

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO**



**LAS AYUDAS ASISTENCIALES EN DETRIMENTO DEL
SALARIO DE LOS EDUCADORES**

Presentado por:

Licda. Barrios de García, Yolimar
C.I.V- 16.266.311

Br. Peña Villegas, Patricia Adriana
C.I.V-16.881.696

Trujillo, 2021.

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



**LAS AYUDAS ASISTENCIALES EN DETRIMENTO DEL
SALARIO DE LOS EDUCADORES**

Trabajo presentado como requisito para optar al título de
Abogado.

Presentado por:

Licda. Barrios de García, Yolimar

C.I.V- 16.266.311

Br. Peña Villegas, Patricia Adriana

C.I.V-16.881.696

Trujillo, 2021



VICERRECTORADO
Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

VEREDICTO

Nosotros, Prof. Servio Paredes, Leila Ramírez León y Prof. Marcos Aurelio Guerrero, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado “**LAS AYUDAS ASISTENCIAS EN DETRIMENTO DEL SALARIO DE LOS EDUCADORES**”, que presenta la Licenciada: **YOLIMAR BARRIOS DE GARCIA**, portadora de la C.I. N°. **16.266.311**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **VEINTE (20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad “Valle del Momboy”, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los doce (12) días del mes de noviembre del dos mil veintiuno (2021).

Prof. Servio Paredes

V- 4.486.928

JURADO

Prof. Marcos Aurelio Guerrero

C.I. N°. V- 9.497.450

TUTOR

Prof. Leila Ramírez León

C.I. V- 5.507.081

PRESIDENTE DEL JURADO



Prof. Karla Dunn

C.I. 19.286.584

DECANO

Prof. Ana Linares

C.I. 9.013.217

VICERRECTORA





VICERRECTORADO
Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

VEREDICTO

Nosotros, Prof. Servio Paredes, Leila Ramírez León y Prof. Marcos Aurelio Guerrero, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **“LAS AYUDAS ASISTENCIAS EN DETRIMENTO DEL SALARIO DE LOS EDUCADORES”**, que presenta la bachiller: **PATRICIA ADRIANA PEÑA VILLEGAS**, portadora de la C.I. N°. **6.881.696**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **VEINTE (20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad “Valle del Momboy”, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los doce (12) días del mes de noviembre del dos mil veintiuno (2021).

Prof. Servio Paredes
C.I. N V- 4.486.928
JURADO

Prof. Marcos Aurelio Guerrero
C.I. N°. V-9.497.450
TUTOR

Prof. Leila Ramirez Leon
C.I. V- 5.507.081
PRESIDENTE DEL JURADO

Prof. Karla Dunn
C.I. 19.286.584
DECANO

Prof. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
Consideraciones Históricas del Salario.	8
Elementos del Salario.	9
Analizar la Conceptualización de las Ayudas Asistenciales.	21
Identificar si las Ayudas Asistenciales tienen carácter salarial.	23
Conclusiones.	25
REFERENCIAS.	27

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Marcos Guerrero**, titular de la cédula de identidad N° **V-9.497.450**, por medio de la presente hago constar que acepto asesorar a las alumnas, **Patricia Adriana Peña Villegas y Yolimar Barrios de García**, titulares de las cédulas de Identidad N° **V-16.881.696** y **V-16.366.311**, respectivamente, con el carácter de Tutor en la investigación titulada: “**LAS AYUDAS ASISTENCIALES EN DETRIMENTO DEL SALARIO DE LOS EDUCADORES**”, la cual deberá terminar con el Trabajo de Grado que se exige para optar al título de Abogado.

Aceptación que se expide en Valera a los CATORCE (14) días del mes Junio del año dos mil veintiuno (2021).

Marcos Guerrero
C.I. V-9.497.450.
Tutor

DEDICATORIA

Hoy que veo materializada esta gran meta, que con mucho esfuerzo y dedicación culmino satisfactoriamente, es por ello que la dedico muy especialmente a:

A mi Papá (+) y a ti Mamá por siempre creer en mí, apoyarme y darme ánimos para seguir adelante en todo lo que me proponga.

A mi hija Angelina mi mayor inspiración para culminar con éxitos esta carrera, por y para ti mi amor.

A mis hermanos Yovanna, Roger y Roberth, bendito Dios por tenerlos en mi vida, cada uno de ustedes tan distintos, pero siempre unidos para mí.

A mis sobrinos Miguel Alejandro, Camilo, Vicente, Rebeca y Rojmery, que esto les sirva de motivación para cumplir todo lo que se propongan en su vida, Dios siempre les bendiga.

A ti Raúl por ser más que comprensivo y atento en los momentos fuertes, por compartir y demostrar el amor tan bonito de siempre, simplemente por estar a mi lado en todo momento.

A Herminda Paredes mi guía espiritual, mi segunda madre, agradecida a Dios por tu presencia en mi vida, y por siempre escucharme y aconsejarme con esas palabras tan sabias que salen de tu corazón.

A mi gran amiga Patricia Peña una de las personas más bonitas que me regalo la U.V.M por demostrarme que juntas somos una sola y permitirme conocerte mejor y compartir este gran momento que será recordado por siempre como unos de los más exitosos y bonitos de nuestra vida.

