

19

**EL SALARIO**

**SUFICIENTE COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL EN  
VENEZUELA**

# EL SALARIO

## SUFICIENTE COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL EN VENEZUELA

### SUFFICIENT SALARY AS A FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT IN VENEZUELA

Carlos Eduardo Durán Chávez<sup>1</sup>

E-mail: [cduran@umet.edu.ec](mailto:cduran@umet.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9857-2220>

<sup>1</sup> Universidad Metropolitana. Ecuador

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Durán Chávez, C. E. (2019). El salario suficiente como derecho humano fundamental en Venezuela. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 149-158. Recuperado de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>

#### RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito efectuar un análisis sobre la suficiencia del salario conforme a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Como fundamento legal se observaron además de los instrumentos jurídicos indicados: el Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación N° 135 sobre Fijación de la Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros. El estudio realizado fue jurídico, documental, analítico y descriptivo. Se concluye que el derecho a un salario suficiente, se encuentra normado tanto en la Constitución Nacional como en diversos instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, lo cual lo constituye en un derecho humano fundamental. Por otra parte, se llegó a la conclusión que la canasta básica, constituye un elemento de impremitible observancia al momento de aumentar el salario mínimo. Asimismo, se concluye que a los efectos de la fijación del salario mínimo, no se convoca a las organizaciones de trabajadores y empleadores, incumpléndose con lo previsto en el Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Palabras clave:** Suficiencia, salario, derecho humano fundamental, canasta básica.

#### ABSTRACT

The purpose of this investigation was to carry out an analysis on the adequacy of the salary in accordance with the provisions of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela and the Organic Law of Labor, Workers and Workers. In addition to the legal instruments indicated, the legal basis was: Convention No. 26 on the Methods for the Establishment of Minimum Wages of the International Labor Organization, Recommendation No. 135 on the Establishment of Minimum Wages of the International Labor Organization, among others. The study was legal, documentary, analytical and descriptive. It is concluded that the right to a sufficient salary is regulated both in the National Constitution and in various international legal instruments in the field of human rights, which constitutes it as a fundamental human right. On the other hand, it was concluded that the basic basket constitutes an element of unpredictable observance when raising the minimum wage. Likewise, it is concluded that for the purposes of setting the minimum wage, workers 'and employers' organizations are not called, in breach of the provisions of Convention No. 26 of the International Labor Organization.

**Keywords:** Sufficiency, salary, fundamental human right, basic basket.

## INTRODUCCIÓN

El salario, como derecho contenido en el capítulo de los Derechos Sociales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), y a su vez considerado un derecho humano fundamental, reviste gran importancia a la luz del Derecho del Trabajo, toda vez que ha sido objeto - en el decurso de la evolución de esta disciplina jurídica - de distintos estudios, discusiones académicas, foros científicos, congresos jurídicos, simposios económicos, recomendaciones y convenios internacionales, tendentes a comprender y regular una de las instituciones jurídico-laborales de mayor relevancia en esta disciplina científica.

La remuneración salarial, como contraprestación surgida con ocasión del trabajo realizado por el laborante, posee características propias, que la distinguen de cualquier otro tipo de pago o prestación debida. Tiene como carácter preeminente - más no único, ni excluyente - su naturaleza alimentaria, debido a que como esencia, primariamente busca o pretende satisfacer las necesidades básicas alimentarias del trabajador y su familia.

En nuestra Constitución Nacional (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), fue incorporada una disposición que establece que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad, pero que a su vez, que le posibilite cubrir y satisfacer las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, de su persona y las de su familia, noción que a su vez, más allá de ser un enunciado general - producto de los avances de los derechos laborales, y de su incorporación en las Constituciones de diversos países, lo que se conoce como Constitucionalismo Social - reviste gran interés en la actualidad, desde diversos puntos de vistas.

En primer lugar, desde la perspectiva del análisis de la aplicación y cumplimiento de tal disposición normativa; en segundo lugar, de la identificación de él o los referentes que han de ser tomados en cuenta para la fijación de un salario mínimo suficiente, y; en tercer lugar, las garantías por parte del Estado, para el cumplimiento de tal cometido constitucional.

