



**Universidad Central de Venezuela**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Centro de Estudios de Postgrado**  
**Especialización en Derecho del Trabajo**

**Efectos que los atributos de Justicia, Suficiencia, Vitalidad,  
Movilidad y Dignidad del Salario tienen sobre el ajuste de su  
cuantía.**

**Trabajo Especial presentado para optar al título de  
Especialista en Derecho del Trabajo.**

**Cursante**

Francisco E. Coronel F.

C.I. 11.694.627

Caracas, marzo de 2011

**A mi esposa, Yvette, por su afecto y apoyo. A mis hijos,  
Francisco y Santiago, con amor cada vez más grande y  
profundo.**

## Índice

	Página
1. Introducción.	3
2. Contextualización del problema.	5
3. Desarrollo.	11
3.1. Marco normativo.	11
3.2. Obligaciones de Dinero y de Valor.	16
3.2.1. Obligaciones de Dinero.	16
3.2.2. Obligaciones de Valor.	19
3.2.2.1. La obligación alimentaria como obligación de valor por excelencia.	21
3.2.3. El salario como obligación de valor.	23
3.2.4. Proyectos legislativos que han pretendido reconocer el salario como obligación de valor.	28
3.2.5. Doctrina y jurisprudencia venezolana sobre el salario como obligación de valor.	30
3.2.5.1. Juzgado Séptimo de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda. Sentencia del 27 de enero de 1993. Ponente: Raúl Mora Albornoz.	31
3.2.5.2. Camillus Lamorell vs. Machinery Care y Otro. CSJ/SCC. Sentencia del 17 de marzo de 1993. Ponente: Rafael Alfonso Guzmán.	32
3.2.5.3. Rafael Clarencio González vs. Seguros Nuevo Mundo S.A. CSJ/SCC. Sentencia del 15 de diciembre de 1994. Ponente: Aníbal Rueda (Exp. No. 94-533).	36
3.2.5.4. José Francisco Tesorero Yánez vs. Hilados Flexilón S.A. TSJ/SCS. Sentencia del 17 de mayo de 2000. Ponente: Omar Alfredo Mora Díaz.	37
3.2.5.5. María Pacífica Martínez de Sequera y otros Vs. Ejecutivo del Estado Yaracuy. TSJ/SCS. Sentencia del 18 de septiembre de 2003. Ponente: Alfonso Valbuena Cordero (Exp. No. 03197).	38

3.2.5.6. José Surita Vs. Maldifassi & Cía, C.A. TSJ/SCS. Sentencia del 11 de noviembre de 2008. Ponente: Luis Eduardo Franceschi (RC. No. AA60-S-2007-002328).	39
3.2.6. Conclusión respecto de la doctrina y jurisprudencia patria.	42
3.2.7. Efectos del ajuste salarial sobre la inflación.	43
3.2.8. La experiencia internacional con mecanismos de indexación.	45
3.2.8.1. El Caso Chileno.	47
3.2.8.2. El Caso Argentino.	49
3.2.8.3. El Caso Colombiano.	55
3.2.8.3.1. Doctrina Constitucional Colombiana sobre el Ajuste Salarial.	55
3.2.8.3.2. Matices de la Doctrina Constitucional Colombiana sobre el Ajuste Salarial.	60
3.2.8.3.3. Nuestras conclusiones sobre la Doctrina Constitucional del Ajuste Salarial en Colombia.	63
3.3. Resolución del conflicto de los trabajadores que devengan salarios superiores al mínimo legal y no experimentan revisiones salariales pese al encarecimiento del costo de la vida.	65
3.4. Conveniencia de una modificación o reforma del ordenamiento jurídico venezolano para permitir la revisión automática, no jurisdiccional, del salario.	77
4. Conclusiones.	80
5. Referencias.	84
5.1. Bibliográficas.	84
5.2. Jurisprudenciales.	87

## 1. Introducción:

El derecho del trabajo encuentra su cimiento histórico en la noción de que la clase económicamente débil debe ser protegida, se le concibe como un derecho de equilibrio, de justicia social, y así lo ha entendido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Es una disciplina tuitiva de la clase obrera, compenetrada fuertemente con el ser humano y con su entidad, la actividad subordinada que desarrolla el hombre necesita ser especialmente resguardada, esta noción forma parte del patrimonio de la humanidad, porque está fundamentada en la dignidad de la persona humana.

El derecho del trabajo -- al cual se le atribuye desde siempre su carácter social y se le califica como un hecho social por su consubstancialidad con la sociedad, su entorno y su tiempo, influido no sólo por factores de carácter jurídico sino también de orden ético, sociológico, psicológico, económico y físico -- definitivamente influye en todos los aspectos de la sociedad, es esencia del hombre.

A comienzos de la edad moderna, con la industrialización y modernización del sistema productivo, aparece el trabajo como una mercancía de intercambio sometida a las leyes de la economía. Pero es a partir del siglo XIX cuando comienza verdaderamente la concepción del derecho del trabajo como una legislación protectora, hasta alcanzar su máxima concepción de codificación con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La materia salarial viene a representar uno de los temas más importantes y estudiados dentro del campo laboral, y dentro de ella tienen especial importancia las condiciones de justicia,

suficiencia, vitalidad, movilidad y dignidad que deben garantizarse al salario en atención de su contenido alimentario.

Tales condiciones del salario son reconocidas en múltiples tratados internacionales suscritos por la República y, entre otras disposiciones nacionales, en los artículos 91 y 92 de la Constitución de 1999; 130 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.

No obstante las referidas características atribuidas al salario por los proferidos preceptos normativos, en Venezuela el análisis del problema que representa el envilecimiento del valor de los créditos laborales pareciera haberse limitado doctrinaria y jurisprudencialmente al ajuste, mediante indexación, de las prestaciones, indemnizaciones y demás créditos que surgen en cabeza del trabajador y a cargo del empleador con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, del retraso en el pago de tales créditos por parte del empleador, o de la reparación del daño causado por el hecho ilícito; pero no así respecto del salario propiamente dicho durante la existencia de la relación de trabajo.

Con esta investigación, trataremos de verificar si existe una solución más justa e integral al problema de la pérdida del valor adquisitivo del salario, determinando si el vigente ordenamiento jurídico venezolano permite ajustes obligatorios del mismo o si, por el contrario, es menester proponer reformas legislativas que así lo autoricen.

## **2. Contextualización del problema:**

La inflación es un fenómeno económico que consiste en el aumento general de los precios a causa del incremento excesivo de la moneda en circulación. Puede ser consecuencia tanto de la depreciación de la moneda como de su devaluación, que son conceptos diferentes, aunque vinculados: La depreciación es un fenómeno económico consistente en la disminución del poder adquisitivo de la moneda; mientras que la devaluación es un acto de autoridad, normalmente impuesto como consecuencia de la depreciación, y que consiste en la fijación de una nueva tasa de paridad, superior a la precedente, de la moneda nacional con relación a otras monedas, en particular respecto al dólar de los Estados Unidos de América.

La inflación ha sido catalogada por la doctrina y jurisprudencia venezolana como un hecho notorio, por cuanto su repercusión es de tal magnitud que su existencia se refleja en múltiples medios de comunicación social, con lo cual es conocida por un número indeterminado de personas. Su caracterización como hecho notorio la exime de prueba.

El economista Pavel Gómez estimó que desde diciembre de 1999 y hasta diciembre de 2009 la inflación acumulada en Venezuela fue del 583%, basándose en las cifras publicadas el día 07 de enero de 2010 por el Banco Central de Venezuela y el Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup>.

Por su parte, el economista Jesús Cacique, en un trabajo de investigación publicado a comienzos del año 2009, presentó un detallado estudio de la inflación acumulada en Venezuela

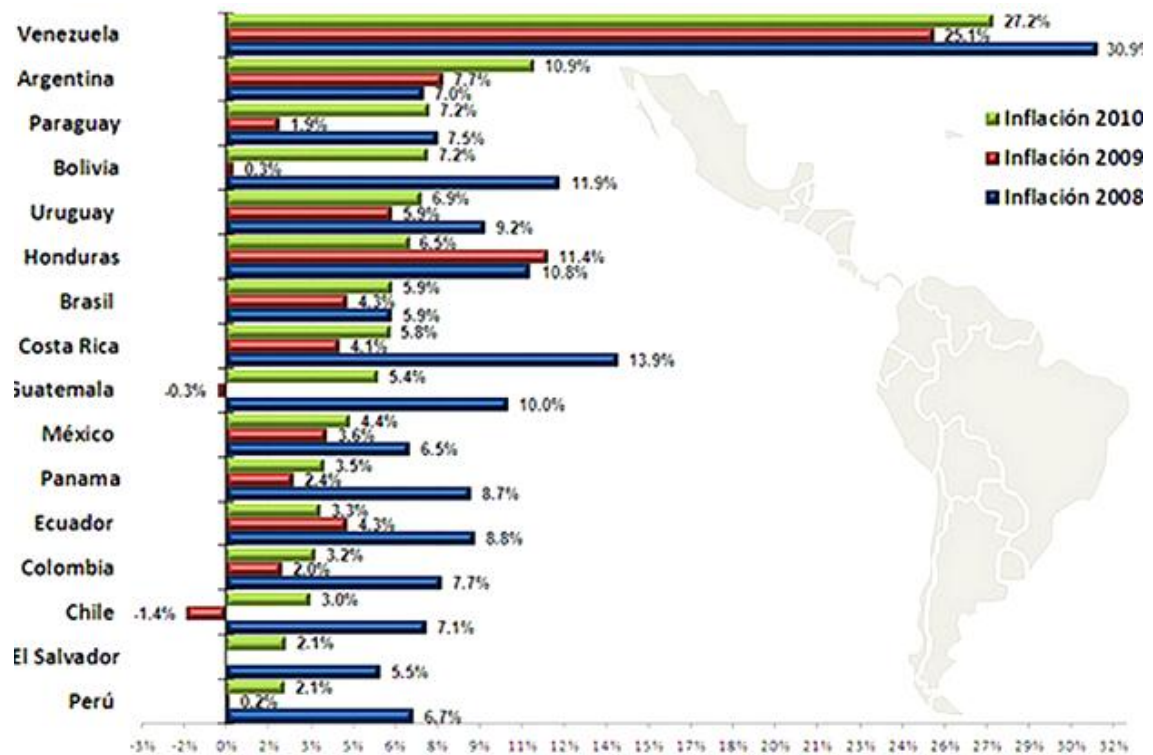
---

<sup>1</sup> GOMEZ, Pavel / Los controles y el cambio de medición no han frenado el alza de precios, en [www.noticierodigital.com/forum/viewtopic.php?t=607971](http://www.noticierodigital.com/forum/viewtopic.php?t=607971), consultado el 09 de enero de 2010.

durante el período comprendido entre diciembre de 1999 y diciembre de 2008, etapa en la cual se reflejó una inflación del 556%<sup>2</sup>. Según el mismo economista, al 02 de julio de 2010 la inflación acumulada en Venezuela durante los últimos 10 años y 9 meses había sido del 818%<sup>3</sup>.

Eso convierte a la Venezuela de hoy en uno de los países del continente con mayor índice inflacionario, como se evidencia de la siguiente tabla:

**Gráfico No.1: Tasas de Inflación en América Latina.**



Tomado de [http://www.javierforero.com/2011\\_01\\_01\\_archive.html](http://www.javierforero.com/2011_01_01_archive.html) el 18 de febrero de 2011.

<sup>2</sup> CACIQUE, Jesús / La inflación acumulada desde el año 1999 hasta el año 2008 es del 556%, en *Reporte Diario de la Economía* del 26 de enero de 2009.

<sup>3</sup> CACIQUE, Jesús / Inflación acumulada en 10 años y 9 meses 818%, en <http://www.entornointeligente.com/resumen/resumen-completo.php?items=1046354>, consultado el 16 de febrero de 2011.

Cabe destacar que, según el “The Wall Street Journal”, el índice de inflación venezolano cerró el año 2009 en 25,1% y el 2010 en 27,2%<sup>4</sup>.

Con base en dichos datos, se hace palmario el efecto devastador que la inflación ha venido produciendo sobre el valor adquisitivo del salario del venezolano.

Sin embargo, como ya antes se dijo, en nuestro país el problema del envilecimiento de los créditos laborales pareciera haberse limitado al ajuste, mediante indexación, de las prestaciones, indemnizaciones y demás créditos que surgen en cabeza del trabajador y a cargo del empleador con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o cuando existe retraso en el pago de dichos créditos por parte del patrono, o en materia de reparación del daño causado por el hecho ilícito imputable al empleador, no habiéndose resuelto el problema del deterioro del valor adquisitivo del salario durante la existencia de la relación de trabajo.

Frente al argumento en contrario que pudiera esgrimirse respecto de la anterior afirmación, según el cual el problema de la pérdida del valor adquisitivo del salario durante la existencia de la relación de trabajo habría sido atacado por la vía de los incrementos periódicos del salario mínimo decretados por el Ejecutivo Nacional, o por la vía de la negociación colectiva, puede responderse que tales “soluciones” distan mucho de cubrir a todo el universo de trabajadores, sino sólo a quienes devengan salario mínimo y/o están amparados por una convención colectiva en donde se hayan estipulado expresamente ajustes

---

<sup>4</sup> The Wall Street Journal, <http://online.wsj.com/article/SB129433922280673693.html>, consultado el 16 de febrero de 2011.

periódicos del salario con base en el incremento del costo de la vida; y, normalmente, los montos de tales ajustes decretados por el ejecutivo o estipulados en convenciones colectivas son insuficientes para contrarrestar los efectos de la inflación.

La ineficacia e insuficiencia de tales “soluciones” se hace evidente:

Según Tamanaco Leal, el aumento del salario mínimo decretado en 2008 por el Ejecutivo Nacional *“no cubre los niveles de inflación real que se produjeron el año pasado, donde el precio de los alimentos subió por encima del 35% y tan solo este año, cediendo a la presión de los empresarios, el gobierno ha autorizado una serie de aumentos que superan el 30% cada uno y eso sin tomar en cuenta que otros precios, como el de ciertos pescados, superan el 100% y que muchos de los precios en la calle siguen estando por encima del fijado oficialmente”*<sup>5</sup>.

También resulta insuficiente e ineficiente dejar la solución del problema únicamente en manos de la negociación colectiva entre empleadores y sindicatos o coaliciones de trabajadores. En el contexto venezolano de desmovilización y baja participación sindical – en 2005, se consideraba que el número de trabajadores amparados por convenciones colectivas en Venezuela no era superior al 11%<sup>6</sup> – resulta poco efectivo dejar a los propios trabajadores la misión de negociar periódicamente el reajuste de sus salarios conforme a la variación de los precios. Por lo demás, dejar el reajuste salarial únicamente en manos de la negociación colectiva tiende a privilegiar a los sectores que

---

<sup>5</sup> LEAL, Tamanaco / El aumento de salarios, un paso adelante pero insuficiente, en [www.aporrea.org/trabajadores/a56640.html](http://www.aporrea.org/trabajadores/a56640.html), consultado el 16 de febrero de 2011.

<sup>6</sup> SCHOTT, Kurt-Peter / La situación de los sindicatos en Venezuela, en <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05242.pdf> consultado el 31 de enero de 2010 (p. 2).

históricamente han tenido mayores niveles de organización sindical y contribuir a la condición de desprotección del resto.

El problema de la insuficiencia de la negociación colectiva como medio para solucionar el problema de la pérdida del valor adquisitivo del salario ha sido identificado también por el Dr. Luis Tadeo Marcano Suárez, para quien *“el método para establecer un salario mínimo mediante negociación colectiva adolece, sin embargo, de un seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo el país ha caído hasta niveles demasiado bajos”*<sup>7</sup>.

En consideración de lo anterior, se hace menester buscar en el ordenamiento jurídico y en la doctrina y jurisprudencia patria y comparada una respuesta verdaderamente efectiva y suficiente al referido problema.