Yolimar Barrios de García

DEDICATORIA

En este momento en el que he materializado un sueño que desde muy joven tuve, graduarme de abogado, sueño, que cuando me planteé mi proyecto de vida siempre estuvo presente, y que en el largo transitar de estos años puedo decir que he crecido más, como ser humano, como mujer con todo el aprendizaje no solo en materia legal, sino también se ha forjado el carácter y la templanza, resiliencia, fortaleza, elementos indispensables para la vida y a los que doy gracias porque me han llevado a estar en este punto el día de hoy, quiero dedicar este gran logro a las personas que han estado presentes en este hermoso proceso:

A Dios todopoderoso, porque en cada paso de mi vida está ahí para guiarme por el mejor camino, para ayudarme a levantar cuando caigo, sin el nada es posible para nosotros.

A mis padres Asdrúbal y Mireya, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí, el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está con nosotros siempre. Los Amo.

A mi Esposo Pedro, que a lo largo de todos estos años hemos pasado por situaciones buenas y otras no tan buenas, pero siempre hemos permanecido uno al lado del otro, luchando por un proyecto en común, gracias por haberme apoyado en este proyecto, así como en tantos otros, Te amo.

A mi hermana Stefania, te dedico este logro para que veas como referencia que con lucha y perseverancia se logra todo lo que nos proponemos en la vida, te quiero mucho, adelante mi niña.

A mi amiga Yolimar, quien además de ser amiga es mi compañera de tesis, agradezco a Dios por ponerte en mi camino, por haber aprendido tantas cosas de ti, por tu sincera amistad, deseo para ti todos los éxitos que sé que cosecharás porque luchas por ellos cada día, amiga te quiero.

A mi amiga Marlyn, que en este tiempo que tenemos conociéndonos y compartiendo forjamos una hermosa y sincera amistad, e donde nos hemos apoyado, porque sabemos los sacrificios que se hacen, amiga te quiero.

Amigas de verdad deseo el mayor de los éxitos para las dos, porque son mujeres luchadoras, y sé que nuestra amistad trascenderá y se mantendrá intacta en el tiempo, ha sido un honor y un placer haber compartido este camino con ustedes dos. Las quiero mucho.

Patricia Adriana Peña Villegas

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a la Santísima Virgen María y al Espíritu Santo por guiarme en este recorrido, nunca dejarme sola y rodearme de una fe inquebrantable.

Gracias a mi hija por su paciencia y comprensión en los momentos que no compartí con ella porque estaba cumpliendo con las actividades académicas, pero siempre le dije esto es por y para ti hija de mi vida.

Gracias a mi mamá y a mis hermanos por apoyarme en todo incondicionalmente y creer en mí.

Gracias a mi compañera de tesis Patricia Peña, juntas con muchos obstáculos y vicisitudes lo hemos logrado amiga, se que esta amistad será para toda la vida, Te quiero mucho, amiga, mereces todo lo bueno y bonito que la vida te pueda dar. Dios te bendiga.

Gracias a mis amigos de la universidad Luis Terán, Freddy Pirela, Cupert Cardozo, Justiniano Rodríguez, por todo su apoyo en estos 5 años de carrera.

Gracias a mis amigos del SAREN oficina 454 muy especialmente a Yuleima Elena, Nelson, Keyla, Alexander, ustedes son parte fundamental en este logro, infinitamente agradecida por todo.

Gracias a los abogados Mongelli, Eudubertt, Carlos Juárez, Mary Carmen, Jessica, Marlyn. Por siempre motivarme a iniciar esta bonita carrera y apoyarme durante todo este tiempo.

Gracias a mi estimado tutor Marcos Guerrero. Por su valioso compromiso y dedicación para con nosotros.

Gracias a mis profesores de la Universidad Servio Paredes, María Godoy, Ana Ojeda, Leila Ramírez, quienes hoy forman parte de mis más bonitas amistades, nunca olvidare toda esa paciencia y comprensión, Dios les bendiga.

Agradecida con mi País Venezuela, que a pesar de tantos obstáculos aun sigues inquebrantable, indomable, aferrada a la esperanza que pronto amanecerás radiante y llena de libertad. Gracias por permitirme nacer, formarme y educarme en esta gran Nación.

A la Universidad Valle Del Momboy, gracias por abrirme sus puertas y formarme como profesional, orgullosa de ser egresada de esta gran alma mater.

Yolimar Barrios de García

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios todopoderoso, porque siempre guía mis pasos, y está presente en cada instante, aliviando cada dolor e impulsándome para seguir adelante, y llenándome de bendiciones, tengo que agradecerle todo lo que soy y lo que seré.

Agradezco a mis padres Mireya y Asdrúbal, que siempre han estado ahí para mí, impulsándome enseñándome a no desfallecer, a no tirar la toalla nunca, por su amor sincero, los amo con mi alma. Este triunfo también es de ustedes dos.

Agradezco a mi esposo Pedro, que en todos estos años juntos hemos sabido apoyarnos en cada proyecto sin perder la brújula de lo que es realmente importante, seguir juntos, gracias por todo, te amo.

Agradezco a la Universidad Valle del Momboy, por ser pilar fundamental de este gran logro tanto mío, como de muchos otros que hemos egresado de esta gran alma mater, por ayudarnos a ser instrumentos útiles para nuestra querida Venezuela y para el mundo entero ¡Gracias!

