pues bien, esta Alzada una vez analizada exhaustivamente las pruebas que conforman el presente asunto, así como la contestación de la demanda considera que el a quo no procedió ajustado a derecho, pues no tomó en cuenta los principios constitucionales que rigen la material laboral, siendo que el derecho al trabajo es un hecho social, y nuestra obligación como operadores de justicia, es garantizar en todo momento que se cumplan con esos principios constitucionales; se evidencia que la relación laboral se encuentra activa, pues los efectos jurídicos de la incapacidad declarada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), no es una causa de terminación del vínculo laboral cuando la parte empleadora no cumple con su obligación de tramitar los requisitos necesarios para que el beneficiario goce y disfrute de la pensión de incapacidad, por

lo que mal podría declararse el pago de las prestaciones sociales, cuando aún no ha finalizado el vínculo laboral, de conformidad al literal F del artículo 142 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, aunado a que no puede dejar de mencionar esta sentenciadora que el beneficio a la pensión de incapacidad es un derecho social, que le corresponde al trabajador y más aún cuando la demandada es una empresa del Estado, y se destaca en señalar que la misma es de carácter socialista; pues tal actuación al aducir que no dispone de los recursos financieros para cumplir con su obligación de tramitar el pago de la pensión de incapacidad, no lo exime de su responsabilidad jurídica, pues el hecho de no cumplir hasta la presente fecha con esa obligación más haber retirado al trabajador de nómina, no solamente viola el derecho social que goza el trabajador de percibir su pensión por incapacidad, sino que también viola otros derechos fundamentales, en virtud que el mismo está consagrado dentro de otros derechos catalogados como sociales, como lo son el de la salud y la familia, contemplados en el Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias, Título III, de los Derechos Humanos y Garantías y de los Derechos de nuestra Carta Magna; en tal sentido, a criterio de esta Juzgadora el a quo yerra en su decisión, al declarar el pago de prestaciones sociales, apartándose de lo establecido en el artículo 2 de nuestra Constitución, específicamente lo relacionado con el Estado Social de

Derecho y de Justicia, lo cual fue recogido y ampliamente explicado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia n.º 85, de fecha veinticuatro (24) de enero de 2002, donde los Jueces en materia Laboral debemos proteger en todo momento al débil jurídico y económico de la relación, en nuestro caso al trabajador, por el derecho (del trabajo) tutelado por nuestros Tribunales, razón por la cual se declara con lugar el recurso de apelación ejercido por la parte actora, por considerar que hasta la presente fecha no ha finalizado la relación laboral que vincula al trabajador con la empresa. ASÍ SE ESTABLECE. -

En sintonía a lo ut supra señalado, y visto lo esgrimido por la parte apelante en cuanto al pago de salarios caídos y cestaticket, esta Alzada considera que en virtud que aun la relación laboral no ha finalizado tales conceptos son procedentes tomándose en consideración lo ut supra señalado referente al artículo 2 de la Constitución Nacional, donde se nos indica que el Estado se constituye en uno “Social de Derecho y de Justicia”, razón por cual la relación laboral es un proceso social cuyo objetivo es alcanzar los fines esenciales del débil jurídico y económico de la relación; en consecuencia, a los fines de garantizar los derechos fundamentales del trabajador, se declara procedente el pago de los salarios caídos dejados de percibir desde el acto írrito (31/08/2016) hasta la efectiva reincorporación del demandante al pago de la pensión de

incapacidad ante el Órgano Administrativo competente, en el entendido que los mismos se harán conforme al salario percibido para el momento que se generaron, en la oportunidad correspondiente, debiéndose realizar la conversión respectiva de la nueva expresión que hubo de nuestro cono monetario, en atención al Decreto n.º 3.548, publicado en fecha veinticinco (25) de julio de 2018, en la Gaceta Oficial n.º 41.446, donde se suprimía cinco (5) ceros, la cual entró en vigencia a partir del primero (01) de agosto de 2018, e igualmente, se realizará la conversión respectiva de la nueva expresión de nuestro cono monetario, en atención al Decreto n.º 4.553, publicado en fecha seis (06) de agosto de 2021, en la Gaceta Oficial n.º 42.185, donde se suprimía seis (6) ceros, la cual entró en vigencia a partir del primero (01) de octubre de 2021.

Cálculo que se realizará mediante la designación de un único experto por parte del Tribunal executor; quien deberá tomar en consideración los aumentos salariales decretados por el Ejecutivo Nacional y el salario real dejado de percibir por el trabajador, teniendo presente, el cargo del trabajador a los fines de precisar el salario a cancelar a este en su debida oportunidad, así como los aumentos decretados por la empresa a través de los contratos individuales o convenciones colectivas, según sea el caso. ASÍ SE ESTABLECE.- (Resaltado y subrayado nuestro)

Igualmente, con respecto al pago de los cestaticket, esta Alzada considera necesario traer a colación lo establecido en el artículo 6 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras:

“Artículo 6 En caso que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la voluntad del patrono o patrona, o por situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente el trabajador o trabajadora, pero no al patrono o patrona, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, no serán motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación.

Párrafo único: Cuando el otorgamiento del beneficio de alimentación se haya implementado a través de las formas previstas en los numerales 1,2,5 y 6 del artículo 4 de la presente Ley, dicho beneficio deberá ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, o mediante dinero en efectivo o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador o trabajadora cumplir con la prestación del servido, conforme a lo establecido en este artículo, o mientras se encuentra disfrutando su derecho a

vacaciones, descanso pre y post natal, el permiso o licencia de paternidad, así como por incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses”

Del artículo antes transcrito, se desprende que en el caso que la jornada no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causa no imputable a este, entre las que considera la incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de los doce (12) meses, tal situación no será motivo para la suspensión de dicho beneficio, resultando oportuno también señalar que en el Reglamento que regula la aplicación de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en su artículo 19 señala que la no prestación del servicio por causa no imputable al trabajador no será motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio, motivo por el cual esta Juzgadora declara procedente el pago de dicho beneficio y en consecuencia se ordena su pago correspondiente, para lo cual se ordena la designación de un experto contable que deberá tomar en consideración la fecha de su desincorporación ilegal (31/08/2016) hasta la oportunidad del efectivo cumplimiento del otorgamiento de su incapacidad. ASÍ SE DECIDE. -