En el contexto antes señalado, cabe preguntarse si, con base en tratados internacionales válidamente suscritos por la República y las normas constitucionales y legales vigentes en Venezuela, así como en virtud de la doctrina y jurisprudencia, tanto patria como comparada, referidas a las condiciones de justicia, suficiencia, vitalidad, movilidad y dignidad que debe reunir el salario, es posible afirmar que en Venezuela el salario es obligatoriamente ajustable tomando como base las variaciones que en un período dado experimenten los parámetros económicos que determinan el costo de la vida, o si por el

---

<sup>7</sup> MARCANO, Luis Tadeo / El Salario como Hecho Social de Especial Naturaleza Familiar. *En Ensayos Laborales, Colección de Estudios Jurídicos del Tribunal Supremo de Justicia, No. 12.* Caracas, Venezuela. 2005 (pp 557 y 558).

contrario debe concluirse que tal cosa no es legalmente posible y para poder hacerlo sería indefectiblemente necesario modificar el ordenamiento jurídico venezolano.

### 3. Desarrollo:

#### 3.1. Marco Normativo:

Como se expresó en el proyecto de este trabajo especial, uno de sus objetivos específicos es determinar cuáles son las normas jurídicas internacionales, constitucionales y legales, vigentes en Venezuela, que consagran la necesidad de que el salario sea suficiente para permitir el sustento humano y digno del trabajador y su familia. A tales fines, hacemos referencia a los siguientes preceptos:

i) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23, Numeral 3: “... *Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana** y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social ...*”. Las negritas son nuestras.

ii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7: “... *Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial (...) a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: (...) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto ...*”.

iii) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XIV: “... *Toda persona que trabaja debe recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza,*

*le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia ...”*

iv) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 23<sup>8</sup>: “... *Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público ...”.*

v) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 91: “... *Todo trabajador o trabajadora **tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.** Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. **El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento ...”.** Las negritas son nuestras.*

vi) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 92: “... *Todos los trabajadores y trabajadoras tienen*

---

<sup>8</sup> De este precepto se deriva que están vigentes en la República, con jerarquía constitucional y aplicabilidad directa e inmediata, las normas contenidas en los tratados, pactos y convenciones antes citados.

*derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. **Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal ...***". Las negritas son nuestras.

vii) Ley Orgánica del Trabajo. Artículo 130: "... Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, **así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna ...**". Las negritas son nuestras.

viii) Ley Orgánica del Trabajo. Artículo 138: "... **El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia.** Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo.

*En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.*

*En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:*

*a.) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas*

*de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados;*

*b.) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha ...”. Las negritas son nuestras.*

ix) Código Civil. Artículo 284<sup>9</sup>: “... *Esta obligación (la alimentaria) comprende todo cuanto sea necesario para asegurarles mantenimiento, alojamiento, vestido, atención médica, medicamentos y condiciones de vida adecuados a su edad y salud ...*”. El añadido es nuestro.

Los anteriores preceptos normativos internacionales, constitucionales y legales, y especialmente los artículo 91 de la Constitución y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo, se refieren al salario utilizando expresamente los adjetivos “justo”, “suficiente”, “digno” y/o “vital”. Además, el artículo 91 de la Constitución refiere a la necesidad de que el salario sea ajustado anualmente, de donde deviene la idea de “movilidad”.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua<sup>10</sup>, por “justo” debe entenderse algo “*exacto, que no tiene en número, peso o medida ni más ni menos que lo que debe tener*”; por “suficiente” debe entenderse algo “*bastante, apto o idóneo para lo que se necesita*”; por “digno” debe entenderse algo “*correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo*”; y por “vital” debe entenderse algo “*perteneciente o relativo a la vida, de suma importancia o trascendencia*”. Por

---

<sup>9</sup> Relevante para este análisis dado el carácter alimentario pacíficamente atribuido al salario por la doctrina y jurisprudencia patria y comparada.

<sup>10</sup> <http://www.rae.es/rae.html>, consultado el 21 de diciembre de 2009.

su parte, “movilidad” es la cualidad de algo “movible”, es decir, de algo *“variable, voluble”*.

En definitiva, de los precitados preceptos normativos vigentes, y muy especialmente del proferido artículo 91 de nuestra Carta Magna y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo, surge el deber constitucional y legal del Estado de conservar el poder adquisitivo del salario, asegurando su incremento teniendo en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y a la justicia.

Además, el artículo de nuestra 91 de nuestra Carta Magna expresamente señala que el salario debe permitir al trabajador *“vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”*. La necesidad de establecer el derecho a un salario suficiente debe conectarse con la protección que el constituyente consagra para la familia, al definirla en el artículo 75 de nuestra Carta Magna como *“asociación natural de la sociedad y como espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas”*.

Como bien señala el Dr. Luis Tadeo Marcano, *“... resulta evidente que este derecho (al salario suficiente) no ha sido establecido con el único propósito de salvaguardar los intereses económicos del trabajador entendido individualmente, sino más bien, el constituyente lo estableció en función de garantizar el sustento económico de las familias (...) teniendo a la familia como forma de asociación natural del hombre y el ámbito de protección integral para el desarrollo de éste como un ser social*

*aparece la regulación del salario con un carácter familiar, que se traduce en un sentido alimentario, de allí que la tendencia del constituyente fue la de proteger el salario no como una simple remuneración material, sino como medio para el desarrollo social e integral del trabajador y su familia ...”<sup>11</sup>. El añadido es nuestro.*

En consideración de los adjetivos de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad expresamente atribuidos al salario por preceptos normativos de tan alta jerarquía, se hace menester determinar que naturaleza jurídica debe tener el salario, como obligación, para hacerlo susceptible de gozar de dichas características.

### **3.2. Obligaciones de Dinero y de Valor:**

La doctrina y jurisprudencia tradicionalmente han distinguido entre las obligaciones de dinero y las obligaciones de valor:

#### **3.2.1. Obligaciones de Dinero:**

Las obligaciones en dinero – o pecuniarias – comprenden toda aquellas donde el deber jurídico del deudor, desde el nacimiento de la obligación, está *“concretado en una cantidad de múltiplos y submúltiplos de una unidad monetaria (...) la unidad monetaria es la moneda de curso legal”<sup>12</sup>.*

El cumplimiento de la obligación pecuniaria se rige por el principio nominalístico, según el cual la obligación de pagar una cantidad de dinero es siempre la de entregar el dinero numéricamente expresado en el contrato. Una vez fijado el *quantum* de la obligación pecuniaria, éste no se puede modificar

---

<sup>11</sup> MARCANO, Luis Tadeo / *op. cit.* (pp 555, 567 y 568).

<sup>12</sup> RODNER S., James-Otis / *El Dinero, Obligaciones de Dinero y de Valor, la Inflación y la Deuda en Moneda Extranjera*. Segunda Edición. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, Venezuela. 2005 (p 114).

(la obligación de pagar Bs.F 5.000 es siempre la de pagar Bs.F 5.000 y no otro monto).

En Venezuela, el principio nominalístico está consagrado en el encabezamiento del artículo 1737 del Código Civil, según el cual “... *la obligación que resulta del préstamo de una cantidad de dinero, es siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato...*”.

El precitado precepto está ubicado entre las normas que regulan los préstamos en dinero (Código Civil, Libro Tercero, Título XIV). Sin embargo, tanto la doctrina patria como comparada, de forma pacífica, aceptan que la norma se extiende a toda obligación de pagar una suma de dinero, aún cuando la obligación no nazca de un contrato de préstamo<sup>13</sup>.

Para James-Otis Rodner S., el nominalismo es un principio general de derecho, es decir, una regla abstracta que se deduce de una o varias disposiciones jurídicas escritas y se utiliza para interpretar el derecho en casos concretos carentes de normas expresas que los regulen. De lo cual “... *se debe concluir que no se requiere de un texto legal expreso como, en todo caso, lo tiene Venezuela en el artículo 1737 del Código Civil, para que se aplique el principio nominalístico a toda obligación que esté expresada en una suma determinada de dinero...*”<sup>14</sup>.

No obstante la condición de principio general de derecho que tiene el nominalismo según el proferido autor, él sostiene que dicho principio no reviste carácter de orden público: “...*El artículo 1737 no consagra un principio de orden público, por lo*

---

<sup>13</sup> Para ver lista de autores patrios y comparados que sostienen tal afirmación, ver RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (p 129).

<sup>14</sup> RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (p 131).

*cual, las partes de un contrato pueden regular la obligación de pagar dinero con principios diferentes al principio nominalístico consagrado en el Código Civil. El sentido del artículo 1737 es el de sustituir un silencio en el contrato. En toda obligación de dinero, si las partes no han convenido en lo contrario, la obligación del deudor de la obligación (sic) será siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato y en moneda de curso legal...”<sup>15</sup>.*

El aparte único del artículo 1737 del Código Civil, por su parte, reza: *“En caso de aumento o disminución en el valor de la moneda, antes de que esté vencido el término de pago, el deudor debe devolver la cantidad dada en préstamo, y no está obligado a devolverla sino en las monedas que tengan curso legal al tiempo del pago”*.

Dicho aparte único ha sido interpretado por la jurisprudencia patria usando la técnica del argumento en contrario, concluyéndose que, después del vencimiento, el deudor puede ser obligado a entregar una cantidad superior en caso de disminución del valor de la moneda. En efecto, la Sala de Casación Social de la extinta Corte Suprema de Justicia, en el caso *Inversiones Franklin & Paúl SRL vs Rómulo Osorio Mantilla*, sostuvo lo siguiente: *“... una vez que el deudor de una obligación dineraria entra en mora, ésta (la obligación dineraria) se convierte en una obligación de valor...”<sup>16</sup>.*

Este es el criterio que en Venezuela ha venido a llamarse valorismo *ex-post mora*, y ha sido acogido con entusiasmo por la jurisprudencia de los tribunales superiores, de la extinta Corte

---

<sup>15</sup>RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (pp 133 y 134).

<sup>16</sup> Sala de Casación Social de la extinta Corte Suprema de Justicia, caso *Inversiones Franklin & Paúl SRL vs Rómulo Osorio Mantilla*, con ponencia de Aníbal Rueda, sentencia del 30 de septiembre de 1992. Jurisprudencia de Ramírez & Garay, Tomo CXXII (p. 688).

Suprema de Justicia y actualmente del Tribunal Supremo de Justicia.

En nuestra opinión, el criterio del valorismo *ex-post mora* ha determinado que en Venezuela, en la práctica, los créditos laborales hasta ahora hayan sido mayoritariamente considerados como obligaciones pecuniaria durante la vigencia de la relación de trabajo y luego de su terminación, pero susceptibles de convertirse en obligaciones de valor cuando el deudor (empleador) incurre en mora en su pago.

### **3.2.2. Obligaciones de Valor:**

Frente a las obligaciones de dinero, regidas por el principio nominalístico, se contraponen las obligaciones de valor, que son aquellas cuyo monto está referido a un valor no monetario pero que se cumplen mediante el pago de una suma de dinero. En la obligación de valor, lo debido en el momento de nacer la obligación no consiste en una determinada cantidad de dinero, sino en un valor. Ejemplos de obligaciones de valor (no taxativos) incluyen: resarcimientos de daños y perjuicios, el pago de la indemnización en la expropiación y el pago de pensiones alimentarias, sin perjuicio de que puedan convenirse contractualmente obligaciones de valor mediante cláusulas de valor.

Para James-Otis Rodner S. *“... en las obligaciones de valor, el valor está in obligationem y el dinero se dice que está in solutionem (...) esto significa que no existe una correspondencia entre el contenido de la obligación y el medio de pago, a diferencia de lo que ocurre con las deudas dinerarias donde la suma de dinero está in obligationem e in solutionem, en éstas (las deudas de dinero), el dinero fija el contenido de la*

*prestación así como también sirve como medio de pago. Las deudas de valor son por lo tanto una excepción al principio general por el cual el pago debe hacerse con aquellas cosas comprometidas, o sea, el principio según el cual el pago debe corresponder al contenido de la prestación”<sup>17</sup>.*

Las deudas de valor, si bien se cumplen mediante la entrega de sumas de dinero, no tienen por objeto el dinero sino el valor que éste representa. Así, una persona que se obliga a pagar en bolívares el valor de una canasta básica alimentaria, no está obligado, al nacimiento de la obligación, a pagar Bs.F 2.428,88 (precio de la canasta básica alimentaria al 11 de noviembre de 2010<sup>18</sup>), sino a pagar el valor de una canasta básica alimentaria a la fecha de vencimiento de la obligación.

Las obligaciones de valor no son pecuniarias al momento de su nacimiento, por lo que no se les aplica, al menos hasta el momento que se “cristaliza” en dinero, el principio nominalístico, en virtud de lo cual el riesgo de la fluctuación del valor corre por cuenta del deudor de la obligación. Una vez que se aplica el índice o valor de referencia apropiado, la obligación de valor se transforma en una obligación pecuniaria y desde entonces se comporta como toda obligación de dicha naturaleza.

Entonces, la diferencia entre el valorismo y el nominalismo no es el medio usado para el pago, el cual siempre es dinero, sino el método para fijar el *quantum* de la obligación. En el nominalismo, el *quantum* es la cantidad nominal fijada al momento del nacimiento de la obligación; mientras que según el

---

<sup>17</sup> RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (pp 413 y 414).

<sup>18</sup> Tomado de <http://www.lapatilla.com/site/2010/11/11/canasta-basica-alimentaria-con-un-alza-de-43/>, consultada el 20 de noviembre de 2010

valorismo, el *quantum* de la obligación, en dinero, debe ser igual al valor de la contraprestación a la fecha del pago.

### **3.2.2.1. La obligación alimentaria como obligación de valor por excelencia:**

Las obligaciones de valor pueden ser de origen convencional o de origen legal. Entre las de origen legal, se incluyen como ejemplos típicos la obligación de indemnizar daños y perjuicios, la de indemnizar el valor del bien expropiado y la obligación alimentaria.

Especial mención merece la obligación alimentaria por su similitud con el salario, dado el carácter alimentario pacíficamente atribuido a éste por la doctrina y jurisprudencia patria y comparada.

La obligación alimentaria está definida en nuestra doctrina como el deber jurídico que tiene una persona de proveer total o parcialmente las necesidades vitales de otra. El objeto de la obligación es, en todo caso, una prestación en especie o en dinero que tiene por finalidad asegurar la subsistencia del acreedor en todo o en parte<sup>19</sup>.

Existen varias formas de cumplir esa obligación alimentaria. Una de ellas es mediante el pago de la pensión alimentaria, que puede ser en especie o en dinero. El pago de la pensión alimentaria en dinero es lo que doctrinariamente se conoce como “pensión alimentaria impropia”<sup>20</sup>.

Según James-Otis Rodner S., la pensión alimentaria impropia debe siempre comprender una suma de dinero pagada

---

<sup>19</sup> Definición tomada de AGUILAR MAWDSLEY, Andrés / La Obligación Alimentaria en el Derecho Venezolano. En *Revista de la Facultad de Derecho UCAB, No. 4. Caracas, Venezuela. 1966-1967* (p. 9).

<sup>20</sup> LÓPEZ HERRERA, Francisco / *Anotaciones Sobre Derecho de Familia*. Caracas, 1978 (p. 102).

por adelantado en cantidad suficiente para que quien tenga derecho a los alimentos pueda adquirir las cosas necesarias para su subsistencia. La suma de dinero que se paga por una pensión alimentaria impropia es una obligación de valor donde la cantidad de dinero se define con base en el valor de las cosas necesarias para la subsistencia<sup>21</sup>.

En Venezuela, la jurisprudencia ha aceptado que la obligación alimentaria está sujeta a revisión y la sentencia que acuerde el pago de una pensión de alimentos no causa cosa juzgada material sino solamente formal, pudiendo el tribunal realizar nuevas fijaciones del precio cuando cambien las circunstancias económicas<sup>22</sup>. Igualmente, ha aceptado que el ajuste se haga de manera automática teniendo en cuenta la tasa de inflación<sup>23</sup>. El carácter revisable de la pensión fue expresamente adoptado por la derogada Ley para Protección del Niño y del Adolescente de 1998, en su artículo 369 (relacionado con las pensiones de los padres a favor de sus hijos menores de edad), y dicha disposición se mantiene en la vigente Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, del 10 de diciembre de 2007.

