

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



LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

Presentado por:

Br. Andrés Guillermo Mejía Linares

Br. Maria Teresa Marquez Mendoza

Tutora:

Abog. Josaira I. Miranda L.

VALERA, OCTUBRE 2022

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



**Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título
de Abogado**

Presentado por:

Br. Andrés Guillermo Mejía Linares

Br. Maria Teresa Marquez Mendoza

VALERA, OCTUBRE 2022

VEREDICTOS

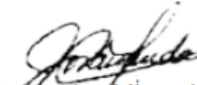
VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES


VEREDICTO

Nosotros, **Prof. Servio Paredes, Prof. Leila Ramírez, Prof. Josaira Miranda**, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **“LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL”** que presenta el bachiller: **ANDRÉS GUILLERMO MEJÍA LINARES**, portador de la C.I. N° 26.690.195, 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.

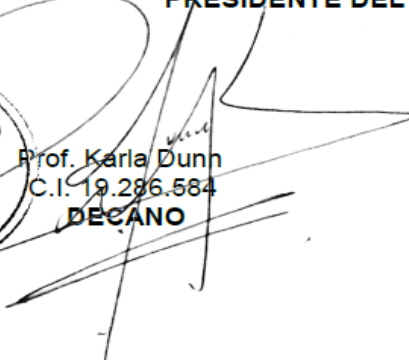
En fe de lo cual firmamos en Valera a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre del dos mil veintidós (2022).



Prof. Leila Ramírez
C.I. 5.507.081
JURADO


Prof. Josaira Miranda
C.I. 13.957.049
TUTOR


Prof. Servio Paredes
C.I. 4.486.928
PRÉSIDENTE DEL JURADO




Prof. Karla Dunn
C.I. 19.286.584
DECANO


Prof. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA ACADÉMICA



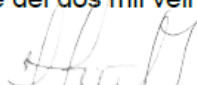



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**


VEREDICTO

Nosotros, **Prof. Servio Paredes, Prof. Leila Ramírez, Prof. Josaira Miranda**, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **“LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL”** que presenta la bachiller: **MARÍA TERESA MÁRQUEZ MENDOZA**, portadora de la C.I. N° **27.512.210**, 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 veinticuatro (24) días del mes de noviembre del dos mil veintidós (2022).

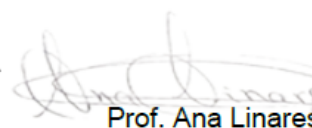

Prof. Leila Ramírez
C.I. 5.507.081
JURADO



Prof. Josaira Miranda
C.I. 13.957.049
TUTOR


Prof. Servio Paredes
C.I. 4.486.928
PRÉSIDENTE DEL JURADO


Prof. Karla Dunn
C.I. 19.286.584
DECANO




Prof. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA



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



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **JOSAIRA ISABEL MIRANDA LOPEZ**, titular de la Cédula de Identidad **N° V-13.957.049**, por medio del presente, hace constar que acepta asesorar a los alumnos **ANDRÉS GUILLERMO MEJÍA LINARES** y **MARIA TERESA MARQUEZ MENDOZA**, titulares de las Cédulas de Identidad **N° V-26.690.195** y **N° V-27.512.210**, con su carácter de tutor en la investigación titulada: **“LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL”**, la cual deberá terminar con el trabajo de grado que se exige para optar al título de Abogado.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, Estado Trujillo a los Veinticuatro (24) días del mes de marzo del año Dos Mil Veintidós (2022).

JOSAIRA ISABEL MIRANDA LOPEZ

C.I N° V-13.957.049

TUTOR

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



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado **“LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL”**, presentado por los Bachilleres: **ANDRÉS GUILLERMO MEJÍA LINARES** y **MARIA TERESA MARQUEZ MENDOZA**, titulares de las Cédulas de Identidad **N° V-26.690.195** y **N° V-27.512.210**, para optar al título de Abogado, considero que el Trabajo Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador.

En tal sentido, solicito formalmente se conceda fecha, hora y lugar para efectuar la presentación y defensa correspondiente.

Atentamente;

JOSAIRA ISABEL MIRANDA LOPEZ

C.I N° V-13.957.049

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Grado a Dios Todopoderoso y a todas aquellas personas que han estado conmigo desde que era un niño y me han visto forjar con esfuerzo este sueño como una realidad:

A Alix y Arnoldo, por ser mis pilares fundamentales de mi vida, amigos, sabios consejeros, ejemplos a seguir y brindarme siempre su amor y apoyo incondicional, quienes han sabido formarme con buenos hábitos y valores. Toda mi admiración y respetos para ellos y, por si fuera poco, mis padres.

A mis abuelos Gonzalo y Margarita, y mi tía Doris que son ángeles que me cuidan desde el cielo y me guían por el buen camino.

A mi hermano, Arnoldo José, un gran compañero que Dios me colocó para siempre apoyarme en lo que pudo.

A mi abuela, Josefa, quien también me apoyó en el proceso para conseguirlo.

A mis tíos y tías, Iris, Maria Isabel, Tito, Jean, Jonathan, Yura, Marisela, Isaura, Marina, Mariela, Carolina.

A mis primos, Víctor, Israel, Justo, Oscar, Paola, Enmanuel y muchos más.

A Gabriela, Yudith, Andrea, Renzo, Vianexy, Adrián, Nilver, mis mejores amigos en el mundo entero que siempre me apoyaron y ayudaron en el proceso.

Mejía Linares Andrés Guillermo.

AGRADECIMIENTOS

En esta ocasión quiero agradecer primeramente a Dios Todopoderoso, por haberme dado el privilegio de estudiar esta hermosa carrera como lo es el Derecho y por concederme toda la sabiduría, salud, fortaleza, paciencia y cordura para cumplir con cada uno de los requisitos legales para convertirme en Abogado de la República Bolivariana de Venezuela.

A mi madre Alix, que no solo me dio la vida, sino también me ha dado una manera de vivir, un amor incomparable, apoyo inquebrantable.

A mi padre Arnoldo, por haberme guiado hacia esta meta desde que comencé, siempre con la voluntad inequívoca de que me convierta en un ejemplo para una sociedad, pero sobre todas las cosas para ser un hombre de bien. Estas hojas no me alcanzarán para agradecerles todo lo que han hecho por mí.

Para mí es un orgullo llamarlos mis padres.

Agradezco a María Márquez, mi compañera de estudios y coautora de este Trabajo de Grado que nos consagra a ambos, por haber labrado este logro con absolutas muestras de solidaridad, amistad, respeto y cariño.

A Josaira Miranda, por haber aceptado la responsabilidad de ser nuestra tutora, amiga, guía y maestra durante el desarrollo de la presente Tesis, tarea que cumplió sobrepasando las expectativas, por lo que significó una gran guía, apoyo incondicional y sincero.

A la Universidad Valle del Momboy, mi Alma Mater, por haber reunido un conjunto tan valioso de seres humanos y profesionales de los cuales he tenido el privilegio de recibir lecciones a lo largo de estos años. ¡Gracias por haber contribuido en este logro tan importante!

Mejía Linares Andrés Guillermo.

DEDICATORIA

A todos mis seres queridos, de manera especial a mi madre Ysaura Mendoza, a mi padre Francisco Marquez (+), a mi hermano Juan Francisco y a mi abuela Teresa del Carmen, mis pilares fundamentales.

Maria Teresa Marquez Mendoza.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer ante todo a Dios por permitirme llegar a la meta, ha sido un camino largo pero que fue logrado, gracias por darme una maravillosa familia y por ponerme en este camino a personas increíbles que hicieron que todo fuese más fácil y posible.

Mamá y Papá (+), gracias por darme el don de la vida y por darme educación, gracias por siempre estar y apoyarme desde el inicio hasta el final, me han dado fuerza y energías para nunca rendirme y cumplir este gran sueño que luego de tantos años hoy se ve materializado, han sido el mejor ejemplo a seguir y mis pilares fundamentales para poder lograrlo. Nunca perdieron la ilusión de verme graduada, y sé que mi papá desde el cielo ha sido mi guía y mi luz.

A mi hermano Juan Francisco gracias por crecer siempre a mi lado, gracias por darme sus hombros de apoyo, gracias por ser el mejor ejemplo a seguir y por protegerme como hermano mayor.

A los profesores, gracias por compartir sus conocimientos, por cada enseñanza, por la dedicación y el cariño, sin ustedes no hubiese podido lograr lo que hoy tengo por conocimiento.

A mis amigos en especial a Estefany, Katherin, Edwin y Rafael con quienes compartí mi carrera durante todos estos años gracias por vivir la misma ilusión, gracias por brindarme su apoyo. Y por supuesto agradecerle a mi compañero de tesis Andrés, gracias por tu paciencia, por tu dedicación, juntos lo hemos logrado.

Y a los que de alguna u otra manera han formado parte de mi proceso para que mi camino se hiciera más fácil, gracias. Hoy más que nunca les digo que los sueños se hacen realidad cuando trabajas por ellos.

Maria Teresa Marquez Mendoza.

ÍNDICE GENERAL

VEREDICTOS	3
ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	5
APROBACIÓN DEL TUTOR	6
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTOS	8
DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTOS	10
ÍNDICE GENERAL	11
RESUMEN.....	16
CAPÍTULO I.....	18
EL PROBLEMA	18
Planteamiento del Problema	18
Objetivos de la Investigación	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Justificación de la Investigación	21
Delimitación del Estudio	24

CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
Antecedentes de la Investigación	25
Bases Legales	45
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	46
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	46
Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela de fecha 30 de diciembre del año 2015 Publicada en Gaceta Oficial N° 6.211	47
Definición de Términos Básicos.....	48
• Ajenidad	48
• Bolívar	48
• Contrato de Trabajo	48
• Convenio	48
• Divisas.....	49
• Dolarización.....	49
• Moneda de Curso Legal.....	49
• Moneda de Cuenta	49
• Moneda de Curso Forzoso	49

• Monedas de Pago.....	49
• Prestación de Servicio.....	49
• Prestaciones Sociales.....	49
• Relación Laboral.....	49
• Salario.....	49
• Subordinación.....	49
• Trabajo.....	50
CAPÍTULO III.....	51
MARCO METODOLÓGICO.....	51
Tipo y Nivel de Investigación.....	51
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	53
Método de Análisis.....	53
Técnica de Síntesis.....	53
Métodos y Técnicas de Análisis de Documentos.....	54
Procedimiento de la Investigación.....	55
Primera Fase: Planeación.....	55
Segunda Fase: Estudio Documental.....	55
Tercera Fase: Conclusiones y Recomendaciones.....	56