Siendo que el salario, se constituye como un derecho humano fundamental, este estudio tiene como propósito analizar su contenido desde la perspectiva de la "suficiencia" que adjetiva y complementa el postulado que lo comprende como derecho social, a la luz de las disposiciones normativas previstas en la Constitución (Venezuela Asamblea Nacional Constituyente, 1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), convenios internacionales, pactos internacionales y demás instrumentos normativos, sobre la fijación de salarios mínimos.

En atención a la literatura revisada, el tópico abordado ha sido tratado por Belser (2013), desde una perspectiva

general, considerando el derecho a la remuneración digna como un derecho humano. En otro orden de ideas, Lucena (2018), se refirió sobre la insuficiencia del salario en beneficio, y critica la comprensión dentro del salario, del beneficio de alimentación (cestaticket), pues considera que no se trata de un concepto salarial.

No obstante, ninguna de las investigaciones precedentes trata el tema desde el análisis doctrinario y legal de la suficiencia del salario, así como su relación con los derechos humanos, lo que se presenta en este trabajo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación realizada, conforme lo expresa Nava (2008), es de carácter jurídico-documental, analítica - descriptiva, también conocida como investigación jurídica teórica, normativa o documental. En consecuencia, se realizó una revisión bibliográfica de doctrina y leyes, convenios y otros instrumentos normativos nacionales e internacionales, relacionados con el tema planteado. Se aplicó un diseño bibliográfico, no experimental, utilizándose la observación documental y el fichaje como técnicas de recolección de datos. Para efectuar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos luego de compilados los datos, se tomaron como técnicas la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido, atendiendo la primera a efectuar la interpretación de las normas jurídicas en el contexto en el cual son aplicadas, y la segunda, tendente a la valoración tanto de la doctrina analizada como de otros textos de interés para la investigación.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), en el Capítulo V intitulado "de los Derechos Sociales y de las Familias", pertenecientes al Título III, denominado "de los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes", dispone un conjunto de preceptos normativos laborales -entre otras materias - tendentes a la protección y garantía de diversos derechos, tales como: el derecho a la seguridad social; al trabajo; a condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo; a la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Asimismo, en el mismo Capítulo V *ejusdem*, se establecen un conjunto de principios proteccionistas tales como: el principio de progresividad e intangibilidad de los derechos y beneficios laborales, el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la correspondiente nulidad de toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos; la aplicación de la norma o interpretación más favorable al trabajador, entre otros.

En el mismo orden de ideas, consagra la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), específicamente en el artículo 91, el derecho al salario. La

referida disposición normativa, refiere que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente. De la noción de suficiencia prevista en la norma, se deduce expresamente que este (el salario), debe permitir al trabajador vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia, las necesidades básicas tanto materiales, como sociales e intelectuales. De igual forma, la norma comprende el principio de igual salario por igual trabajo, indicando se garantizará este, y asimismo, se fijará la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

El referido artículo, contempla a su vez el principio de inembargabilidad del salario, expresando que este será pagado periódicamente en moneda de curso legal, salvo las excepciones establecidas en la ley. Posteriormente la disposición normativa constitucional, señala como obligación del Estado, garantizar a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, un salario mínimo vital, el cual deberá ser ajustado cada año, tomando como una de las referencias, el costo de la canasta básica. Finalmente, el constituyente indicó que la Ley establecerá la forma y procedimiento respectivo.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), reza en su artículo 98, lo relativo al derecho al salario, de la forma siguiente: *“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales”*. En ese sentido vemos como se reproduce la noción de suficiencia del salario, tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), como en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), en el entendido que este (el salario) debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales del trabajador y su familia.

Con lo anterior se pretende afirmar que, si bien, la norma prevista en el artículo 91 de la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), expresa en su parte final - entre otras disposiciones - la referencia que ha de tenerse respecto de la canasta básica, como uno de los elementos a tomar en cuenta a los efectos de la determinación y fijación del salario mínimo, el Estado como ente obligado constitucionalmente, debe tener como directriz, principio y fundamento, la búsqueda del cumplimiento del postulado previsto en el encabezamiento de dicho artículo, lo cual es, la consecución de la determinación de un salario mínimo suficiente, que satisfaga las necesidades básicas indicadas, tanto del laborante como de su familia.

