

Efecto indemnizatorio de los salarios caídos: Naturaleza jurídica y apreciación judicial

Silva D., María F.; Rivas T., Frank E.

Recibido: 04-07-17 - Revisado: 04-09-17 - Aceptado: 18-10-17

Silva D., María F.
M.Sc. en Ciencias Jurídicas y Militares.
Especialista en Derecho Mercantil.
Universidad de Los Andes, Venezuela.
maria.silva@ula.ve

Rivas T., Frank E.
Abogado.
Doctor en Ciencias Sociales.
Universidad de Los Andes, Venezuela.
frankrivas@ula.ve

El efecto de indemnización de los salarios caídos tiene su base legal en el procedimiento de estabilidad laboral absoluta, que surge como garantía a favor del trabajador, esta investigación parte del estudio del salario en su concepción general, por lo que se exponen aspectos detallados; a través del análisis doctrinario, personal, jurisprudencial, sobre opiniones emitidas por los jueces laborales y la legislación viogente. Finalmente, las conclusiones consideran el hecho de que los salarios caídos son una obligación dineraria que surge unilateralmente para el patrono como consecuencia de la ruptura abusiva de la relación de trabajo, a modo de contraprestación efectiva indemnizatoria que garantiza el derecho inherente al trabajador de ser resarcido por el daño que se le puede haber ocasionado en esa situación.

Palabras clave: Salarios caídos; indemnización; patrono; trabajador.

RESUMEN

The effect of compensation for lost salaries has its legal basis in the process of absolute job security, arising as collateral for the worker, this research part of the study of the salaries in a general conception, so detailed aspects are discussed; through doctrinal, personal, jurisprudential analysis, on opinions issued by labor judges and violent legislation. Finally, conclusions consider the fact that back wages are a monetary obligation arising unilaterally to the employer as a result of the wrongful breach of the employment relationship, as a compensatory effective consideration that guarantees the inherent right of workers to be compensated for the damage that may have been caused in that situation.

Keywords: Salaries fallen; compensation; employer; worker.

ABSTRACT

1. Introducción

El derecho del trabajo debe cumplir una función proteccionista dirigida especialmente a preservar la integridad física, económica, moral, psíquica y social del trabajador; y es por ello, que el conjunto de leyes que lo contemplan deben contener normas relativas al salario mínimo y remunerador, al régimen de vacaciones, la jornada de trabajo, la participación de los beneficios de la empresa y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) y la Constitución Nacional (1999), entre otros aspectos, establecen que el salario es la remuneración que debe recibir el trabajador suficiente para una subsistencia digna y decorosa de él y su familia; criterio éste de índole socio-económico en el que deja la siguiente interrogante: ¿El concepto de salarios caídos podrá ser considerado como una indemnización de garantía de protección social? Sin ánimo de polemizar en la elaboración de la presente investigación se debe destacar la importancia del salario como remuneración y así contribuir al desarrollo de un plan de generación de nuevos empleos y crear las condiciones necesarias para que la inversión nacional se fortalezca y en consecuencia se logren salarios dignos y justos para los trabajadores. Se trata entonces de deslindar a través de un análisis conceptual la verdadera interpretación de los salarios caídos como una indemnización sui generis.

2. Contextualización teórico referencial

La definición que interesa desde todo punto de vista es la contenida en el encabezamiento del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que entró en vigencia el 7 de mayo de 2012, que reseña lo siguiente:

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

Por tanto, se asume que con arreglo a la ley venezolana, únicamente tienen carácter salarial las prestaciones cuya causa inmediata y directa es la obra y/o servicio que el patrono esperó obtener al vincularse con el trabajador. Así, se explica que las gratificaciones patrimoniales y los incentivos de ahorro, por ejemplo, sean excluidos técnicamente del concepto legal del salario, en razón de que todas las ventajas económicas constituyen estímulos o premios a cualidades personales que no fueron decisivas de la voluntad del patrono al contratar, es decir, no son parte integrante de la estructura obligacional original.