La doctrina ha calificado como de orden público el carácter revisable de la pensión alimentaria de origen legal, en virtud de lo cual la misma no puede ser derogada o relajada por voluntad de las partes. También se ha dicho que la revisabilidad de tales pensiones es de carácter general, es decir, no limitado a un tipo de pensión alimentaria (Ej. la del marido frente a la mujer) sino

---

<sup>21</sup> RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (p. 430).

<sup>22</sup> Juzgado Superior de Menores del Área Metropolitana de Caracas, sentencia de enero de 1999, Jurisprudencia de Ramírez & Garay, Tomo CL (1999), pp. 55-61.

<sup>23</sup> Corte Superior del Tribunal de Protección del Niño y del Adolescente del Área Metropolitana de Caracas, sentencia del 14 de agosto de 2000, Jurisprudencia de Ramírez & Garay, Tomo CLXVIII (2000), pp. 51-52.

que se extiende a todas aquellas obligaciones alimentarias impropias pagaderas en dinero por mandato de la ley<sup>24</sup>.

### 3.2.3. **El salario como obligación de valor:**

Todo lo dicho hasta ahora nos lleva a preguntarnos: ¿Es el salario una obligación pecuniaria o de valor?

Recordemos que, si bien es cierto que el nominalismo es un principio general aplicable como regla abstracta para interpretar el derecho en casos concretos carentes de normas expresas que los regulen (en razón de lo cual, y salvo disposición o acuerdo en contrario, en principio toda obligación de pagar una cantidad de dinero se reputa como pecuniaria), no es menos cierto que, respecto del salario, no existe carencia de normas expresas que consagren su naturaleza jurídica como obligación de valor.

Efectivamente, recordemos que de los artículos 91 y 92 de la Constitución, y 130 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo, se derivan expresamente las características de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad que debe reunir salario.

Si por “justo” debemos entender algo *“exacto, que no tiene en número, peso o medida ni más ni menos que lo que debe tener”*; si por “suficiente” debemos entender algo *“bastante, apto o idóneo para lo que se necesita”*; si por “digno” debemos entender algo *“correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo”*; si por “vital” debemos entender algo *“perteneciente o relativo a la vida, de suma importancia o trascendencia”*, y si por “movible” debemos entender algo *“variable, voluble”*, entonces es forzoso concluir que el salario

---

<sup>24</sup> RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (p. 433).

(entendido en forma amplia, y no solamente los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o de la mora del empleador, o del resarcimiento del daño causado por el hecho ilícito) es una obligación de valor, que se cumple en dinero, pero lo debido en el momento de nacer la obligación no consiste en una determinada cantidad de dinero, sino en un valor, y que únicamente debe satisfacerse con la entrega de una cantidad de dinero equivalente al valor convenido al momento de su nacimiento, pues de otro modo el salario no gozaría realmente de las características de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad que pretenden atribuirle múltiples preceptos normativos, muy especialmente los artículos 91 y 92 de la Carta Magna y 130 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.

No es indispensable que una disposición legal califique expresamente como “de valor” a una determinada obligación o deuda para que a la misma pueda atribuírsele tal naturaleza. Ninguna de las disposiciones contenidas en el Título VIII, Libro Primero, del Código Civil (De La Educación De Los Alimentos), califican expresamente a la obligación de asistencia alimentaria como una obligación de valor. Sin embargo, tal situación no ha constituido óbice para que dicha obligación se considere como “la obligación de valor por excelencia”, dadas sus características reales, es decir, que la misma se dirige a satisfacer las necesidades de sustento, instrucción, atención médica y vivienda del alimentado, no considerándose cumplida cuando la suma de dinero dispuesta a tal fin resulta insuficiente para cubrir la necesidad alimentaria.

Del mismo modo, no puede afirmarse que el empleador cumple su obligación cuando paga una suma nominalmente

pactada, pero carente de valor real suficiente para satisfacer la necesidad alimentaria que esa remuneración está destinada a cubrir al momento del pago.

Pero la caracterización del salario como obligación de valor no se agota en las atribuciones de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad que le corresponden según lo dispuesto por los artículos 91 de la Carta Magna, 130 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo. Tal carácter también se deduce de otras disposiciones, como por ejemplo el precitado artículo 92 de la vigente Carta Magna, que a la vez de calificar al salario y a las prestaciones sociales como créditos laborales de exigibilidad inmediata, califica como deudas de valor a los intereses de mora derivados del retraso en el pago de aquellos. Si los intereses moratorios son obligaciones accesorias al salario, y lo accesorio sigue la suerte de lo principal, entonces es forzoso concluir que el salario como obligación principal también es una deuda de valor.

Adicionalmente, la naturaleza jurídica del salario como obligación de valor se ve reforzada por la teoría de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Efectivamente, como de forma meridianamente clara señala el maestro Rafael Alfonzo-Guzmán, la institución de la irrenunciabilidad no sólo persigue la protección de derechos nominales, sino que garantiza el derecho del trabajador a una prestación dineraria de valor adquisitivo igual al que esa prestación poseía cuando fue originalmente pactada. *“...Una prestación disminuida por el efecto inflacionario es, dentro de un contrato-realidad como el de trabajo, una prestación distinta de la originalmente acordada por las partes, las cuales determinaron su monto en relación con el costo de la*

*vida y la necesidad de sustento del trabajador en el momento de la celebración del contrato, o de la ejecución del servicio convenido...*<sup>25</sup>. Esta teoría está íntimamente conectada con el principio de la progresividad de los derechos laborales, es decir, el principio según el cual no le está dado al Estado, a través de sus normas y políticas, ni a los empleadores, mediante convenios individuales o colectivos de trabajo, adoptar medidas que impliquen para los trabajadores menores derechos que aquellos que ya anteriormente tenían garantizados.

Asimismo, consideramos que – atendiendo al contrato de trabajo como un “contrato-realidad” -- la naturaleza jurídica del salario como obligación de valor se ve reforzada por el hecho de que el salario debe ser el resultado del trabajo en determinadas condiciones de calidad y cantidad. Si se considera la siguiente ecuación económica: *“Trabajo bajo determinadas condiciones de calidad y cantidad = X Salario”*, entonces es forzoso concluir que cualquier variación en alguno de los extremos de la ecuación hace justificable un cambio proporcional en el otro. Así las cosas, si se aumentan las condiciones de calidad o cantidad del trabajo resulta proporcional que el salario también aumente. Igualmente, si los niveles de calidad o cantidad del trabajo se mantuvieran, pero, producto de la inflación, aumentare nominalmente el valor de los bienes o servicios derivados del trabajo, entonces resultaría forzoso ajustar también proporcionalmente el salario, pues de lo contrario se estaría enriqueciendo indebidamente al empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo.

---

<sup>25</sup> ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. / *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Decimocuarta Edición. Editorial Melvin, C.A. Caracas, Venezuela. 2006 (p 223).

Finalmente, se pudiera argumentar que el ajuste obligatorio del salario en proporción al aumento del costo de la vida (cuando se trata de un salario superior al mínimo legal) es contrario al principio de que los aumentos y ajustes de salario deben ser “objeto de acuerdo”, conforme dispone el artículo 138 de la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, es necesario precisar que dicha disposición ordena que tales ajustes o aumentos sean “preferentemente” objeto de acuerdo, no “únicamente” objeto de acuerdo, con lo cual se pone de manifiesto una obvia intención del legislador de preferir los ajustes consensuados frente a los impuestos u obligatorios, pero en modo alguno prohíbe los aumentos o ajustes salariales obligatorios cuando no fuere posible un acuerdo o consenso.

De las consideraciones antes expuestas, y con base en normas de derecho positivo actualmente vigentes en la República Bolivariana de Venezuela, se puede concluir con meridiana claridad que el salario (entendido en forma amplia, y no solamente los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, de la mora del empleador o del resarcimiento de daños derivados del hecho ilícito imputable al empleador) es una obligación de valor de origen legal, al igual que la obligación de asistencia alimentaria entre parientes. Más aún, pudiéramos agregar que la jerarquía del salario como obligación de valor es incluso superior al de la obligación de asistencia alimentaria, pues las características que convierten al salario en una obligación de valor están consagradas en normas de rango constitucional y orgánico.

Como a la obligación de asistencia alimentaria, al salario se le aplican los mismos criterios doctrinarios que han calificado

como de orden público su carácter revisable, en virtud de lo cual dicho carácter no puede ser derogado o relajado por voluntad de las partes, y han determinado que dicha revisibilidad debe ser automática teniendo en cuenta la tasa de inflación.

#### **3.2.4. Proyectos legislativos que han pretendido reconocer el salario como obligación de valor:**

En este punto de nuestro trabajo consideramos pertinente destacar los esfuerzos legislativos acometidos para consagrar expresamente la naturaleza jurídica del salario como obligación de valor.

El artículo 142 del proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, presentado al Congreso de la República el 11 de agosto de 1988, establecía: *“El salario debe guardar relación con el costo de la vida; por tanto, a los aumentos notorios de éste deben corresponder ajustes destinados a garantizar al trabajador el poder adquisitivo de la remuneración obtenida por el trabajo”*.

La redacción original del referido artículo fue rechazada por la Comisión Especial de la Cámara de Diputados, designada para el Estudio del Proyecto de Ley en segunda discusión, y sustituida por el texto del vigente artículo 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Posteriormente, la Asamblea Nacional, en la Primera Discusión del Proyecto de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de fecha 17 de junio de 2003, en la propuesta Duodécima, aprobó la inclusión de un nuevo artículo, inherente a la protección del salario, que rezaba lo siguiente:

*“...Artículo XXX: El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al*

*trabajador con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegio preferente sobre cualquier otra deuda. La protección especial de estos créditos se regirá por los artículos siguientes...”<sup>26</sup>.*

Esta propuesta fue casi completamente ratificada por la Comisión Permanente de Desarrollo Social e Integral de la Asamblea Nacional, en el Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo presentado el 11 de noviembre de 2004, planteándose sólo una pequeña modificación al final de la disposición propuesta, la cual quedó redactada de la siguiente forma:

*“...Artículo XXX: El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegio preferente sobre cualquier otra deuda. Cuando estas deudas se indexen se aplicarán sobre su monto intereses deflactados, para indemnizar la mora...”<sup>27</sup>.*

Consideramos insuficiente el referido esfuerzo emprendido por el Poder Legislativo, toda vez que el mismo sólo se limitó a calificar expresamente al salario como obligación de valor -- cosa que, como ya se demostró, es innecesaria pues tal naturaleza se deriva de las características atribuidas al salario por múltiples preceptos normativos vigentes -- dejando pendiente de resolución importantes vacíos que actualmente existen respecto de la forma como debe “cristalizarse” esa obligación de valor

---

<sup>26</sup> Asamblea Nacional, Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, aprobado en primera discusión, de fecha 17 de junio de 2003.

<sup>27</sup> Comisión Permanente de Desarrollo Social e Integral de la Asamblea Nacional, Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, presentado el 11 de noviembre de 2004.

(¿cuál es el parámetro o valor que debe utilizarse al momento del nacimiento de la obligación?, ¿debe ser la canasta básica alimentaria, el Índice Nacional de Precios al Consumidor – INPC -- o algún otro parámetro similar?, ¿qué mecanismo de indexación debe acogerse?, ¿debe optarse por un mecanismo de indexación instantánea – ejemplo: establecer que cuando el INPC, la canasta básica alimentaria o cualquier otro parámetro elegido alcance determinada variación, se produzca un reajuste automático de los salarios en igual proporción -- o de manera rezagada – ejemplo: que los salarios se ajusten con una periodicidad preestablecida --?, etc.).

Pese a su insuficiencia, consideramos dicho esfuerzo como positivo por constituir una manifestación de la voluntad legislativa de calificar expresamente al salario (y no solo los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o de la mora del empleador, o los derivados del resarcimiento del daño causado por hecho ilícito imputable al patrono) como una obligación de valor.

### **3.2.5. Doctrina y jurisprudencia venezolana sobre el salario como obligación de valor:**

Tradicionalmente la jurisprudencia laboralista patria, aunque no ha dudado en calificar, en múltiples oportunidades, el salario como una obligación de valor, en la práctica ha limitado los efectos de esa afirmación a los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o los no pagados oportunamente por el empleador, o los derivados del resarcimiento del daño causado por hecho ilícito imputable al empleador.

Veamos algunos ejemplos de muy significativa jurisprudencia patria que se ha pronunciado en ese sentido:

3.2.5.1. Juzgado Séptimo de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda. Sentencia del 27 de enero de 1993. Ponente: Raúl Mora Albornoz<sup>28</sup>.

*“... tales conceptos laborales (vacaciones vencidas no disfrutadas, horas extraordinarias laboradas y días feriados no pagados), deben ser pagados conformes a ese salario y no conforme al salario devengado para el momento en que se cumplió la prestación del servicio (horas extras) o bien nació el derecho al cobro de vacaciones o los días feriados correspondientes, en virtud del principio (fuente de derecho del trabajo) de equidad (literal `g` del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo) y de la compensación monetaria por la pérdida del poder adquisitivo (devaluación) del salario nominal del trabajador/actor en atención al tiempo de pago en que deberá llevarse a efecto con respecto a los conceptos laborales reclamados y acordados sus pagos por esta Sentencia, ya que es evidente que para el ciudadano común de este país el hecho cierto de la pérdida del poder adquisitivo del salario de cualquier trabajador y aún más en el caso de autos que se trata de unos pagos que han debido hacerse desde hace tres (3) años atrás hasta la fecha; todo lo cual hace evidente lo justo y jurídico de la fundamentación económica del pago de los conceptos reclamados conforme al último salario del trabajador...”.*

---

<sup>28</sup> Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales de Instancia. Ediciones Jurisprudencia del Trabajo (pp. 9-11).

En este pronunciamiento, la restitución del valor de las obligaciones laborales se predicó únicamente respecto de obligaciones surgidas con ocasión de la terminación de la relación de trabajo o con ocasión del incumplimiento de otras obligaciones laborales no pagadas oportunamente (vacaciones vencidas no disfrutadas; horas extraordinarias laboradas y días feriados no pagados), no así respecto del salario propiamente dicho.

3.2.5.2 Camillus Lamorell vs. Machinery Care y Otro. CSJ/SCC. Sentencia del 17 de marzo de 1993. Ponente: Rafael Alfonso Guzmán<sup>29</sup>.

*“Atribuye la doctrina civil a la obligación alimentaria (artículo 282 Código Civil), el carácter de deuda de valor; es decir, que sólo se cumple fielmente cuando el deudor satisface la necesidad que esa obligación está dirigida a cubrir: mantener, educar e instruir al alimentado, independientemente de que la suma de dinero indispensable a ese fin se haya incrementado por efecto de la disminución del valor de cambio de la moneda. ‘Sus características serían la fijeza de su objeto (un hacer lo necesario para asegurar la vida del otro), y la variabilidad de su expresión monetaria, que exige ajustar la pensión al valor real expresado por su poder de compra’ (Melich Orsini, El Cumplimiento de las Obligaciones Pecuniarias en el Derecho Venezolano, Rev. D. Mercantil, año II, No 4, 1987, pág. 102).*

*En ese caso, igual que en los de reparación del daño causado por el hecho ilícito y el enriquecimiento sin causa, la teoría civil no orienta en el llamado principio nominalístico el cumplimiento de la obligación, pues no puede decirse que el*

---

<sup>29</sup> Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Año XX (1993), Vol. 3 (pp. 350-355).