Alfonzo-Guzmán (2011), refiere que *“el salario es un tema de interés general: él es, en efecto, punto de estudio en universidades y academias, iglesias, asambleas políticas, reuniones sociales y lugares de trabajo”*. (p. 167)

Conforme a lo anterior, ha sido fundamento para la formulación, presentación y posterior suscripción y ratificación de diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como para la discusión en distintos congresos, jornadas nacionales e internacionales, entre otras actividades académico-científicas. El referido autor, conceptualiza al salario como *“toda remuneración en dinero, o parcialmente en dinero y en especie, que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor ordinaria convenida, cuando la ejecuta efectivamente, y en ocasiones en que por disposición de la Ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar”*. (p. 168)

Por otra parte, López (1988), identifica al salario como *“la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo)”* (p. 33). En esta definición, el salario representa principalmente para el jurista, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

En otro orden de ideas, el autor De la Cueva (1975), establece que el salario o remuneración *“es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”*. (p. 297)

Reviste especial interés la definición del autor precitado, pues le asigna un propósito a la retribución salarial, el cual estriba en que el salario tenga como finalidad preeminente, proporcionarle al trabajador una existencia digna, decorosa, que propenda a asegurarle al laborante y a su familia los medios necesarios a fin de que puedan conducir su vida de manera que se corresponda a la dignidad de la ser humano. De ahí que el principio de suficiencia del salario trascienda de las necesidades meramente alimentarias, y preconiza que el salario debe ser capaz de satisfacer - como percepción económica, atendiendo al poder de compra - las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, toda vez que la existencia digna y decorosa de la persona humana, deviene entre otros elementos, de la satisfacción de sus necesidades.

Además de una conceptualización sobre el salario, Alfonzo-Guzmán (2011), expone un conjunto de características propias de tal percepción, entre las cuales se encuentran: a) su disponibilidad patrimonial, son percepciones inmediatas o directas, debido a que son pagadas al trabajador como consecuencia de la labor ejercida, b) son proporcionales al esfuerzo de cada trabajador, c) son seguras, es decir, desprovistas de álea, d) son generales, debido a que comprenden a un universo al que van dirigidas y que ejercen sus actividades en igualdad de condiciones.

Una última característica descrita por el precitado autor y que se erige como fundamento de este estudio, representa la naturaleza alimentaria del salario. En este sentido Alfonso-Guzmán (2011), señala que la característica preeminente, distintiva y esencial del salario se encuentra en la naturaleza alimentaria, personal y familiar que esta prestación enmarca, la cual hace que esta percepción económica, sea diferente, de cualquier otra que derive de un contrato bilateral similar al del trabajo.

Por otra parte, y como complemento de lo anterior, vale recalcar que distintos son los caracteres para describir la percepción salarial, atendiendo a los diversos ámbitos en los cuales actúa la remuneración de los laborantes. En este sentido, como lo refieren Vida, Monereo & Molina (2008), se puede atender, por ejemplo, a su **carácter retributivo**, si nos referimos al salario como contraprestación derivada del contrato del trabajo, como pago por la prestación del servicio del trabajador, lo que también pudiera llamarse el carácter contraprestativo de la remuneración salarial. De otro punto de vista, el salario posee un **carácter de costo de producción** en el caso del sector privado o **gasto presupuestal**, desde la perspectiva del sector público.

En relación con lo anterior, sostienen los autores Vida, et al. (2008), que la remuneración o pago del salario, constituye - bien sea como coste de producción o gasto presupuestal, según el caso - **“el coste más directo al que hace frente el empresario como contraprestación al trabajo que recibe y que sirve, además como base para determinar otros costes adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social”**. (p. 327)

Por otra parte, la remuneración desde el punto de vista de las disposiciones tributarias tiene **carácter de renta de trabajo**, debido a que en materia tributaria, en las legislaciones de diversos países se establecen normas tendientes a la determinación de impuestos derivados del trabajo personal, atendiendo el Estado a su facultad impositiva, y el nivel de ingreso que se determine previamente de conformidad con el principio de legalidad tributaria y la determinación tanto del hecho imponible, como de la base imponible respectiva, que regulen la imposición del ingreso proveniente del trabajo personal.