Aunado a ello, a partir del criterio de Arria (1997), se afirma que de la disponibilidad patrimonial de la prestación recibida por el trabajador, derivada de la relación laboral, interesa destacar que de la índole bilateral del contrato -cuyas obligaciones encuentran su objeto y causa en la obligación correlativa que debe cumplirse- dimana el vínculo íntimo entre el salario y el trabajo pactado, por tanto, éste ha de reunir durante toda la vigencia del acuerdo las condiciones de calidad, cantidad y eficiencia que las partes tomaron en cuenta al contratar.

Es importante señalar que en la legislación laboral venezolana, se hace prácticamente imposible la terminación de la relación laboral por parte del patrono, ya que existen cargas imperativas observadas en cada uno de los procedimientos de estabilidad laboral que precisan las incidencias de los juicios laborales y administrativos. De allí, la importancia que los mismos han tenido en la legislación venezolana como un hecho social.

En este sentido, explica Torres (2013), que no existe paridad en las relaciones laborales entre patrono y trabajador al momento de la finalización de las mismas. A tales efectos, se disponen cargas imperativas para el patrono, es decir, el pago de montos de dinero como los salarios caídos que son ineludibles bajo un marco normativo que se enfoca en hacer prevalecer el Estado de Justicia Social, pero que de acuerdo a decisiones judiciales y administrativas, dejan en desventaja al patrono, previendo a todas luces un efecto indemnizatorio en la sanción.

Por otra parte, Vargas (2011) denota la exaltación del aspecto social contemplado en la normativa legal laboral venezolana vigente, en cuanto a generar un vasto "brazo protector" para el

trabajador mientras que queda supeditada la continuidad de la relación laboral a una decisión judicial. Se puede acotar que el ingreso en dinero o en especie, pero evaluable económicamente, forma parte integrante del salario cuando sea el resultado seguro, directo y proporcionado del esfuerzo individual realizado por el trabajador.

Ahora bien, se conocen dos tipos de salario: Normal, integral y el básico. El primero es definido por el último aparte del artículo 104 *eiusdem* en los siguientes términos

(...) se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley consideren que no tienen carácter salarial.

Por tal razón, todas las percepciones, incluidas las horas extras, deben considerarse como contraprestación a la labor ordinaria o normal, de modo que se ajustan al concepto de salario normal. No obstante, por causarse en forma regular y permanente, las horas extras deben formar parte del salario para el cálculo de las prestaciones sociales. Este tipo de salario es el empleado como base para el cálculo de impuesto y tasas de las que el trabajador sea contribuyente.

Por su parte, de acuerdo a la Sentencia N° 106 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia emitida en fecha 10 de mayo del año 2000 citada por Cabrera (2014), el salario básico es definido como aquel “previsto para el cargo o la función realizada por el trabajador, referido a una jornada de trabajo, sin ninguna adición” (p. 15). Cabe destacar que la noción de salario básico no se encuentra establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, pero sí lo está en la mayoría de las convenciones colectivas y no es sinónimo de salario normal. Sin embargo, se emplea como base de cálculo para estimar el monto por recargo para totalizar el salario normal.

Asimismo, resulta pertinente acotar que, de acuerdo a la LOTT (2012), el salario puede clasificarse de la siguiente manera:

- Salario por unidad de tiempo (trabajo realizado en un determinado lapso de tiempo sin utilizar como medida su

resultado); por unidad de obra, por pieza o a destajo (toma en cuenta la obra ejecutada sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla); y el salario por tarea (toma en cuenta la duración del trabajo, obligándose a proveer de un rendimiento determinado en la jornada); todos ellos especificados en los artículos 113 al 115, respectivamente.

- Salario mensual, diario y por hora (primer aparte en adelante del artículo 113) que, evidentemente, depende de la unidad de tiempo empleada para calcular la remuneración.
- Salario en moneda de curso legal (artículo 123), por cuanto se asume que debe realizarse el pago en Bolívares a través de cheque o por medio de una entidad bancaria. No se acepta el pago en especies.
- Salario mínimo (artículo 129), que es establecido por el Ejecutivo Nacional para fijar una base a partir de la cual los trabajadores y trabajadoras deben recibir la contraprestación por los servicios prestados o tareas realizadas, no menos de ello. En Venezuela, es anualmente incrementado a través de Decreto Presidencial.