*deudor ha resarcido o reparado el daño si no restaura a plenitud el patrimonio del acreedor dañado por el incumplimiento o el retardo en el cumplimiento.*

*Esa semejanza de naturaleza entre el fin de sustento vital de las obligaciones de alimentos preceptuadas por nuestro Código Civil, y el fin del salario y las prestaciones sociales del trabajador a la terminación de su contrato está claramente advertida en el artículo 87 de la Constitución Nacional, que ordena al Legislador ‘proteger el salario y las prestaciones sociales con la inembargabilidad en la proporción y en los casos que le fijen y con los demás privilegios que ella misma establezca’.*

*(...) la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores ante los aumentos desproporcionados del costo de la vida, quedó plasmado como categórico mandato del artículo 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.*

*Más, aún antes del vigente ordenamiento, el mandato de la Constitución de la República (Art. 87), dirigido a mantener la integridad y suficiencia del salario, fue desarrollado por el legislador mediante las disposiciones ya señaladas de la Ley Orgánica del Trabajo y de otras de análogo carácter legal, y también por el Ejecutivo a través de los mecanismos reglamentarios y de otros de carácter especial.*

*(...)*

***Por consiguiente, al igual que el criterio sostenido en Colombia y en Argentina, es posible aplicar el método indexatorio en aquellos casos de obligaciones que deben ser***

**canceladas en dinero, pero siempre que el deudor haya incurrido en mora. (...)**

*Esta Sala, apoyada en la noción de orden público y en la irrenunciabilidad de las disposiciones y normas que favorezcan a los trabajadores (art. 16 Ley del Trabajo abrogada, equivalente al 3 de la Ley Orgánica del Trabajo), conceptúa que el ajuste monetario puede ser ordenado de oficio por el Juez, aunque no haya sido procesalmente solicitado por el interesado, basado en que la restitución del valor de las obligaciones de dinero al que poseía para la fecha de la demanda, no es conceder más de lo pedido, sino conceder exactamente lo solicitado, teniendo en cuenta que el trabajador tiene el derecho irrenunciable a la prestación no disminuida por la depreciación cambiaria. Por consiguiente, este Alto Tribunal declara materia relacionada con el orden público social la corrección monetaria en los juicios laborales que tengan por objeto la cancelación de las prestaciones sociales de los trabajadores, la cual ordenará de oficio a partir de la fecha de publicación del presente fallo". Las negritas son nuestras.*

La afirmación contenida en el párrafo resaltado con negritas ilustran, con meridiana claridad, que el sentenciador vislumbró la restitución del valor de las obligaciones laborales únicamente cuando se trata de obligaciones surgidas con ocasión de la terminación de la relación de trabajo o con ocasión del cumplimiento no oportuno de otras obligaciones laborales, no así respecto del salario propiamente dicho.

Sin embargo, no podemos olvidar el inmenso avance que en su momento representó el fallo *in comento*, cuya motivación medular fue castigar a quienes, sin tener argumentos razonables

para litigar, usaban abusivamente el proceso para perjudicar a la parte actora, estimulando la litigiosidad judicial sobre la base de que, si se demanda una cantidad de dinero y el proceso se prolonga muchos años, era rentable para el demandado retardarlo y, cuando tuviera que cancelar en definitiva, lo haría pagando una cantidad irrisoria en comparación con el poder adquisitivo de la moneda al momento de presentar la demanda.

Dicha motivación se pone de manifiesto en el siguiente extracto del fallo: *“La introducción del presente recurso, carente de toda fundamentación técnica, constituye un ejemplo de deliberado modo de retardar la justicia, en perjuicio del ser humano a quien ella en definitiva, va dirigida. El pago de las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía legalmente debidas al trabajador, fue previsto en el artículo 41, parágrafo primero de la Ley del Trabajo abrogada, y vigente a la fecha de la relación laboral que se analiza, para sucederse de modo simultáneo con la terminación de dicha relación de trabajo, a fin de que quien de ella fuere acreedor pudiera satisfacer inaplazables necesidades personales y familiares. El retardo en el cumplimiento oportuno de esa obligación, y, en general, de todas las demás de análoga naturaleza legal exigibles a la extinción del vínculo laboral, representa para el deudor moroso en época de inflación y de pérdida del valor real de la moneda, una ventaja que la razón y la moral rechazan, tanto más cuando, como en casos del trabajo subordinado, la vida, la salud y el bienestar del sujeto titular de la acreencia – el trabajador – dependen inmediatamente del tempestivo cumplimiento por el patrono de la prestación legalmente debida”.*

3.2.5.3. Rafael Clarencio González vs. Seguros Nuevo Mundo S.A. CSJ/SCC. Sentencia del 15 de diciembre de 1994. Ponente: Aníbal Rueda (Exp. No. 94-533)<sup>30</sup>:

*“La doctrina civil atribuye a la obligación alimentaria el carácter de deuda de valor, es decir, que solo se cumple fielmente cuando el deudor satisface la necesidad que esa obligación está dirigida a cubrir: mantener, educar e instruir al alimentado, independientemente de que la suma de dinero indispensable a tal fin se haya incrementado por efecto de la disminución del valor de cambio de la moneda.*

*En ese caso, igual que en los de reparación del daño causado por el hecho ilícito y el enriquecimiento sin causa, la teoría civil no orienta en el llamado principio nominalista el cumplimiento de la obligación, pues no puede decirse que el deudor ha resarcido o reparado el daño si no restaura a plenitud el patrimonio del acreedor, dañado por el incumplimiento o retardo en el cumplimiento.*

*Esa semejanza de naturaleza entre el fin de sustento vital de las obligaciones de alimentos, preceptuada por el Código Civil y el fin del salario y de las prestaciones sociales del trabajador a la terminación de su contrato, está claramente advertida en el artículo 87 de la Constitución, que ordena proteger : ‘... el salario y las prestaciones sociales con la inembargabilidad en la proporción y en los casos que le fijen y con los demás privilegios que ella misma establezca...’”*

Las proferidas afirmaciones fueron, sin embargo, realizadas por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en

---

<sup>30</sup> Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Año XXI (1994), Vol. 12 (pp. 287 y ss).

el marco de un reclamo por el pago de la prestación de antigüedad y diferencia de prestaciones sociales surgidas con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, en razón de lo cual las mismas (no obstante su contundencia) sólo se predicaron respecto de dichas obligaciones patrimoniales del patrono frente a su trabajador y no respecto del salario propiamente dicho.

3.2.5.4. José Francisco Tesorero Yáñez vs. Hilados Flexilón S.A. TSJ/SCS. Sentencia del 17 de mayo de 2000. Ponente: Omar Alfredo Mora Díaz<sup>31</sup>.

*“Esta Sala de Casación Social, en virtud del fin perseguido por la indexación judicial en materia laboral, difiere de los criterios antes señalados<sup>32</sup>, por cuanto, cuando se declare con lugar la pretensión de un trabajador por indemnización de daño moral, el Juez podrá de oficio o a solicitud de parte, ordenar en la dispositiva del fallo la corrección monetaria del monto condenado a pagar por daño moral, pero sólo desde la fecha en que se publica el fallo, hasta su ejecución, debido a que la estimación hecha por el Juez es actualizada al momento en que dicta el fallo, la cual podrá estimar a su libre apreciación de conformidad con la doctrina sentada en el primer capítulo de este fallo. Así se declara.*

*En consecuencia, esta Sala de Casación Social ordena al Juez que deba conocer en reenvío ordene en el dispositivo del fallo por él proferido, la corrección monetaria de los montos que*

---

<sup>31</sup> Tomada de <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/mayo/a116-170500-99591.htm>, consultada el 09 de marzo de 2011.

<sup>32</sup> Entre otros, el criterio sostenido por la TSJ/SPA, en fecha 2 de mayo de 2000, el caso César Cheremos y Otros contra Compañía Anónima Electricidad del Centro (ELECENTRO), exp. No. 15.439, que estableció la improcedencia de la indexación en materia de daño moral, por cuanto esta es una obligación de valor determinada por el juez al momento en que dicta la sentencia.

*resultaren condenados a pagar al trabajador, de la siguiente manera: los correspondientes a las prestaciones sociales e indemnizaciones por daños materiales, desde la fecha de admisión de la demanda hasta la ejecución del fallo; y el monto correspondiente al daño moral desde la fecha de publicación del fallo hasta la ejecución del mismo. Así de decide*

Nuevamente, esta sentencia limita la restitución del valor de las obligaciones laborales únicamente respecto de obligaciones surgidas con ocasión de la terminación de la relación de trabajo (prestaciones sociales) o con ocasión de las indemnizaciones materiales y morales derivadas del hecho ilícito imputable al patrono, no así respecto del salario propiamente dicho.

3.2.5.5. *María Pacífica Martínez de Sequera y otros Vs. Ejecutivo del Estado Yaracuy. TSJ/SCS. Sentencia del 18 de septiembre de 2003. Ponente: Alfonso Valbuena Cordero (Exp. No. 03197)*<sup>33</sup>:

*“... en virtud del parentesco jurídico que existe entre las obligaciones alimentarias previstas en el Título VIII del Libro Primero del Código Civil y las obligaciones patrimoniales del patrono frente a su trabajador, estas últimas tienen también el carácter de deudas de valor, situación ésta que hoy día no acepta duda alguna por cuanto la misma Constitución de la República Bolivariana de Venezuela así lo consagra en su artículo 92 de la siguiente manera: `Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les compensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago*

---

<sup>33</sup> Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, septiembre de 2003, Año VI, Vol. 9 (pp. 370-371).

*genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal...`.*

No obstante tan categóricas afirmaciones, las mismas se realizaron también en el marco de un reclamo por el pago de la prestación de antigüedad y diferencia de prestaciones sociales surgidas con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, por lo que resultan aplicables los mismos comentarios que realizamos con ocasión del fallo dictado en el caso Rafael Clarencio González vs. Seguros Nuevo Mundo S.A.

3.2.5.6. José Surita Vs. Maldifassi & Cía, C.A. TSJ/SCS. Sentencia del 11 de noviembre de 2008. Ponente: Luis Eduardo Franceschi (RC. No. AA60-S-2007-002328)<sup>34</sup>.

*“Ahora bien, a criterio de esta Sala, y en cumplimiento de la labor pedagógica que ésta ha asumido, es propicia la oportunidad para hacer algunas precisiones de carácter normativo y jurisprudencial, relacionadas con los intereses moratorios y con la corrección monetaria de las cantidades que **una vez concluida la relación laboral queda a deber el patrono al trabajador.***

(...)

*De una proyección regresiva en el tiempo, se constata con nitidez la intención legislativa venezolana de **dar protección a los trabajadores cuando cesa la prestación de sus servicios.***

(...)

---

<sup>34</sup> Tomada de <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/noviembre/1841-111108-2008-07-2328.html>, consultada el 09 de marzo de 2011.

*Conteste con lo anterior, esta Sala de Casación Social establece en la presente decisión algunos parámetros que deberán ser tomados en cuenta por los jurisdicentes al momento de hacer la condena de los intereses moratorios e indexación previstos constitucional y legalmente.(...)*

*En primer lugar, y en lo que respecta a los intereses moratorios causados por la falta de pago de la prestación de antigüedad consagrada en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, al ser concebida constitucionalmente como una deuda de valor, se establece que el cómputo de los mismos debe hacerse desde la fecha en que la misma es exigible, vale decir, **desde la fecha de finalización de la relación de trabajo**, sea por causa atribuibles a la voluntad de las partes o por causas ajenas a la misma, independientemente de la oportunidad elegida por el trabajador para reclamar sus derechos judicial o extrajudicialmente.*

*En segundo lugar, debe asumirse el mismo criterio establecido en el párrafo anterior con respecto a la indexación de la cantidad que por prestación de antigüedad sea adeudada al ex trabajador.*

*En tercer lugar, y en lo que respecta al período a indexar de los otros conceptos derivados de la relación laboral, **su inicio será la fecha de notificación de la demandada en el nuevo proceso y de citación en el procedimiento derogado**, por las razones y fundamentos anteriormente explanados hasta que la sentencia quede definitivamente firme, excluyendo de dicho cálculo los lapsos sobre los cuales la causa se haya paralizado por acuerdo entre las partes, por hechos fortuitos o de fuerza mayor, tales como la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y por vacaciones judiciales*

*En cuarto lugar, y en lo que respecta al período a indexar de las indemnizaciones provenientes de la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales, exceptuando lo que concierne al daño moral,*

**su inicio será la fecha de notificación de la demandada en el nuevo proceso y de citación en el procedimiento derogado**, por las razones y fundamentos anteriormente explanados hasta que la sentencia quede definitivamente firme, excluyendo de dicho cálculo los lapsos sobre los cuales la causa se haya paralizado por acuerdo entre las partes, por hechos fortuitos o de fuerza mayor, tales como la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y por vacaciones judiciales.

En quinto lugar, las condenas indemnizatorias en los juicios de estabilidad, tales como salarios dejados de percibir y demás establecidas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, se ratifica el criterio asumido por esta Sala en decisión N° 254 del 16/03/2004 en el sentido que en los juicios especiales de estabilidad no se demanda el pago de prestaciones o indemnizaciones laborales porque el patrono estuviera en mora, en ellos se solicita la calificación de un despido por el incumplimiento de una obligación de no hacer, y la sentencia, en caso que se declare procedente, ordena sólo el reenganche con el pago de los salarios caídos (...)

En sexto lugar, en lo que respecta a las acciones de mero certeza o de mera declaración, en las que no se pide una resolución de condena a una prestación, sino la mera declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica, las cuales no requieren ejecución, debe señalarse que a las mismas es inaplicable la institución de la indexación.

En séptimo lugar, en caso de no cumplimiento voluntario de la sentencia el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente, aplicará lo preceptuado en el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En octavo lugar, estos peritajes serán realizados por un solo experto designado por el Tribunal Ejecutor". Las negritas son nuestras.

Del extracto transcrito se evidencia con meridiana claridad que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia concibe la protección de los créditos laborales, a través de figuras como la indexación o corrección monetaria, como precedente solamente respecto de los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación laboral, del retardo en el pago de los créditos laborales y/o de la reparación del daño causado por el hecho ilícito, y no así respecto de las obligaciones patrimoniales del patrono frente a sus trabajadores durante la existencia de dicha relación.

### **3.2.6. Conclusión respecto de la doctrina y jurisprudencia patria:**

En cuanto a la jurisprudencia, no conocemos ningún pronunciamiento patrio igualmente contundente pero respecto del salario considerado durante la existencia de la relación de trabajo y sin que exista mora del empleador, lo cual implica que el salario así entendido ha sido jurisprudencialmente apreciado como una obligación pecuniaria, únicamente susceptible de convertirse en obligación de valor cuando haya mora en su pago de parte del empleador, en aplicación del valorismo *ex-post mora* que se basa en una interpretación en contrario del aparte único del artículo 1737 del Código Civil.

En cuanto a la doctrina puede decirse lo mismo: Incluso quienes han invertido gran esfuerzo en analizar la incidencia de la inflación en el ámbito laboral, han enfocado tal energía en el análisis de la indexación judicial *ex-post mora* (como por ejemplo María C. Domínguez Guillén, quien en su obra *La Indexación, Su incidencia a nivel de los tribunales laborales de instancia*, sostiene que *“Cabe observar que el presente trabajo se refiere*

*exclusivamente a la indexación judicial, a saber, aquella que tiene lugar en virtud del órgano jurisdiccional”<sup>35</sup>) la cual, como reiteradamente vimos, limita la restitución del valor de los créditos laborales únicamente respecto de aquellos surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o con ocasión del incumplimiento de otras obligaciones laborales, o con ocasión del resarcimiento del daño causado por hecho ilícito, no así respecto del salario propiamente dicho.*

Otro sector de la doctrina no ha dudado en calificar claramente al salario como obligación pecuniaria: “...*En el lenguaje común se entiende por obligación de dinero aquella donde el deudor desde el momento en que contrae la obligación, se obliga a pagar a su acreedor una determinada suma de dinero. Por ejemplo (...) la obligación del patrono de pagar un salario...*”<sup>36</sup>. Las negritas son nuestras.

Ya hemos manifestado nuestro desacuerdo respecto de tales criterios.

### **3.2.7. Efectos del ajuste salarial sobre la inflación:**

Hay quienes consideran pernicioso el incremento salarial proporcional a la inflación. Según los autores Juan y Miren Garay: “... *la Ley no ha querido que (los aumentos de salario) sigan fielmente la subida de precios habida en el año anterior. De forma que si el IPC ha subido un 35% en el año, ello no quiere decir que también los salarios deberán subir en esa proporción. Si así ocurriera, entraríamos en una creciente espiral de precios (como ocurrió alguna vez en otros países, por ejemplo, Brasil) con un desquiciamiento total de la economía.*

---

<sup>35</sup>DOMÍNGUEZ GUILLÉN, María Candelaria / *La indexación. Su incidencia a nivel de los tribunales laborales de instancia*. Editado por la Asociación de Profesores de la U.C.V. Caracas, Venezuela. 1996 (p. 12).

<sup>36</sup>RODNER S., James-Otis, *op. cit.* (p. 113).