Desde otra perspectiva, tal como lo expresan los autores Vida, et al. (2008), se indica el **carácter de sustento** del cual participa la remuneración salarial. Es este - sin demeritar los indicados anteriormente - el carácter que connota al hecho del trabajo y su derivada contraprestación como consecuencia de la disposición personal del laborante y su actividad en pro de los cometidos empresariales del patrono, como un elemento humanizante y familiar, toda vez que si bien tiene una perspectiva económica, se entiende que el salario es el **“ingreso personal del trabajador mediante el cual este se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia”**. (p. 327)

Conforme a lo anterior, y tal como lo refiere los autores precitados Vida, et al. (2008), desde la política laboral, el salario o remuneración, comprendida desde el carácter de sustento que reviste, puede analizarse en atención a la disminución del poder o capacidad adquisitiva de los trabajadores, y también, para identificar la reducción de los niveles de pobreza de un determinado grupo social o población en general. En efecto, sostienen los autores referidos que **“desde una perspectiva política-social, el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista, sino el de ser medio para alcanzar una vida digna”**. (p. 327)

De lo anterior se infiere la gran importancia de la determinación clara, completa, objetiva, multifactorial, transdisciplinaria y planificada de los elementos y/o factores que servirán de base referencial para la fijación de un salario mínimo, que tenga como propósito la reducción de los niveles de pobreza, la elevación del poder adquisitivo de la clase trabajadora, para que así, su ingreso sea suficiente para la satisfacción de sus necesidades y las de su familia.

La teleología de la disposición constitucional contenida en el artículo 91 de la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), su propósito normativo no es proveer al trabajador de riquezas (lo cual en sí mismo tampoco puede tildarse negativamente) sino más bien, propender - a través de un salario suficiente - a la satisfacción de sus necesidades básicas y de su grupo familiar, las cuales el constituyente ha delimitado a los materiales, sociales e intelectuales.

El salario además de sus características, tal como fue indicado anteriormente, goza de distintos principios, uno de ellos es el referido al principio de suficiencia. El principio de suficiencia está recogido tanto en la Constitución Nacional (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), como en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), en los artículos 91 y 98, respectivamente, disposiciones normativas en las cuales se adjetiva como “suficiente”, el derecho al salario que tienen los trabajadores, el cual debe cubrir para sí y su familia, sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, permitiéndoles una vida digna y decorosa.

La Real Academia Española (2014), refiere que la palabra “suficiente” deviene del latín **“sufficiens - entis”**, cuya acepción relacionada con el tema planteado está comprendida por el adjetivo que significa “bastante para lo que se necesita”. En este sentido, se puede expresar que un salario suficiente sería aquel capaz de satisfacer las necesidades determinadas por el constituyente (materiales, sociales e intelectuales), tanto del trabajador como las de su familia. En caso contrario, es decir, que no se baste para la satisfacción de las referidas necesidades, nos encontraríamos frente un salario insuficiente, contrario al postulado constitucional.

Ahora bien, resulta de interés precisar la noción de “principios”, la cual se constituye en fundamental en el caso de este estudio. En este sentido, Pla Rodríguez (1990), refiere que los principios constituyen líneas directrices que revisten una triple función: en primer lugar, pueden servir para promover o encausar la aprobación de nuevas normas; en segundo lugar, para orientar la interpretación de las existentes; y en tercer lugar, para resolver los casos no previstos.

La definición anterior consagra más que una descripción de lo que puede entenderse como principios, su utilidad, toda vez que los mismos: 1) informan o sirven de directriz para la creación de normas; 2) también sirven para procurar la interpretación de normas vigentes y; 3) son útiles para la resolución de los casos o sucesos no previstos normativamente. Conforme a lo anterior, puede colegirse que un principio comprende una noción no sólo interpretativa sino también complementaria de un derecho, y en este sentido, goza de fuerza normativa y en consecuencia, de obligatoria observancia por parte del destinatario de la norma.