Agradezco a todos los profesores, que a lo largo de estos años me formaron con sus enseñanzas, no solo en cuestión de leyes, sino también forjando nuestro carácter Dios los puso en mi camino para que aprendiera de ustedes más de lo que ustedes creen, gracias por sus enseñanzas.

Agradezco a mis amigas y compañeras Marlyn y Yolimar, gracias por haberme apoyado en el camino, por no dejarme desfallecer en los momentos más duros, por mostrarme que la una verdadera amistad, Dios las bendiga hoy y siempre, las quiero mucho.

Patricia Adriana Peña Villegas.

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

**“LAS AYUDAS ASISTENCIALES EN DETRIMENTO DEL
SALARIO DE LOS EDUCADORES”**

Autoras: Barrios, Yolimar y Peña, Patricia

Tutor: Abg. Marcos Guerrero

Año: 2021.

RESUMEN

El presente trabajo de grado está destinado a enfocar cómo repercute las ayudas asistenciales abonadas a través del sistema patria en el salario de los trabajadores, siendo importante mencionar que el salario es la remuneración que tienen los trabajadores por la prestación de un servicio y que por medio de este se debe garantizar una vida digna cubriendo necesidades materiales, sociales e intelectuales de estos junto a su familia, en aras de establecer la importancia que posee la comprensión del mismo en cuanto a que todo ciudadano se desarrolla y propicia una mejor calidad de vida y, esto es sólo posible con la obtención de una retribución pecuniaria. Venezuela en los últimos años se ha visto afectada por una hiperinflación y la caída del ingreso estatal, tanto por la disminución de la renta petrolera como por el descenso de la recaudación impositiva, así como la larga recesión económica son los factores centrales de la caída del salario, sin importar la perspectiva ideológica incidiendo de una manera negativa en la calidad de vida de todos trabajadores de la administración pública, siendo sus salarios irrisorios para poder cubrir necesidades básicas tal y como lo establece la Carta Magna. También, recaba por medio de diversas fuentes los elementos importantes en materia laboral, con el objetivo de expresar como menoscaban las ayudas asistenciales el objetivo principal del salario de los educadores en Venezuela, utilizadas como propaganda de Gobierno pero que no ha sido implementadas de manera acuciosa.

Palabras Clave: Salario, Ayudas Asistenciales, Detrimento.

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

**“LAS AYUDAS ASISTENCIALES EN DETRIMENTO DEL
SALARIO DE LOS EDUCADORES”**

Autoras: Barrios, Yolimar y Peña, Patricia

Tutor: Abg. Marcos Guerrero

Año: 2021.

ABSTRACT

This degree work is intended to focus on how the welfare aid paid through the homeland system affects the salary of workers, it being important to mention that salary is the remuneration that workers have for the provision of a service and that through From this, a dignified life must be guaranteed, covering material, social and intellectual needs of these together with their family, in order to establish the importance of understanding it in that every citizen develops and promotes a better quality of life and , this is only possible with the obtaining of a pecuniary compensation. Venezuela in recent years has been affected by hyperinflation and the fall in state income, both due to the decrease in oil income and the decrease in tax collection, as well as the long economic recession are the central factors of the fall of the salary, regardless of the ideological perspective, having a negative impact on the quality of life of all public administration workers, their salaries being derisory to cover basic needs as established in the Magna Carta. Also, it collects through various sources the important elements in labor matters, with the aim of expressing how the assistance aid undermines the main objective of the salary of educators in Venezuela, used as government propaganda but that has not been implemented in a thorough manner.

Key Words: Salary, Assistance Aid, Detriment

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la historia, el hombre por su naturaleza siempre ha buscado medios para sobrevivir y a medida que fue evolucionando se comenzó a desarrollar como un ser social, así pues, se presenta la gran necesidad de cubrir sus carencias por sí mismo reconociendo el trabajo como hecho social y la notable incidencia de este en la obtención de recursos vitales para su realización personal y/o familiar.

En este enfoque surgieron una serie de inconvenientes que actualmente no se ha superado como lo son: Un patrono que se niega a reconocer el valor del trabajo y un trabajador frustrado por no obtener la justa retribución de su labor siendo esta última tan necesaria para el intercambio de bienes y servicios indispensables para cubrir las necesidades del ser humano.

El salario en la actualidad juega un papel fundamente en el desarrollo del ser humano, para su realización como persona y para tener una calidad de vida; aún y cuando en contemporaneidad se presentan ciertas disyuntivas cuando se toca el termino salario, pues en ciertos escenarios el trabajo realizado por algunos individuos no es bien recompensado o retribuido lo que implica una desmejora en la condición de vida, generando esto desigualdades tanto en el campo económico como social. Ahora bien partiendo de lo aquí señalado se ha visto como en los últimos 10 años el salario venezolano no cubre con estas necesidades básicas, es por ello que muchas organizaciones tanto públicas como privadas han adoptado otras formas de incentivos de pago como lo son bonos, primas, remuneraciones; así mismo las instituciones públicas han adoptado los incentivos antes prenombrados pero en los últimos cuatros años surge una nueva modalidad de política pública implementada por el Gobierno Nacional como es el pago de bonos a los trabajadores del sector educación, denominados ayuda asistencial abonados a través de la plataforma del sistema patria

En este mismo orden de ideas el presente trabajo especial de grado comprende ciertos objetivos que forman parte de la investigación y son los siguientes:

- Identificar los elementos esenciales del salario;
- Analizar la conceptualización de las ayudas asistenciales;
- Identificar si las ayudas asistenciales tienen carácter salarial;

Análisis que será realizado a través de los preceptos jurisprudenciales acerca de que es salario y que es ayuda asistencial.