CAPÍTULO IV	59
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
CAPÍTULO V	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	66

ÍNDICE DE CUADRO

Operacionalización de la Categoría.....	56
-----------------------------------------	----

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

LA DOLARIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

Autores: Andrés Guillermo Mejía Linares

María Teresa Márquez Mendoza

Tutor: Josaira Isabel Miranda López

Año: 2022

RESUMEN

El trabajo de investigación que se presenta tiene como objetivo principal el determinar los efectos del empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales. Metodológicamente se basa en una investigación documental debido a que la información fue tomada de distintas fuentes bibliográficas y documentación existente que de manera directa o indirecta aporta información. La presente investigación concluyó que: Si es legal el pago del salario en divisa extranjera ya que no existe prohibición legal expresa, aún siendo el bolívar la moneda de curso actual legal en Venezuela no es la moneda de curso forzoso obligatoria para el pago de las obligaciones laborales, tomando en cuenta el tipo oficial de cambio corriente en el lugar de la fecha en que se efectuó el pago. Dentro de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en reiteradas jurisprudencias ha permitido los acuerdos de pago de salarios en divisa extranjera siempre que exista acuerdo expreso entre las partes y se especifiquen los conceptos laborales que comprende el referido pago. El Derecho del Trabajo promueve y protege las normas del salario y todos los beneficios laborales que lo conforman. Cuando las partes pactan de manera expresa el pago de las obligaciones que se originan de la relación laboral en divisas extranjeras deben

especificar los conceptos que comprenden el referido pago. **Palabras Claves:** Salario, Divisas, Moneda Extranjera, Convenio, Relación Laboral, Prestaciones Sociales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

De acuerdo con la legislación venezolana, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, en el artículo 318 establece de manera expresa que la moneda de curso legal en el país es el Bolívar, y al Banco Central de Venezuela se delega su emisión y control. Al igual que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, en lo que se refiere al pago de salario en su artículo 123, se prevé que el mismo deberá cancelarse en moneda de curso legal en el país.

Ahora bien, la historia económica contemporánea de Venezuela se ha caracterizado por sus sucesivas devaluaciones del Bolívar, el cual en las últimas décadas se agudizó más debido a la situación país donde los precios se han elevado exponencialmente producto de una hiperinflación, resultando muy afectadas aquellas personas que tienen ingresos fijos.

Cabe destacar que, en los últimos años la economía de Venezuela ha sufrido una inestabilidad económica, de acuerdo con Urdaneta (2019), nos señala que

Los sectores productivos generadores de ingresos se han visto obligados a defender su patrimonio del poder corrosivo de la inflación acelerada donde el proceso de la dolarización informal de esta son un factor determinante y evolutivo en la demanda de dinero en Venezuela. (p.10)

Por su parte, Paredes y Goded (2018) expresan que

La dolarización es la renuncia a la moneda de un país para pasar a usar otra moneda, preferentemente al uso de dólares por ser mejor, o menos mala del mundo en término de formas de pago, de capacidad de comercio a nivel internacional y un relativo buen depósito de valor. De manera definitiva se utiliza una mejor institucionalidad externa, en cuyo caso la monetizaría. La dolarización no forma una solución de todos los problemas económicos sobre un país, es considerada la mejor medida para resolver los problemas económicos, y al mejorar los fundamentos monetarios pueden generar indirectamente incentivos para cambios estructurales. (p. 32)

Cabe destacar que la realidad actual del venezolano es muy dura, cuyo salario mínimo apenas le permite pagar por la subsistencia con o sin dolarización. La diferencia es que, si se logra la dolarización, la moneda podrá conservar su valor de tal manera que, si el venezolano logra ahorrar su salario, dicho esfuerzo tendrá su recompensa en capacidad de una compra futura. Es por ello que, en Venezuela a finales del año 2019 se comenzó a emplear este método de una forma poco reconocida ya que no estaba establecido de manera expresa en la ley, produciendo efectos positivos en la economía del país.

Así pues, se puede señalar que, el salario como tendencia, no es un mero reflejo de la moneda sino más bien de la productividad económica que tiene un país, y el salario básico es el elemento a medio camino que existe entre la productividad y la política. Puesto que al momento de emplear el dólar como medio de pago del salario y otros conceptos laborales, estos producirían efectos para la productividad económica de un país determinado y de sus habitantes ya sean empleadores o empleados. Es por ello que los investigadores se preguntan ¿Cuáles son los efectos que produce el empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales?

Es importante agregar que, con la intención de ejercitar esta función y determinar los efectos que produce el empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales, que recorre procedimientos, medios, criterios doctrinales y jurisprudenciales, textos legales, leyes, doctrina nacional e internacional, entre otros en el ámbito procesal, dio pie a que los autores de este trabajo especial de grado se formularan una serie de interrogantes:

- ¿Es legal el empleo del dólar como medio de pago del salario y demás obligaciones derivadas de la relación laboral?
- ¿Qué conceptos laborales pueden ser cancelados con el dólar como medio pago de las obligaciones derivadas de la relación laboral?
- ¿Qué medidas deben adoptar tanto el ente empleador como el trabajador en torno al alcance jurídico, al pactar el pago de las obligaciones derivadas de la relación laboral en dólares?
- ¿Cuáles son los efectos generados para las partes involucradas en la relación laboral al pactar el pago del salario y demás beneficios laborales en dólares?

Una vez formuladas las interrogantes, éstas permitieron establecer los objetivos generales y específicos de la presente investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

El objetivo general que se presenta es el de establecer los efectos que produce el empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales.

Objetivos Específicos

- Analizar la legalidad del empleo del dólar como medio de pago del salario y demás obligaciones derivadas de la relación laboral.

- Identificar los conceptos laborales que pueden ser cancelados con el dólar como medio pago de las obligaciones derivadas de la relación laboral.
- Explicar las medidas que deben adoptar tanto el ente empleador como el trabajador en torno al alcance jurídico cuando se pacta el pago de las obligaciones derivadas de la relación laboral en dólares.
- Indicar los efectos generados para las partes involucradas en la relación laboral al pactar el pago del salario y demás beneficios laborales en dólares.

Justificación de la Investigación

Investigar, implica indagar para generar un conocimiento nuevo para todos, por tal razón, en aras de atender este método de acción social capaz de modificar al mundo y su propia naturaleza; el trabajo especial de grado es el resultado de una actividad ardua de búsqueda de conocimientos capaz de transformar al mundo y en consecuencia su propia naturaleza obtenidos por los autores del mismo en el área específica de estudio.

En consecuencia, la profundización jurídica y humanística se constituirán en acciones protagónicas para la realización de esta investigación que, seguramente, concluirán con un aporte originario y significativo sobre los efectos que produce el empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales, por estar centrada en el ámbito procesal. Sumado a lo expuesto, el humanismo define al ser humano como un ser histórico y con un modo de acción social capaz de cambiar al mundo y su propia naturaleza en torno a la justicia.

En tal forma, en el proceso laboral se presentan unas series de actos procesales distintos que se desenvuelven progresivamente, con el propósito de resolver, mediante el juicio sometido a consideración de la autoridad competente el conflicto en aras de lograr una tutela judicial efectiva. Razón por cual el proceso laboral venezolano está abanderado por el ejercicio del mencionado derecho, la cual da inicio a un derecho de acción que constitucionalmente tiene toda persona que se encuentre lesionada de sus

derechos o menoscabado en los mismos, pudiendo recurrir a los órganos jurisdiccionales competentes para motivar a obtener el derecho de acción que se logra gracias al ejercicio de un derecho previo, y por lo tanto un derecho superior.

Desde esta perspectiva, el derecho laboral, implica un derecho humano, un derecho fundamental y un derecho procesal, que involucra varios contenidos. La investigación se justifica por el alcance que puede tener la temática dentro del Derecho venezolano, en cuanto a que, en el proceso de administración de justicia, su efectividad, su eficacia y su oportuna respuesta, que son del interés general para las personas. El aporte teórico está dado, por la interpretación doctrinaria y jurisprudencial realizada y porque conforma el contexto teórico de la presente investigación, lo que permitirá fomentar los conocimientos sobre el tema que poseen los investigadores, así como los de aquellos Abogados que consulten este estudio.

Además, se argumenta desde el punto de vista jurídico, pues se presenta como algo nuevo en la Constitución, el trabajo es considerado como hecho social de carácter universal, del mismo se derivan derechos y obligaciones que el empleador debe cumplir y el Estado garantizar a través de los organismos administrativos y jurisdiccionales y actualmente si bien es cierto, en nuestra Carta Magna no prevé el pago del salario en moneda extranjera, no menos cierto es que por vía jurisprudencial se está aceptando el referido pago en base a la situación actual en la cual el país está sumergida económicamente y las partes involucradas en esta relación, y en el acontecer diario, su aplicabilidad y puesta en práctica en los juzgados de la República Nacional no siempre se hace evidente.

Asimismo, es importante señalar que el aprendizaje de la presente investigación titulada "La Dolarización en el Ámbito del Derecho Laboral" está encuadrado en las líneas de investigación contempladas por la universidad. Se encuentra adscrita en la línea de investigación llamada Derecho Laboral que forma parte del área del Derecho Social en Venezuela.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos de la presente investigación benefician ante todo, a los involucrados en un proceso laboral, especialmente a los abogados litigantes y a las partes involucradas en el proceso, cuyos intereses pueden verse lesionados ante el incumplimiento e inobservancia de tan importante principio constitucional, a través de la obtención de nuevos conocimientos e información, en cuanto a las medidas se pudieran ejercer con el fin de garantizar su cumplimiento.

Con respecto a el presente trabajo de grado, este beneficiará a los investigadores, así como a otros estudiantes de la especialidad de Derecho Laboral de la Universidad Valle del Momboy por cuanto al problema investigado, este forma parte en la realidad del libre ejercicio hoy día, este estudio proporciona contenidos relacionados con la jurisprudencia, que constituyen el salvoconducto frente a las distintas situaciones que se sitúan en las denominadas “zonas grises” del derecho del trabajo.

Evidentemente, se basa en un tema vigente y novedoso por cuanto a los efectos generados por el empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales, como suma de todos los derechos constitucionales laborales o como algo diferente a esos derechos; es un elemento fundamental que debe observarse y garantizarse en cualquier proceso, y entre ellos, en los procesos que rigen esta materia.