Es necesario acotar que en la legislación laboral se establece un conjunto de medidas que limitan la autonomía de las partes y que fungen como fuentes normativas para la determinación del salario. Por consiguiente, en principio, cualquier fuente normativa válida para el ordenamiento puede determinar la remuneración del trabajador, tratándose (si son válidos) de una Ley, un decreto reglamentario, una resolución administrativa, una sentencia judicial o una norma o cláusula de autonomía privada.

3. Salario base para el cálculo de indemnizaciones

Como resultado de la terminación de la relación laboral por causas ajenas al trabajador -innovación de la LOTTT- la normativa contempla específicamente en el artículo 92 *eiusdem*, lo siguiente:

En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador manifestara su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Se establece entonces que el trabajador debe recibir una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales, cuya base de cálculo es el último salario devengado y que debe ser proporcional al tiempo de servicio a modo "retroactivo" aplicado en caso de que sea más favorable al trabajador. Así, de acuerdo a lo previsto por el artículo 142 literal "a" *eiusdem*, el patrono debe realizar el depósito o acreditación del equivalente a quince (15) días del último salario devengado cada trimestre, con base al salario integral.

4. Salarios caídos

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no se establece una definición puntual referente a lo que son salarios caídos, sólo se limita a expresarlo como consecuencia de la realización de un procedimiento contemplado en la misma ley que garantiza la permanencia en el lugar de trabajo. Es por ello, que para dar una conceptualización de lo que es salario caído, es preciso partir de la génesis que lo contempla, de allí se tiene a la estabilidad, definida por el artículo 85 *eiusdem* como "el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo".

Por tanto, dicha figura contempla para el trabajador un derecho, previsto incluso en la Constitución Nacional, como una garantía expresa con la que el trabajador cuenta en virtud de la ley de mantenerse, de permanecer en su lugar de trabajo sin que se violente dicha situación de forma abrupta por parte del patrono, es decir, que para que este pueda ser despedido deben cumplirse los extremos de ley. Esta condición se conoce como estabilidad absoluta, que contraria a la estabilidad relativa permitida en la ley derogada, mantiene firmeza en prohibir un despido no justificado.

Así, en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, se permitía que el patrono despidiese aún sin causa justificada al trabajador y persistiese en esto pagando una indemnización adicional (contemplada en el artículo 225 de la ley derogada), dando forma legal a la terminación a la relación de trabajo, pero con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se configura la estabilidad absoluta, en la que de lo contrario el patrono no cuenta con esta opción, sino

que:

...únicamente puede solicitarle al trabajador mediante una negociación previa la manifestación de su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, mediante el pago de una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales “el doblete”, pero en todo caso queda en manos del trabajador decidir si acepta o no el despido, por esta razón le llamamos “Despido Consentido” debido a que se requiere siempre el “consentimiento por parte del trabajador del despido” (Cabrera, 2014, p.191).

Es aquí en donde se manifiesta una vez más el carácter social de la ley al dar la facultad al trabajador de ser este quien decida de forma particular, y sin ningún tipo de coacción, o de la existencia de un poder económico sobre él, que decida su continuación o no en una relación laboral, quedando minimizada la potestad del patrono de hacerlo (característica particular de un estado con tendencia social en sus legislaciones). Pero, para comprender la estabilidad de forma más detallada y así poder llegar a la creación de una definición de lo que son salarios caídos, es preciso abordar el procedimiento legal establecido, por lo que se hará como lo plantea Cabrera (2014), por etapas:

Primera etapa: El procedimiento se inicia cuando el trabajador goza de estabilidad -artículo 87 *eiusdem*: 1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio; 2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato; 3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas, tienen un lapso de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente ocurrido el despido, el trabajador o trabajadora solicita ante instancia judicial, el reenganche y pago de los salarios caídos, demostrando que no existe causa que justifique tal situación. Por supuesto, en caso de que se mantenga el Decreto de Inamovilidad Especial no se activa éste procedimiento de estabilidad, sino el de inamovilidad.