Siguiendo con este contexto, el presente estudio se enmarcará en un diseño de investigación documental, tipo descriptiva, por el hecho de que es un proceso basado en la búsqueda, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas, sustentada en leyes nacionales.

Así pues, se logrará identificar si las ayudas asistenciales se pueden equiparar al salario o si las mismas están en detrimento del salario devengado.

El presente trabajo especial de grado, tiene su justificación e importancia en clarificar como las ayudas asistenciales afectan la noción de lo que se considera salario según la legislación venezolana, motivado a que estas no tienen incidencia en esa remuneración y de este manera menoscabando el derecho de satisfacción de necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador y su familia tal y como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley adjetiva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

I) Consideraciones Históricas del Salario

Es necesario conocer un poco acerca de la historia del salario, el cual tiene su génesis en los ancestros en la edad media, quienes trabajaban cazando animales y recogiendo frutos en la casa de sus amos a cambio de una unidad de trigo por la jornada realizada, además de ello, como los esclavos vivían en casa de los amos, estos le daban de comer por lo que todo esto se le consideraba una forma de pago por sus labores desempeñadas en el terreno de los dueños.

En la época romana, la sal fue un producto de suma importancia debido a que era una de las pocas formas de conservar la carne. La sal fue tan valiosa, que a los trabajadores que cuidaban las salitreras de Ostia en la ciudad de Roma, Italia les pagaban con sal. A los altos cargos se le realizaban paquetes de sal, que estos después usaban como moneda de cambio. La sal incluso llegó a comprar esclavos en Grecia, lo que dio origen a la palabra “no vale su sal”. Es por ello que el pagado se conocía como “salariumargentum” (agregado de sal), y de ahí viene la actual palabra salario. En síntesis, la sal dio origen al salario.

Para Fernández, (1999): “La Expresión salario proviene del latín “Salarium”: salario, que, a su vez, proviene de sal. La sal significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga.”

En América Latina, durante los años sesenta ocurrió un caso al que denominaron “el milagro mexicano”; en el cual las empresas incrementaban los sueldos de su personal en base al desempeño, los méritos y los aumentos lo hacían cada dos años. Con el tiempo, las organizaciones han buscado la forma de recompensar a sus trabajadores a través de nuevos sistemas de compensación (salarios, reconocimientos, bonos por producción o por ventas, entre otros) para así, satisfacer las necesidades primordiales y

aumentar su calidad de vida, e incentivar al trabajador para que su desempeño en la organización no disminuya, ya que los trabajadores son los pilares fundamentales en cualquier empresa.

Así pues, se ha visto como ha evolucionado el concepto el salario desde los inicios de la humanidad, por ello resulta necesario enfocar y analizar el concepto de salario en Venezuela actualmente a la luz del Artículo 91 la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999, señala 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. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. (...)

Ahora bien, tal y como lo expresa el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, 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:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables.

Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5. 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.

6. 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.

7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

La justicia Social y la solidaridad, son dos características esenciales de las leyes que derivan de las relaciones y situaciones naturales que se producen en la cotidianidad o naturaleza misma de las cosas, es decir no se trata de leyes absolutas, así lo expresa el ilustre filósofo Montesquieu “El Espíritu de las Leyes”, sino que estas emanan del entorno donde se producen, y es el Estado el garante de que se mantenga una separación entre los principios tomados como base para legislar como, justicia social, principio que resulta indispensable ya que es una garantía indudable de que el estado no debe estar por encima de la justicia y que debe haber igualdad para todos los ciudadanos.

El legislador debe garantizar que al promulgar leyes en materia laboral debe velar porque éstas no pierdan su intangibilidad y progresividad en cuanto a los derechos y beneficios laborales, con la finalidad de que tengan su progresivo desarrollo, que conlleven a una calidad de vida acorde a los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Del mismo modo, el ordenamiento jurídico venezolano tipifica en la misma Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, en su

articulado, específicamente en el Título III de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, artículo 98, ratifica lo ya manifestado en la Constitución Nacional (1999):

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

En vista de estos preceptos legales, claramente indican la finalidad del salario el cual es el de garantizar una calidad de vida a los trabajadores y trabajadoras y su familia que el mismo le permita cubrir necesidades materiales, sociales e intelectuales.

II.- Elementos del Salario

El presente objetivo corresponde atender específicamente lo relativo a los elementos que conforman un salario, asimismo las conceptualizaciones referentes al salario que son tomados de la legislación venezolana, la doctrina, la jurisprudencia y la Organización Internacional del Trabajo.

Ahora bien, en el artículo 104 de la LOTTT define el salario de la siguiente manera:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (...).