*Precios empujan a salarios, salarios empujan a los precios, los precios vuelven a empujar hacia arriba a los salarios, etc., etc. hasta que los precios llegan a unas cifras astronómicas, perjudicándose todo el mundo... ”<sup>37</sup>.*

Discrepamos de la tesis antes mencionada. El mero ajuste de salarios en forma proporcional a la inflación no tiene por que producir, *per se*, mayor inflación, ello sólo es dable cuando el aumento salarial rebasa las reservas de bienes disponibles para el consumo.

Como acertadamente señala Guillermo Cabanellas: “... *Si los aumentos de salario no exceden de la elevación de los precios, no se registran efectos inflacionistas, ya se considere el salario elemento del costo o factor de la demanda. El problema de la inflación surge cuando el aumento salarial rebasa al de la productividad o cuando se pretende el mantenimiento de los salarios reales pese a la disminución de las reservas de bienes disponibles para el consumo. En tales supuestos, la relación precios-salarios o salarios-productividad puede desencadenar en inflación, por pesar sobre los costos o por estimular una demanda en medida de satisfacción imposible ante la oferta inferior de bienes y servicios.*

***La tragedia económica y social que la inflación implica en la práctica se traduce en que los empresarios transforman cada elevación de los salarios en arma, y pretexto, para encarecer los productos con la idea de que el público pague, y obtener ellos el interés del capital, mayor en la cuantía, aunque igual en la proporción. Ello conduce de nuevo al***

---

<sup>37</sup> GARAY, Juan y Miren / *Legislación Laboral Práctica, Edición Actualizada a Abril de 2006*. Editorial Corporación AGR, S.C., Caracas, Venezuela. 2006 (pp 156-157).

***planteamiento del desequilibrio presupuestario del trabajador: que gana más y gasta mucho más aún, con la resultante irónica de que con mayor salario vive peor ...***<sup>38</sup>.

Las negritas son nuestras.

Como Cabanellas, opinamos que la indexación salarial no es disparador *per se* de la inflación, sólo puede producir ese efecto en las muy especiales circunstancias anteriormente narradas. Por el contrario, en la mayoría de los casos, la no indexación salarial en un contexto inflacionario produce un deterioro del poder adquisitivo del trabajador y su familia, el cual retrotrae el consumo e introduce elementos recesivos en la economía, generando gran deterioro social. Difícilmente pueden existir empresas duraderamente prósperas en entornos de peligrosidad y miseria.

### **3.2.8. La experiencia internacional con mecanismos de indexación.**

La experiencia internacional con mecanismos de indexación. ilustra la anterior afirmación realizada por Cabanellas:

Aunque en varios países se ha optado por prohibir temporalmente la indexación de salarios como parte de una política antiinflacionaria, ello no significa que la indexación salarial sea el detonante del fenómeno inflacionario ni que dichos países hayan tenido que mantener en el tiempo la prohibición de indexación salarial como mecanismo para contrarrestar el fenómeno inflacionario.

---

<sup>38</sup> CABANELLAS, Guillermo / *Tratado de Derecho Laboral, Tomo II*. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1963. (pp 168-171)

*“... Es el caso tanto de países industrializados como de países en vías de desarrollo, por ejemplo en Bélgica 1982, Italia 1982, Islandia 1983, Israel 1985, Argentina 1991, Brasil 1995, España 1997. El recurso a la eliminación de la indexación salarial ha ocurrido puntualmente en períodos de fuertes espirales inflacionarios, con origen en causas diversas, y ha formado parte de un set de políticas. En Brasil, por ejemplo, se puso restricciones a los contratos indexados en el contexto de un plan de estabilización destinado a controlar el déficit fiscal y monetario. Este plan incluía, además, la adopción de una nueva moneda. **Generalmente, además, luego de pasado el período inflacionario los mecanismos indexatorios se han repuesto** (...) En España por ejemplo, luego del congelamiento de los salarios en 1997 estos se volvieron a subir en algunas ocasiones según la inflación esperada. En Italia, por otro lado, luego de un período de nominalización entre 1982 y 1984, se volvió a establecer un mecanismo de indexación pero sobre la base de la inflación esperada cada dos trimestres por contraste con el reajuste fijo trimestral imperante hasta antes de esa fecha.*

*Dado que **la eliminación de la indexación salarial ha tendido a producirse en períodos de fuertes recesiones acompañados de altos niveles de inflación**, muchas veces esta decisión de política económica se ha tomado como producto de acuerdos entre las autoridades y los trabajadores representados por las centrales sindicales. Esta fue, por ejemplo, la situación en Italia y en Finlandia. Por otro lado, destaca particularmente el caso de Finlandia e Israel por el hecho de que la decisión de desindexar se toma respecto del conjunto de la economía y no sólo de los salarios, lo que parece una política más sensata respecto del control de la inflación. En el caso particular de*

*Finlandia (1968) los sindicatos accedieron a eliminar la indexación salarial porque consideraron justo eliminar todo tipo de indexación, es decir, que la inflación afecte los ingresos de todos...”<sup>39</sup>. Las negritas son nuestras.*

#### **3.2.8.1. El Caso Chileno:**

Marcel Claude nos ilustra con palmaria claridad la situación en Chile:

*“ ... Desde la década de los sesenta se han establecido en Chile una serie de mecanismos de diversa índole destinados a frenar la erosión del poder adquisitivo causada por la inflación. El más duradero de ellos, la UF (Unidad de Fomento), consiste en una unidad de medida indexada al índice de precios al consumidor (IPC), indicador que muestra la variación de precios de una canasta de bienes representativa del consumo de una familia promedio (...) Actualmente esta es utilizada predominantemente en el sector financiero de manera que se encuentran indexados: todo tipo de préstamos, el valor de las hipotecas y otros contratos en el mercado de la vivienda, los instrumentos financieros gubernamentales de largo plazo.*

*(...)*

*Si bien a lo largo del siglo XX se establecieron mecanismos obligatorios de indexación salarial que regían el conjunto de los contratos de trabajo celebrados, a partir del año 1985 se flexibilizó esta normativa, permitiéndose que fuera objeto de negociación entre el empleador y el trabajador particular. Desde entonces y hasta hoy, la actualización del salario en función del*

---

<sup>39</sup> CLAUDE, Marcel / *Indexación de la Economía y Distribución del Ingreso en Chile*, consultado en <http://apoyosindical.blogspot.com/2008/07/indexacin-de-la-economia-y-distribucion.html> el 05 de enero de 2011 (pp 1-2). Para mayor información sobre el contexto chileno de desmovilización y baja participación sindical, consultar <http://adhb.wordpress.com/2008/08/16/salario-minimo-en-unidad-de-fomento-todos-con-uf-o-ninguno/>

*nivel de inflación está sujeta a las posibilidades de los trabajadores de incluir en sus contratos cláusulas de indexación, principalmente a través de los procesos de negociación y convenios colectivos. Entre 1990 y 2007 este mecanismo solo alcanzó a cubrir menos del 15% del total de ocupados en Chile de cada año. (...) A diferencia de lo observado respecto de las utilidades, las remuneraciones han presentado una tendencia a la baja. El crecimiento de los salarios nominales mostró casi una década de disminuciones (1995-2004) volviendo a aumentar a contar de 2005. Recién en 2007 se alcanza el nivel de crecimiento experimentado por los salarios nominales una década antes.*

*(...)*

***Este contexto de indexación financiera y desindexación salarial ha producido una situación en que las ganancias de las empresas y en especial de las instituciones financieras y bancos se encuentran protegidas a costa de los ingresos de los trabajadores, especialmente aquellos de menores recursos, de modo que ha incentivado la concentración de los ingresos incluso al interior mismo del grupo que percibe mayores ingresos...<sup>40</sup>***. Las negritas son nuestras.

Como podemos observar, la experiencia chilena demuestra con absoluta claridad que la eliminación de las normas que imponían la indexación salarial poco influyó en el fenómeno inflacionario. Recordemos que, desde 1985 – fecha en que se eliminó la obligatoriedad de la indexación salarial – hasta el presente, Chile ha experimentado tanto períodos de muy baja

---

<sup>40</sup> CLAUDE, Marcel, *op. cit.*, (pp 2-4).

inflación (Ej. 1,1% en 2003) – como de inflación mucho más alta (Ej. 24,% en 1990), y durante ambos estuvo vigente la misma medida de eliminación de indexación salarial obligatoria, cosa que resulta incomprensible para quienes atribuyen a la indexación salarial un carácter detonante de la inflación. Paradójicamente, en Chile no se ha considerado detonante inflacionario las disposiciones que imponen la indexación financiera, que sí se han mantenido vigentes durante el mismo prolongado período.

#### **3.2.8.2. El Caso Argentino:**

En la Argentina, en materia laboral, por primera vez se conoció una norma indexatoria en 1973, fecha en que se dictó la ley 20695, que dispuso la indexación de los créditos laborales demandados judicialmente, debiéndose aplicar los índices oficiales de incremento del costo de vida. La indexación podía ser declarada de oficio por los jueces o a petición de parte.

La ley 20744 reguló tal punto en su art. 301, que disponía: *"Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, los jueces de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento de costo de vida"*.

Posteriormente, la ley 21297 dispuso que la actualización debía efectuarse teniendo en cuenta el índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal, desde la fecha de la promoción de la demanda hasta el momento del efectivo pago.

Luego, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina dictó el fallo "*Valdez, Julio H. v. Cintioni, Alberto D.*", del 3/5/1979, con el cual se puso fin a la discusión sobre la fecha de comienzo de la actualización (disponiéndose que era desde la fecha de la mora) y al índice aplicable, que era el de precios al consumidor.

Este fallo fue el antecedente de la reforma del artículo 276 de la Ley del Contrato de Trabajo, por la ley 23616, que expresamente dispuso lo siguiente: "*Artículo 276. Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados, cuando sean afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que resulte del índice de precios al consumidor-nivel general, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, desde la fecha que cada suma sea debida hasta el momento del efectivo pago. Dicho índice será aplicado por los jueces de oficio o a petición de parte*". Dicha disposición estuvo en vigencia hasta la sanción de la ley 23928 de 1991, que lo derogó implícitamente.

De la reseña efectuada se puede apreciar que desde 1973, en lo que al derecho laboral concierne, siempre que la Argentina vivió períodos inflacionarios, fue dejado de lado el principio nominalista, propio de tiempos de estabilidad monetaria, estableciéndose mecanismos de actualización de los créditos laborales con diversas alternativas de índices.

Esto perduró hasta 1991, cuando fue dejado sin efecto por la ley 23928, que inició en la Argentina un período en el cual imperó la paridad entre la moneda argentina (entonces, el austral) y el dólar de los Estados Unidos de América (sistema de

convertibilidad de la Ley 23928, que vulgarmente se conoció como “el uno a uno”).

La referida ley prohibió todos los sistemas de actualización o indexación vigentes hasta su fecha de entrada en vigor. Efectivamente, su artículo 7 disponía lo siguiente:

*“... Artículo 7: El deudor de una obligación de dar una suma determinada de australes, cumple con su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá la actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con posterioridad al 01 de abril de 1991, en que entra en vigencia la convertibilidad del austral.*

*Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo aquí dispuesto ...”.*

Por su parte, la Cámara Nacional del Trabajo Argentina emitió un pronunciamiento en pleno prohibiendo toda actualización por depreciación monetaria que contraviniera lo dispuesto por la referida Ley 23928, decisión vinculante para todos los jueces laborales de inferior jerarquía.

En diciembre de 2001 sobrevino en la Argentina una gran crisis política (el entonces presidente, Dr. De La Rúa, se vio obligado a huir del Palacio de Gobierno en helicóptero) y por ende una grave crisis económica, que puso fin al sistema de convertibilidad, mediante la Ley 25561.

Sin embargo, no se produjo un retorno absoluto al sistema imperante antes de la Ley 23928 de 1991, sino que se ha mantenido hasta ahora la prohibición de utilizar cláusulas indexatorias o de repotenciación de deudas o créditos.

Nadie mejor que un autor argentino contemporáneo para referirnos las implicaciones de la narrada situación:

*“... La sanción de la ley 25.561 dejó sin efecto el sistema de convertibilidad que rigió en nuestro país por más de una década, dando origen a un nuevo escenario económico-social, que en los hechos se materializó en una marcada devaluación de la moneda nacional frente al dólar estadounidense, al abandonarse la paridad cambiaria; lo que, indefectible y hasta casi naturalmente (podría decirse), generó un sistemático aumento de los productos básicos, que no fueron acompañado por los salarios. De ahí, que el proceso inflacionario que nos toca vivir actualmente produjera una fuerte caída del poder adquisitivo del salario, que sólo parcialmente fue atendida por el Estado, mediante la sanción de normas que establecen incrementos no remunerativos.*

*Sin embargo, la propia ley que abandonó la convertibilidad, con las irremediabiles consecuencias que esto aparejaba, paradójicamente, reafirmó el principio nominalista y la prohibición de actualización monetaria. Es como si se reconociera la enfermedad, pero se vedara cualquier tipo de remedio para combatirla.*

*En efecto, el art. 4 de la ley 25561 modificó, entre otros, los arts. 7 y 10 de la ley 23928, que quedaron redactados del siguiente modo: ‘art. 7: El deudor de una obligación de dar una suma determinada de pesos cumple su obligación dando el día*

*de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con las salvedades previstas en la presente ley. Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo aquí dispuesto´. Y ´art. 10: Mantiénense derogadas, con efecto a partir del 1/4/1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional - inclusive convenios colectivos de trabajo- de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar´.*

*Frente a los claros términos del plexo normativo señalado, y a la evidente realidad que significaba la constante y sistemática depreciación del poder adquisitivo de la moneda frente al incumplimiento del deudor (empleador), los tribunales laborales de las distintas jurisdicciones adoptaron dos tipos de medidas diferentes. O bien modificaron la tasa de los intereses moratorios aplicables a partir del 1/1/2002 o bien directamente declararon la inconstitucionalidad del art. 4 de la ley 25561 y los arts. 7 y 10 de la ley 23928 y aplicaron, además de los intereses*

*moratorios, un sistema indexatorio (índice de precios al consumidor)...”<sup>41</sup>.*

Más adelante, Hierrezuelo, citando a Freidenberg, señala los principios que sirven de fundamento para justificar la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 4 de la Ley 25561 y 7 y 10 de la Ley 23928: “...a) *la actualización de los créditos salarios responde a un claro imperativo de justicia, cual es el eliminar los efectos perjudiciales que la demora en percibirlos ocasiona a los trabajadores, atento a que las prestaciones de esa especie tienen contenido alimentario y las indemnizaciones laborales se devengan, generalmente, en situaciones de emergencia para el trabajador, b) el reajuste de tales créditos no hace a la deuda más onerosa que en su origen, sólo mantiene el valor económico real de la moneda frente a su progresivo envilecimiento; c) el derecho de propiedad afectado sería -de no aplicarse la actualización-, el del acreedor, quién percibiría una moneda desvalorizada cuyo poder adquisitivo sería muy inferior al que tenía en la época en que debía cobrarse la deuda; d) el principio de afianzar la justicia y la garantía de una retribución justa (Preámbulo y art. 14 bis Constitución Nacional) exige que la equivalencia de las prestaciones recíprocas responda a la realidad de sus valores y a la finalidad de cada una de ellas; situación equitativa que aparece alterada cuando por culpa del deudor moroso la prestación nominal a su cargo ha disminuido su valor real, su poder adquisitivo en relación a los fines propios de naturaleza alimentaria, por factores que no dependen del acreedor ...”<sup>42</sup>.*

---

<sup>41</sup> HIERREZUELO, Ricardo D. / *La Proyección de las Normas de Emergencia Económica en el Derecho del Trabajo*. Consultado en <http://global.lexisnexis.com/AR> el 21 de diciembre de 2009 (pp. 20 y 21).

<sup>42</sup> HIERREZUELO, Ricardo D, *op. cit.* (p. 24 y 25).