Además, resulta pertinente, por cuanto diariamente, se ventilan en los tribunales del país procesos de esta índole, donde la mayoría de las veces el empleador vulnera los derechos que tienen sus trabajadores considerado este a la luz del derecho como el débil jurídico de la relación laboral. Igualmente implicará una oportunidad para poder exigir al Estado que a través de sus órganos jurisdiccionales y en aras de lograr una tutela judicial efectiva, asuman y requieran de su magistratura en la tarea del necesario respeto de los derechos que tienen los trabajadores, dentro de un ámbito de tolerancia y consideración.

Delimitación del Estudio

La presente investigación se encuentra delimitada en el estudio de los principios, jurisprudencias y doctrina existentes en el territorio nacional venezolano correspondiente a la institución del salario y demás beneficios laborales como elemento integrante de la relación laboral y en consecuencia su dolarización tomando como base el trabajo como hecho social de carácter universal se analizará por consiguiente las distintas normas del ordenamiento jurídico de venezolano.

Se puede señalar que, el ámbito de aplicación de la presente investigación estuvo planteado en un lapso comprendido desde el mes de enero del año 2022, hasta el mes de septiembre del año 2022, para un total de nueve meses, que abarcan todas las labores de investigación, hasta la redacción y entrega del informe final del trabajo, presentando por partes la presente investigación, en los correspondientes meses señalados por la universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

En el presente capítulo se presentan antecedentes que corresponden a estudios anteriores en relación a la investigación planteada, así como también distintas bases teóricas que se refieren al material bibliográfico utilizado y el basamento legal que son el contenido de las leyes abordadas para el completo desarrollo de la presente investigación.

Por tanto, como consecuencia estos antecedentes permiten proporcionar la información acerca de estudios e investigaciones anteriores que se relacionan o tengan similitudes con la temática a tratar, tomando en cuenta distintos aspectos importantes como: títulos, objetivos, metodologías y similitudes con la investigación en estudio.

Asimismo, los antecedentes son el reflejo del estado actual y los avances en el conocimiento de un área específica, siendo estos como un modelo para futuras investigaciones a realizar. En dicho sentido, Fidias (2004) nos indica que:

“Estas son referidas a todos los trabajos de investigación los cuales preceden al presente, es decir, aquellas investigaciones en donde se han manejado las mismas variables o se han propuesto los objetivos similares; además estos sirven como guía para el investigador el cual le permiten hacer distintas comparaciones y tener ideas sobre cómo se planteó el problema en esa oportunidad. (p.39)

Si bien, las investigaciones que aborden este tema de estudio no abundan en Venezuela, se tomó como antecedentes las siguientes investigaciones. La primero de ellas fue el de: Gómez, L. (2022), que presentó la investigación titulada “Forma de Pago del Salario, Legalidad de Pago en Moneda Extranjera, Flexibilización y Nuevos Retos de un Salario Global”; en el cual el investigador concluyo que el Derecho Constitucional del trabajo promueve y protege con celo por medio de sus normas el salario, los métodos de pago y el cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores. En este no existe ninguna prohibición legal expresa para el pago del salario en moneda extranjera y, la jurisprudencia que señala la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha permitido que los convenios de pagos de los salarios logren ser en moneda extranjera. En caso de implementar la divisa extranjera como método de pago del salario, es fundamental que exista un convenio entre las partes, con las especificaciones de forma y oportunidad.

El segundo antecedente, presentado por Urreiztieta, M. (2016), titulado “El Pago del Salario en Moneda Extranjera, a Trabajadores que Prestan Servicio en el Territorio de la República Bolivariana de Venezuela”; en cuya investigación la autora concluyó a través del análisis entero de las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias, doctrinarias y jurisprudenciales acerca del salario, los métodos de pago del salario, el control cambiario que existe en Venezuela y la forma del cumplimiento de obligaciones, fue posible la viabilidad y legitimidad del pago del salario en divisa extranjera a trabajadores que otorgan sus servicios dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

Como tercer antecedente Internacional, Calderón, J. & Zambrano, S. (2019), realizaron la investigación titulada “El Impacto de la Dolarización en el Sistema Económico: Caso Ecuador 2000-2016”; los investigadores determinaron que la dolarización ocasionó un impacto positivo en la economía de ese país, sin embargo existen otros factores importantes que limitan la evolución económica de los últimos años como lo son desvalorización del petróleo, la estimación del dólar, el desastre natural ocurrido en el año 2016, una falta de inversión extranjera, entre otros.

Constitucionalidad del Empleo del Dólar como Medio de Pago del Salario y Demás Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral.

Dentro de la normativa venezolana el salario es fundamentado en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, dicho artículo nos establece que el salario debe de ser pagado en moneda de curso legal actual del país, ahora bien, sobre lo referido acerca de la moneda de curso legal, estipula el artículo 318 es sabido que la unidad monetaria actual de la República Bolivariana de Venezuela es el bolívar. No obstante, se puede interpretar que la intención que tiene esta norma no es determinar que el salario deba ser pagado exclusivamente en bolívares por oposición a divisas, sino la de instituir que el salario debe ser pagado en dinero efectivo por oposición a ser pagado en especie.

En cierto modo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela vigente, admite la eventualidad de acordar las obligaciones monetarias denominadas y pagaderas exclusivamente en divisa extranjera en su artículo N° 128, ya que es probable que los actores dentro de la relación laboral convengan la ejecución de las obligaciones en divisas.

Aunado a lo antes expuesto, toda obligación es, en principio y salvo pacto contrario expreso, una obligación alternativa, siendo las partes que se involucran en la relación laboral quienes escogerán el método que mejor prefieran para efectuar el pago de los conceptos laborales en divisa extranjera.

Ahora bien, si la intención del legislador hubiera sido el de prohibir el pago del salario y demás conceptos laborales en divisas, lo ha debido de señalar en el precepto legal vigente, el cual no luce conducente de la interpretación sistemática y contemporánea de la normativa referida.

En consecuencia, desde el punto de vista legal no existen prohibiciones para que las partes involucradas en la relación laboral pacten de manera expresa el pago total o parcial del salario y demás beneficios laborales en divisa extranjera sino que por

el contrario deben las partes sujetarse a los requerimientos establecidos en las normas del control de cambio del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos y la legislación laboral.

Ahora bien, en concordancia con el sistema existente de control cambiario que se aplica entre las personas del sector privado, el cual son los patronos en general, de los trabajadores y a las personas naturales, como son los diversos trabajadores locales, dichos entes y personas naturales pueden abrir y mantener cuentas bancarias que son denominadas en divisas fuera del territorio nacional, en el cual pueden estos recibir diversos pagos en divisas en dichas cuentas bancarias, manteniendo sus fondos de divisas en esas cuentas bancarias fuera del territorio sin tener que repatriar a Venezuela y pudiendo vender al Banco Central de Venezuela parte de los mismos.

En tal sentido, de conformidad con el decreto constituyente en Gaceta Oficial N° 41.452 de fecha 2 de agosto del año 2018, se estableció un nuevo marco legal en donde los particulares pueden realizar diversas transacciones cambiarias entre privados a propias cuentas en divisas, con un origen lícito, sin más limitaciones de las que establecen la ley. Esto trajo como consecuencia, con la entrada en vigencia del referido decreto, una derogatoria al Régimen Cambiario que existía y a sus Ilícitos con el fin de otorgar a sus particulares, tanto personas naturales como jurídicas, nacionales o extranjeras las más amplias de las garantías para el desempeño de una mejor participación en el modelo de desarrollo social y económico productivo del país.

Este decreto derogó al Decreto con Rango, Valor y Fuerza del Régimen Cambiario y sus ilícitos, y al artículo N° 138 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela en lo exclusivamente referido a la actividad de negociación de comercio de divisas en el país.

Actualmente en Venezuela existe una libre conversión monetaria tomando como base el Convenio Cambiario N° 1 de fecha 21 de agosto del año 2018 publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.405 de fecha 7 de septiembre del año 2018, lográndose acordar e incluso pagar en dinero efectivo el

salario y demás conceptos laborales en divisas, así como también transformar el salario pactado en bolívares en divisas en efectivo, a la tasa de cambio actual que se rija para el momento de efectuar el pago.

Ahora bien, respecto a los métodos de pago de salario, especialmente el pago de la remuneración en dinero de moneda distinto al bolívar, es efectuar el pago en divisa extranjera el salario, sobre esto señala el artículo N° 123 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores donde establece que es de mutuo acuerdo entre los actores del contrato laboral y que el mismo se puede pagar mediante un cheque, transferencia bancaria y ser pagado en moneda de curso legal.

De esta manera algunas personas consideran que no es viable pagar el salario en divisas extranjeras, porque entienden que la referencia a moneda de curso legal actual solo puede ser interpretado como, el salario debe ser pagado únicamente en bolívares, cuando lo correcto es que en cuanto a la interpretación de la ley, es que se prohibirá el pago del salario en cualquier signo representativo con que quiera sustituirse la moneda, porque el salario deberá ser cancelado en moneda de curso legal actual.

Ahora bien, concordando con lo que se establece dentro de la Constitución nacional como lo que establece la Ley, estas no tienen la intención alguna de prohibir el pago del salario en divisa extranjera, sino el eliminar el sistema que pueda presentarse de trueque o pago por medio de prestaciones en especie como una fórmula de protección del salario, siempre que esto sea igual a una mejor situación para el trabajador, generando incluso una mayor sostenibilidad para la fuente de trabajo en el contexto actual.

Sin embargo, en varias decisiones recientes del Tribunal Supremo de Justicia en la Sala de Casación Social ha manifestado en reiteradas ocasiones la posibilidad de efectuar los acuerdos del pago salarial en divisa extranjera, tomando como ejemplo la Sentencia N° 47 de fecha 7 de Junio del año 2021, en el cual se determinó la validez de los acuerdos para el pago de salarios en divisa extranjera como moneda de cuenta,

sin embargo, en el momento de la ejecución se ordena la conversión de divisa extranjera en bolívares, esto es, la moneda de pago permanece siendo el bolívar.

Hoy día no existe en materia laboral la prohibición de pagos en divisa extranjera, por lo que, siendo el bolívar la moneda actual de curso forzoso, se permite que el salario pueda estipularse en su totalidad o en parte en divisas. Las normas existentes de control cambiario que rigen actualmente en Venezuela, con excepción de algunos casos en los que no se aplican un supuesto específico al que se refiere al pago de salario en divisas, tampoco prohíbe el pago en divisas en materia laboral.

Identificar los Conceptos Laborales que deben ser Cancelados con el Dólar como Medio de Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral.

Dentro de la legislación nacional de Venezuela la definición de salario es bastante amplia, en base con lo establecido en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajador, los Trabajadores y las Trabajadoras, el trabajador al realizar un servicio para su patrono recibirá una remuneración y la misma abarca los beneficios por utilidades, sobresueldos, bono vacacional, comisiones, primas, etc. Y dicho pago en moneda de curso legal.