Finalmente, y de conformidad al artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras le corresponde al trabajador el pago de utilidades, para lo cual se ordena la designación de un experto contable, desde el 31 de agosto de 2016

hasta el otorgamiento de la pensión de incapacidad. ASÍ SE ESTABLECE. -

Como corolario de las razones de hecho y derecho expuestas supra, esta Alzada declara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la representación judicial del ciudadano EDGAR RAMÓN ACOSTA CHÁVEZ, contra la sentencia dictada por el Juzgado Cuarto (4°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas en fecha dieciséis (16) de junio de 2022; así mismo, se ordena la notificación del Procurador General de la República mediante oficio con inserción de copia certificada de la sentencia, conforme el artículo 98 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, dejándose constancia que una vez venza el lapso de ocho (08) días hábiles previstos en dicho artículo, contados a partir de la consignación de la notificación en el expediente, se computará el lapso para la interposición de los recursos a que hubiere lugar. ASÍ SE ESTABLECE. -

De la última decisión supra parcialmente transcrita, se evidencia que la Juez Cuarta Superior del Trabajo le confiere la razón al trabajador actor, en el sentido que ordena el cálculo de los salarios caídos no de acuerdo al salario devengado desde su desincorporación, como ha venido siendo el criterio de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, sino que el mismo debe ser calculado con atención a los aumentos de salarios conferidos a través del Ejecutivo Nacional o de la Convención Colectiva (si

fuere el caso); y tomando en consideración el cargo del trabajador a objeto de fijar los salarios caídos.

Ya allí existe un primer logro de parte de esta representación judicial; en favor del débil jurídico (trabajador); pero aún no conformes con tal decisión, hay que acercarse a una realidad ineludible como es la progresividad, el avance cambiante del derecho, la dignidad humana, el respeto al derecho fundamental de un salario mínimo vital; al principio de igual trabajo igual salario; derechos que no son negociables, sino por el contrario exigibles, por tratarse de derechos humanos.

En este sentido, con el *animus accipiendi* de generar un debate de altura, que se ajuste a la realidad absoluta; y, pueda equiparar los salarios caídos al salario mínimo vital que se encuentre vigente para el momento en que se vaya a materializar el pago de tales derechos del trabajador y obligaciones o deberes de inexcusable cumplimiento para la entidad de trabajo.

Es comprensible por demás, que la intención de la Universidad al impartir especializaciones, maestrías o doctorados en materia Constitucional, lo hace con la intención de dar a conocer y hacer valer los mecanismos de defensa de la Constitución, los límites al poder y la protección y vigencia de los derechos fundamentales.

No teniendo a la Carta Magna como un adorno jurídico representativo sin cumplir la utilidad para la cual fue sancionada; en este sentido, la intención del presente trabajo es incentivar al debate, discusión sana, promover la idea de que es posible y viable plantear ante el poder Ejecutivo pueda establecer por vía de Decreto que ajuste la situación de desventaja que llevan los trabajadores frente al beneficio de los salarios

caídos, y cualquier otra obligación laboral que vaya en detrimento de los derechos irrenunciables del trabajador venezolano.

Así como también promover una reforma si es posible en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadores ante la Asamblea Nacional; todo en función de fortalecer debilidades que a todas luces lejos de favorecer, parecieran una condena al trabajador y un premio a la entidad de trabajo, que sin lugar a dudas retuvo los salarios para luego pagarlos a valor castigado por una hiperinflación o un nuevo cambio monetario.

Peña Solís, nos refiere que el derecho al salario suficiente está concebido para que encuentre pleno ejercicio de manera progresiva, pero la Constitución ponderó que mientras tanto debía arbitrar una fórmula que garantizase a todos los trabajadores, tanto los del sector privado como los del sector público, una remuneración que fuese suficiente para subsistir o si se quiere vivir, de allí el término vital, o dicho de otra manera que alcance para satisfacer medianamente las denominadas necesidades básicas materiales. Si fuese por debajo del monto establecido, entonces configuraría un atentado a la dignidad humana y una grosera violación de unos de los principios fundamentales del Estado, enunciados en la disposición contenida en el artículo 3 de la Carta Magna.

La misma Constitución estableció que el salario mínimo vital tuviere un carácter móvil, para que aumente a medida que amplía el costo de la vida; cuestión que como vemos repercute en nuestro tema referido al cálculo de los salarios caídos, que debería aplicárseles la misma fórmula de movimiento.

Por tanto, la voluntad de la Constitución es que el salario sea suficiente en tanto en cuanto, no solo permita cubrir necesidades materiales (alimentación, vestido,

vivienda, medicina, entre otros) de los trabajadores, sino también las sociales (recreación) intelectuales (cultura, estudios), pero lo más importante es que la suficiencia no está referida únicamente a los trabajadores, sino también al núcleo familiar.

Es Importante Determinar El Procedimiento De Calificación De Faltas:

La entidad de trabajo debe consignar ante la Inspectoría del Trabajo competente (donde esté el domicilio de la empresa), escrito de Solicitud de Calificación de Despido del trabajador o trabajadora durante los 30 días siguientes a la falta cometida.

Una vez admitida la solicitud, la Inspectoría citará al trabajador para que concurra después de dos (2) días hábiles que conste en autos que fue notificado, para una audiencia conciliatoria, de no llegarse a un acuerdo en esa audiencia, se abre un lapso de articulación probatoria de 8 días, (3 para promover y 5 días para evacuar). Finalmente, el Inspector decidirá mediante Providencia Administrativa si hay o no motivos para despedir al trabajador.

Entonces al hablar del procedimiento de reenganche y salarios caídos, es cuando de forma intempestiva el trabajador es despedido de la entidad de trabajo, - de manera injustificada o indirecta;- también en el caso excepcional, como lo veremos más adelante, el de nuestro juicio que forma parte integrante de la presente tesis, donde el trabajador siendo incapacitado por el Seguro Social, mientras no haya obtenido su pensión de discapacidad, continúa en la nómina activa de la entidad de trabajo estatal.

Generando los salarios caídos, no percibidos desde el año 2016; tema que veremos más adelante una vez aclarados los conceptos y procedimiento a objeto de hacer más comprensible las violaciones de carácter constitucional y la aplicación en extenso de los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra especialización sobre

derecho procesal constitucional; y, cuando nos referimos al procedimiento de calificación de despido, es el patrono quien inicia el procedimiento, con el fundamento de alguna de las faltas que justifican el despido del trabajador; pero entre tanto se abre el procedimiento y termina.