En este sentido, Villasmil (2006), expresa que los principios que orientan la legislación venezolana en materia de “salario”, son los siguientes: a) El principio de libre estipulación, el cual refiere que el salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza, establecido en el artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012); b) El principio de libre disponibilidad, conforme al cual los trabajadores dispondrán libremente de su salario, siendo nula cualquier limitación de este derecho no prevista en la Constitución o la Ley, el cual se encuentra normado en el artículo 101 *ejusdem*.

c) El principio de irrenunciabilidad, dispuesto en el artículo 103 *ejusdem*, el cual refiere que **el derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso**; d) El principio de igualdad o de no discriminación (también conocido como principio de igual salario a igual trabajo) conforme al cual **a trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (Artículo 109 *ejusdem*) y**; e) El principio de suficiencia, mencionado anteriormente, el cual preconiza que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente, que le permita vivir de forma digna y decorosa, así como cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales, lo cual debe tomarse en cuenta a los efectos de su fijación (Artículos 98 y 100 numeral 1° *ejusdem*).

Conforme a lo expuesto, específicamente en referencia con el último de los principios mencionados, García Fernández (1990), sostiene que el contenido esencial del derecho a una remuneración suficiente, para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia **“debería comportar que la remuneración del trabajador se estableciese**

**no solo en la función de su trabajo sino también en sus cargas familiares; y que se fijase un standard o norma (en sentido técnico) que cuantificase la suficiencia requerida”** (p. 32). No obstante, para ello se requiere de la concreción de diversos elementos referenciales para la determinación de tal suficiencia.

Sin embargo, el salario mínimo fijado, sea o no suficiente, en el caso venezolano, es el decretado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la potestad que deviene de los artículos 10, 111 y 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), sin observar las disposiciones previstas en el Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Organización Internacional del Trabajo, 1928). En este sentido el criterio de “suficiencia” que adjetiva el salario al cual tienen derecho los trabajadores, deviene sin más, de la concepción unilateral del Estado, en función de gobierno, al momento de la fijación de salarios mínimos.

La suficiencia del salario es consecuencia del principio general de la justicia social, entendiendo la justicia social, como uno de los principales postulados que dieron nacimiento al Derecho del Trabajo, como Derecho Social, en procura de la protección y garantías de derechos preeminentemente regulados como mínimos imperativos, para evitar la explotación de la clase trabajadora y garantizar el respeto de sus derechos. Asimismo, la justicia social constituye una de las fuentes del Derecho del Trabajo, consagrada en el literal a) del artículo 16 de la Ley sustantiva laboral (Venezuela. Presidencia de la República, 2012).

A su vez, el principio de justicia social ha sido el marco y directriz de la normativa internacional del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo), tal como puede verificarse en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), en la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944), en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo de Ginebra (1998), entre otros instrumentos internacionales.

El laboralista español Pérez (1944) expresó atinadamente que **“el Estado no sólo disciplina el marco, el esquema o la forma de las relaciones de trabajo, sino que también señala su quantum; de ahí que el ordenamiento legal de los salarios sea bastante complicado”** (p. 5). En efecto, no es tarea sencilla estimar y determinar el salario mínimo suficiente, conforme al cual, todo trabajador pueda satisfacer tanto sus necesidades (materiales, sociales e intelectuales) como las de su familia.

La facultad del Estado, en esta materia, está consagrada en el artículo 10 d) la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012) el cual dispone que **“el Ejecutivo**

*Nacional tendrá las más amplias facultades para desarrollar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Reglamentos, Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país”*

Por su parte, el artículo 111 *ejusdem*, establece que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador y su familia. Puede observarse como se agrega en esta disposición, las necesidades “morales”, y por el contrario, se dejan de enunciar las necesidades “sociales”, contenidas tanto en el artículo 91 de la Constitución Nacional (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), como en el 98 de la Ley sustantiva laboral (Venezuela. Presidencia de la República, 2012).

Ahora bien, la referida disposición normativa (Artículo 111 *ejusdem*), refiere la forma conforme a la cual se efectuará el referido aumento del salario, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 91 de la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), parte *in fine* donde se dispone que “La Ley establecerá la forma y el procedimiento”. Así, se establece que el Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salarios y medidas que se estimen necesarias para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, conforme a lo cual, se “realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica”.

Asimismo, la norma refiere que los aumentos de salario podrán ser decretados por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta la combinación de los elementos indicados. Lo anterior, se encuentra relacionado con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley sustantiva laboral (Venezuela. Presidencia de la República, 2012) en el cual se reproduce parte del contenido previsto el artículo 111 *ejusdem*, mencionado.