Sobrepasa de la idea tradicional según el cual, el contrato de trabajo limita a establecer un intercambio de prestaciones, es decir, el otorgamiento del servicio por parte del trabajador y la remuneración salarial por parte del patrono. El salario normalmente está constituido por el conjunto de remuneraciones de carácter salarial percibidas por el trabajador de una manera habitual, regular y permanente, que ingresan a su patrimonio, el cual le otorga una ventaja económica que le permitirá la libre disponibilidad respecto a ellas, aunque estas sean pagadas en un lapso de tiempo mayor a la nómina de pago regular, pero en forma reiterada y segura.

Características del Salario:

1. Es una contraprestación económica que recibe el trabajador bajo relación de dependencia por los servicios que presta.
2. Se estima en efectivo y se puede cuantificar en términos monetarios.
3. Genera un enriquecimiento del trabajador

Como debe Pagarse el Salario.

Ahora bien, revisando especialmente el pago en dinero de monedas distintas al bolívar, es decir, realizar el pago en divisa extranjera señala el artículo N° 123 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que al trabajador se le debe pagar en moneda de curso legal y mediante los instrumentos financieros de pago, previo acuerdo entre las partes.

De esta forma también el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo afirma dentro de las formas de pago del salario a través de entidades financieras en su artículo N° 17 y esto se le debe de notificar por escrito al trabajo sobre la información de la institución financiera, los montos depositados, y toda la información que sea necesaria para que el trabajador esté claro del monto percibido.

Comentando a Alfonso, R. (2000), señala que: “el salario es una obligación pecuniaria compleja de carácter patrimonial de prestaciones múltiples determinadas o determinables de dar, hacer o no hacer que asume el patrono por efecto generado en el contrato de trabajo.”

Asimismo, tenemos que, pagar el salario en moneda de curso legal actual consiste, en principio, su pago en bolívares porque:

- Es la moneda actual del país (artículo N° 318 de la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela).

- Las monedas y billetes que son emitidos por el Banco Central de Venezuela tienen efecto liberatorio.
- Las partes puede pactar el pago sea hecho en otra moneda y será igualmente válido.
- El salario, por acuerdo realizado entre trabajador y patrono, puede estipularse en una moneda distinta del bolívar. En el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela en su artículo 128 se observa que los pagos estipulados en monedas extranjeras se deben cancelar entregando lo equivalente en moneda de curso legal, tomando en cuenta el tipo de cambio en el lugar y en la fecha de pago, a menos que exista un convenio especial.
- En concordancia con lo antes expuesto, se destaca que en cuanto a la forma del pago del salario que estipula el artículo 123 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la cual está concatenada con el artículo N° 128 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela, en ambas es claro que el bolívar es la moneda de curso legal, no obstante, también se aceptan monedas extranjeras, tomando en cuenta la normativa que existe en materia cambiaria y en función de lo acordado por ambas partes dentro de la relación laboral.

De esta forma, entendiendo el salario como remuneración, provecho o ventaja por los servicios que son prestados, pueden convenirse por las partes en su totalidad o en parte, su pago en divisa extranjera como manera de compensación por el servicio realizado y forma de mantener el poder de adquisición del salario, entendiendo de esta manera que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades que tenga el trabajador y su familia en relación con la actividad consumada.

Elementos que Integran el Salario.

1. Comisiones.

Constituyen una variante del salario por productividad, diferenciándose de éste, porque el salario por productividad es dependiendo del desempeño o esfuerzo del

trabajador, en tanto que, el salario por comisión se entiende que, si el trabajador realiza el negocio o la venta, la misma debe ser aceptada por el patrono, es decir, como una condición adicional.

Longa (1999) nos define las comisiones como:

“Las cantidades que el trabajador recibe por haber logrado ejecutar un determinado negocio o por haberlo facilitado. Este derecho se perfecciona cuando el patrono acepta de forma tácita o expresa la operación propuesta, y se calculan en base a un porcentaje previamente estipulado entre el patrono y el trabajador.”

2. Primas.

Son consideradas las porciones variables de la remuneración del trabajador, que constituyen complemento del salario, que se otorgan atendiendo a condiciones personales.

3. Gratificaciones.

. Las gratificaciones son consideradas aquellas asignaciones que el patrono da al trabajador y las cuales no están relacionadas directamente con la prestación del trabajo, este las concede voluntariamente. De esta manera, gratificar significa el hecho de brindar en testimonio de reconocimiento. Como la liberalidad tendrá que ser tenida como gratificación no ajustada. En esta suposición no se integrará el salario del empleado, pudiendo ser libremente anulada.

Aunado a lo expuesto, para que las gratificaciones sean contempladas como parte integrante del salario debe de cumplir con dos requisitos:

a) Debe significar una remuneración del servicio, es decir, debe ser proporcionada al trabajador a cambio de la labor ordinaria.

b) Debe de poseer cierta habitualidad, derivada de obligaciones contractuales que permita razonablemente al trabajador contar con dicho ingreso.

4. Utilidades.

De conformidad con lo establecido en el artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, este señala los trabajadores tienen el derecho a ser beneficiados en las utilidades de la empresa, dichas utilidades no pueden ser inferiores a lo equivalente de treinta (30) días de salario ni mayores a lo equivalente de cuatro meses, en caso de que el trabajador no hubiere laborado en todo el año, este beneficio será proporcional a los meses completos de los servicios prestados.

5. Bono de Fin de Año.

Según lo estipulado en el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la fecha en que se efectúa el pago de la bonificación de fin de año será los primeros quince días (15) del mes de diciembre, y luego se efectuará un cálculo de al menos 15% de la utilidad liquidada en el lapso de dos meses posteriores al cierre del ejercicio fiscal de la empresa.

Como mínimo a cancelar será 30 días de salario, esta obligación es aplicable para todos los patronos, incluyendo a aquellas entidades de trabajo sin fines de lucro. En cuanto al caso de las entidades sin fines de lucro, dicha bonificación se restará de lo que el trabajador al final reciba por concepto de utilidades.

6. Vacaciones.

Se define como un descanso con una duración estipulada por la ley o los contratos, estipulado en el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadoras, dicho descanso se hará efectivo al transcurrir un año dentro del trabajo sin interrupciones, de esta manera el trabajador podrá reponer el desgaste físico o intelectual que tenga, y se promueve el acercamiento familiar. El trabajador disfrutará quince días (15) hábiles a partir del primer año ininterrumpido de servicio excluyendo los respectivos días de descanso y feriados hasta acumular un máximo de quince días (15) hábiles, de esta manera se evidencia el principio de progresividad con los derechos laborales que se consagran en nuestra constitución.

7. Bono Vacacional.

Dentro de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se estipula en el artículo 192 que el trabajador tendrá también derecho a una bonificación especial cuando recibe sus vacaciones, y dicha bonificación está comprendida entre un mínimo de quince días (15) de salario normal sumando un día adicional por cada año de servicio prestado, teniendo un total de hasta treinta días (30) de salario normal.

De esta manera se puede afirmar que tanto las vacaciones, como el bono vacacional tienen como finalidad la de amparar un interés social que se formaliza en la obligación de conceder el descanso a los trabajadores, el cual conlleva a garantizar la salud psicológica y emocional de los mismos, permitiendo que los trabajadores y su núcleo familiar puedan lograr un bienestar físico, psíquico, moral e intelectual, que es esencialmente requerido por su condición humana.

8. Días de Descanso.

Se señala que, luego de que el trabajador haya prestado sus servicios durante los cinco días hábiles de la semana tendrá derecho a dos días continuos de descanso remunerados sin que pueda sustituirse por un beneficio de otra naturaleza, cuando la labor se haya realizado un día domingo o de descanso debe compensarse con un día completo de la siguiente semana destinado a los mismos fines, si se ha realizado por más de 4 horas y medio día si es menor de 4 horas, teniendo derecho a un recargo del 50% por lo menos sobre el salario pactado para la jornada ordinaria.

9. Días Feriados y días de descanso.

Según lo estipulado en el artículo 119 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, cuando los trabajadores hayan laborado en los días feriados y de descanso tendrán el derecho a que se le remunere el salario correspondiente a dichos días.

Los días festivos tienen la finalidad de que, el trabajador celebre con plena libertad, las festividades cívicas o religiosas que se festejan en esas fechas. No es considerado día laborable y se considera como un día de descanso obligatorio. Estos

días deben ser siempre remunerados, y cuando el trabajador preste sus servicios en dichos días tendrá el derecho al salario que corresponde a ese día sumando también el 50% de recargo del salario convenido para la jornada ordinaria de trabajo según lo establece el artículo 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, sin que hubiera lugar para ningún descanso compensatorio, a menos que algún día feriado coincida con alguno del descanso semanal.

10. Descanso Compensatorio.

Cuando el trabajador hubiera prestado sus servicios en el día domingo o en el día que le corresponde su descanso semanal obligatorio, al menos cuatro o más horas, este tendrá el derecho al menos un día completo de salario y de descanso; y si hubiera trabajado menos de cuatro horas, tendrá el derecho a medio día de salario y de descanso. Estos descansos que son compensatorios deben de ser concedidos en la semana siguiente al domingo, día de descanso semanal que es obligatorio en que hubiere trabajado, de esta manera se cumple con lo establecido en el artículo 188 de la LOTT.

11. Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias de trabajo, las que se laboran por parte del trabajador fuera de su jornada ordinaria de trabajo, estas son de carácter eventual el cual atiende alguna emergencia o imprevisto que se presente en la entidad de trabajo.

Las horas extras tienen unas limitaciones como son: no pueden exceder de diez horas diarias las horas de trabajo incluidas dichas horas extras, igualmente no pueden exceder de diez horas semanales ni cien horas extras al año, de esta manera se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 178 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras.

12. Propinas.

Dicho concepto se define en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y son aquellas gratificaciones que un cliente le da a quien le sirve directamente y corresponden totalmente al trabajador. Las propinas se

pueden calcular en un porcentaje sobre el consumo del cliente, estas generalmente aparecen en las notas de consumo a la hora del pago por parte del cliente. Las propinas forman parte del salario que son usadas como base para el pago de las indemnizaciones.

Se puede observar que dicho concepto carece de elementos propios del salario, como son; la ausencia de seguridad y certeza, el no ser pagada directamente por el patrono, por constituir un acto que obedece a cualidades personales como la amabilidad y simpatía del trabajador, entre otros.