Si el fallo, es en contra del trabajador, éste nunca se desprende de su lugar de trabajo, pues sigue laborando y percibiendo sus salarios normalmente; es decir, el patrono está en la obligación de mantener la permanencia del trabajador mientras termina el proceso; y si la decisión es en contra de la entidad de trabajo, entonces el empleado no podrá ser desincorporado de su puesto de trabajo; pero en este caso No se generan salarios caídos; a menos que por otras circunstancias el trabajador no asista al puesto de trabajo y el patrono arbitrariamente se abstenga de pagar los salarios, entonces es allí donde se originarían los salarios caídos.

En materia de las entidades públicas, surgen otras circunstancias que generan tales salarios caídos y es donde la tardanza en su pago, genera la violación de derechos fundamentales como el caso que presentaremos en este trabajo.

CAPITULO III

Determinar las Diversas Doctrinas que Llevan a Conferir el Carácter Social y Protectorio por Parte del Estado a los Derechos Irrenunciables de los Trabajadores.

En medio de un proceso judicial donde parte este estudio que debería haber tutela judicial efectiva no se aplica como tal por el vacío sobre el concepto de salarios caídos o sobre el descuido del legislador al no prever la eliminación de los ceros en la moneda nacional, o tal vez del mismo Estado que a través de su Ejecutivo y vistas las disyuntivas financieras de la época, lo obligaron a crear un nuevo cono monetario, pero hasta la fecha ha pasado inadvertido el engranaje que mueve el motor de la economía nacional, que es la mano de obra (el trabajador); eludiendo prácticamente el artículo 2 Constitucional.

Pero para darle continuidad a los conocimientos previos para poder ahondar sobre el caso en concreto, objeto del presente trabajo, es necesario saber, de acuerdo a los distintos doctrinarios, qué son los derechos irrenunciables del trabajador, y el poder protectorio del Estado a objeto de dar cumplimiento al carácter social y privilegiado de tales derechos laborales.

La “huida del Trabajo” es una expresión ilustrativa de Rodríguez Piñero que grafica el proceso de deslaboralización y las transformaciones ocurridas en las últimas décadas.

Desde otra óptica, pero describiendo el mismo fenómeno. Plá Rodríguez indica que el “Derecho del Trabajo está cambiando de sitio”.

Se Aprecia en el Derecho Laboral un proceso de deslaboralización en las relaciones contractuales por una serie de motivos concurrentes, un reconocimiento a la voluntad constitutiva de las partes en la determinación de sus relaciones jurídicas y una

progresiva sustitución de normas imperativas mínimas y heterogéneas por otras dispositivas a título individual o colectivo.

Estas modificaciones pueden estar erosionando las bases mismas de las relaciones laborales clásicas, de tal modo que, se dice, se impone la necesidad de una “recaudación” del enfoque de prestación subordinada y remunerada de servicios en régimen de ajenidad que tradicionalmente se enseñaba en las aulas universitarias.

Las modificaciones del sistema económico y social y la tendencia que existe por la adecuación del Derecho Laboral a la política económica originan un decaimiento de las relaciones laborales y, ciertamente, una fisura en la tutela jurídico-laboral a tales relaciones de exclusión. En la última instancia, las exclusiones sociales y la necesidad de amparo jurídico o político de las mismas terminan por excluir de la aplicación del Derecho Laboral a ciertas relaciones jurídicas o, a la progresiva una reducción de costos ocasionar una menor aplicación de las instituciones laborales.

En el nuevo escenario, resulta necesario apreciar la aplicación de los principios laborales. Uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de la IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores, en tanto que supone la carencia de efectos de los actos de disposición de derechos contenidos en normas mínimas.

El principio de la irrenunciabilidad siguiendo la difundida definición de De la Villa, podemos señalar que puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. Veamos ahora cada uno de los elementos de la definición de De la Villa

descrita precedentemente. En primer lugar, estamos ante una disposición, irrevocable y unilateral, del trabajador de un derecho.

La renuncia de derechos del trabajador debe ser irrevocable, esto es, incondicional, y definitiva. No debe confundirse la irrevocabilidad con la temporalidad. Nos explicamos. El acto de renuncia del trabajador puede ser temporal-renuncia a la percepción de un beneficio por un mes-, lo trascendente es que el solo acto del trabajador suponga la disposición incondicional del derecho. Nótese que es el trabajador quien prescinde de un derecho: el acto -claro y contundente- no normativo del trabajador que dispone de un derecho previsto en una norma imperativa.

El acto unilateral del trabajador puede estar contenido en una declaración unilateral, en un contrato de trabajo, en un acuerdo extrajudicial con el empleador, en un recurso presentado en un proceso judicial, etcétera. En otras palabras, lo relevante es que se trate de un acto disposición del trabajador a un derecho que puede encontrarse en un acto unilateral o bilateral.

De otro lado, siguiendo a De la Villa J, no constituyen supuestos de renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta. Debe tratarse, pues, de un acto expreso y claro del trabajador que disponga de un derecho. Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente. Cuando se aprecie uno de los denominados vicios de la voluntad -como la violencia o el error- por la doctrina civil, estaremos ante supuestos de ineficacia estructural del acto jurídico que determinan la nulidad o anulabilidad del acto de disposición del trabajador.

En estos casos, no estamos ante un supuesto de renuncia porque no existe un acto válido del trabajador: aquí deberían aplicarse las disposiciones sobre nulidad o

anulabilidad para enervar los efectos del acto de disposición; la renuncia, entonces, supone un acto de disposición del trabajador que nació válidamente, sin ningún vicio en la prestación de su voluntad. Los casos donde el empleador no otorgue un derecho que corresponde al trabajador, un convenio colectivo disminuya el monto de un beneficio reconocido legalmente a los trabajadores o una ley derogue un derecho de los trabajadores, no configuran supuestos de renuncia de derechos.

En los casos descritos, nos encontraremos ante un incumplimiento laboral del empleador que puede motivar la irrenunciabilidad de derechos cuando una norma estatal deroga un beneficio y el trabajador acude a la vía judicial para mantener el referido derecho. En definitiva, los casos de renuncia se producen porque el trabajador voluntariamente prescinde de un derecho.

Todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no importa una transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos. No puede, pues, alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto de disposición del trabajador no genera efectos jurídicos. El segundo elemento que podemos analizar se contrae en el reconocimiento del derecho en una norma imperativa. Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos previstos (...)