Segunda etapa: Concluido el juicio, el patrono(a) deberá cumplir de forma voluntaria con la sentencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su publicación; caso contrario, al cuarto día, el Juez de Ejecución procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando por vía ejecutiva bienes del patrono(a) como equivalente del pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador(a). Si se diere el caso de que el patrono(a) desacate tal decisión, incurrirá en delito de desacato a la autoridad competente, obteniendo como sanción, pena de prisión de 6 meses a quince 15 meses.

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

Pero, para llegar a puntualizar un concepto de salario caído tomando en consideración lo contemplado por la ley, es preciso tomar en cuenta varios elementos que tanto legal como jurisprudencialmente han dado cuerpo a este concepto: Indemnización, sanción, sanción dineraria, no contraprestación, pago adicional equivalente al salario, conducta antijurídica, sanción accesoria, entre otras.

En torno a ello, aunque desde el punto de vista doctrinario no se tiene precisado un concepto de salario caído, Ramos (2013) expresaba al respecto que “el pago de salarios caídos como se sabe es una *indemnización* equivalente a los salarios dejados de percibir a partir y como consecuencia del acto írrito, como los demás beneficios dejados de percibir” (p. 73). En este caso se utiliza el término indemnización como consecuencia de acto contrario a la ley hecho por el patrono. Se dice también que el monto llamado “*salario caído*” es un equivalente a los salarios dejados de percibir.

Desde el punto de vista jurisprudencial, se ha abordado el término de salario caído, no considerándolo como un salario efectivamente, sino como una indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y que debe pagarle el patrono(a) a su trabajador(a) para cubrir cualquier daño causado

por haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario.

Visto así, a juicio personal de los autores, se infiere que los salarios caídos son una especie de indemnización dineraria equivalente al monto del salario que dejó de percibir un trabajador(a) despedido de manera no justificada por su patrono(a), con naturaleza social por cuanto servirá para restituir un derecho.

5. Reclamación de los salarios caídos vía amparo

El reenganche y pago de salarios caídos se da cuando una persona ha sido víctima de la violación o perturbación de algunos de sus derechos o garantías constitucionales, pudiendo ejercer un medio que le permita defenderse de tal violación y le sean restituidos los derechos que le fueron arrebatados. Tal medio de defensa es el consagrado en el encabezamiento del artículo 1 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales (1988), que reza lo siguiente:

Toda persona natural habitante de la República, o persona jurídica domiciliada en ésta, podrá solicitar ante los Tribunales competentes el amparo previsto en el artículo 49 de la Constitución, para el goce y el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aún de aquellos derechos fundamentales de la persona humana que no figuren expresamente en la Constitución, con el propósito de que se restablezca inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella.

Nótese que el artículo 49 citado en esta disposición normativa corresponde a la Carta Magna de 1961, reemplazado en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) por el artículo 27. Una vez hecha la salvedad, cuando se habla del restablecimiento de la situación jurídica que fue infringida se hace referencia a que se vuelven las cosas al estado que tenían antes del momento de la violación o perturbación, en razón de que se habla de una situación jurídica infringida más no irreparable porque si fuere este el caso sería imposible hacer que los derechos vuelvan al estado que tenían antes de la violación.

Ahora bien, en torno a los salarios caídos, éstos no pueden ser reclamados vía recurso de amparo, en razón de que cuando se ordene (por el juez competente) el reenganche, se estaría ya solventando

la situación jurídica infringida y cesaría consecuentemente el estado de perturbación o violación del derecho constitucional, restableciéndose así a plenitud la estabilidad absoluta.

Entonces, no se puede ordenar el pago de los salarios caídos en razón de que en este caso como juez constitucional del amparo, se violaría la naturaleza únicamente restitutoria que posee éste por cuanto si se pone en práctica una naturaleza indemnizatoria del amparo, se estaría adentrando el juez en lo concerniente a la acción que a futuro debe llevar a cabo el trabajador(a) interesado en un juicio nuevo, y es allí cuando se plantearía por parte del trabajador(a), el problema de los salarios caídos.