Argentina constituye otro claro ejemplo de que la existencia de un importante fenómeno inflacionario no depende necesariamente de que se permitan o no formulas de indexación salarial. Como vemos, allí, desde 1991 y durante dos décadas, ha existido una prohibición absoluta de actualizar monetariamente cualquier género de obligación de dar, incluyendo las laborales, y pese a que durante la década de los noventa Argentina gozó de uno de los menores índices inflacionarios del mundo, ello no fue óbice para que sufriera la severa crisis económica que padeció en los albores del siglo XXI<sup>43</sup> ni que actualmente registre la segunda inflación más alta de América y quinta del mundo (10,8%), sólo detrás de Venezuela (27,2%), Pakistán (12,9%), Egipto (11,8%) e India (11%), en dicho orden<sup>44</sup>.

#### 3.2.8.3. **El Caso Colombiano:**

Especial mención merece para nuestro trabajo el caso colombiano, por su similitud con el venezolano en el sentido de que en Colombia no existen normas que consagren expresamente el salario como una obligación de valor ni que establezcan parámetros para su ajuste periódico, sino que simplemente atribuyen al salario los caracteres de mínimo, vital y móvil, y sin embargo la jurisprudencia colombiana, partiendo de dichas bases (que, como ya se dijo, son análogas a las nuestras) ha tomado rumbos muy diferentes a los de nuestra jurisprudencia patria.

##### 3.2.8.3.1 Doctrina Constitucional Colombiana sobre el Ajuste Salarial:

---

<sup>43</sup> Con una devaluación del 300% en 2001, según <http://www.zonaeconomica.com/foro/inflacion-argentina>, consultado el 07 de marzo de 2011.

<sup>44</sup> Según <http://ultimahoraonline.com/venezuela-es-el-pais-con-mas-inflacion-en-el-mundo/>, consultada el 05 de enero de 2011.

Como ya dijimos, en Colombia – al igual que en Venezuela –y salvo respecto de los trabajadores que devengan salario mínimo, no existe disposición alguna en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo ni en ninguna otra disposición normativa de rango legal que obligue al empleador a realizar ajustes salariales anuales según los índices del precios al consumidor (IPC) o algún otro parámetro similar.

No obstante, el primer inciso del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra la institución del salario mínimo, vital y móvil, de la siguiente forma:

*“Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: 1. (...) **remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo...**”.* Las negritas son nuestras.

Tal disposición fundamental colombiana ha servido de base para el surgimiento de una construcción jurisprudencial de la Corte Constitucional, según la cual, el ajustar los salarios en proporción a la inflación, no se trata propiamente de un incremento salarial, sino que técnicamente es una medida conducente a garantizar que el salario mantenga su coherencia con las condiciones cambiantes de la economía (inflación), que sin duda repercuten directamente en la calidad de vida de los trabajadores, toda vez que el fenómeno de la inflación hace que el salario pierda poder adquisitivo.

Es bajo esta argumentación que en pronunciamiento de tutela en el año 1995 (Sentencia T-102 de 1995<sup>45</sup>) la Corte

---

<sup>45</sup> Tomada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-102-95.htm>, consultada el 06 de marzo de 2011.

Constitucional dejó claro, que el derecho al ajuste de los salarios no es sólo predicable respecto de los salarios mínimos, sino que debe ser respetado dentro de todas las escalas salariales. Así las cosas, para la Corte Constitucional, si de un año a otro se mantienen las condiciones de cantidad y calidad del trabajo, es obligación del empleador ajustar el salario, para que éste no pierda su poder adquisitivo como consecuencia de la inflación.

Reforzando la tesis señalada del año 1995, en otro pronunciamiento de tutela del año 1997 (Sentencia T-267 de 1997<sup>46</sup>), la Corte Constitucional colombiana indicó que así como la remuneración, su periódico ajuste es también un derecho del trabajador y por lo tanto de obligatorio cumplimiento para el empleador. Por otra parte, indicó que no existe razón alguna para que los empleadores, tanto a nivel público como privado, no ajusten los salarios de los trabajadores distintos a los que gana el salario mínimo legal.

En 1997 la Corte Constitucional colombiana dictó la Sentencia SU-519<sup>47</sup>, (en la cual participaron la totalidad de los magistrados que conformaban la Corte) mediante la cual empezó a calificar la doctrina del ajuste salarial como una “Doctrina Constitucional”, y aplicó los efectos de la decisión no únicamente respecto de los trabajadores que ejercieron la acción de tutela, sino también respecto de otros trabajadores de la empresa tutelada que estaban en igual circunstancia salarial que los recurrentes. Bajo el contexto de una doctrina constitucional, la Corte señaló que la noción de “mínimo” se relaciona con un “mínimo de condiciones de vida” y no se agota en la noción legal

---

<sup>46</sup> Tomada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-267-97.htm>, consultada el 06 de marzo de 2011.

<sup>47</sup> Tomada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/SU519-97.htm>, consultada el 06 de marzo de 2011.

de “salario mínimo”. De esta forma, la Corte reiteró el criterio ya expuesto anteriormente según el cual el ajuste anual no es sólo predicable respecto de los salarios mínimos, sino por el contrario respecto de todas las escalas salariales.

Mediante Sentencia C-710 de 1999<sup>48</sup>, la Corte Constitucional estableció que el salario debe ir en aumento, al menos anualmente, para proteger a la clase trabajadora frente al negativo impacto que en sus ingresos producen *“la pérdida del poder adquisitivo del costo de vida en una economía inflacionaria”*.

En 2007 la Corte Constitucional dictó la Sentencia T-012 de 2007<sup>49</sup>, en la cual se consideró que la falta de incremento salarial, además de lesionar la capacidad adquisitiva de los accionantes, comporta una vulneración a los derechos de igualdad y de asociación. La violación del derecho a la igualdad surge del hecho del desconocimiento de la premisa: *“a trabajo igual salario igual”*, bajo el entendido de que otros trabajadores con iguales cargos pero bajo la especial circunstancia de no ser empleados sindicalizados sí obtuvieron el correspondiente aumento en su remuneración. La Sala concluyó que la movilidad del salario es un derecho susceptible de amparo a través de la acción de tutela, en el entendido de que dicha movilidad, dentro del contexto de una economía inflacionaria, constituye un derecho constitucional fundamental de todos los trabajadores, como presupuesto básico para el mantenimiento de la capacidad

---

<sup>48</sup> Tomada de <http://www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/constitucionales/C-710-99.HTM>, consultada el 06 de marzo de 2011.

<sup>49</sup> Tomada de [http://www.ubiquando.com.co/HTMLs/LEGISLACION%20CORTE%20CONSTITUCIONAL/2006%202007/T-0012%20de%202007%20\(Derecho%20a%20la%20Movilidad%20del%20Salario\).html](http://www.ubiquando.com.co/HTMLs/LEGISLACION%20CORTE%20CONSTITUCIONAL/2006%202007/T-0012%20de%202007%20(Derecho%20a%20la%20Movilidad%20del%20Salario).html), consultada el 06 de marzo de 2011.

adquisitiva del salario y la garantía de derechos fundamentales como el trabajo en condiciones dignas y el mínimo vital.

También en 2007, y frente a un caso similar al examinado en la sentencia T-012 antes comentada, la Corte Constitucional dictó la Sentencia T-345 de 2007<sup>50</sup>, manifestando que la conducta del empleador de no proporcionar un aumento salarial de acuerdo con el IPC a los trabajadores sindicalizados, mientras no se adelante una negociación colectiva, pero sí – mediante pacto colectivo – proporcionárselo a los demás trabajadores no sindicalizados, comporta una flagrante violación no solo contra la naturaleza móvil del salario, sino adicionalmente contra el derecho a la igualdad y de asociación sindical, pues mientras la remuneración de los trabajadores sindicalizados permanece estática, los precios que como consumidor debe afrontar aumentan año tras año, lo que evidencia una pérdida del poder adquisitivo de su remuneración mensual, siendo esta situación utilizada por el empleador como un mecanismo de discriminación que a la postre terminaría disolviendo el sindicato de trabajadores de la entidad accionada. Máxime si se tiene en cuenta que el incremento anual del salario no requiere de un contrato, norma o convención colectiva para su plena validez y eficacia, lo que deja sin asidero jurídico la posición esbozada por el empleador, de no realizar el aumento salarial respectivo, por no existir un contrato colectivo de trabajo con la asociación sindical que así lo disponga.

En esta sentencia la Sala concluye que es procedente atender a la solicitud de protección, respecto de la nivelación salarial, a fin de evitar una vulneración del derecho a la

---

<sup>50</sup> Tomada de [http://www.fedepalma.org/document/2007/Sentencia\\_laboral.pdf](http://www.fedepalma.org/document/2007/Sentencia_laboral.pdf), consultada el 06 de marzo de 2011.

igualdad, entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son y de esta manera impedir que el empleador utilice la discriminación salarial como un mecanismo de presión para la disolución del ente sindical, debido a que aquellos trabajadores sindicalizados han perdido paulatinamente la capacidad adquisitiva de su remuneración, lo que no les está permitiendo acceder y mantener unas condiciones dignas de vida.

#### 3.2.8.3.2. Matices de la Doctrina Constitucional Colombiana sobre el Ajuste Salarial:

Esta doctrina constitucional colombiana ha presentado varios importantes matices:

Así, por ejemplo, en la Sentencia T-946 del 24 de julio de 2000<sup>51</sup> se observa: “...el concepto de mínimo vital no se identifica con una valoración cuantitativa del salario o de los gastos del empleado sino que se refiere a una consideración cualitativa de los mismos, lo cual se evalúa en cada caso concreto. De ahí pues, que el mínimo vital no necesariamente coincide con el concepto de salario mínimo ni con el estrato que ocupa el individuo ni con una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida...”. Es decir, no necesariamente se viola el derecho al “salario mínimo vital” por el solo hecho de no realizar ajustes al salario del trabajador en un determinado año, ya que no basta realizar valoraciones cuantitativas sino que deben hacerse cualitativamente, para lo cual hay que tomar en cuenta las circunstancias de cada caso concreto.

---

<sup>51</sup> Tomada de [http://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/buscador/corte\\_constitucional/2000/T-946-00.html](http://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/buscador/corte_constitucional/2000/T-946-00.html), consultada el 06 de marzo de 2011.

Respecto de los salarios de los trabajadores del sector público, observamos la siguiente graduación de la doctrina Constitucional colombiana antes señalada:

En la Sentencia C-1064 de 2001<sup>52</sup>, aunque se mantuvo en términos generales la línea jurisprudencia de los ajustes anuales de salario, se señaló que este derecho, como todos los derechos constitucionales, no es absoluto, indicando que en razón a la situación económica del país era posible establecer grupos salariales diferentes para aplicar ajustes salariales diferentes. Indicó la Corte que *“... quienes devenguen salarios debajo del promedio, tienen protección constitucional reforzada, y por ello se impone un ajuste equivalente al IPC. Para los demás servidores, que devengan salarios arriba del promedio ponderado es posible que se hagan diferencias en los ajustes salariales y así, la medida resulta ser, aunque diferente en el monto de los ajustes, razonable en su finalidad, en el medio utilizado y proporcional, para que sea aceptada constitucionalmente (...)*

*Todo lo anterior es posible, únicamente con base en la situación económica actual, con las pautas esbozadas en este fallo, y siempre y cuando, el ‘ahorro’ que se obtenga se destine a las finalidades sociales del Estado...”*.

En la Sentencia C-1017 de 2003<sup>53</sup>, a través de la cual la Corte Constitucional colombiana estableció la exequibilidad del artículo 2º de la ley 780 del 2002 (ley anual de presupuesto), se fijaron los siguientes criterios mínimos que habrán de ser respetados por el gobierno de turno al momento de adoptar las

---

<sup>52</sup> Tomada de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc\\_sc\\_nf/2001/c-1064\\_2001.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nf/2001/c-1064_2001.html), consultada el 06 de marzo de 2011.

<sup>53</sup> Tomada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-1017-03.htm>, consultada el 06 de marzo de 2011.

decisiones que le competen sobre el aumento salarial de los servidores públicos:

- No puede haber una política permanente del Estado que permita la disminución del poder adquisitivo del salario.
- El derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto. En efecto, en dicha sentencia se observa: *“...Todos los servidores públicos tienen un derecho constitucional a que se les mantenga el poder adquisitivo real de su salario. Sin embargo, para aquellos servidores que no devengan salarios inferiores al promedio ponderado mencionado, es razonable, en un Estado Social de Derecho y en un contexto social y económico como el considerado en el presente proceso, que su derecho sea limitado, atendiendo criterios de progresividad, equidad y proporcionalidad ...”*. Las negritas son nuestras.

Es decir, el derecho al ajuste salarial anual para mantener el poder adquisitivo real del sueldo, solo se reconoce de manera absoluta para los servidores públicos de más bajos ingresos, no así para los servidores públicos de mayores ingresos. No obstante, no cualquier interés estatal justifica la limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario. Solo puede ser limitado para promover el fin constitucionalmente imperioso de preservar la estabilidad macroeconómica.

- El derecho de los servidores públicos que perciban salarios iguales o inferiores a dos salarios mínimos legales mensuales a mantener el poder adquisitivo de su salario, no podrá ser objeto de limitaciones.

Finalmente, y aunque no se trate de pronunciamientos emanados de la Sala Constitucional colombiana, consideramos importante referirnos a los siguientes pronunciamientos que en

cierta forma constituyen también matices respecto de la doctrina colombiana del ajuste salarial:

Sentencia 12.213 del 05/11/99<sup>54</sup> de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia colombiana, que reza: “... *no es el Juez Laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un periodo de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata...*”. Es decir, según esta sentencia el juez laboral, en el marco de un procedimiento ordinario, no puede ajustar salarios porque no existe norma que lo faculte o lo obligue, salvo en el caso de violaciones a los salarios mínimos.

Concepto del Ministerio de la Protección Social colombiano, identificado con el No. 00221, del 12/01/2006<sup>55</sup>, que reza: “...*es menester concluir que cada empleador podrá decidir el aumento del salario de sus trabajadores en lo que al sector privado concierne, y respecto a aquellos que devenguen un salario equivalente al mínimo legal, éste se actualizará automáticamente en forma anual, de acuerdo a las consideraciones planteadas anteriormente...*”.

### 3.2.8.3.3. Nuestras conclusiones sobre la Doctrina Constitucional del Ajuste Salarial en Colombia:

No cabe duda que en Colombia se ha construido jurisprudencialmente una doctrina de su Corte Constitucional, según la cual, en principio y por aplicación del artículo 53 de la

---

<sup>54</sup> A la cual se hace referencia en <http://190.24.134.121/webcsi/Documentos/VicepresidenciaCorte/2009/DICIEMBRE-ENERO.pdf>, consultada el 06 de marzo de 2011.

<sup>55</sup> Tomado de <http://www.incp.org.co/Site/2006/Boletin/003/texto1.htm>, consultado el 29 de enero de 2011.

Constitución colombiana, los empleadores están obligados a ajustar anualmente los salarios de sus trabajadores (incluso quienes devengan salarios mayores al mínimo) con base en las variaciones que en el mismo período experimente el IPC, ello para garantizar el carácter “mínimo, vital y móvil” atribuido por la norma fundamental al salario, entendiéndose que esos ajustes del salario no son aumentos sino acomodados que permiten al salario mantener un equilibrio ante la inflación. Es menester precisar que dicha doctrina se predica respecto del salario pagadero durante la relación de trabajo y sin que medie mora del empleador.

Esta doctrina se ha aplicado con mayor intensidad – aunque no sin limitaciones – respecto de los trabajadores del sector público.

Sin embargo, respecto a los trabajadores del sector privado, en realidad pareciera aplicar el Concepto del Ministerio de la Protección Social colombiano No. 00221 del 12/01/2006, según el cual cada empleador podrá decidir libremente el aumento de salario que dará a sus trabajadores, quedando únicamente obligado a actualizarlo de forma automática y anual respecto de aquellos que devenguen el mínimo legal.

No obstante, para los trabajadores del sector privado que devengan salarios superiores al mínimo legal, la Doctrina Constitucional del Ajuste Salarial se ha aplicado en acciones de tutela cuando, de las circunstancias del caso concreto, se evidenciaba trato desigual o discriminatorio entre trabajadores que realizan actividades similares en igualdad de circunstancias, habiéndose llegado incluso a ordenar el ajuste salarial no sólo respecto de los trabajadores que ejercieron la acción de tutela, sino también respecto de otros trabajadores de la empresa tutelada que se encontraban en igual

circunstancia salarial que los recurrentes. Sin embargo, dicha doctrina no pareciera haberse aplicado en procedimientos judiciales donde hay ausencia de discriminación o trato desigual y sólo existe la pretensión del actor u actores de que se les ajuste el salario según el IPC.