En este orden de ideas la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1, define el salario:

Significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

López B, J, (1997), aborda el salario desde un enfoque económico; Desde el punto de vista propio del saber económico, el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa. Es un rédito individual (por oposición al ingreso o rédito nacional) y contractual, esto último por oposición al “beneficio”, porque se determina contractualmente y no, como el “beneficio”, un rédito residual, que surge “como un residuo después que la empresa ha repartido su recaudación total entre aquellos que ofrecieron capital y aquellos que ofrecieron trabajo. Los economistas, desde su punto de vista, lo consideran fundamentalmente un precio, el precio del trabajo subordinado, aunque un precio con características especiales ya que, por razones éticas, no se admite, normalmente, que quede librado pura y exclusivamente al mercado. Así, analizan, por ejemplo, cómo se forma ese precio en un régimen sin organización sindical y en un régimen con organización sindical. Se distingue el salario nominal, definible como “el flujo de las entradas en moneda que el individuo recibe anualmente deducido cuanto empleado ha gastado para conseguirlo, sumado al valor monetario de las eventuales entradas en especie”, y un salario real que es el “flujo de bienes y servicios que el rédito monetario permite al individuo procurarse anualmente sin que la riqueza originaria (patrimonio originario) quede disminuida”.

Es importante establecer que el salario de un trabajador se corresponde con lo que percibe por el intercambio de la prestación de un servicio o la contra prestación por algún trabajo realizado, lo que podemos analizar como un intercambio de tiempo, dedicación y esfuerzo realizado por parte del trabajador, que a su vez pretende una remuneración que le permita cubrir las necesidades necesarias para sí mismo así como para sus familiares, y entendiendo que el salario es una negociación que pueda ser acordada por ambas partes, es decir patrono y trabajador, cabe destacar que se deben ser garantizadas las condiciones necesarias para que el trabajador quien es el débil de la relación laboral pueda llevar a cabo sus obligaciones en un ambiente armónico que permita el pleno desarrollo de sus habilidades, en razón de la obtención de un estímulo adecuado por parte del empleador a sus trabajadores.

Del mismo modo López B, J, (1997); también define el “Salario Justo” A partir de que Aristóteles elaboró la teoría de la justicia en los cambios (o conmutativa), como igualdad absoluta (numérica o aritmética) entre las respectivas prestaciones, los teólogos escolásticos se plantearon la cuestión del “salario justo”, paralelamente a la del precio justo. Se refirieron expresamente a la justicia del salario, Enrique de Langestein (siglo XIV), San Antonio de Florencia (siglo XV), Luis Molina (siglo XVI) y los casuistas del siglo XVII (Rocha). En esta perspectiva entra en consideración del salario como medio de vida del trabajador: “Es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo”.

El Salario Digno:

Los Derechos económicos de los trabajadores son considerados Derechos humanos, lo cual se desprende del art. 7 del Pacto Internacional

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, en cuyo contenido se establece que los Estados partes del Pacto la obligación de reconocerles condiciones equitativas de :

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo.
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

De allí, pues, la remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. Por tales razones, la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Desde las perspectivas de los trabajadores y empleadores, los salarios tienen distintos significados. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de

satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Es oportuno iniciar el análisis identificando los conceptos que forman parte del salario partiendo de los “bonos o bonificaciones”, relacionados a metas u objetivos cumplidos. De acuerdo con sentencias dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 0858, de fecha 07 de julio de 2.014 y N° 01, de fecha 18 de marzo de 2021,

Los bonos por metas alcanzadas o cumplimientos de objetivos son pagos anuales calculados con base en la evaluación de la gestión gerencial del trabajador, para premiar por la eficiencia y la productividad de su trabajo. Por ello, el bono está íntimamente relacionado con la prestación del servicio, lo que se corresponde con lo establecido en la primera parte del artículo 104 de la LOTTT que define el salario. En consecuencia, la Sala considera que el bono incentivo por cumplimiento de metas sí tiene carácter salarial y deberá tomarse en cuenta para calcular el salario.

En cuanto al pago de viáticos y vehículos, la doctrina ha distinguido entre prestaciones pagadas por el trabajo, que forman parte del salario y prestaciones pagadas para el trabajo, es decir, como medio de permitir o facilitar la ejecución del mismo, las cuales tienen naturaleza extra salarial.

En caso de las cantidades dinerarias por vehículo, si el empleador le deposita al trabajador una asignación por el uso de su vehículo para que lo use como herramienta de trabajo, de conformidad con el criterio de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 143, de 20 de marzo de 2015, se dejó establecido:

Dicho concepto no constituye parte del salario, en virtud de no resultar la asignación establecida por la empresa un beneficio percibido por el trabajador en su provecho, así como tampoco enriquecimiento

ninguno, sino un instrumento de trabajo necesario para realizar sus funciones.

En el caso de que se le asigna una determinada cantidad al trabajador por el uso de su vehículo, es importante reflejar que la cantidad fue otorgada para cubrir de manera exclusiva los gastos en que el trabajador pudiera incurrir por el deterioro de su vehículo en la ejecución del servicio, así como exigir las facturas por gastos generados por el vehículo, ya que de lo contrario toda remuneración regular y permanente se reputa como salario.

En caso de asignación de vehículo, al quedar establecido que la empresa le asigna al trabajador un vehículo de su propiedad para que realice las funciones inherentes a su cargo, de conformidad con el criterio de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se estableció:

Dicho concepto no constituye parte del salario, en virtud de no resultar la asignación establecida por la empresa un beneficio percibido por el trabajador en su provecho, así como tampoco enriquecimiento ninguno, sino un instrumento de trabajo necesario para realizar sus funciones, suministrado como una facilidad que le otorgó la empresa al trabajador.