Por ende, corresponde sólo al juez constitucional del amparo dictar una sentencia que hará cosa juzgada solamente en materia de derecho en el sentido de que esta sentencia solventaría el problema de un derecho violado más no cosa juzgada en sentido material, porque en este sentido le corresponde al trabajador(a) iniciar un nuevo procedimiento por vía ordinaria.

En virtud de lo expuesto, el recurso de amparo se plantea en el caso de que la persona que lo proponga haya agotado el procedimiento administrativo en lo relativo a la calificación de despido o de reenganche, y lo podrá usar cuando esté en presencia o sea esta persona objeto del beneficio de la inamovilidad, explicado anteriormente.

Cabe destacar que aunque existen criterios donde el amparo laboral es únicamente restitutorio, más no indemnizatorio, también los hay que consideran al amparo con efectos indemnizatorios, razón por la cual se encuentra variedad de juicios en la jurisprudencia venezolana. Pero lo cierto es que, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el amparo tiene sólo efectos restitutorios, por tanto, el Juez debe solamente limitarse a exigir el reenganche más no a ordenar el pago de salarios caídos.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) contiene distintas disposiciones referentes al amparo laboral entre las cuales la más importante es el artículo 8 que reza lo siguiente:

Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional

interpuesta ante los jueces con competencia laboral de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la ley que rige la materia de amparo sobre derechos y garantías constitucionales y la Ley que rige la materia procesal del trabajo.

En contraste, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), contiene disposiciones referentes al amparo entre las cuales se puede señalar el encabezamiento del artículo 15 que establece lo siguiente:

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

Por tanto, se asume que una de las razones por las cuales puede interponerse un amparo constitucional es la discriminación que pueda sufrir el trabajador(a) en su entorno laboral, lo que puede obrar contra su género, raza, ideología política, el derecho a sindicarse, entre otras características que diferencian a las personas pero que las hacen iguales ante la ley.

De cualquier manera, el procedimiento de amparo, de acuerdo a lo previsto por el artículo 27 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), debe ser breve y sumario, teniendo el Juez competente, es decir, el de primera instancia laboral, la facultad para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida lo que viene dado por la fuerza expansiva y jerárquica de la norma constitucional que le adjudica la facultad "*erga omnes*" del goce inmediato de cualquier derecho o garantía de carácter laboral que se hayan visto violentadas o desconocidas por un particular o una autoridad bien sea pública o privada.

6. Metodología de la investigación

El estudio se enmarca en un enfoque cualitativo a través de una investigación hermenéutica, es decir, que se enfoca en la interpretación de lo establecido por la doctrina y las leyes así como de la apreciación judicial en materia de salarios caídos. Todo ello, relacionado con el área de derecho del trabajo y la seguridad social,

así como algunas de las decisiones emanadas de los Tribunales de la Jurisdicción Laboral del estado Mérida. Por cuanto parte de los datos fueron obtenidos a través de la opinión, conocimiento y argumentación de los funcionarios de la Circunscripción Judicial Laboral del estado Mérida, particularmente de los jueces por ser éstos informantes claves para la consecución de algunos de los objetivos de la presente investigación.

6.1. Población y muestra

La población de la presente investigación estuvo compuesta por siete (7) jueces laborales de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida. A tenor de ello, dada la accesibilidad del número de unidades que integran la población no fue necesario el cálculo de muestra y se pudo investigar u obtener los datos del estudio a partir de la totalidad de los individuos seleccionados. Como técnica de recolección se usó la entrevista cuyo instrumento fue la guía de entrevista.

Las preguntas estuvieron relacionadas directamente con el objetivo de la presente investigación; y se consideró adecuada esta última técnica porque la observación directa de los fenómenos no fue suficiente, dado que era importante recabar las impresiones de los administradores de justicia en relación con la naturaleza jurídica de los salarios caídos, a los fines de establecer su efecto indemnizatorio, pues son ellos los testigos directos al tomar decisiones sobre la relación laboral, el proceso social del trabajo y sus consecuencias jurídicas.