Para el goce efectivo del referido derecho presentación de una demanda laboral para que se goce Bastará la existencia del derecho para que el acto del derecho, un convenio colectivo ilegal que puede de disposición del trabajador pueda calificar como generar el control de su legalidad y la sucesión irrenunciable, sin que se requiera que el

trabajador peyorativa de normas estatales que puede suponer la cuenta con los requisitos previstos en la normatividad alegación del principio de condición más para el goce efectivo del referido derecho. Como anota beneficiosa⁰¹ J, respectivamente.

El profesor Neves Mujica, lo expuesto distingue al Empero, en ocasiones, los jueces suelen -como principio de irrenunciabilidad del principio de veremos más adelante- "ampararse" en la condición más beneficiosa en tanto que este último irrenunciabilidad de derechos para declarar fundadas principio requiere, para ser alegado, que el trabajador determinadas pretensiones de trabajadores, cuando no cuenta con los requisitos para gozar del derecho; estamos dentro del ámbito de aplicación del referido Así, antes, durante o después de la relación laboral principio: el caso más frecuente es la utilización de la rige el principio de irrenunciabilidad. Cuando el (10) DE LA VILLA. Luis. Op. cit.; p.9 (1) En nuestra opinión, en el ordenamiento jurídico peruano resulta discutible la alegación del principio de condición más beneficiosa ante una sucesión peyorativa de normas estatales.

En rigor, este principio laboral solamente debería utilizarse cuando estamos ante derechos nacidos de actos no normativos -un contrato, un acto unilateral del empleador-. Al respecto, puede verse TOYAMA MIYAGUSUKU. Jorge. El principio de condición más beneficiosa. En: Revista Derecho & Sociedad. No. 7. Lima, 1993, pp.42 y ss. (12) A título ilustrativo; puede revisarse la ejecutoria del 8 de setiembre de 1995 recaída en una acción de amparo, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 8 de marzo de 1996. En esta sentencia, se estima una demanda al amparo del principio de irrenunciabilidad porque una ley derogó un derecho del trabajador accionante. (13) NEVES MUJICA, Javier. Op. cit.; pp. 113-14.

La Constitución consagra un principio ampliamente difundido en la doctrina y es el carácter progresivo de los derechos y beneficios laborales, en el sentido de que una vez que han sido consagrados en alguna disposición legal no podrá otra ley posterior desmejorar los logros alcanzados por los trabajadores.

Pongamos el caso de que una norma legal que aumentara el número de horas de la jornada de trabajo o la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, esa norma, atentaría contra el principio de la progresividad de la legislación laboral.

En cuanto al predominio en materia laboral de la realidad sobre las formas y apariencias, nos permitimos citar una jurisprudencia de la Sala de Casación Social, de 15/01/00, sentencia N° 50, con ponencia del Magistrado Dr. Juan Rafael Perdomo, en que se pronuncia en torno a este tema, sobre el cual, por lo demás, existe una jurisprudencia consolidada de la Casación Social. Dice el fallo:

"...esta Sala estima pertinente la aplicación de los principios universalmente aceptados por el Derecho del Trabajo, y específicamente el principio in dubio pro operario, en atención al cual, en caso de plantearse una duda razonable en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que sea más favorable al trabajador. Igualmente, el principio de primacía de la realidad, que hace referencia a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral, por cuya razón el contrato de trabajo es conocido como contrato realidad, que existe en virtud de que verdaderamente se prestó un servicio y porque es el hecho mismo

del trabajo el que le atribuye esa categoría. Sea oportuno destacar que, en concordancia con estos principios, el artículo 94 de la Constitución, al referirse a la responsabilidad de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, debe el Estado establecer la misma y descartar la simulación o fraude que pretendan desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.”

Por otra parte, Peña Solís José, advierte que

“...en el numeral 1 del artículo 89, la Constitución establece un principio de corte procesal y procedimental, que postula que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, que es de máxima importancia para la protección del derecho al trabajo, porque es bien sabido que en la relación laboral el débil jurídico es el trabajador (...) de tal manera que cuando el titular del órgano administrativo o jurisdiccional competente, en su carácter de árbitro, deba por ejemplo decidir un conflicto de naturaleza laboral o no de la relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos la verdadera naturaleza jurídica de la relación(...)”

En el caso en estudio, tenemos que la realidad de los hechos, es que estamos en presencia de un derecho al pago de salarios caídos, cuyo cálculo debe hacerse de manera, que inevitablemente se perjudica al trabajador, por cuanto se le debe pagar de acuerdo a la norma, una cantidad tan desproporcionalmente baja, que tiende a desaparecer el beneficio, pues su cálculo es de acuerdo al salario que devengaba para

el momento en que surge la suspensión del cargo por razones de discapacidad; razón de peso para que el cálculo se ajuste a la realidad para el momento en que se vaya a materializar el pago.

Ya por ley, por sentencia denotamos que le corresponde al trabajador el beneficio del pago de los salarios caídos, el problema surge cuando del cómputo se deriva la existencia de un cono monetario que ha eliminado 14 ceros de la unidad de la moneda de curso legal –bolívar- quedando en décimas de cero, el supuesto beneficio de carácter laboral irrenunciable, y por demás componente del derecho humano – salario vital- establecido en la constitución.

El Derecho a la Seguridad Social, que forma parte del beneficio del salario vital, cuenta con amplio reconocimiento en la mayoría de Declaraciones Internacionales, dentro de los cuales denotamos que el salario es un elemento presente como beneficio del trabajador, el cual evidentemente jamás puede desmejorarse so pena de una violación de un derecho fundamental; entre tales declaraciones destacan los siguientes textos internacionales básicos:

Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene Derecho a la Seguridad Social, y a obtener; mediante e esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de los Estados, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Artículo 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

Artículo 16 de la Declaración Americana de Derechos Humanos:

"Toda persona tiene Derecho a la Seguridad Social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, le imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia".

El artículo 19 apartado a) de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2542 (XIV) de 11 de Diciembre do 1969, reconoce solemnemente que el progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse igualmente al logro de los objetivos principales siguientes:

"La adopción de medidas para proporcionar gratuitamente servicios sanitarios a toda la población y asegurar instalaciones y servicios preventivos y curativos adecuados y servicios médicos de bienestar social accesibles a todos".

Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea general de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y que entró en vigor el 30 de enero de 1976, establece:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social."

El artículo 11 apartado a) de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969,

reconoce que el progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse igualmente al logro de los objetivos principales siguientes:

Artículo 11. a) "La provisión de sistemas amplios de seguridad social y los servicios de asistencia social y el establecimiento y la mejora de sistemas de servicios y seguros sociales para todas aquellas personas que por enfermedad, invalidez o vejez no puedan ganarse la vida, temporal o permanentemente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el debido nivel de vida a estas personas, a sus familias y a quienes están a su cargo".