13. Pago de Vehículos.

En relación de lo que puede referirse a vehículos y viáticos, la doctrina ha distinguido entre las prestaciones que son pagadas por el trabajo, que forman parte del salario y las prestaciones que son pagadas para el trabajo, es decir, como un medio que permite o facilita la ejecución del mismo, las cuales tienen una naturaleza extra - salarial.

En el caso de las cantidades monetarias, si el empleador le deposita al trabajador una asignación para el uso de su vehículo personal como herramienta de trabajo, dicho concepto no es parte del salario, en virtud de no ser esta una asignación establecida por la empresa para un beneficio por el trabajador en su provecho, así como tampoco un enriquecimiento alguno, sino un medio de trabajo necesario para realizar sus funciones.

14. Vivienda.

Con relación con la asignación de vivienda, esta no forma parte integrante del salario, ya que tal indemnización no constituye un provecho económico para el trabajador, ya que este beneficio está destinado a permitir o facilitarle al trabajador el cumplimiento de las labores asignadas, con buenas condiciones de vida para él y su grupo familiar, por lo que este no constituye un activo que ingrese a su patrimonio.

15. Viáticos.

Se consideran pagos realizados por el patrono al trabajador para permitir o facilitar el cumplimiento de las labores encomendadas, pero no pueden ser considerados activos que ingresen al patrimonio del trabajador.

16. Bono Nocturno.

Es considerada jornada nocturna aquella jornada laborada por el trabajador en un horario comprendido de las 7:00p.m a 5: 00a.m, esta jornada será pagada por el patrono al trabajador con un 30% de recargo sobre el salario que fue convenido para la jornada diurna, y se toma como base para el cálculo del salario devengado normalmente durante la jornada respectiva, según lo establecido en el artículo 117 de la LOTTT.

17. Prestaciones Sociales.

Al finalizar la relación de trabajo, el patrono tiene la obligación de cancelarle al trabajador las prestaciones sociales acumuladas de acuerdo al tiempo de servicio laborado, la cual tiene como propósito servir de sostén económico al trabajador desempleado que se encuentra suspendido.

En el artículo 142 de la LOTTT nos expresa que las prestaciones sociales se deben proteger, esto se calculará y pagará de la siguiente manera:

- a) Trimestralmente la entidad de trabajo depositara a la cuenta del trabajador 15 días de salario integral por concepto de garantía de prestaciones sociales, este derecho nace para el trabajador desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Luego del primer año de servicio el patrono debe depositar a la cuenta del trabajador dos días adicionales de salario integral por cada año de servicio hasta alcanzar un acumulativo de 30 días de salario.
- c) Terminada la relación laboral, el patrono calculara dichas prestaciones sociales basándose a treinta días por cada año de servicio o una fracción

superior a seis meses tomando como referencia el último salario integral devengado por el trabajador.

- d) El monto que percibirá el trabajador por concepto de prestaciones sociales será aquel resulte mayor entre el total de la garantía depositada trimestralmente de conformidad a los literales a y b y cuyo cálculo será efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Finalizada la relación laboral antes del primer trimestre de la relación laboral, el pago por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El patrono cancelara al trabajador sus prestaciones sociales dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, el incumplimiento del pago genera intereses moratorios a la tasa activa del Banco Central de Venezuela tomando como referencia los seis principales bancos del país.

18. El Fondo de Garantía de las Prestaciones.

Dicho concepto se encuentra plasmado en el artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo, que consiste en el depósito trimestral de los quince días de salario integral a la cuenta del trabajador que debe de ejecutarse tomando en consideración el salario básico, alícuota de bono vacacional, de utilidades, del bono alimentación y demás pagos en dinero que el empleador pague al trabajador de forma regular y permanente.

Cabe señalar que el patrono debe hacer el depósito de la garantía de prestaciones sociales bien sea en la contabilidad de una empresa o en un banco, de acuerdo a lo que solicite el trabajador por escrito, igualmente el patrono informará cada trimestre sobre el capital y los intereses del trabajador.

19. Beneficios Sociales de Carácter no Remunerativos.

Los beneficios sociales son una forma de compensación el cual no incide en los demás conceptos derivados dentro de la relación laboral. No obstante, impactan en la satisfacción y motivación del trabajador y como consecuencia en un mayor rendimiento y productividad.

En medio de la situación que ha vivido Venezuela durante los últimos años, un paquete robusto de beneficios no salariales bien sea establecidos o no por la ley, ha permitido a muchas empresas retener y atraer talentos.

Existen otros beneficios sociales de carácter no remunerativo establecidos en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo tales como:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modos previstos por la ley que regulan 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 se tomarán en consideración como salario, salvo que, en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere pactado lo contrario.

Explicar las Medidas que Deben Adoptar tanto el ente Empleador como el Trabajador en torno al Alcance Jurídico cuando se Pacta el Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación en Dólares.

Resulta indiscutible que el hecho de pagar el salario es de gran relevancia y el patrono se encuentra en la obligación de proveer todos los recursos necesarios para cumplir con dicha obligación. Entre esas obligaciones que ocupa el patrono por efectos que generen el contrato de trabajo, se encuentra la obligación de pagar el salario, el cual se puede comprender como una obligación pecuniaria de dar, entendiendo esta como la entrega de una suma de dinero acordado o legalmente obligatorio como contraprestación por los servicios obtenidos por parte del trabajador.

Ahora bien para Nayma Consultores (2022), cuando las partes involucradas en la relación laboral pactan el pago del salario en divisa extranjera, esto se debe de relacionar obligatoriamente con el artículo 128 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela el cual establece que los pagos en divisa extranjera con la entrega a lo equivalente en moneda de curso legal, en el tipo de cambio corriente en el lugar de la fecha de pago(p.69), salvo que haya un acuerdo especial.

Cabe resaltar, que dicho artículo debe estar concatenado con lo establecido en el artículo 1264 del Código Civil Venezolano que expresa que: “las obligaciones deben cumplirse exactamente como han sido contraídas” (p.286).

De esta manera, a la luz del actual régimen cambiario que permite el pago en moneda extranjera, teniendo la finalidad de defender el poder de adquisición cuando nos encontramos en presencia de un derecho social donde se establece como un deber para los patronos, el de pagar el salario en los términos y condiciones dominantes que existe en la empresa, establecimiento, explotación o faena.

Sin embargo, se aceptaría el pago del salario en divisa extranjera por convención especial y, en caso de llegar a un acuerdo por lo devengado en salario en moneda extranjera, se admitirá que el patrono pueda librarse de su obligación obtenida

efectuando el pago en dicha moneda o en bolívares, atendiendo a lo que señala el literal a) del artículo N° 8 del Convenio Cambiario N°1 del 7 de septiembre del año 2018.

De esta manera tenemos que, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia señala que las partes pueden estipular el pago de salarios y demás conceptos laborales, no con base a la moneda de curso legal en el país, el cual actualmente es el bolívar, sino por medio de divisas extranjeras, sin embargo, la corrección monetaria deberá ser excluida por referirse a las obligaciones pagadas en divisa extranjera, y se podrá conservar la remuneración de los intereses de mora en la fase de ejecución forzosa de una sentencia, resultando esta improcedente a la corrección monetaria.

Al mismo tiempo, el Tribunal Supremo de Justicia en el año 2019 fijó un criterio novedoso en relación con los métodos de pago de salarios en divisas extranjeras, al autorizar la posibilidad de que el trabajador pueda demandar en dicha moneda e incluso que pueda pretenderse y fijarse el monto que se debe remunerar en divisas, con solo el hecho de probar que, en la relación laboral existente, los pagos del salario y sus beneficios fueron cancelados en divisas extranjeras, sin tener la necesidad de demostrar que el acuerdo entre ambas partes en la relación laboral fue el de utilizar la divisa como unidad de cuenta o unidad de pago.

Sin embargo, tanto la Constitución como la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores no tienen la intención alguna de prohibir el pago del salario en moneda extranjera, dentro de la materia laboral en la legislación venezolana rige el principio “in dubio pro operario”, según el cual, en el caso de que surjan dudas sobre las normas del trabajo, estas deben ser interpretadas de manera que favorezca a los trabajadores.

Analizar los Efectos Generados para las partes Involucradas en la Relación Laboral, Pactar el Pago y demás Beneficios Laborales en Dólares.

Se puede decir a estas alturas que, el concepto de trabajo se define como la declaración del logro humano, considerado así este término una expresión pura y espontánea del vínculo que surge entre las personas y el entorno, también así entre las personas y la sociedad. Sin ninguna duda es uno de los aspectos más resaltantes que existe en la sociedad, ya que se esto es relacionado con todas las esferas del ser, con las del quehacer humano. El trabajo como hecho social en la legislación venezolana se define como un conjunto de normas positivas, que son establecidas por el Estado venezolano, el cual regulan las relaciones jurídicas que se forman entre patronos y trabajadores con relación al hecho social del trabajo.

Como opinión de Pró-Rísquez (2018)

“El bajo poder de intercambio comercial de nuestro cono monetario, el control de cambios vigente desde hace quince años y la inflación e hiperinflación del año 2018, golpean fuertemente el poder adquisitivo de todos en Venezuela, en casos particulares de los trabajadores asalariados.

Así mismo el modelo que reparten los beneficios económicos que se estipulan dentro de la legislación laboral, mediante una distribución sobre el costo económico de la mano de obra entre distintos derechos laborales que tienen carácter patrimonial siendo los principales: 12 salarios anuales, vacaciones y bono vacacional, aguinaldo o utilidades, prestaciones sociales no se corresponden ni benefician efectivamente a los trabajadores que se desea proteger, ya que se crea un sistema de costo difícil de manejar que al final, no logra alcanzar el sistema de protección que se pretende establecer.” (p.72)

No obstante, con la hiperinflación que actualmente tiene el país no es económicamente atractivo para los trabajadores ahorrar en moneda local sus beneficios laborales, y particularmente sus prestaciones sociales, porque económicamente no tiene sentido el hecho de ahorrar en una moneda el cual es

víctima de una alta inflación y con frecuentes devaluaciones, en donde el valor real de sus haberes se desvaloriza aceleradamente.

Ahora bien, en este orden de ideas, las partes involucradas en la relación laboral patrono - trabajador serán quienes escogerán el método que mejor prefieran para el pago de las obligaciones que surjan dentro de la relación laboral en divisas ya que desde el punto de vista legal no existen restricciones bajo las normas de control de cambio y la normativa laboral. Desde hace tiempo esta parte se ha convertido en una práctica en común en el mercado, pagar los salarios total o parcialmente en divisas.