Por su parte, con respecto a los viáticos, la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 81, de 09 de marzo de 2015, indicó: Que se pueden excluir aquellos pagos que están destinados a permitir o facilitar al trabajador el cumplimiento de las labores encomendadas, pero que no constituyen activos que ingresan a su patrimonio.

Sin embargo para los autores, el pago de viáticos reviste la importancia de la previsión, pues, si la empresa paga al trabajador, en forma regular y permanente, conceptos denominados viáticos y gastos (peaje, gasoil y comida), respecto de los cuales no se evidencia que fuesen sujetos a rendición de cuentas, puede entenderse que los mismos no estaban destinados a permitir o facilitar el cumplimiento de las labores encomendadas, sino que se trataron de percepciones que quedaron

disponibles libremente, y por ende constituyen activos que ingresan en el patrimonio del trabajador, que corresponden incluir como elementos esenciales del salario normal para el cálculo de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales.

En relación a la dotación de vivienda, se ha concluido que no forman parte integrante del salario, al constatarse que tal indemnización no constituye una ventaja o provecho económico para el trabajador, ya que dicho beneficio está destinado a permitir o facilitarle al trabajador el cumplimiento de las labores encomendadas, en buenas condiciones de vida para él y su familia, por lo que no constituye ningún activo que ingresare a su patrimonio.

Respecto al caso del bono único especial, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 64, de 06 de marzo de 2015, ratificó su criterio

El bono único especial otorgado al trabajador con ocasión a la terminación de la relación de trabajo, puede ser compensado con cualquier diferencia que pudiera reclamar el ex trabajador.

Ahora bien, en relación al salario normal, la LOTTT dispone en su artículo 104 ultimo aparte “a los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio”.

En este sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en reiteradas oportunidades, tales como, en sentencia No. 489, de fecha 30 de julio de 2003, sentencia No.1901 de fecha 16 de noviembre de 2006, sentencia No.1.058 de fecha 10 de octubre de 2012, sentencia N° 0884 de fecha 5 de diciembre de 2018, ha establecido que, al hablar de forma regular y permanente, debe considerarse:

Todo aquel ingreso percibido en forma periódica por el trabajador, aunque se paguen en lapsos de tiempo mayores a la nómina de pago cotidianamente efectiva, es decir, son “salario normal” aquellos pagos

como bonos e incentivos, hechos de forma bimensual, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura.

Y así, mediante sentencia N° 001 del 18 de marzo de 2021, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, reiteró que por 'regular y permanente' debe considerarse todo aquel ingreso percibido en forma periódica por el trabajador, aunque se paguen en lapsos de tiempo mayores a la nómina de pago cotidianamente efectiva, es decir, son 'salario normal' aquellos pagos como bonos e incentivos, hechos bimensual, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura. De modo que, si el trabajador recibe primas, comisiones, premios o incentivos de forma constante y con regularidad, con ocasión a la prestación del servicio, tales conceptos conforman el "salario normal" del trabajador. Al respecto, se precisó que:

Conforme a lo expuesto en el criterio jurisprudencial parcialmente mencionado, el salario normal está conformado por remuneraciones de carácter salarial percibidas "en forma regular y permanente por la prestación del servicio", resultando excluidas del mismo, las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que no tienen atribuido expresamente carácter salarial. Asimismo, se infiere por regular y permanente, lo que percibe el trabajador de forma reiterada y segura, es decir de forma periódica, como mensual, bimestral, semestral y hasta anual, resaltando que la percepción debe sea de forma constante y regular, para que se considere regular y permanente.

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

Siguiendo este orden de ideas, es importante clarificar e identificar los beneficios sociales de carácter no remunerativo según la legislación venezolana invocando el artículo 105 de la Norma Adjetiva (2012):

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
- 7.- El pago de gastos funerarios.

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

El articulado de este régimen jurídico puntualiza los elementos esenciales del salario en relación con su finalidad para el bienestar del Trabajador y su núcleo familiar; así que para los autores es importante tomar en cuenta las excepciones indicadas, ya que de lo contrario que el trabajador perciba cantidades de manera regular y permanente que ingresa a su patrimonio y podía ser utilizada según la voluntad del trabajador puede ser considerado salario.

Ahora bien, es menester identificar las características del salario que, de acuerdo con sentencia dictada por Sala de Casación Social del Tribunal

Supremo de Justicia, N° 112, fecha 16 de marzo de 2015, el salario tiene las siguientes características:

(i) es una contraprestación económica recibida a cambio de los servicios prestados en régimen de ajenidad y dependencia; (ii) debe ser evaluable en efectivo; debe ser susceptible de cuantificación en términos monetarios y producir un incremento del patrimonio del trabajador; (iii) debe crear un enriquecimiento en quien lo recibe, y (iv) ha de tratarse de cantidades de dinero o prestaciones *in natura* debidas por el patrono al trabajador como contraprestación por el cumplimiento del servicio pactado o de la simple puesta a disposición para realizarlo.

Teniendo claro lo que es salario y sus características, se pasa a analizar las ayudas asistenciales, implementadas por el Ejecutivo Nacional como parte de las políticas públicas aplicadas al sistema educativo venezolano, en los últimos años, por los efectos de la hiperinflación que deteriora el salario de los educadores y en consecuencia impacta en el poder adquisitivo para satisfacer las necesidades básicas y de su grupo familiar, lo que se traduce en el reconocimiento del gobierno del deterioro salarial.