Resulta de interés destacar que Venezuela suscribió y ratificó el Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo (1928) relativo al establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Sin embargo, a pesar que el referido convenio internacional establece en el artículo 3 que antes de aplicar los métodos indicados “se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectiva”, así como también “*a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse*”, esta disposición no es observada por el Ejecutivo Nacional al momento de la fijación de salarios mínimos.

Asimismo, la norma citada en el artículo 3 del referido convenio internacional, establece que “*los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que*

*determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad*”. (Organización Internacional del Trabajo, 1928)

Sin embargo, como se indicó anteriormente, el Ejecutivo Nacional, según lo dispuesto en los artículos 111 y 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), en desconocimiento del convenio antes citado, ha fijado los salarios mínimos los últimos años, en desconocimiento de lo previsto en el Convenio N° 26 (Organización Internacional del Trabajo, 1928), incumpliendo la referida normativa internacional, pues el mismo es decretado unilateralmente, sin la participación de las organizaciones de trabajadores, ni de empleadores.

Es relevante destacar que a tenor de lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), los convenios internacionales, tienen jerarquía constitucional, y tratándose de un convenio que regula un derecho humano (como lo es el derecho a un salario suficiente), debe prevalecer en el orden interno, respecto de la aplicación de cualquier otra norma que sea menos favorable.

Asimismo, la Ley sustantiva laboral (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), en el literal b) del artículo 16, establece que son fuentes del Derecho del Trabajo, los tratados, pactos y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República. De igual forma, el Reglamento de Ley Orgánica del Trabajo (Venezuela. Presidencia de la República, 2006), en el artículo 6 dispone: “*Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora*”.

En este sentido, la participación de los empleadores, los trabajadores, y sus organizaciones respectivas, así como la consulta a personas y/o instituciones especializadas que puedan aportar ideas, sugerencias, propuestas, debe ser observada por el Ejecutivo Nacional, a tenor de la normativa internacional del trabajo indicada, por constituirse en fuente del derecho del trabajo, y además por tratarse de disposiciones normativas previstas en un convenio internacional ratificado por la República.

La Constitución Nacional (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece en el artículo 91 como uno de los referentes para la fijación del salario mínimo, el costo de la canasta básica. No obstante, el Banco Central de Venezuela y el Instituto Nacional de Estadística (INE), no publican las cifras oficiales pertinentes, en el caso específico del INE, la última información publicada sobre el costo de la canasta básica data el año 2014. El fenómeno

anterior es denominado opacidad de las cifras oficiales o también *“opacidad en indicadores económicos y laborales”* (Lucena, 2018, p. 132), conforme a lo cual, no se cuenta con cifras provenientes del Estado, para determinar el costo del referente respectivo.

En Venezuela la inflación acumulada durante los últimos años, ha traído como consecuencia que durante el año 2018, el presidente de la República decretara seis aumentos de salarios mínimos mensuales obligatorios durante los meses de enero, marzo, mayo, junio, septiembre y diciembre.

Continuando con el enfoque referido a los referentes para la fijación del salario mínimo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela. Presidencia de la República, 2012), establece en el Título III, denominado “De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo” específicamente en el Capítulo I, sobre el Salario, el principio de libre estipulación del salario, conforme al cual este se podrá estipular libremente, no obstante, el mismo en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo que fije el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley (Artículo 99 *ejusdem*). De igual forma, a los efectos de la fijación del monto del salario, la norma prevista en el artículo 100 *ejusdem*, establece una serie de condiciones que deberán tenerse en cuenta, las cuales son:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
4. El principio de igual salario por igual trabajo.
5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.”

Por otra parte, el Convenio N° 131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 1970), establece en el artículo 3 un conjunto de *“elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales”*, los cuales son los siguientes:

*“(a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;*

*(b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”*

Aun cuando el referido Convenio N° 131 (Organización Internacional del Trabajo, 1970) no se encuentra ratificado por Venezuela, el mismo contempla un conjunto de referentes de interés, tales como las necesidades del laborante y su grupo familiar, el costo de vida, la observancia de diversos factores económicos, entre los cuales se enuncian los requerimientos del desarrollo económico, así como los niveles de productividad registrados estadísticamente, la necesidad de lograr altos niveles de empleabilidad, entre otros, los cuales otorgan a la fijación de salarios mínimos, la condición de multifactorialidad a los efectos de su determinación.