Veamos por ejemplo el caso concreto en virtud del cual se dictó la Sentencia T-345 de 2007. Un empleador aumentó anualmente los sueldos a sus trabajadores no sindicalizados, según el IPC, pero no hizo lo propio respecto de los trabajadores sindicalizados, no obstante realizar similares actividades, sobre la base de que debía esperar a que se celebrara la nueva Convención Colectiva. En ese caso la Corte Constitucional expresó lo siguiente: *“Es así como **en situaciones similares a las planteadas**, la Corte ha amparado los derechos fundamentales de los trabajadores y como consecuencia de ello ha ordenado la nivelación salarial, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales a la igualdad y asociación sindical, en aquellos casos en que a trabajadores que desempeñan equivalentes tareas y tienen igual nivel, son tratados en condiciones inferiores desde el punto de vista de la remuneración, por lo que resulta imperativa la nivelación salarial pedida”*. El subrayado y las negritas son nuestras.

Es menester recordar también la Sentencia 12.213 del 05/11/99 de la Sala de Casación Laboral colombiana, según la cual el Juez Laboral en juicio ordinario no puede ajustar los salarios de los trabajadores aunque hubiere transcurrido un periodo de tiempo sin aumento salarial y a pesar de que el IPC en dicho lapso se hubiera incrementado, ya que no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto cuando del salario mínimo se trate.

**3.3. Resolución del conflicto de los trabajadores que devengan salarios superiores al mínimo legal y no experimentan revisiones salariales pese al encarecimiento del costo de la vida.**

Ya se concluyó que, en Venezuela, el salario (entendido en forma amplia, y no solamente los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, de la mora del empleador o del resarcimiento de daños derivados del hecho ilícito imputable al patrono) es una obligación de valor, que se cumple en dinero, pero lo debido en el momento de nacer la obligación no consiste en una determinada cantidad de dinero, sino en un valor, y que únicamente debe satisfacerse con la entrega de una cantidad de dinero equivalente al valor convenido al momento de su nacimiento. Esa caracterización del salario como obligación de valor la hace revisable, considerándose su revisabilidad como un atributo de orden público que no puede ser derogado o relajado por voluntad de las partes. De otro modo el salario no gozaría realmente de las características de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad que pretenden atribuirle múltiples preceptos normativos, entre otros, los artículos 130 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Pero debemos agregar además que la consideración del salario como obligación de valor – por tanto, revisable y ajustable -- no tiene como fuente únicamente la ley (a diferencia de lo que ocurre con la obligación de asistencia alimentaria entre parientes, cuya consideración como obligación de valor es de fuente legal) sino que su apreciación como obligación de valor es de rango constitucional, pues las características de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad están expresamente consagradas en tratados internacionales válidamente suscritos

por la República<sup>56</sup> y en los artículos 91 y 92 de nuestra Carta Magna.

Pero esa conclusión resuelve solo una parte del problema abordado en el presente trabajo. Resuelve el “que”. La otra parte del problema, el “como”, por ahora permanece irresoluta.

¿Cómo se resuelve en Venezuela el conflicto de los trabajadores que devengan salarios superiores al mínimo legal y a quienes no se les haya revisado y ajustado su remuneración en proporción al encarecimiento del costo de la vida?

Según explica el profesor Cesar Bustamante Pulido en la cátedra de Conflictos Colectivos del Postgrado de Derecho del Trabajo en la Universidad Central de Venezuela, existen dos clasificaciones de los conflictos del trabajo que son absolutamente esenciales para determinar los mecanismos de resolución de conflictos laborales previstos en la ley venezolana: Una es la que distingue entre conflictos individuales o colectivos; y otra que distingue entre conflictos jurídicos o económicos.

Los Conflictos Individuales son aquellos que alcanzan únicamente intereses de personas físicas individualizadas, intereses concretos de los individuos; mientras que los Conflictos Colectivos alcanzan intereses concretos del gremio o sindicato, en tanto entidad jurídica autónoma y distinta de las personas físicas.

Señala el profesor Bustamante que la distinción entre conflictos individuales y colectivos no es nítida, pues en principio un conflicto no es colectivo por el sólo hecho de ser plural, el número de trabajadores involucrados en un conflicto no es lo que

---

<sup>56</sup> De rango constitucional y aplicabilidad directa e inmediata por mandato expreso del artículo 23 de la Constitución.

lo convierte en colectivo; ni es forzosamente individual el conflicto en donde sólo participa un individuo. Lo que determina el carácter individual o colectivo del conflicto es que los intereses en juego sean concretos de uno o varios trabajadores o gremiales de una asociación sindical o coalición de trabajadores.

Bustamante señala que no se trata de una clasificación muy precisa pues rara vez los intereses individuales o colectivos son absolutos, siendo la realidad que muchas veces se mezclan. Refiere el profesor Bustamante en su cátedra, que la dificultad de esta clasificación ha llevado a algunos autores, como Antonio Ojeda Avilez, a sostener que un conflicto es colectivo cuando está organizado, cuando surge de una acción grupal organizada y todos los demás, los que no están organizados, los que no responden a un esfuerzo general, de equipo, canalizado por las representaciones de los trabajadores, todos los conflictos no organizados serían conflictos individuales.

Según el profesor Bustamante, la otra clasificación esencial es la que distingue entre Conflictos Jurídicos y Conflictos Económicos.

Los Conflictos Jurídicos, también llamados conflictos de derecho, son aquellos en donde se discute la interpretación de una norma, la aplicación de una norma o cláusula existente, su vigencia o no, el significado o aplicación de reglas preestablecidas. Lo que busca establecerse mediante este tipo de conflicto es a quien corresponde un determinado derecho, son conflictos de aplicación del derecho, su propósito es conservar el derecho. Frente a éstos, están los Conflictos Económicos, también llamados conflictos de interés, que tienden a la creación de nuevas formas contractuales, o a la modificación o

eliminación de las existentes; es decir, con estos conflictos se busca la estipulación de nuevas condiciones, no se plantea la cuestión de a quien corresponde un derecho, no se reconoce un derecho, no se condena ni se declara un derecho a favor de alguien, sino que son constitutivos de derechos, crean derecho, su propósito es innovar la norma existente, suspenderla o suprimirla.

De tales clasificaciones esenciales, el profesor Cesar Bustamante deriva la siguiente matriz:

**Tabla No. 1:** Matriz de clasificación de conflictos.

<b>Clasificación del conflicto</b>	<b><i>Jurídicos</i></b>	<b><i>Económicos</i></b>
<b><i>Individuales</i></b>	1	2
<b><i>Colectivos</i></b>	3	4

Donde “1” serían conflictos individuales y jurídicos; “2” sería los individuales y económicos; “3” serían los colectivos y jurídicos; y “4” serían los colectivos y económicos.

Habiendo clasificado los conflictos laborales de la manera antes indicada, es necesario ahora señalar los mecanismos previstos en la ley para la resolución de cada uno de ellos, para lo cual es menester transcribir el contenido del artículo 5 de la Ley Orgánica del Trabajo, que reza:

**“Artículo 5.-** *La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del trabajo se orientarán por*

*el propósito de ofrecer a los trabajadores y los patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.*

*Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VI de esta Ley”.*

Según la norma transcrita, a la jurisdicción laboral le corresponde conocer y resolver los conflictos tipo 1. Por su parte, los conflictos tipo 4 deben ser conocidos y resueltos por los órganos de la administración pública competentes en materia laboral, mediante el procedimiento señalado en la Ley Orgánica del Trabajo para las negociaciones colectivas.

En cuanto a los conflictos tipo 3, ellos en principio deben ser conocidos y resueltos por los órganos jurisdiccionales, salvo aquellos que *“se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos”*, que son resueltos por la administración pública del trabajo, mediante el procedimiento señalado en la Ley Orgánica del Trabajo para las negociaciones colectivas.

Dice el profesor Cesar Bustamante que la razón por la cual el legislador no encomendó la resolución de todos los conflictos tipo 3 a los órganos jurisdiccionales fue porque, de haberlo hecho así, entonces pudiera por ejemplo darse el caso de que un patrono incumpliera una cláusula de una convención colectiva, que por ejemplo dijera que en cierta fecha debe darse un determinado aumento salarial, y si los trabajadores tuvieran que resolver su conflicto únicamente por la vía jurisdiccional,

entonces se verían injustamente obligados a seguir prestando sus servicios al patrono durante meses o años hasta que se resuelva jurisdiccionalmente el conflicto, tiempo ese durante el cual el patrono persistiría en el incumplimiento de sus obligaciones.

En tal virtud, y con base en el principio de derecho común de rancio abolengo del “*exceptio non adimpleti contractus*” (según el cual, si una parte incumple sus prestaciones contractuales, la otra puede exceptuarse y no cumplir sus correspondientes contraprestaciones sin necesidad de esperar a una decisión judicial que así lo autorice), los trabajadores no tienen que ir forzosamente a la vía jurisdiccional, sino que pueden pretender la resolución de su conflicto acudiendo al procedimiento establecido en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo.

En cuanto a los conflictos tipo 2 (individuales y económicos, como por ejemplo – cita textualmente el Profesor Bustamante -- la pretensión de un trabajador de que se incremente su remuneración), señala el profesor Bustamante que la ley no enuncia claramente un medio para resolverlo, dice que se trata de una deficiencia normativa.

Según Bustamante, los conflictos tipo 2 pueden intentar solventarse por vía de la conciliación ante los órganos de la administración pública del trabajo, pero se quedaría sin solución a falta de acuerdo entre las partes, ya que por vía ordinaria no existe disposición alguna que obligue o faculte ni al juez ni a la administración pública del trabajo para resolver ese tipo de conflictos.

Entonces, la matriz a la que antes hicimos referencia quedaría así:

**Tabla No. 2:** Matriz de clasificación de conflictos.

<b>Clasificación del conflicto</b>	<b><i>Jurídicos</i></b>	<b><i>Económicos</i></b>
<b><i>Individuales</i></b>	1 Jurisdicción.	2 Nada.
<b><i>Colectivos</i></b>	3 Jurisdicción o Administración (Título VII LOT) en caso de <i>exceptio non adimpleti contractus</i> .	4 Administración (Título VII LOT).

De manera pues que los conflictos laborales económicos que versen sobre la pretensión de los trabajadores de que su salario se revise para que recupere su valor conforme al costo de la vida, sólo tienen previsto un mecanismo expreso de resolución y es cuando se trata de conflictos colectivos, es decir, cuando alcanzan intereses concretos del gremio o sindicato. Ese mecanismo de resolución es el previsto en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo. Pero cuando el conflicto económico versa sobre el interés concreto de un individuo o grupo no organizado de individuos que pretenden revisiones salariales para recuperar el valor de su remuneración, entonces nuestro ordenamiento jurídico no prevé ningún mecanismo ordinario de resolución.

En tal virtud consideramos que, a los trabajadores no organizados que devenguen salarios superiores al mínimo legal, y

a quienes no se les haya revisado y ajustado su remuneración en proporción al encarecimiento del costo de la vida, se les abre la puerta de la acción de amparo laboral como vía extraordinaria de resolución de tal conflicto.

Efectivamente, para la procedencia de la acción extraordinaria de amparo laboral es menester que se cumplan dos extremos, a saber: primero, que exista una violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales de carácter laboral; y segundo, que en el ordenamiento jurídico vigente no se prevea alguna norma o procedimiento que sea capaz de resolver el conflicto.

En efecto, como bien expresa el profesor Juan García Vara *“La competencia que le asigna el legislador a los Tribunales del Trabajo en la Ley es para conocer la violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales de carácter laboral. La acción de amparo no está prevista por el legislador para la interpretación de las relaciones entre partes, sino para restablecer la violación de una garantía o derecho constitucional (...) Pero la acción de amparo es extraordinaria, su aplicación depende de que en el ordenamiento jurídico no esté vigente alguna norma o algún procedimiento que sea capaz de resolver el conflicto; si existe, entonces debe utilizarse y dejar la acción de amparo para situaciones extraordinarias. Hemos sostenido que en caso de presentarse la violación de un derecho o garantía constitucional, el presunto agraviado debe poner en marcha los mecanismos judiciales ordinarios preexistentes que le permitiesen definir su situación frente al patrono y no recurrir a la vía constitucional, lo cual resulta improcedente, pues ello implicaría sustituir con la figura del amparo constitucional los*

*procedimientos y recursos ordinarios establecidos en la Ley, los cuales tienen su propia función protectora de los derechos que en su especificidad cada uno de ellos tutela*<sup>57</sup>.

Ya vimos como los dos requisitos de procedencia de la acción de amparo laboral se cumplen: Por un lado, la revisabilidad del salario es un derecho de indudable rango constitucional, ya que deviene de la naturaleza jurídica del salario como obligación de valor en virtud de los atributos que le confieren varios tratados internacionales válidamente suscritos por la República y por los artículos 91 y 92 de la Carta Magna, como son los atributos de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad; y por otro lado vimos como el ordenamiento jurídico venezolano no establece un mecanismo ordinario de resolución de los conflictos individuales y económicos, como por ejemplo el de un trabajador que devengue un salario superior al mínimo legal y a quien no se le haya revisado su remuneración pese a haberse encarecido el costo de la vida.

Por ello, ante la violación o amenaza de violación del derecho constitucional a la revisión salarial, y en ausencia de norma o procedimiento ordinario que sea capaz de resolver dicho conflicto, entonces los trabajadores cuyos derechos constitucionales estén amenazados o violados pueden buscar la restitución de la situación jurídica infringida mediante el ejercicio de la acción extraordinaria de amparo.

El ejercicio de la referida acción extraordinaria se hace ante los Tribunales del Trabajo, por disposición expresa del artículo 193 de la Ley Orgánica Procesal de Trabajo, en la que el

---

<sup>57</sup>GARCÍA VARA, Juan / *Procedimiento Laboral en Venezuela*. Editorial Melvin. Caracas, Venezuela. 2004. (pp. 277 y 278).

legislador hace expresa referencia a que la competencia para conocer de dicha acción corresponde a los Tribunales del Trabajo. La competencia le viene dada también a los Tribunales del Trabajo por disposición expresa del artículo 29 *ejusdem*, según la cual dichos tribunales son competentes para sustanciar y decidir *“las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”*.

Creemos que el mero transcurso de un plazo de tiempo en donde se produzca un encarecimiento del costo de la vida sin que el trabajador reciba proporcional incremento de su salario es circunstancia suficiente para que pueda ejercerse la acción de amparo para restituir la situación jurídica infringida. En este sentido, recordemos la sentencia de Corte Constitucional colombiana T-012 de 2007, en la cual se consideró que la movilidad del salario es un derecho susceptible de amparo a través de la acción de tutela (acción de amparo), en el entendido de que dicha movilidad, dentro del contexto de una economía inflacionaria, constituye un derecho constitucional fundamental de todos los trabajadores, como presupuesto básico para el mantenimiento de la capacidad adquisitiva del salario y la garantía de derechos fundamentales como el trabajo en condiciones dignas y el mínimo vital.

Adicionalmente, la acción de amparo constituye también la vía óptima para restituir la situación jurídica infringida en aquellos casos en donde el empleador utilice la no revisión salarial como un mecanismo de discriminación y de violación de los derechos constitucionales a la igualdad y a la asociación

sindical, dando preferencia a los trabajadores no sindicalizados frente a los que sí lo están a la hora de efectuar revisiones salariales. En tal supuesto, la idoneidad de la acción de amparo estaría consagrada en el encabezamiento del artículo 15 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que reza:

*“Artículo 15: El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida”.*

Volviendo al derecho comparado, recordemos como la Corte Constitucional colombiana, en sentencia T-345 de 2007, manifestó que la conducta del empleador, de no proporcionar un aumento salarial de acuerdo con el IPC a los trabajadores sindicalizados, mientras no se adelante una negociación colectiva, pero sí proporcionárselo a los demás trabajadores no sindicalizados, comporta una flagrante violación no solo contra la naturaleza móvil del salario, sino adicionalmente contra el derecho a la igualdad y de asociación sindical. En esta sentencia la Sala Constitucional colombiana concluyó que es procedente atender a la solicitud de protección, respecto de la nivelación salarial, a fin de evitar una vulneración del derecho a la igualdad, entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son y de esta manera impedir que el empleador utilice la discriminación salarial como un mecanismo de presión para la disolución de la asociación sindical.