III.- Analizar la Conceptualización de las Ayudas Asistenciales

Estas ayudas asistenciales nacen con la finalidad de crear “un piso de protección social que pueda garantizar condiciones para un nivel de vida digno”, ya que el gobierno reconoce que el salario no alcanza para satisfacer una necesidad básica y fundamental para un ser humano como lo es el de la alimentación.

Es poca la doctrina y jurisprudencia que se conoce al respecto, por ser un tema de reciente implementación, mas sin embargo se tratara de enfocar de una forma objetiva y precisa.

Para Javier M. Ríos Valledepaz,

“Las ayudas asistenciales son medidas que se implementan para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. En su mayoría económicas”.

En virtud de todo lo expuesto, ciertos economistas señalan que las características de estas ayudas asistenciales estarían enmarcadas en

- 1) Estados de Necesidad;
- 2) Pérdidas de ingresos.

Una vez definidas las eventuales razones por las cuales se deben implementar estas ayudas, cabe resaltar que ciertamente los venezolanos están afrontando una hiperinflación sin precedente, afectando toda la población en general, sometiendo a su gran mayoría a un estado de vulnerabilidad socioeconómica, donde el salario no cumple su fin como lo es satisfacer las necesidades económicas, sociales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras de la administración pública, es así como el Gobierno Nacional ha puesto en marcha desde hace aproximadamente (04) años estas ayudas asistenciales pero condicionándolas a su abono a través del sistema patria.

Se ha visto como se han producido innumerables protestas por diferentes trabajadores del sector público, en su mayoría por los educadores, ya que son los más afectados de esta medida, ellos plantean un desacuerdo con estos programas ya que los mismos deberían ser abonados como parte del salario, siendo así que los bonos percibidos deben ser incluido para el eventual cálculo de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales al ser considerado como salario, ya que además está siendo vulnerado el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su

progresivo desarrollo, consagrado en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras.

IV). Identificar si las Ayudas Asistenciales Tienen Carácter Salarial

A principios del año en curso se vieron innumerables protestas en distintos sectores del país a los que diferentes portales de noticias hicieron referencia, pues los trabajadores del sector educación manifestaban según el portal digital @efectococuyo reseñó el 16 de marzo de 2021, el rechazo que hizo la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) en cuanto a la decisión unilateral del Ministerio de Educación en realizar el pago al personal vinculado al convenio con la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) a través del sistema patria.

En un comunicado difundido este martes 16 de marzo, la (UCAB) respaldó los pronunciamientos de la Compañía de Jesús en Venezuela y la propia AVEC al señalar que la medida vulnera los derechos laborales de los docentes y trabajadores beneficiarios del convenio que cumplió 31 años. La Escuela de Educación de la UCAB alertó que esta imposición sobre la forma de ejecutar el pago de las nóminas “tiene en el agravamiento de la ya estructural crisis del sistema educativo venezolano”.

Plantearon que la decisión también atenta “contra la opción, motivación, disposición y prestigio social de la carrera docente, además de pretender el establecimiento de mecanismos de control que van contra de la libertad de enseñanza y el sentido liberador de la profesión de educar”.

La (UCAB) también dijo que el pago haciendo uso del sistema patria creado por el Gobierno de Nicolás Maduro “implica negar el sistema de escalafón de categorías y jerarquías existentes en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, vigente desde 1991 y reformado en 2000”. Por último, exigieron respeto a la autonomía en la gestión administrativa y de personal de cada centro escolar.

El Ministerio de Educación notificó a la AVEC sobre esta decisión el pasado 9 de marzo, cuatro días después de que el Ministerio de Educación Universitaria informara a las universidades sobre la misma medida para el pago de los trabajadores de ese sector. En la actualidad la AVEC agrupa a 831 colegios que se benefician del convenio con el Estado, donde trabajan más de 35.000 docentes, empleados administrativos y obreros.

El Provincial de la Compañía de Jesús en Venezuela, Rafael Garrido, se pronunció y dijo que la orden pone en riesgo los beneficios laborales como el seguro social, la ley de política habitacional, prestaciones sociales, fideicomiso, bono vacacional, liquidaciones, jubilaciones, entre otros derechos. El 13 de marzo, la AVEC publicó una comunicación en la que señalaron que el cambio en la modalidad de pago afecta su operatividad y por ende el derecho a la educación.

Tras conocerse esta medida otras organizaciones como la Conferencia Venezolana de Religiosas y Religiosos (CONVER Venezuela), la Conferencia Episcopal Venezolana (CEV) y Confederación Interamericana de Educación Católica (CIEC) la rechazaron y ofrecieron su respaldo a la AVEC. Por otro lado el 8 de julio del año en curso se publicó en el portal digital Descifrado, que los Educadores recibirán un Bono de 46 millones de bolívares por el Sistema Patria

El Sistema Patria anunció que los trabajadores del sector educación recibirán los bonos:

- Bono Complementario de Alimentación y transportes 24.340.000 Bolívares
- Bono de Alimentación y transportes 21.660.000 Bolívares.

Éstos hacen un total de 46.000.000 bolívares

Por otra parte, se dio a conocer que el personal activo y jubilado, de acuerdo con un acta levantada el 7 de julio de 2021, por la Mesa Técnica de Negociación Sector Educación, recibirá también el Bono de transporte y Alimentación.