De igual manera, la Recomendación N° 135 sobre la fijación de salarios mínimos, dirigida principalmente a los países en vías de desarrollo de la Organización Internacional del Trabajo de 1970, establece como objetivos: que la fijación de salarios mínimos debería, en primer lugar “constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”, y en segundo lugar “proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios”.

Asimismo, en la referida Recomendación N° 135, se enuncian una serie de criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos, indicándose que se deberían tomar en cuenta, un conjunto de referentes o factores, que en su mayoría se encuentran establecidos en el citado Convenio N° 131, los cuales son:

*“(a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;*

*(b) el nivel general de salarios en el país;*

*(c) el costo de la vida y sus variaciones;*

*(d) las prestaciones de seguridad social;*

*(e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;*

*(f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”*

Si bien, las recomendaciones de la Organización del Trabajo, no son de obligatoria observancia y cumplimiento (como sí lo son los convenios suscritos y ratificados por los Estados parte en los mismos), esta recomendación, comprende un conjunto de elementos que serían de interés tomar en cuenta como directrices a los efectos de la fijación de salarios mínimos, en aras de alcanzar su pretendida suficiencia.

La noción de derecho humano fundamental, conforme lo expresan Sanguinetti & Carballo (2014), se refiere a *“aquella categoría de derechos subjetivos que siendo reconocidos como derechos humanos, aparecieran*

*también consagrados en los textos constitucionales”* (p. 23). En este sentido, el derecho a un salario justo, a un salario suficiente, está reconocido como derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas de 1948, la cual expresa en el artículo 23 ordinal 3º, que todo trabajador *“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”*.

Lo anterior, está relacionado con la disposición contenida en el artículo 25 ordinal 1º *ejusdem* de la señalada declaración, que reza 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”*.

Asimismo, el referido derecho, está normado en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas de 1966) como en el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” de la Organización de las Naciones Unidas de 2008; y a nivel regional, en el artículo XIV la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de la Organización de los Estados Americanos de 1948

En relación con lo anterior, el referido derecho a un salario suficiente que permita al trabajador y a su familia condiciones de subsistencia digna y decorosa, está comprendido dentro de la categoría de derechos humanos de segunda generación. De igual forma, tal como se ha indicado anteriormente, el derecho a un salario suficiente, se encuentra establecido en el artículo 91 de la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999). En relación con lo anterior, el economista principal de la Organización Internacional del Trabajo, Belser (2013), sostiene que “uno de los derechos humanos fundamentales es el derecho a una remuneración justa que permita una existencia digna”. El referido economista expresa a su vez que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, consagra como una de las garantías conducentes a la consecución de la justicia social, la definición y fijación de un salario vital justo.

La importancia de determinar que el derecho a un salario suficiente constituye un derecho humano fundamental, estriba no sólo en que este se entienda como un derecho subjetivo de ejercicio individual, sino que también comprende por parte del Estado, la obligación de este como destinatario de la norma a procurar su cumplimiento, debido a que no puede considerarse que se trata de una disposición programática, toda vez el Estado, debe

establecer los mecanismos tendentes a la consecución de dicho cometido constitucional, a través del establecimiento de políticas, planes y programas destinados a la promoción de un salario suficiente, justamente remunerador conforme lo estableció el constituyente.

## CONCLUSIONES

El derecho a un salario suficiente, a un salario que proporcione una vida digna y decorosa tanto al trabajador como a su familia, se encuentra normado tanto en la Constitución Nacional (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), como en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Adicional; y a nivel regional, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Por otra parte, la referente canasta básica, constituye un elemento de impretermitible observancia al momento de aumentar el salario mínimo, toda vez que su desconocimiento atenta flagrantemente contra lo dispuesto en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999). Todo acto normativo, sea Ley, Decreto, Resolución, u otro, debe corresponderse cabalmente con lo dispuesto en la Carta Magna (Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente, 1999), debido a que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 *ejusdem* *“Todo acto dictado en ejercicio del Poder Público que viole o menoscabe los derechos garantizados por esta Constitución y la ley es nulo”*.