**3.4. Conveniencia de una modificación o reforma del ordenamiento jurídico venezolano para permitir la revisión automática, no jurisdiccional, del salario.**

Como ya dijimos, del ordenamiento jurídico venezolano actualmente vigente se desprende, con meridiana claridad, que (i) el salario es una obligación de valor, por las características de justicia, suficiencia, dignidad y vitalidad que le son atribuidas constitucional y legalmente, (ii) que el derecho a su revisión y ajuste, para hacer efectivas tales características atribuidas constitucional y legalmente, es también un derecho de rango constitucional, (iii) que existen mecanismos expresamente establecidos en la ley para resolver los conflictos laborales cuya pretensión sea el ajuste salarial, cuando se trate de conflictos económicos y colectivos; y (iv) que, respecto de iguales conflictos económicos pero de naturaleza individual, ante la ausencia de procedimientos legales expresamente previstos en la ley y dado el carácter constitucional del derecho a la revisión salarial, la situación jurídica infringida puede restituirse por la vía de la acción de amparo laboral.

De lo anterior puede colegirse que no es necesario modificar el ordenamiento jurídico venezolano para que el salario pueda ajustarse obligatoriamente tomando como base el encarecimiento que, en un período dado, experimente el costo de la vida.

Sin embargo, lo antes expresado en modo alguno significa que no sea conveniente efectuar modificaciones o reformas en nuestro ordenamiento jurídico que permitan proceder de forma imperativa y automática a realizar tales ajustes y no dejar la resolución del problema a merced del ejercicio de acciones de amparo laboral (en caso de conflictos económicos e individuales) o de los mecanismos previstos en el Título VII de la Ley

Orgánica del Trabajo (en caso de conflictos económicos y colectivos).

Pero no puede tratarse de una reforma o modificación que se agote en la calificación expresa del salario como obligación de valor, como los esfuerzos legislativos que hasta ahora se han intentado. Vimos como la consideración del salario como obligación de valor se desprende de varias disposiciones internacionales, constitucionales y legales actualmente vigentes. Pero sería sumamente conveniente una reforma o modificación legislativa en donde se aclaren dudas relacionadas con (i) el parámetro o índice que debe utilizarse al momento del nacimiento de la obligación, para determinar su “valor” y facilitar su posterior ajuste o revisión (¿la canasta básica alimentaria, el Índice Nacional de Precios al Consumidor o algún otro parámetro similar?); y (ii) el mecanismo de indexación que debe acogerse: ¿debe optarse por un mecanismo de indexación instantánea, como por ejemplo establecer que cuando el INPC, la canasta básica alimentaria o cualquier otro parámetro elegido alcance determinada variación, se produzca un reajuste automático de los salarios en igual proporción; o debe preferirse un mecanismo de indexación rezagada, como por ejemplo que los salarios se ajusten con una periodicidad preestablecida?

Mientras tales determinaciones legislativas no ocurran, creemos que el mecanismo de indexación forzosamente tiene que ser rezagado (anualmente) y que el parámetro o índice económico que debe utilizarse para revisar y ajustar el salario es la canasta básica alimentaria, por la referencia expresa que el artículo 91 de la Constitución de la República hace a dicho plazo

e índice y por el carácter alimentario pacíficamente atribuido al salario por la doctrina y jurisprudencia patria y comparada.

#### 4.- Conclusiones:

Visto lo anterior, podemos sintetizar nuestras conclusiones de la siguiente manera:

- 4.1 En Venezuela doctrinaria y jurisprudencialmente prevalece el criterio del valorismo *ex-post mora*, según el cual, los créditos laborales son mayoritariamente considerados como obligaciones pecuniarias durante la vigencia de la relación de trabajo, susceptibles de convertirse en obligaciones de valor cuando (comúnmente luego de terminada la relación de trabajo), el empleador incurre en mora en el pago de dichos créditos o cuando se trata de la reparación del daño causado por hecho ilícito imputable al patrono;
- 4.2 Pese a lo anterior, y en nuestra opinión, lo cierto es que el salario (entendido en forma amplia, y no solamente los créditos laborales surgidos con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, o de la mora del empleador, o del resarcimiento del daño causado por el hecho ilícito) constituye una obligación de valor, por las características de justicia, suficiencia, dignidad, vitalidad y movilidad que le son atribuidas constitucional y legalmente;
- 4.3 No es indispensable que una disposición legal califique expresamente como “de valor” a una determinada obligación o deuda para que a la misma pueda atribuírsele tal naturaleza. Ninguna de las disposiciones contenidas en el Título VIII, Libro Primero, del Código Civil califica expresamente a la obligación de asistencia alimentaria como una obligación de valor. Sin embargo, tal situación no ha constituido óbice para que dicha obligación se considere como una obligación de valor, dado que la misma se dirige a satisfacer las necesidades de sustento, instrucción, atención médica y vivienda del alimentado, no considerándose cumplida cuando la suma de dinero dispuesta a tal fin resulta insuficiente para cubrir la necesidad alimentaria. Del mismo

modo, no puede afirmarse que el empleador cumple su obligación cuando paga una suma nominalmente pactada, pero carente de valor real suficiente para satisfacer la necesidad alimentaria que esa remuneración está destinada a cubrir al momento del pago;

- 4.4 Al salario resultan aplicables los criterios doctrinarios y jurisprudenciales formulados respecto de otras obligaciones de valor de similar naturaleza alimentaria (pensión de alimentos), según los cuales, se ha calificado como de orden público su carácter revisable y se ha determinado que tal revisión debe hacerse de manera automática teniendo en cuenta la tasa de inflación.
- 4.5 La naturaleza jurídica del salario como obligación de valor se ve reforzada por la teoría de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. La institución de la irrenunciabilidad no sólo persigue la protección de derechos nominales, sino que garantiza el derecho del trabajador a una prestación dineraria de valor adquisitivo igual al que esa prestación poseía cuando fue originalmente pactada.
- 4.6 La institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales está íntimamente conectada con el principio de la progresividad de tales derechos, es decir, el principio según el cual no le está dado al Estado, a través de sus normas y políticas, ni a los empleadores, mediante convenios individuales o colectivos de trabajo, adoptar medidas que impliquen para los trabajadores menores derechos que aquellos que ya anteriormente tenían garantizados;
- 4.7 La naturaleza jurídica del salario como obligación de valor también se ve reforzada por el hecho de que el salario debe ser el resultado del trabajo en determinadas condiciones de calidad y cantidad. Si se considera la siguiente ecuación económica: *“Trabajo bajo determinadas condiciones de calidad y cantidad = X Salario”*, entonces es forzoso concluir que cualquier variación en alguno de los extremos de la ecuación hace justificable un cambio proporcional en el otro. Así

las cosas, si los niveles de calidad y cantidad del trabajo se mantuvieran, pero, producto de la inflación, aumentare nominalmente el valor de los bienes o servicios derivados del trabajo, entonces resultaría forzoso ajustar también proporcionalmente el salario, pues de lo contrario se estaría enriqueciendo indebidamente al empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado de recibir lo justo;

- 4.8 El derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto. Todos los trabajadores tienen un derecho constitucional a que se les mantenga el poder adquisitivo real de su salario. Sin embargo, quienes devenguen salarios debajo del promedio ponderado tienen protección constitucional reforzada. Para aquellos trabajadores que devengan salarios superiores al promedio ponderado, es razonable, en un Estado Social de Derecho y de Justicia, que tal derecho sea limitado, pero siempre atendiendo criterios de progresividad, equidad y proporcionalidad;
- 4.9 Existen mecanismos expresamente establecidos en la ley venezolana para resolver los conflictos laborales económicos cuya pretensión sea el ajuste salarial de cara al incremento del costo de la vida y surjan de una acción grupal organizada. Ese mecanismo de resolución es el previsto en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo;
- 4.10 En cuanto a los mismos conflictos económicos, pero de tipo individual, no existen procedimientos ordinarios expresamente previstos en la ley para su resolución. Por ello, y dado el carácter constitucional del derecho a la revisión salarial, la situación jurídica infringida puede restituirse por la vía de la acción de amparo laboral;
- 4.11 Adicionalmente, la acción de amparo laboral constituye también la vía óptima para restituir la situación jurídica infringida en aquellos casos en donde el empleador utilice la no revisión salarial como un mecanismo de discriminación y de violación de los derechos constitucionales a la igualdad y a la asociación sindical, dando

preferencia a los trabajadores no sindicalizados frente a los que sí lo están a la hora de efectuar revisiones salariales; y

- 4.12 Resultaría conveniente efectuar modificaciones o reformas en nuestro ordenamiento jurídico vigente que permitan proceder de forma imperativa y automática a realizar ajustes salariales de cara al incremento del costo de la vida y no dejar la resolución del problema a merced del ejercicio de acciones de amparo laboral (en caso de conflictos económicos e individuales) o de los mecanismos previstos en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo (en caso de conflictos económicos y colectivos). El objeto primordial de tales modificaciones o reformas sería determinar (i) el parámetro o índice que debe utilizarse al momento del nacimiento de la obligación, para determinar su “valor” y facilitar su posterior ajuste o revisión (INPC, canasta básica alimentaria, etc.); y (ii) el mecanismo de indexación que debe acogerse: si instantáneo o rezagado.

5. **Referencias:**

5.1 **Bibliográficas:**

AGUILAR MAWDSLEY, Andrés / La Obligación Alimentaria en el Derecho Venezolano. En *Revista de la Facultad de Derecho UCAB*, No. 4. Caracas, Venezuela. 1966-1967.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. / *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*. Tomo I, Tercera Edición. Caracas, Venezuela. 2007.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. / *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Decimocuarta Edición. Editorial Melvin, C.A. Caracas, Venezuela. 2006.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. / *Otras Caras del Prisma Laboral*. Editorial Texto. Caracas, Venezuela. 2005.

ARIAS, Fidias G. / *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta Edición, Editorial Episteme, Caracas, Venezuela. 2006.

AVAL, Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas / *Normativa Internacional del Trabajo. Los Derechos de los Trabajadores en la Era de la Mundialización*. Segunda Edición. Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas, Venezuela. 2006

BALESTRINI ACUÑA, Mirian / *Como se Elabora un Proyecto de Investigación*. Séptima Edición. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas, Venezuela. 2007.

CABANELLAS, Guillermo / *Tratado de Derecho Laboral, Tomo II*. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1963.

CAPÓN FILAS, Rodolfo / Constitución y Salario Insuficiente o Injusto. En *El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez, Tomo I*. Montevideo, Uruguay. 1987.

CENTENO, Norberto / La Indexación de los Créditos Laborales en la República Argentina. En *Estudios sobre Derecho Laboral: Homenaje a Rafael Caldera*. Editorial Sucre. Caracas, Venezuela. 1977.

CLAUDE, Marcel / *Indexación de la Economía y Distribución del Ingreso en Chile*, consultado en <http://apoyosindical.blogspot.com/2008/07/indexacin-de-la-economia-y-distribucin.html> el 05 de enero de 2011.

DE LA CUEVA, Mario / *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*. Decimonovena Edición. Editorial Porrúa, México DF, México. 2003.

DOMÍNGUEZ GUILLÉN, María Candelaria / La indexación laboral. En *Libro Homenaje a Fernando Parra Aranguren*. Editado por la Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas, Venezuela. 2001.

DOMÍNGUEZ GUILLÉN, María Candelaria / *La indexación. Su incidencia a nivel de los tribunales laborales de instancia*. Editado por la Asociación de Profesores de la U.C.V. Caracas, Venezuela. 1996.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos / Las Crisis, Las Alteraciones del Contrato y El Salario. En *El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez, Tomo II*. Montevideo, Uruguay. 1987.

GARAY, Juan y Miren / *Legislación Laboral Práctica, Edición Actualizada a Abril de 2006*. Editorial Corporación AGR, S.C., Caracas, Venezuela. 2006.

GARCÍA VARA, Juan / *Procedimiento Laboral en Venezuela*. Editorial Melvin. Caracas, Venezuela. 2004.

HIERREZUELO, Ricardo D. / *La Proyección de las Normas de Emergencia Económica en el Derecho del Trabajo*. Consultado en <http://global.lexisnexis.com/AR> el 21 de diciembre de 2009.

LIVELLARA, Carlos Alberto / El Salario Justo en la Doctrina Social de la Iglesia. En *El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez, Tomo I.* Montevideo, Uruguay. 1987.

LÓPEZ HERRERA, Francisco / *Anotaciones Sobre Derecho de Familia.* Caracas, Venezuela. 1978.

MARCANO, Luis Tadeo / El Salario como Hecho Social de Especial Naturaleza Familiar. En *Ensayos Laborales, Colección de Estudios Jurídicos del Tribunal Supremo de Justicia, No. 12.* Caracas, Venezuela, 2005.

OLEA, Manuel Alonso / Igualdad y Desigualdad en las Remuneraciones. En *El Salario. Estudios en Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez, Tomo I.* Montevideo, Uruguay, 1987.

RODNER S., James-Otis / *El Dinero, Obligaciones de Dinero y de Valor, la Inflación y la Deuda en Moneda Extranjera.* Segunda Edición. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, Venezuela. 2005.

SCHOTT, Kurt-Peter / *La situación de los sindicatos en Venezuela.* Consultado en <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05242.pdf> el 31 de enero de 2010.

## 5.2 Jurisprudenciales:

- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia T-102 de 1995.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia T-267 de 1997.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia SU-519 de 1997.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia SU-995 de 1999.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia C-710 de 1999.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia C-815 de 1999.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia C-1064 de 2001.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia C-1064 de 2001.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia C-1017 de 2003.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia T-012 de 2007.
- Corte Constitucional de la República de Colombia, sentencia T-345 de 2007.
- Corte Superior del Tribunal de Protección del Niño y del Adolescente del Área Metropolitana de Caracas, sentencia del 14 de agosto de 2000.

- Corte Suprema de Justicia de la Nación – República Argentina. Caso "Valdez v. Cintonioni" (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128).
- Corte Suprema de Justicia de la República de Venezuela, Sala de Casación Social, caso Inversiones Franklin & Paúl SRL vs Rómulo Osorio Mantilla, con ponencia de Aníbal Rueda, sentencia del 30 de septiembre de 1992.
- Corte Suprema de Justicia de la República de Venezuela, Sala de Casación Civil, sentencia del 30 de noviembre de 1992.
- Corte Suprema de Justicia de la República de Venezuela, Sala de Casación Civil, caso Camillus Lamorell contra Machinery Care, sentencia del 17 de marzo de 1993.
- Corte Suprema de Justicia de la República de Venezuela, Sala de Casación Civil, caso Rafael Clarencio González vs. Seguros Nuevo Mundo S.A., sentencia del 15 de diciembre de 1994.
- Juzgado Séptimo de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, sentencia del 27 de enero de 1993.
- Juzgado Superior Civil, Mercantil, Bancario, Tránsito, y de Protección del Niño y del Adolescente de la Circunscripción Judicial del Estado Guárico, sentencia del 17 de abril de 2007.
- Juzgado Superior de Menores del Área Metropolitana de Caracas, sentencia de enero de 1999.
- Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, Sala de Casación Social, caso José Francisco Tesorero Yánez contra Hilados Flexilón, S.A.. Sentencia del 17 de mayo de 2000.

- Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, Sala de Casación Social, caso Enrique Pérez Jorge contra Don Pan S.R.L. y Pastelería L' Rolls C.A. Sentencia del 29 de abril de 2003.
- Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, Sala da Casación Social, caso María Pacífica Martínez de Sequera y otros Vs. Ejecutivo del Estado Yaracuy, sentencia del 18 de septiembre de 2003.
- Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, Sala de Casación Social, caso José Surita contra Maldifassi & Cía. C.A. Sentencia del 11 de noviembre de 2008.