Se puntualizó que el empleador pagará mensualmente un monto de Bs. 46.000.000,00, por medio de la plataforma patria, este beneficio extensivo a los jubilados y pensionados.

Asimismo, la prima de trabajadoras y trabajadores de la Educación, Activos, Jubilados y Pensionados por Ayuda Asistencial y de Hogar, el empleador pagará mensualmente a los trabajadores un 40% del ingreso mínimo legal (SALARIO MÍNIMO MÁS CESTA TICKET), este beneficio será extensivo a los jubilados y pensionados.

El Complemento Especial de Protección y Estabilidad Económica, el empleador pagará mensualmente a los trabajadores un 80%, SIN INCIDENCIA SALARIAL, calculado sobre el SUELDO BÁSICO, más la prima de antigüedad y la prima de profesionalización, este beneficio será extensivo a los jubilados y pensionados.

Conclusiones

En atención al primer objetivo que se planteo acerca de identificar los elementos que conforman el salario como parte esencial de una relación laboral, se puede concluir que el mismo debe ser de forma regular y permanente así como también suficiente para que el trabajador junto a su núcleo familiar pueda tener calidad de vida mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, intelectuales y morales; ahora bien tal y como se expresó anteriormente Venezuela está viviendo una hiperinflación sin precedentes, bien sea a causa de unas erradas políticas públicas que se han implementado o por una caída de la renta petrolera.

Las consecuencias de lo antes expuesto han conllevado a que el salario de los Trabajadores y Trabajadoras de la docencia sea insignificante a la hora de cubrir una necesidad y un derecho fundamental que tiene el ser humano como es la alimentación; en este sentido se puede observar que el actual salario trasgrede un Derecho Social tutelado en la actual Constitución

de la República y menoscaba el segundo principio enunciado en la Ley Orgánica del trabajo, Trabajador y Trabajadora. Es menester hacer mención a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En una reunión técnica que realizara el 28 de mayo, señala a Venezuela como país que vulnera los derechos humanos laborales, la Comisión de Aplicación de Normas (CAN-OIT), se discutió sobre la lista de países que no cumplen en la actualidad con los convenios internacional es la instancia afirmó en el documento que en Venezuela no se vela por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, establecidas en los convenios 87, 144 y 26, respectivamente.

Siguiendo la línea de los objetivos planteados en la investigación; en vista de la gran necesidad y carencia económica que padecen los educadores nacen las ayudas asistenciales las cuales se otorgan cuando existe un estado de necesidad o pérdida de ingreso; los Trabajadores y Trabajadores de la docencia en Venezuela se encuentra en estado de pobreza como consecuencia de la crisis económicas que afecta a la Nación desde hace mas de 10 años, trayendo consigo indignación y frustración a los profesionales de las aulas.

En consecuencias las ayudas asistenciales patentizan la problemática que representa el pago de bonos a los trabajadores del sector educación a través de la plataforma del sistema patria, se puede inferir que dicho pago representa una desmejora sustancial al ingreso salarial de los trabajadores, a pesar de que los mismos tienen los elementos de salario que son regulares y permanentes no tienen incidencia alguna en el salario de éstos, ya que los mismos no son abonados a las cuentas nomina de los educadores sino a través de la plataforma patria, menoscabando principios laborales contenidos en la Vigente Constitución Nacional y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, tales como la progresividad de los derechos y beneficios laborales, para que no sufran desmejoras y tengan su progresivo desarrollo.

Cabe destacar que estas ayudas asistenciales también son discriminatorias, transgrediendo derechos humanos, ya que no son abonadas a los educadores que no estén registrados en el sistema patria señalándolos como personas no afectas al gobierno.

Referencias.

- Asamblea Nacional Constituyente, (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 26.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Bonilla, J. (2009) El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales. . *Revista Gaceta Laboral.*, Universidad del Zulia (LUZ).
- Buen L, N. M. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Mexico: Academia Hibernoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Presidente de la República
- Durán, M. (20 de marzo de 2021). *Venezuela al limite de la Supervivencia*.
- EfectoCocuyo. (16 de marzo de 2021). *El Rechazo de Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)* . Obtenido de @Efecto Cocuyo.
- Fernandez, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos: organización y dirección*. España: Diaz de Santos S.A.
- Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT.(2012) Presidente de la Republica*

López B, J. (1997.). *libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>.

Mendez J, B. (8 de Julio de 2021). *Con información de Blog Patria Venezuela*. Obtenido de <https://t.me/Descifrado>.

Tribunal Supremo de Justicia . *Sala de Casación Social*. sentencia , N° 143, fecha 20 de marzo de 2015.

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. Sentencia N° 489, de fecha 07 de julio de 2003 sentencia N°.1901 de fecha 16 de noviembre de 2006, sentencia N°.1.058 de fecha 10 de octubre de 2012, sentencia N° 0884 de fecha 5 de diciembre de 2018.

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. sentencia N° 001 del 18 de marzo de 2021, la del

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. sentencia , N° 112, fecha 16 de marzo de 2015.

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. sentencia , N° 112, fecha 16 de marzo de 2015.

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. sentencia N° 81 del 09 de marzo de 2015.

Tribunal Supremo de Justicia. *Sala de Casación Social*. Sentencia N° 0858, de fecha 07 de julio de 2014 y N° 01, de fecha 18 de marzo de 2021.