Evidentemente que todos los beneficios de carácter laboral son irrenunciables; pero nos vamos a centrar en lo que se conoce como salario vital, y como se entiende que el mismo es un derecho fundamental, al concluir en ello, haremos la pregunta de rigor, entonces cuál sería la diferencia con los salarios caídos, ¿si los mismos forman parte del salario vital? ¿Por qué no actualizarlos de acuerdo a los principios constitucionales?

Indudablemente existe la norma mediante la cual los salarios caídos se deben calcular de acuerdo al salario base devengado por el trabajador para el momento en que se rompe o suspende la relación laboral; no obstante a ello, tenemos el beneficio que nos confiere la sentencia a favor de nuestro representado judicial, emanada del Juzgado Cuarto (4°) Superior, del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas; quien en sentencia proferida el 19 de diciembre de 2022 estableció:

“(...) En sintonía a lo ut supra señalado, y visto lo esgrimido por la parte apelante en cuanto al pago de salarios caídos y cestaticket, esta Alzada considera que en virtud que aun la relación laboral no ha finalizado tales conceptos son procedentes tomándose en consideración lo ut supra señalado referente al artículo 2 de la Constitución Nacional, donde se nos indica que el Estado se constituye en uno “Social de Derecho y de Justicia”, razón por cual la relación laboral es un proceso social cuyo objetivo es alcanzar los fines esenciales del débil jurídico y económico de la relación; en consecuencia, a los fines de garantizar los derechos fundamentales del trabajador, se declara procedente el pago de los salarios caídos dejados de percibir desde el acto írrito (31/08/2016) hasta la efectiva reincorporación del demandante al pago de la pensión de incapacidad ante el Órgano Administrativo competente, en el entendido que los mismos se harán conforme al salario percibido para el momento que se generaron, en la oportunidad

correspondiente, debiéndose realizar la conversión respectiva de la nueva expresión que hubo de nuestro cono monetario, en atención al Decreto n.º 3.548, publicado en fecha veinticinco (25) de julio de 2018, en la Gaceta Oficial n.º 41.446, donde se suprimía cinco (5) ceros, la cual entró en vigencia a partir del primero (01) de agosto de 2018, e igualmente, se realizará la conversión respectiva de la nueva expresión de nuestro cono monetario, en atención al Decreto n.º 4.553, publicado en fecha seis (06) de agosto de 2021, en la Gaceta Oficial n.º 42.185, donde se suprimía seis (6) ceros, la cual entró en vigencia a partir del primero (01) de octubre de 2021.

Cálculo que se realizará mediante la designación de un único experto por parte del Tribunal executor; quien deberá tomar en consideración los aumentos salariales decretados por el Ejecutivo Nacional y el salario real dejado de percibir por el trabajador, teniendo presente, el cargo del trabajador a los fines de precisar el salario a cancelar a este en su debida oportunidad, así como los aumentos decretados por la empresa a través de los contratos individuales o convenciones colectivas, según sea el caso. ASÍ SE ESTABLECE. - (...) (Resaltado y subrayado nuestro)

Pero dicha sentencia no favorece al trabajador, pues lo coloca en una evidente *capite diminutio*, ya que al realizar el cálculo en cuestión la eliminación de los ceros, va en detrimento del beneficio.

Ahora bien, en fecha veintitrés (23) de octubre de 2015, fue publicada la Gaceta Oficial número 40.773 (ordinario) el Decreto número 2.066 con Rango, Valor y Fuerza de

Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (en lo sucesivo “LEY DEL CESTATICKET”).

Según lo establecido en el artículo Primero (1°) de la LEY, la norma en referencia, tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores en materia alimentaria, fortalecer su salud, prevenir enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral. Dicha Ley aplica a las entidades de trabajo del sector público y privado, quienes deberán otorgar a los trabajadores (sin importar el salario devengado) el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, esto es, aquella que reúna condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios del órgano competente en materia de nutrición.

Es preciso reiterar, que la LEY DEL CESTATICKET eliminó el Parágrafo Segundo del Artículo 2 de la Ley para la Alimentación de los Trabajadores y las Trabajadoras derogada, según la cual se entendían excluidos de la aplicación del beneficio de alimentación, aquellos trabajadores que devengaran un sueldo superior a los tres (3) salarios mínimos.

La presente LEY, eliminó el anterior parágrafo tercero del artículo 5 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (hoy derogada) según el cual en ningún caso la provisión mensual percibida por el trabajador podía exceder el 40% del monto resultante de sumar el beneficio de alimentación al salario mensual.

Con esta omisión, en estricta legalidad, bajo la nueva LEY DEL CESTATICKET la correlación entre beneficio de alimentación y salario no tiene ningún límite porcentual, pudiendo darse el supuesto que los empleadores incrementen consistentemente el beneficio de alimentación sin ajustar el salario, habida cuenta que este último no tiene impacto en el cálculo de las prestaciones sociales.

A propósito de lo anterior, es preciso tener en cuenta que ya la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia declaró en el pasado, que la desproporción entre beneficio de alimentación y salario era tan significativa, que evidenciaba el ánimo remunerativo del patrono, por lo que con base al principio de la primacía de la realidad o de los hechos sobre la forma, declaró que todo lo pagado por el patrono como beneficio de alimentación tenía carácter salarial. Evidentemente un choque de criterios entre la Sala de Casación Social y el nuevo SOCIALISTA INDEXADO; como más adelante veremos.

Aclarados supra los puntos ya analizados brevemente; vamos con el primer enunciado de la **Gaceta Oficial N° 6.746 Extraordinario de fecha 01/05/2023**, fue publicado el **Decreto Presidencial N° 4.805** de la misma fecha, mediante el cual se ajusta el valor del Cestaticket Socialista a nivel nacional, para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, quedando fijado en la cantidad de **un mil bolívares sin céntimos (Bs. 1.000,00)**, de conformidad con los principios y parámetros de la legislación nacional en materia de medidas económicas para la protección del Pueblo venezolano, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (artículo 1).

El artículo 7° de la Ley nos habla sobre la manera de pagarlo; que evidentemente cambia con el presente Decreto, con un beneficio mayor y no con cálculo de unidades tributarias sino con un monto en Bolívares (1.000,00); y la disposición del artículo 1° nos habla del objeto de la referida norma. De acuerdo al Decreto quedan vigentes.