No existen en la legislación nacional, otros referentes específicos (además de la cesta básica) que puedan considerarse directrices claras a los efectos de la fijación de un salario mínimo obligatoria suficiente, de conformidad con lo previsto en el texto constitucional, toda vez que como fue indicado en el presente estudio, el derecho al salario al cual tienen derecho los trabajadores, está acompañado del adjetivo “suficiente”, razón por la cual, el fin debe ser procurar la determinación y fijación de este.

A los efectos de la fijación del salario mínimo, no se convoca a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a los efectos de escuchar propuestas, sugerencias y en general, cualquier aporte que pudiera constituirse en significativo a los efectos de la fijación del salario mínimo. En este sentido, no se cumple con lo previsto en el Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Organización Internacional del Trabajo, 1928).

Se constituye en necesaria la determinación y definición de elementos, factores o consideraciones que sean referentes a los efectos de la fijación de un salario mínimo suficiente, por lo cual debe explicitarse, cuáles serán los

otros parámetros que serán considerados para tal fin, lo cual redundará significativamente en la comprensión multifactorial de tal objetivo. Lo anterior es factible a través de una posible reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (Venezuela. Presidencia de la República, 2012).

Existen a nivel internacional, en convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como en el derecho comparado, diversos referentes que pueden servir de base a los efectos de la fijación de un salario mínimo suficiente, tales como: las necesidades del trabajador y su familia, costo de vida y sus variaciones, inflación, poder adquisitivo, niveles de rentabilidad, niveles productividad, canasta básica, la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo, las sugerencias y propuestas de los empleadores y los trabajadores, entre otros. Lo anterior supone tener acceso a estadísticas claras, objetivas y actualizadas, por partes de los organismos e instituciones encargadas para tal fin.

Por último, se debe tomar en cuenta a los efectos de la determinación del salario mínimo suficiente - tanto para la determinación de los elementos que serán considerados como referentes para su fijación, como para la fijación misma - la participación activa de la sociedad en general, a través de la convocatoria al diálogo social, que permita la incorporación y participación, no sólo del Estado, los trabajadores y sus organizaciones, los empleadores y sus organizaciones, sino también de las Universidades y los Institutos de Investigación adscritos a las mismas, las organizaciones no gubernamentales relacionadas con el tema estudiado, especialistas en el área económica, financiera, laboral y otras afines con el tópico analizado, así como cualquier persona natural que por sus funciones o especialidad, puedan proponer ideas significativas

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo-Guzmán, R. (2011). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Décimo Quinta Edición, Caracas Melvin.
- Belser, P. (2013). *Un salario justo: un derecho humano*. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_231998/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_231998/lang--es/index.htm)
- De La Cueva, M. (1975). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- García Fernández, M. (1990). *Manual de derecho del trabajo*. Barcelona: Ariel.
- López, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Jurídicas.
- Lucena, H. (2018). Legado de la Revolución Bolivariana al mundo del trabajo y su futuro. *Revista Trabajo*, 10(15), 125-68.
- Nava, H. (2008). *La Investigación Jurídica. Elaboración y Presentación Formal del Proyecto*. Tercera Edición. Maracaibo: Luz.

Organización Internacional del Trabajo. (1928). *Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos*. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C026](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026)

Organización Internacional del Trabajo. (1970). *Convenio N° 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276)

Pérez, E. (1944). *Salarios. Régimen legal, tarifas mínimas*. Madrid: Civitas

Pla Rodríguez, A. (1990). *Los Principios de Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Buenos Aires: Depalma.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Suficiencia*. Madrid: RAE.

Sanguinetti, W., & Carballo, C. (2014). *Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa*. Caracas Publicaciones UCAB.

Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas: Asamblea Nacional Constituyente.

Venezuela. Presidencia de la República. (2006). *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. Decreto No. 4.447. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Caracas: Presidencia de la República.

Venezuela. Presidencia de la República. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Decreto No. 8.938, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012. Caracas: Presidencia de la República.

Vida, J., Monereo, J., & Molina, C. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.

Villasmil, H. (2006). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Caracas: Publicaciones UCAB.