En consecuencia, se hace necesario que exista una convención especial para que se entienda que el patrono tiene una obligación en divisa extranjera como forma de pago con el trabajador por aplicación del artículo 128 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela, como norma principal nos indica que, el mismo puede hacerse con un valor igual en moneda de curso legal en el país, siendo este el bolívar, a la forma de cambio tomando como referencia con lo establecido por el Banco Central de Venezuela, en la fecha el valor del día en que se realice. Si no existe convención especial que así lo haya establecido, el pago en dicha moneda, que esta es la que obliga.

Aún, siendo acreditada la relación laboral, en cuanto al puesto designado por el trabajador, salario, vacaciones, utilidades, horario ordinario de trabajo al cual se les aplica la disposición que anteriormente es señalada, por lo que el empleador demacra dichas condiciones, pues estaría siendo contrario a las normas generales y especiales que rigen la materia.

Tanto la doctrina y la jurisprudencia patria se refieren a una determinada moneda extranjera como "moneda de pago" no se refieren a como se ha pagado o se vienen pagando una determinada obligación, sino a como el deudor está obligado a cancelar, total o parcialmente, según la convención especial su deuda o a ello puede ser constreñido por el trabajador.

Así tenemos que, desde el punto de vista laboral puede generarse la probabilidad de que los trabajadores que obtengan el pago de sus salarios en divisas, manifiesten que tienen un derecho adquirido de continuar obteniendo el pago de su salario en divisas en el futuro, incluso cuando el régimen de control cambiario sea terminado o relajado por parte de las autoridades venezolanas.

En tal sentido, la desvalorización del bolívar no genera consecuencias negativas para el trabajador, pues al estar establecido, denominado y pagado el salario en divisas extranjera, la remuneración no se ve desmejorada, pues recibe el salario en moneda dura, con expectativas de permanecer relativamente estable en tiempo de economías inflacionarias en Venezuela, de tal manera que el pago del salario en una moneda que sea más fuerte que el bolívar y con la que pueda obtener mayor poder adquisitivo, no queda duda alguna de que es más lucrativo para el trabajador, siendo incuestionable la intención de ambas partes de mejorar la calidad de vida para trabajador en lugar de desfavorecer o menoscabar sus derechos.

Bases Legales

El abordaje de un fundamento jurídico orienta a los elementos que se pueden encontrar en la estructura y en el contenido de toda aquella norma jurídica, de ahí que estas sean elementos del derecho y sustentos que se puedan hallar en la reflexión teórica.

En consecuencia, esta reflexión teórica genera la formulación de los distintos conceptos primordiales jurídicos, cuyos significados atañen en lo que se ajusta al derecho para su devenir en fundamentos jurídicos, y que García (1996), define como categorías esenciales o nociones inflexibles, cuya ausencia sería imposible entender en un orden jurídico cualquiera.

De esta manera en estas categorías esenciales aparecen como los medios legales, nacionales e internacionales que contemplan en sus disposiciones el presente trabajo de grado denominado: “La Dolarización en el Ámbito del Derecho Laboral”.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Dentro de la Constitución nacional se pueden encontrar en el artículo 318, lo referido a las competencias monetarias que tiene el Poder Nacional y que serán ejercidas de un modo exclusivo y obligatorio por el Banco Central de Venezuela, cuyo objetivo fundamental es lograr la estabilidad de los precios y mantener el valor monetario. También dentro del artículo referido se puede encontrar la definición expresa de lo que es la unidad monetaria que se usa en Venezuela, siendo esta el bolívar.

Se puede definir dentro de este artículo lo que se entiende por Banco Central de Venezuela, siendo dicha institución una persona jurídica de derecho público, el cual tiene una autonomía en cuanto a lo referido acerca de su formulación y ejercicio de las políticas de su competencia, el cual ejerce sus funciones en coordinación con la política económica general, para así poder lograr los objetivos establecidos por parte del Estado y la Nación.

Asimismo, para efectuar el adecuado cumplimiento de su objetivo, el Banco Central de Venezuela tiene como finalidad la de formular y ejecutar la política monetaria, pudiendo participar en el diseño y ejecutando una política cambiaria, regulando así la moneda, los créditos y las tasas de intereses, administrando las reservas internacionales, y todas aquellas que son establecidas en la ley.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

En base lo que se encuentra en el artículo 104 de esta ley se puede interpretar como salario aquella remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación, siempre que este concepto pueda ser valorado en moneda de curso legal del país, que corresponde al trabajador por la prestación de su servicio. Este

artículo comprende también los distintos conceptos laborales como son las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, entre otros mencionados anteriormente.

Comprende también las facilidades que el patrono otorga al trabajador, con la finalidad de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia.

De esta forma, queda por tanto excluidos en el definido artículo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Aunado con lo anteriormente señalado del artículo, se puede concluir que este nos aporta una definición amplia de lo que es el salario con exclusiones específicas, ya que estos constituyen una ayuda de carácter familiar que se complementa con el salario y constituye una liberalidad por el patrono que es otorgada por la existencia del contrato de trabajo.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela de fecha 30 de diciembre del año 2015 Publicada en Gaceta Oficial N° 6.211

Dentro de este decreto se puede encontrar que en su artículo 128 nos define que los pagos que son convenidos en divisas extranjeras se cancelarán, a excepción que exista una convención especial, con la entrega de lo equivalente en moneda de curso legal, al tipo de cambio corriente en el lugar de la fecha en que se realice el pago.

Del análisis de estas dos disposiciones se infiere que cuando se acuerda un pago en divisa extranjera, el patrono tiene como una opción el pagar el monto establecido en un equivalente en bolívares, el cual es la moneda de curso legal que rige en Venezuela, ya que, dentro de los contratos convenidos en divisas, siendo la moneda extranjera ha sido establecida como moneda de cuenta.

En el artículo 8 del convenio cambiario señala que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 de la Ley del Banco Central de Venezuela, el pago de las obligaciones que son pactadas en divisas extranjeras deberá ser efectuado de conformidad a los siguientes puntos:

- a) Cuando la obligación ha sido convenida en divisa extranjera por las partes contratantes como moneda de cuenta, el pago podrá efectuarse en dicha moneda o en bolívares.
- b) Cuando en la voluntad de las partes contratantes se demuestre que el pago de la obligación ha de realizarse en divisa extranjera, así se realizará, aun cuando se ha convenido en vigencia de restricciones cambiarias.
- c) El acuerdo del cumplimiento de una obligación en divisa extranjera como forma de pago únicamente se entenderá como modificado cuando haya sido efectuado, previo al establecimiento de las restricciones cambiarias y siempre que estas impidan al deudor efectuar el pago en la forma convenida, caso en el cual el deudor se liberará, como se señala en el literal a) del artículo.

Definición de Términos Básicos

- **Ajenidad:** Elemento fundamental del contrato de trabajo, por el cual el trabajador no recibe las consecuencias directas de su labor ni asume los costos y riesgos de la producción, sino un salario en contraprestación de su esfuerzo.
- **Bolívar:** Moneda de curso legal en Venezuela desde el año 1879.
- **Contrato de Trabajo:** Se define como aquel contrato en donde se establecen todas las condiciones en el cual la persona prestara sus servicios en el proceso de trabajo, bajo una dependencia a cambio de un salario que debe ser justo y equitativo.
- **Convenio:** Se define como el acuerdo existente entre dos o más partes sobre un asunto en particular donde las partes se comprometen a cumplir y respetar.

- **Divisas:** Es la moneda que se usa en un país ajeno a su lugar de origen; esta se intercambia dentro del mercado monetario mundial, por lo que su precio varía respecto a otras monedas.
- **Dolarización:** Se define como la adopción de una moneda distinta a la del país para que cumpla todas las funciones de la moneda local.
- **Moneda de Curso Legal:** Se describe como la moneda que ha sido reconocida como válida por el ordenamiento jurídico de un Estado y es de obligatoria aceptación por parte de un acreedor.
- **Moneda de Cuenta:** Es aquella que se utiliza para formular el valor de las obligaciones y los precios, es la unidad en cual se representan los valores de las cosas.
- **Moneda de Curso Forzoso:** Obligación legal de admitir en pago ciertos billetes u otro tipo de moneda emitida por el Estado, la que es inconvertible.
- **Monedas de Pago:** Se define como aquellas que se utilizan para pagar una obligación.
- **Prestación de Servicio:** Es la labor que es realizada por parte el trabajador a beneficio de un patrono y por ello hay la presunción de que existe dentro de esta definición un contrato individual de trabajo.
- **Prestaciones Sociales:** Es la indemnización que el patrono debe cancelar a su trabajador por sus años de servicio en el momento finalizar la relación laboral.
- **Relación Laboral:** Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, es decir, se hace referencia a la relación entre patrono y trabajador.
- **Salario:** Se describe como la remuneración que se otorga por parte del patrono, siempre que este pueda estimarse en efectivo, que le corresponde al trabajador por la prestación de su servicio.
- **Subordinación:** Se describe como el hecho de estar bajo la dependencia de alguien para ejecutar la prestación de un servicio, es decir, estar bajo las órdenes de un patrono, acatándolas y realizándolas, sin tomar alguna decisión por cuenta propia.

- **Trabajo:** Se describe como el conjunto de actividades que se realizan por el trabajador y que tienen como objetivo lograr una meta, solucionando algún problema o produciendo bienes y servicios que atienden las necesidades humanas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Nivel de Investigación

Metodológicamente el presente trabajo se desarrolla como un análisis documental que otorga una ventaja en identificar los fundamentos empíricos acerca del tema, por de distintas investigaciones que se pueden encontrar en los diversos textos legales, jurisprudenciales, doctrinales y otros documentos, los cuales son principalmente analizados bajo un sentido crítico y sistemático. Esto es mediante los distintos aspectos de cómo han sido considerados por diversos estudiosos en la materia en su oportunidad.

Aunado a lo expresado anteriormente, conforma un tipo de investigación de desarrollo y análisis conceptual, con la ayuda de una amplia exploración bibliográfica. En este sentido y de conformidad con los objetivos anteriormente establecidos, la investigación será de tipo documental a un nivel descriptivo.