De acuerdo a la Gaceta, tenemos que la disposición del **Artículo 1°**, establece al texto lo siguiente:

Se ajusta el valor del Cestaticket Socialista a nivel nacional, para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, quedando fijado en la cantidad de un mil bolívares sin céntimos (Bs. 1.000,00), de conformidad con los principios y parámetros de la legislación nacional en materia de medidas económicas para la protección del Pueblo venezolano, sin perjuicio de lo dispuesto en el

artículo 7° del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 5°. El Ejecutivo Nacional ordenará el ajuste mensual, tomando como referencia el tipo de cambio publicado por el Banco Central de Venezuela, de los montos fijados en este Decreto para el Cestaticket Socialista y el Bono contra la Guerra Económica, pudiendo ordenar su ajuste a efectos de proteger el valor del mismo y el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras.

De acuerdo al artículo 1° el monto fijado es de Bs. 1.000,00; y en el artículo 5°, nos establece que el Ejecutivo Nacional ORDENARÁ el ajuste mensual; cuando entraría en vigencia??? Desde el momento en que sea publicado el referido Decreto en Gaceta Oficial; así se establece en las disposiciones establecidas en los artículos y leyes; en el numeral 11 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con lo establecido en los artículos 80, 91 y 226 ejusdem; el artículo 46 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública; los artículos 10, 98 y 111 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; y el artículo 7° del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, en Consejo de Ministros.

Todas las disposiciones y leyes supra señalados nos hacen referencia al salario, a sus aumentos, a la obligación que tiene el presidente de hacer un aumento anual del salario mínimo vital (91 constitucional); entre otros; y hago el llamado de atención que el salario mínimo no ha sido aumentado; lo que hizo fue aumentar el CESTATICKET a Bs. 1.000,00; gaceta que entró en vigencia el 1° de mayo del 2023.

Luego lo que tenemos en una alocución del presidente de la República, mediante la cual dijo que a partir del 1° de Febrero del 2024 los trabajadores y trabajadoras tendrán un nuevo ingreso mínimo integral indexado de 100 dólares. Son 60\$ correspondiente al

Bono de Guerra Económica y 40\$ del cestaticket socialista; y acotó textualmente: **“(...) Lo que represente desde mayo 2023 a la fecha, un aumento superior al 600%(...)”**; alocución tomada de su rendición de cuentas ante la Asamblea Nacional. Es decir, que entre los Bs. 1.000,00 de cestaticket y Bs. 750 del Bono de Guerra para los funcionarios activos; y ahora los 100\$; el incremento, al cambio de hoy más o menos Bs. 3.600,00.

En conclusión, el valor de cestaticket hasta ahora es de Bs. 1.000,00 mensuales; pagaderos en proporciones semanales, quincenales o una vez al mes de acuerdo a la modalidad de pago de nómina de los trabajadores; como se puede ver, en este rubro también el Estado ha propiciado la actualización en cuanto al bono de alimentación o cestaticket socialista; cuestión que no ha ocurrido con los tan mencionados salarios caídos.

Visto este nuevo decreto del Ejecutivo, y aplicando la disposición contenida en el artículo 89.3 Constitucional -indubio pro operario- quien constitucionaliza un principio muy caro del Derecho Laboral, el cual ya aparecía recogido en la Ley del Trabajo vigente hasta 1997; y apareciendo concebido en términos, por demás categóricos en el citado precepto constitucional, de la manera siguiente:

“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.”

Sujeta a la luz de la Constitución de 1999, esta garantía específica del derecho al trabajo, dado el carácter de derecho humano de éste, es una clara expresión del principio **FAVOR LIBERTATIS** que debe orientar al intérprete, según el cual cada vez que se presenten dudas razonables acerca de la interpretación y alcance de normas consagratorias de derechos, debe prevalecer la tesis interpretativa que favorezca a los titulares de esos derechos. (Peña Solís).

Para el caso en estudio, como fundamento de la presente tesis, es importante destacar, que en virtud de no existir aún una sentencia definitivamente firme; por cuanto ya alertamos que estamos a la espera de la audiencia en Casación; y las decisiones o fallos operan su efectividad ex nunc. es decir, hacia el futuro; tenemos la certeza que la aplicación del Decreto referido ut supra, será aplicado en el supuesto que sea confirmada la sentencia en cuanto al pago de los cestaticket dejados de percibir por el trabajador reclamante.

En el caso del novísimo cestaticket indexado, NO FORMA parte del salario vital, el Ejecutivo cuando lo conceptualiza le da el carácter de INGRESO MÍNIMO MENSUAL; uniéndolo con el Bono de Guerra; ambos conforman el salario mínimo permanente; que a los efectos de las entidades privadas solo operaría la obligatoriedad del cumplimiento del cestaticket indexado.

En este caso es el mismo Estado quien se percata de tal actualización por el carácter progresivo y social del derecho laboral; si aplicamos analógicamente el concepto de cestaticket indexado; y denotamos el beneficio ganado por el trabajador y conferido por el Ejecutivo Nacional; se pudiere esperar que en atención a ello; la Sala de Casación Social, pueda inclinarse a actualizar mediante los principios de equidad, progresividad, dignidad humana, la supremacía de la realidad de los hechos sobre el derecho; cambiase su criterio y pudiere fallar que los salarios caídos que forman parte del salario mínimo vital, dejados de percibir, se actualicen aplicando analógicamente la actualización del cestaticket indexado; solo una utopía del tesista en encontrar una solución no solo al caso fundamento de la presente tesis, sino a los miles de trabajadores que se encuentran en situación similar al Sr. Edgar Ramón Acosta Chávez.

CAPITULO IV

ANALIZAR LAS ACTUALIZACIONES MONETARIAS POR PARTE DEL ESTADO EN OTRAS MATERIAS. ASI COMO LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SE EQUIPARAN AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS

Es importante destacar que a lo largo del presente trabajo, se ha demostrado que el Estado, progresivamente ha generado beneficios para el propio trabajador; pero jamás ha tocado el tema de los SALARIOS CAÍDOS; tampoco se ha pronunciado en referencia del AUMENTO DEL SALARIO MINIMO (violenta Art. 91 Constitucional) pero este último será para un tema futuro; pero en esta conclusión no se quiere dejar a un lado, que además el Estado no solo lo acaba de hacer, reformas en beneficio, con el referido ticket de alimentación; sino que en materia de tributos, para su recolecta impositiva, se nota como en la disposición contenida en los artículos 91 y 92 del Código Orgánico Tributario del año 2020; que al texto rezan:

Artículo 91 COT 2020: “Cuando las multas establecidas en este Código estén expresadas en el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, publicado por el Banco Central de Venezuela, se utilizará el valor del tipo de cambio que estuviere vigente para el momento del pago”

Artículo 92 COT 2020: “Las multas establecidas en este Código expresadas en términos porcentuales se convertirán al equivalente al tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor publicado por el Banco Central de Venezuela que corresponda al momento de la

comisión del ilícito y se cancelarán utilizando el valor de la misma que estuviere vigente para el momento del pago”

Este caso el legislador patrio, ajusta sus multas e ilícitos tributarios en razón a la moneda de cambio que tenga mayor valor; cuestión que no lo prevé con el Trabajador quien es la fuerza motriz de la economía nacional.

El **19 de enero de 2022**, se publicó en la Gaceta Oficial de la República, N° 6.684, la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia. Allí, en su artículo 86 se reformó el valor que deben tener las causas para acceder al recurso de casación en las diversas Salas de ese Máximo Tribunal, que tengan asignada la competencia material para conocer y decidir ese recurso de anulación de sentencias.

El **24 de mayo de 2023**, mediante resolución N° 0001-2023, de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, se **reformó la cuantía** para acceder a los Juzgados de Municipio y Ejecutores de Medidas y a los Juzgados de Primera Instancia.

En esta resolución se estableció:

CONSIDERANDO

“Que conforme a la necesidad de la obtención de una verdadera tutela judicial efectiva que impone un Estado social de derecho y de justicia; resulta imperioso la evaluación de las cuantías que conocerán los Juzgados en materia Civil, Mercantil, Tránsito, Bancario y Marítimo, según corresponda, lo cual coadyuvará en una eficiente administración de justicia, y al mejor acceso a la función jurisdiccional, visto el importante crecimiento económico de la nación.

CONSIDERANDO

Que resulta impostergable la toma de medidas y ajustes que permitan redistribuir de manera más eficiente entre los jueces ordinarios la función jurisdiccional, garantizando el mayor acceso posible a una justicia eficaz, transparente, expedita y oportuna.

RESUELVE

Artículo 1.-Se modifican a nivel nacional, las competencias de los Juzgados para conocer de los asuntos en materia Civil, Mercantil, Tránsito, Bancario y Marítimo, según corresponda, de la siguiente manera:

- a) Los Juzgados de Municipio y Ejecutores de Medidas, categoría C en el escalafón judicial, conocerán en primera instancia de los asuntos contenciosos cuya cuantía no exceda de tres mil veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela.*
- b) Los Juzgados de Primera Instancia, categoría B en el escalafón judicial, conocerán en primera instancia de los asuntos contenciosos cuya cuantía exceda de tres mil veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela.*

A los efectos de la determinación de la competencia por la cuantía, en todos los asuntos contenciosos cuyo valor sea apreciable en dinero, conste o no el valor de la demanda, los justiciables deberán

expresar, además de las sumas en bolívares conforme al Código de Procedimiento Civil y demás leyes que regulen la materia, el precio del día de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela al momento de la interposición del asunto.

Artículo 2.- Se tramitarán por el procedimiento breve las causas a que se refiere el artículo 881 del Código de Procedimiento Civil, y cualquier otra que se someta a este procedimiento, cuya cuantía no exceda de mil quinientas veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela; asimismo, la cuantía que aparece en el artículo 882 eiusdem, respecto al procedimiento breve, expresada en bolívares y que en la Resolución 2013-00013 de este Tribunal Supremo de Justicia, se había fijado en Siete Mil Quinientas Unidades Tributarias (7.500 U.T.), será ahora que no exceda de mil quinientas veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela .

Artículo 3.- Se tramitarán por el procedimiento oral las causas a que se refiere el artículo 859 del Código de Procedimiento Civil, cuya cuantía no exceda de mil quinientas veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela; asimismo, la cuantía que aparece en dicha norma adjetiva, respecto al procedimiento oral, expresada en bolívares, será ahora que no exceda de mil quinientas veces el tipo de cambio

oficial de la moneda de mayor valor, establecido por el Banco Central de Venezuela, sin perjuicio de lo que determine la ley para conocer por el procedimiento oral en específico(...)”

Nuevamente vemos como el Estado Venezolano, ahora a través de la Sala Constitucional ajusta la cuantía confiriéndoles un valor ajustado a la moneda de mayor valor; razón por la cual, nos preguntamos siendo la responsabilidad del Estado como lo hemos analizado en el presente trabajo; hacemos planteamientos referidos a la causa objeto de la presente tesis, dentro de los cuales tenemos:

1.- A título particular el control difuso, la desaplicación de la norma que establece la manera en que se calculan los salarios caídos; y con la ponderación que le caracteriza a la magistratura, entonces hacer justicia y equiparar de una mejor forma los salarios caídos del trabajador accionante.

2.- Someterlo a la decisión de Casación o de lo contrario a la revisión en la Sala Constitucional fundamentados en las violaciones de principios y derechos constitucionales tales como: salario vital, dignidad humana, equidad, progresividad, igual trabajo igual salario, supremacía de la realidad de los hechos sobre el derecho, entre otros.

3.- Presentar una reforma al criterio reiterado de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional, donde los salarios caídos se calculan con el salario que devengaba el trabajador para el momento del despido injustificado.

4.- Solicitar al Ejecutivo un pronunciamiento al respecto.

Por otra parte, si la Sala define los salarios caídos como una indemnización, pasemos a transcribir parcialmente una de las sentencias presentadas ut supra, que reza:

Los **salarios dejados de percibir constituyen una indemnización** que, como compensación por el despido sin causa legal que lo justifique, debe **pagarle el patrono a su trabajador para cubrir cualquier daño causado al haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario** y, por tal razón, tiene el derecho a que dicha indemnización sea calculada con base en el salario que hubiera devengado durante los días en que éste estuvo separado de su empleo. De modo que, tal como lo alegó el solicitante de la revisión, la indemnización a la cual tiene derecho, por concepto de salarios dejados de percibir, **“debían ser calculados incluyendo los aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional...”**, y así se establece.