Asimismo, es importante resaltar que la misma también se sustenta en una investigación documental, Fidias (2006) nos expresa que:

“La investigación documental es el proceso que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los que se obtienen y se registran por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales, o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.
“(p.27)

Además, como consecuencia, la presente investigación tendrá un nivel descriptivo teniendo como base lo que dice Olavo (2010):

“Tiene como objetivo analizar e inventariar características de fenómenos, objetos, problemas de estudio para definir su naturaleza. Se propone conocer un grupo de fenómenos homogéneos u objetos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura lógica o comportamiento. No se ocupan de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un modelo teórico definido previamente.” (p.14)

Además, que, como complemento y por definir una modalidad de la investigación documental, se empleará una variada investigación bibliográfica, de acuerdo a las consideraciones de Alfonso (1999), quien la define como:

“El proceso de búsqueda que se realiza en las fuentes impresas con el objeto de recoger la información en ella contenida, organizarla sistemáticamente, describirla e interpretarla de acuerdo con procedimientos que garanticen la objetividad y la confiabilidad de sus resultados, con el fin de responder a una determinada interrogante o llenar alguna laguna dentro de un campo de conocimiento.” (p.30)

Lo anteriormente expresado estará consolidado mediante el uso de un análisis de contenido de naturaleza cualitativa, un análisis comparativo y la construcción de distintos sistemas de categorías, inducción y síntesis. El cual nos permitirá hacer un análisis deductivo-inductivo para así poder cumplir con los objetivos ya planteados.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Estos son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargaran de sistematizar e implementar las formas de investigación y que tiene la facilidad de recolectar información de manera inmediata.

Sobre este particular Falcón y Herrera (2005) opinan al respecto que se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular para obtener datos o información (p.12)

Así mismo, el recopilar las técnicas e instrumentos de recolección de información en una investigación es básico y de vital importancia. Al tomar como base los objetivos del este trabajo, en donde se contextualiza el objetivo general, las técnicas que se usarán serán propias en la investigación documental, el cual de ellas se puede destacar el análisis de contenido de naturaleza cualitativa y la observación documental.

Ahora bien, para recolectar la información necesaria para el desarrollo de la investigación, fue esencial adaptar los siguientes métodos o técnicas de recolección de datos:

Método de Análisis: Estos son los procesos que posibilitan conocer al investigado sobre la realidad, lo cual puede adquirirse por medio de las partes que constituyen el todo, análisis o como resultado de ir aumentando el conocimiento acerca de la realidad, comenzando con elementos simples y fáciles de conocer para acceder gradualmente al conocimiento de lo más complejo.

Técnica de Síntesis: Dicha técnica implica que a través de la relación de los elementos que determinan su objeto, cada uno puede vincularse con el conjunto en la función que estos desempeñan en base al problema de la investigación. Generando como consecuencia el análisis y la síntesis, el cual son dos procesos que se complementan el uno con el otro.

De este modo pues, en primer lugar, se destaca la observación documental, a través de una revisión bibliográfica teniendo presente lo que nos señala Balestrini

(1998), él nos expresa que “se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos que se consultan el cual son de mayor interés para esta investigación.” (p.152).

Ahora bien, en segundo lugar, se implementaría un método de análisis de contenido, para lograr recopilar los diversos documentos que verdaderamente son considerados útiles para la investigación, lo cual es definido por Hurtado (1998) como “el proceso reflexivo, lógico, cognitivo, que supone abstraer varias pautas de relación interna de un evento, situación o fenómeno.” (p.427)

En otro sentido, el método de análisis de contenido de la actual investigación, se basa en, que no solo basta con la observación los diversos documentos recopilados, sino que es necesario también el analizarlos e interpretarlos para así lograr determinar su ayuda en la elaboración y desarrollo de la presente investigación.

Métodos y Técnicas de Análisis de Documentos

Asimismo, dentro de los diversos métodos que fueron empleados para analizar los documentos, que se gestionan como materiales de análisis dentro de esta investigación, se utilizo principalmente el método de análisis, el cual reconoce una descomposición minuciosa del contenido de los distintos documentos, como fuentes primarias y secundarias de información para los objetivos de este estudio.

Según lo que expresa Ruiz (2006), nos señala que el método analítico es:

“Es aquel método de investigación del cual se basa en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, su naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y exanimación de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.” (p.188)

El método de análisis se desarrolla en la presente investigación, como una forma para separar el material documental, jurídico, legal y doctrinario, que se utilizaran como

materiales de análisis para el desarrollo del estudio analizando el alcance legal en los derechos y deberes de la unión estable de hecho, según el ordenamiento jurídico venezolano.

Procedimiento de la Investigación

Castro (2003), nos expresa que “Es un conjunto de acciones que deben realizarse de igual forma, para obtener siempre el mismo resultado, bajo las mismas circunstancias” (p.52).

Esto consiste en explorar las distintas etapas de cómo se desarrolló el trabajo de investigación y se debe cumplir en tres fases que se deben saber:

Primera Fase: Planeación

Constituye el acopio, la sistematización, la revisión e interpretación (revisión bibliográfica) de documentos que nos permitieron plantear el problema y desarrollar un marco teórico, se utilizaron el análisis de las fuentes documentales y de los autores obteniendo diversas interpretaciones sobre los conceptos más resaltantes para el estudio planteado en la investigación.

Segunda Fase: Estudio Documental

Este constituye el empleo de los diferentes medios bibliográficos. Este estudio es una parte fundamental de todo proceso de la investigación científica, el cual se observa y se reflexiona sobre las distintas bases teóricas, utilizando para esto distintos documentos. Se indagan e interpretan, se presentan informaciones sobre el tema determinado dentro de cualquier ciencia, usando una metodología de análisis y teniendo como fin el de obtener resultados que puedan ser esenciales para el desarrollo de la creación científica.

Tercera Fase: Conclusiones y Recomendaciones

Se redactarán las conclusiones y recomendaciones en virtud del análisis realizado después de haber aplicado el método de recolección de datos, se obtienen los análisis del mismo de acuerdo a las preguntas planteadas y se realizan las conclusiones de la investigación con las respectivas recomendaciones adecuadas.

Operacionalización de la Categoría

Objetivo General: Determinar los efectos del empleo del dólar como moneda de pago para el salario y demás obligaciones laborales.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	FUENTES
Constitucionalidad del Empleo del Dólar como Medio de Pago del Salario y Demás Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral.	La dolarización.	<ul style="list-style-type: none"> -Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. -Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela. -Decreto Constituyente Derogatorio del Régimen Cambiario y sus Ilícitos. -Convenio Cambiario N° 1. Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. -Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social.
Identificar los Conceptos Laborales que deben ser Cancelados con el Dólar como Medio de Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación	Conceptos laborales a cancelar.	<ul style="list-style-type: none"> -Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. -Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Laboral.		<p>-Alfonzo, R. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo.</p> <p>-Longa, J. Ley Orgánica del Trabajo Comentada.</p> <p>-Villasmil, F. & Villasmil, M. Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano.</p>
Explicar las Medidas que Deben Adoptar tanto el ente Empleador como el Trabajador en torno al Alcance Jurídico cuando se Pacta el Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación en Dólares.	Formas o medios de pago en la relación laboral	<p>-Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social.</p> <p>-Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela.</p> <p>-Código Civil Venezolano.</p> <p>-Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.</p>
Analizar los Efectos Generados para las partes Involucradas en la Relación Laboral, Pactar el Pago y demás Beneficios Laborales en Dólares.	Efectos generadores al cancelar los salarios y demás beneficios laborales en divisas.	<p>-Pró-Rísquez, J. El Pago del Salario en Divisas y otras Opciones Económicas de Retención en Venezuela.</p> <p>-Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela.</p>

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En relación al objetivo número uno: **Constitucionalidad del Empleo del Dólar como Medio de Pago del Salario y Demás Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral.**

En relación al exhaustivo análisis que se logró realizar a las disposiciones constitucionales, legales, doctrinarias y jurisprudenciales, en materia de salario, su forma de pago, el control cambiario que existe en Venezuela y la forma de cumplimiento de las obligaciones, fue posible determinar la viabilidad y legalidad del pago de salario en moneda extranjera. Tanto en la Constitución como las distintas leyes analizadas no tienen la intención de prohibir el pago del salario en divisa extranjera, a pesar de no existir una ley que nos exprese lo afirmado, en materia de derecho laboral dentro de la legislación venezolana rige el principio llamado “in dubio pro operario”, según el cual en caso de que surjan dudas acerca de las normas de derecho del trabajo, estas deberán ser interpretadas de manera que favorezca a los trabajadores.

En relación al objetivo número dos: **Identificar los Conceptos Laborales que deben ser Cancelados con el Dólar como Medio de Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral.**

En relación a lo que se define como salario y sus métodos de pago, fue factible determinar que, a pesar de que el salario debería pagarse en moneda de curso legal, siendo este el bolívar en Venezuela, la verdadera finalidad que el legislador quiso

determinar fue eliminar el pago en especie con el propósito de proteger el salario del trabajador y garantizar la libertad de su uso.

Se puede determinar entonces que, el salario mensual producido por un trabajador, es la base que determina el pago de otros beneficios que se determinan en la Ley como son: las prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades, horas extras, bono nocturno, días de descanso. Y en caso de aquellos trabajadores el cual el salario ha sido convenido en divisas extranjeras, las cantidades deberán ser convertidas en base a la tasa de cambio del lugar y en la fecha de pago.

Con relación al objetivo número tres: **Explicar las Medidas que Deben Adoptar tanto el ente Empleador como el Trabajador en torno al Alcance Jurídico cuando se Pacta el Pago de las Obligaciones Derivadas de la Relación Laboral en Dólares.**

Se puede señalar que entre las diversas obligaciones que acarrea el patrono por efecto del contrato de trabajo, se encuentra la obligación principal de pagar el salario, que puede definirse como una obligación pecuniaria o una prestación de dar, entendiendo esta como el pago de una suma de dinero convenida como contraprestación por los servicios recibidos de parte del trabajador.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en diferentes oportunidades ha establecido que las partes en la relación laboral pueden pactar el pago de salarios y demás conceptos laborales, no con base a la moneda de curso legal del país como lo es el bolívar, sino por medio de divisas, sin embargo, la modificación monetaria, quedará totalmente descartada por referirse a obligaciones actualizadas, y se mantendrá el pago de los intereses de mora en la fase de ejecución forzosa de la sentencia.

Sin embargo, el cambio, el inicio o la modificación de la remuneración salarial en divisa extranjera debe iniciar desde un convenio realizado entre el patrono y el trabajador, esto en virtud de ser una condición de trabajo, el cual cualquier exigencia

señalada podría resultar vulnerable de una nulidad a la forma de pago, debido a que de esta forma pudiera el trabajador solicitar el pago únicamente en bolívares y el empleador estar obligado al pago en esa moneda.

Con relación al objetivo número cuatro: **Analizar los Efectos Generados para las partes Involucradas en la Relación Laboral, Pactar el Pago y demás Beneficios Laborales en Dólares.**

Las partes involucradas en la relación laboral patrono-trabajador serán quienes acordaran la forma que prefieran para la ejecución de las obligaciones derivadas de la relación laboral en divisas ya que desde el punto de vista legal no existen restricciones bajo las normas de control de cambio y en legislación laboral. Desde un tiempo a esta parte, se ha convertido en una práctica muy común en el mercado pagar salarios total o parcialmente en divisas.

Solamente se hace necesario que exista una convención especial que se entienda que el patrono tiene una obligación de pago en moneda extranjera como moneda de pago con el trabajador por aplicación del artículo N° 128 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma de Ley del Banco Central de Venezuela, el cual se establece como la norma rectora, que el mismo puede realizarse con el correspondiente en moneda de curso legal en el país, siendo este el bolívar, al tipo de cambio de referencia establecido por el Banco Central de Venezuela.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se debe resaltar que, el trabajo es una fuente de ingreso que ha permitido a todos los seres humanos para satisfacer sus necesidades básicas. A pesar de esto, a medida que el sistema labora evoluciona, otros factores se ven involucrados en el ámbito del trabajo. Sin embargo, con la hiperinflación que actualmente vive el país no puede ser económicamente atractivo para los trabajadores ahorrar en la moneda oficial todos sus beneficios laborales.

Sin embargo, la desvalorización del bolívar no genera consecuencias negativas para el trabajador, por lo que, al estar un salario establecido, denominado y pagado en moneda extranjera, su remuneración no se ve afectada ya que, está recibiendo su pago en una moneda dura, y con las expectativas de mantenerse relativamente estable en un tiempo de las economías inflacionarias en Venezuela.

Los autores de la presente investigación ya estudiado y analizado cada uno de los objetivos planteados hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Si es legal el pago de salario en divisas, ya que no existe ninguna prohibición legal para que sea pagado del salario por medio de divisa extranjera y la jurisprudencia que señala la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha permitido distintos acuerdos de pagos de salarios en divisas. En base a las diversas normas señaladas en la Constitución y las distintas Leyes que se pueden encontrar en el ordenamiento jurídico venezolano, la regla primordial es la libertad económica y cuya excepción es la limitación que se establece tanto en la Constitución nacional como en

las Leyes nacionales, ya que la legitimidad y el pago de las obligaciones en divisas extranjeras se encuentra reconocida implícitamente dentro de la normativa legal.

De este modo, aunque actualmente el bolívar sea la moneda de curso legal en Venezuela, no es la moneda de curso forzoso obligatorio para el cumplimiento de las obligaciones, siempre tomando en cuenta el tipo de cambio oficial corriente.

2. Se puede establecer que el derecho constitucional del trabajo protege, por medio de sus normas el salario, las formas de pago y el cumplimiento de los diversos beneficios laborales que tiene el trabajador.

3. En los diversos casos de la puesta en práctica de la divisa extranjera como método de pago del salario, es requerido el convenio entre las partes con las especificaciones de oportunidad y forma. Entre las obligaciones que desempeña el patrono por efecto del contrato de trabajo, está la obligación principal de efectuar el pago del salario.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en distintas ocasiones estableció, que las partes que conforman la relación laboral pueden estipular el pago del salario y demás conceptos laborales en forma de divisas extranjeras. Sin embargo, la corrección monetaria, queda excluida por referirse a obligaciones actualizadas o pagadas en moneda extranjera, y se mantendrá los pagos de los intereses de mora en la fase de ejecución forzosa de una sentencia.

4. Las evidencias jurisprudenciales han sido determinantes primero en la legalidad en base a los acuerdos de los salarios en divisa extranjera, el patrono tiene una obligación de pagar en divisa extranjera como moneda de pago con el trabajador por aplicación del artículo N° 128 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela, como norma rectora. Segundo, el distinguir entre la moneda de pago y la moneda de cuenta. Tercero, la necesidad de establecer acuerdos explícitos que determinen los elementos del salario que haya sido convenido, los métodos de pago y las monedas aplicables para la liberación de la obligación.

RECOMENDACIONES

Culminada la investigación, y tomando en cuenta las conclusiones a las que se logró llegar al final del trabajo, se recomienda:

1. Se hace necesario por parte del Estado Venezolano crear un nuevo marco normativo que regule óptimamente, confiriendo la subsistencia digna de los trabajadores, teniendo un soporte económico eficiente de los costos laborales para los patronos y trabajadores, por medio de un cuerpo normativo originado por la Asamblea Nacional, por medio de un sistema el cual utilice la participación protagónica por parte del pueblo y a través de sus representantes, con un previo estudio necesario sobre las condiciones económicas para su implementación y desarrollo.

2. El Estado Venezolano debe crear las herramientas necesarias teniendo como finalidad la de normalizar la economía nacional y superar la inflación, el pago del salario a través de un cono monetario con poco poder adquisitivo, que se sujeta a una variabilidad constante y una significativa desvalorización, el cual impide a los trabajadores y patronos el cumplir con el mandato constitucional de establecer una remuneración que le permita al trabajador una vida digna que cubra las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales tanto para él como para su familia.

3. Las partes que se involucran en la relación laboral deberían de procurar un esquema remunerativo que les permita lograr cumplir satisfactoriamente con las obligaciones y causas que los vinculan jurídicamente. También la forma de encontrar un sistema de pago en divisas, así como otros mecanismos de retención que no aumente significativamente los pasivos laborales.

4. Dentro del marco normativo no existe ninguna restricción bajo las leyes de control cambiario y la legislación nacional, ya que ello no está restringido bajo las normas de la Ley Cambiaria actual. El pago del salario y demás conceptos laborales de parte de los patronos a sus trabajadores no generan una actividad cambiaria, sino el simple pago por los servicios subordinados prestados.

REFERENCIAS

Alfonzo, R. (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin.

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=7549>

Azuaje, L. (2022). Forma de Pago del Salario, Legalidad de Pago en Moneda Extranjera, Flexibilización y Nuevos Retos de un Salario Global. [Trabajo de Especialidad, Universidad Católica Andrés Bello].

[file:///C:/Users/Maria/Downloads/RFD+N%C2%BA+75+DEFINITIVA+V5+16+06+2022-838-855%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Maria/Downloads/RFD+N%C2%BA+75+DEFINITIVA+V5+16+06+2022-838-855%20(2).pdf)

Balestrini, M. (2006). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Editorial BL Consultores Asociados.

<file:///C:/Users/Maria/Downloads/Como Se Elabora El Proyecto de Investiga.pdf>

Bruzual, G. (2013). Manuel de Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Paredes.

Calderón, J. & Zambrano S. (2019). El Impacto de la Dolarización en el Sistema Económico: Caso Ecuador 2000-2016. *Revista ECA Sinergia*, 58 págs. Disponible en:

[file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaDolarizacionEnElSistemaEconomico-6819760%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaDolarizacionEnElSistemaEconomico-6819760%20(1).pdf)

Calvo, E. (2010). Terminología Jurídica Venezolana. Ediciones Libra.

Castro, F. (2001). El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración. Editorial Colson.

<http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5799>

Congreso Nacional (1982). Código Civil Venezolano (1982). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 2.990 Extraordinaria del 26 de julio de 1982.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.453 del 24 de marzo de 2000.

Banco Central de Venezuela (2018). Convenio Cambiario N° 1 (2018). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.405 del 7 de septiembre de 2018.

<https://www.bcv.org.ve/marco/convenio-cambiario-ndeg1-nuevo-marco-cambiario>

Presidencia de la República mediante Ley Habilitante (2015). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.211 del 30 de diciembre de 2015.

<https://www.bcv.org.ve/marco/decreto-ley-del-banco-central-de-venezuela>

Presidencia de la República mediante Ley Habilitante (2015). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.210 Extraordinario del 30 de diciembre de 2015.

<https://pandectasdigital.blogspot.com/2017/02/ley-del-regimen-cambiario-y-sus-ilicitos.html>

Asamblea Nacional Constituyente (2018). Decreto Constituyente Derogatorio del Régimen Cambiario y sus Ilícitos (2018). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.452 del 2 de agosto de 2018.

<https://www.bcv.org.ve/marco/decreto-constituyente-derogatorio-del-regimen-cambiario-y-sus-ilicitos>

Decreto de Creación de la Comisión de Administración de Divisas (CADIVI) (2003). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.625 del 5 de febrero de 2003.

<https://app.box.com/s/fdomvjiltf0r0b9too74f2i3devjfwk>

Falcón, J. & Herrera, R. (2005). Análisis del Dato Estadístico. Guía Didáctica. Universidad Bolivariana de Venezuela.

<https://docplayer.es/22896942-Analisis-del-dato-estadistico-guia-didactica.html>

Fidias, A. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Editado por Fundación Sygal Servicios y Proyecciones para América Latina.

<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Presidencia de la República. Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.597 del 6 de febrero de 2015.

Presidencia de la República. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 del 13 de agosto de 2002.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-12.pdf>

Longa, J. (1999). Ley Orgánica del Trabajo Comentada: Artículos 185 al 395. Editorial Distribuciones Jurídicas.

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=32083>

Olavo, E. (2010). Manual para la Investigación. Guía para la formulación, desarrollo y divulgación de proyectos. Universidad Nacional de Colombia.

<http://cmap.upb.edu.co/rid=1QQ8XYZ63-2DMDLZK-1LR/manualparalainvestigaci%C3%B3n.pdf>

Pró-Rísquez, J. (2018). El Pago del Salario en Divisas y otras Opciones Económicas de Retención en Venezuela. *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, 647 págs.

<http://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2018/07/Revista-No.-10-II-249-285.pdf>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.292 del 25 de enero de 1999.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2031/Reglamento%20de%20la%20LOT.pdf>

Ruiz, R. (2006). Historia y Evolución del Pensamiento Científico. Editorial Electrónica Gratuita.

<https://fdocuments.ec/document/historia-y-evolucion-del-pensamiento-cientifico.html?page=1>

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, Sentencia N° 628, del 11 de noviembre de 2021.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, Sentencia N° 269, del 8 de diciembre de 2021.

Urreiztieta, M. (2016). El Pago del Salario en Moneda Extranjera, a Trabajadores que Prestan Servicios en el Territorio de la República Bolivariana de Venezuela. [Trabajo de Especialidad, Universidad Católica Andrés Bello].

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT4049.pdf>

Villasmil, F. & Villasmil, M. (2003). Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. 2da edición Ampliada y Actualizada. Editorial Publicaciones Monfort.

https://www.libreriaeuropa.com.ve/app/sitio/detalle/nuevo-procedimiento-laboral-venezolano-2-edicion-ampliada-y-actualizada-r-f-villasmil-m-villasm-libreria-europa_641090