“Pues bien, esta Sala Constitucional ha expresado que resulta injusto que el trabajador reciba -luego de años de reclamos y acciones judiciales- una cantidad que ha sido devaluada y este aspecto debe ser considerado por el Juez al momento de hacer el cálculo correspondiente, a menos que exista por parte del acreedor una renuncia o que el retardo sea inducido por el trabajador cuando abusando de su derecho no demanda en tiempo prudencial, sino que persigue “engordar” su acreencia, situación que no se evidencia en el caso de marras. (Vid. Sentencia de esta Sala Constitucional N° 576/2003, caso: “Carmine Romaniello).” Destacado y subrayado nuestro.

Definamos qué es una **INDEMINIZACIÓN**. Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un

bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (en concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico)

Tal indemnización se puede equiparar a los daños y perjuicios; basándonos en que toda persona es responsable de toda acción u omisión que cause algún gravamen a un tercero y en ese concepto le cabe al tercero una acción donde procura reparar ese agravio que le han causado.

Es importante señalar el concepto de hecho ilícito, comencemos hablando que toda acción humana puede consistir en una acción positiva (facere) o en una acción negativa, omisión o abstención (non facere). Para que la acción u omisión pueda ser considerada como fuente de responsabilidad es preciso que pueda ser calificada como ilícita o antijurídica.

En este sentido, el acto o el hecho jurídico que provoca responsabilidad civil o responsabilidad objetiva, debe contener los elementos de culpa, ilicitud o antijuridicidad, en el entendido de que el responsable deberá ser capaz de restablecer las cosas a su situación original, y en caso de no hacerlo, indemnizar al perjudicado de acuerdo a la ley.

En el Código Civil venezolano, se encuentra en la disposición contenida en el artículo 1185 que:

“El que con intención o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo.

Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la

buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho”

En el supuesto de ser así, que se considere entonces de acuerdo a la sentencia del mismo Máximo Tribunal Nacional; que los salarios caídos, se equiparan a una indemnización en contra de la entidad de trabajo y en favor del trabajador; tal perjuicio no puede ser calculado en desventaja, aplicando la máxima que tal concepto deben pagarse de acuerdo al salario normal devengado para el momento en que se produjo el despido injustificado; o como aplicando el beneficio conferido al trabajador ACOSTA CHAVEZ, en la sentencia proferida por el tribunal Superior Cuarto de Juicio.

Mediante el cual en su fallo indica que se debe pagar el salario caído aplicando los aumentos del Ejecutivo año a año; pues nos encontramos con la modificación del cono monetario, mediante el cual se substraen 14 ceros, dejando un bolívar virtual; que desde el año 2016 hasta la presente fecha; su valor disminuyó en 14 unidades; lo cual va en detrimento del beneficio del trabajador. Concluyo con la misma pregunta ad initio: **¿tal perjuicio, será resarcido por el mismo Estado?**

Todo parece indicar que el propio Estado debe ser capaz (mediante las instituciones y poderes constituidos) en dar armonía a las nociones laborales en contraste con la realidad sobre las formas (en cuando modo de calcular por ley los conceptos relacionados a salarios caídos) para entender mejor la Constitución material y no formal.

CONCLUSIÓN

Teniendo en consideración lo explicado en el transcurso del trabajo que se les presenta, la mejor conclusión es que en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se establecen los principios fundamentales y valores que guían la Nación. Resumidos de la manera siguiente:

- El pueblo de Venezuela, invocando la protección de Dios y siguiendo el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar, busca refundar la República.
- El objetivo es establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural.
- Venezuela se constituye en un **Estado democrático y social de Derecho y de Justicia**.
- Los valores superiores incluyen la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia y la responsabilidad social.
- El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, y la promoción del bienestar del pueblo.

En consecuencia, las normas fundamentales deben tener permanencia, sosteniendo su validez y eficacia a lo largo de los adelantamientos transitorios y realistas de la sociedad a la cual rigen.

Tal y como lo han presentado los diversos profesores en esta cohorte de Derecho Procesal Constitucional; la Carta Magna no es un ser inanimado, una escultura, pues es un medio operante para regular, mediante límites y opciones, la compleja dimensión del Estado.

Tales apotegmas, dentro de la misma Constitución son tan importantes para el intérprete de la norma como de las resultas que de la misma paráfrasis se adquiera; ello

ha sido visualizado por la propia doctrina mediante el estudio de los principios palmarios e implícitos reglamentarios en la misma Carta Magna, es decir, los reconocidos por el constituyente y aquellos que fueron ostensibles, en virtud no solo de la existencia misma del Estado, sino de los derechos fundamentales del ciudadano.

Razones por las cuales, deliberadamente, el Estado a través de su estructura, debe velar por el débil jurídico y modificar el perjuicio sobre la forma de cálculo de los SALARIOS CAIDOS, procediendo a encontrar la mejor de las mejores fórmulas a objeto de acabar con la lesión del derecho conculcado, producido al trabajador; aplicando una norma existente, pero que de acuerdo a la misma progresividad del mundo, tal norma ha quedado atrasada en el tiempo, y debió haber generado el desuso acabando con el desafuero y encontrando el beneficio de un derecho fundamental como lo es el SALARIO VITAL arrojando los SALARIOS CAIDOS tema de marras, definidos como una indemnización generada a favor del trabajador, contra la entidad de trabajo, por el despido injustificado o renuncia justificada.

REFERENCIAS

Boscán, F. J. M. (2008). Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela. Gaceta Laboral.

Cabanellas de Torres, G. (2001). Compendio de Derecho Laboral. Heliasta.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial No. 5453.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Decreto No. 8.938, G.O. No. 6.076.

Decreto Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras. (2023). Gaceta Oficial número 40.773, el Decreto número 2.066.

Garibay, G. J. M. (Ed.). (2021). Dignidad humana como concepto jurídico y filosófico de los derechos humanos. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

OEA (Ed.). (2001). CARTA DEMOCRÁTICA INTERAMERICANA.

ONU (Ed.). (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacheco, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Peña Solís, J. (2012). Lecciones de Derecho Constitucional Venezolano. Ediciones Paredes.

Rodríguez, A. P. (1997). Personas protegidas, asegurados y beneficiarios. En B. L. N. de Morgado Valenzuela Emilio (Ed.), Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad

social (p. 648). Universidad Nacional Autónoma de México INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.

Rodríguez Piñero, M. (1996). La Voluntad de las Partes en la Calificación del Contrato de Trabajo. Relaciones Laborales No. 18.

Rondón de Sansó, H. (2013). Análisis de la Constitución Venezolana.