7. Resultados e interpretación descriptiva de la investigación

Tradicionalmente, el salario ha servido como la contraprestación dineraria recibida por una persona debido a la realización de una labor determinada, y que le permite satisfacer tanto sus necesidades como las de su familia, convirtiéndose simultáneamente en un derecho para ésta y en una obligación para su patrono(a). Sin embargo, esta figura sufre cambios importantes cuando por alguna razón se suspende o finaliza la relación laboral, instituyéndose entonces los denominados “salarios caídos”, es decir, aquellas contraprestaciones que se han dejado de percibir durante el cese del vínculo de trabajo, por lo que se ha discutido

si los mismos son remuneraciones *per se* o indemnizaciones y ello ha generado múltiples discusiones tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ver cuadro 2 y 3.

A tales efectos, el presente estudio se demuestra la verdadera configuración de la figura estudiada partiendo de la noción elemental de lo que se define como “salario” a través de su concepción histórica, la naturaleza remunerativa que reviste y los elementos que lo componen, según lo que reseña tanto la doctrina como la legislación al respecto, ver cuadro 1 y 4. Asimismo, se acudió a la indagación del origen de los salarios caídos y de su naturaleza jurídica para reconocer si se trata de una indemnización o remuneración, a partir de la opinión de los jueces de la Circunscripción Judicial Laboral del estado Mérida; todo ello fundamentado en un compendio jurisprudencial provenientes de sentencia emanadas del Tribunal Supremo de Justicia venezolano.

Cuadro 1
Génesis y desarrollo del concepto de salario

	Doctrina	Legislación
I. Concepción histórica del salario	Alfonso – Guzmán (2006) “Es la remuneración del servicio del trabajador, integrada por la suma de dinero convenida expresa tácitamente con su patrono (...)”. p. 175	Art. 104 LOTTT. La remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.
II. Naturaleza remunerativa de los salarios	González Rincón, citado por González (2013): “Es la retribución de origen legal o contractual, en dinero, especie o constitutiva de cualquier provecho o ventaja patrimonial, que el empleador está obligado a pagar al trabajador por la labor prestada o convenida (...)”. p.134.	Art.96 al 101 LOTTT. Se contempla a la riqueza como producto social, generado principalmente por los trabajadores en el proceso social trabajo. Ayuda a cubrir sus necesidades materiales, sociales e intelectuales.
III. Elementos del salario	Alfonso – Guzmán (2006) Los elementos del salario son: a) Debe ser líquido; b) Exigible; c) De disponibilidad inmediata; d) Inembargable (p.174).	Art.98 LOTTT: de exigibilidad inmediata; 101: Libre disponibilidad por parte del trabajador; 103: Irrenunciable; 111: Suficiente; 123: En moneda de curso legal

Fuente: Elaboración propia (2016)

Cuadro 2
Origen de los salarios caídos en la legislación venezolana

Ítems	Opinión de los Jueces
1. Procedimiento de reenganche y efectos de la estabilidad laboral	Coincidieron todos los jueces en afirmar que conocer el procedimiento de reenganche como una garantía del trabajador de su permanencia en el puesto de trabajo y, en consecuencia su calificación en el decurso de la prestación de sus servicios. *Efectos: Reincorporación del trabajador al puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido arbitrario, por tratarse de un derecho fundamental y constitucional de protección amplia del trabajo.
2. Concepto de salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en afirmar que son una sanción aplicada al patrono cuando ha despedido sin justa causa al trabajador que goza de estabilidad laboral. Aunque se le ha denominado "salario", su naturaleza no es tal, sino que es un pago adicional, una indemnización cuyo derecho al reclamo nace cuando el trabajo es afectado por un despido sin justa causa.
3. Criterio jurisprudencial de los salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en afirmar que conocen el criterio jurisprudencial basado en el supuesto de que los salarios caídos no son un tipo de salario sino una indemnización.
4. Causa de suspensión de la relación de trabajo para subsumir los salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en que no todas las causales son conducentes a generar salarios caídos, y además debe existir la certificación de la autoridad competente de que el trabajador ha sido despedido o desmejorado sin justa causa, violentándose la razón de prestación de servicio personal.
5. Procedimientos laborales que incorporan los salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en que son los siguientes: la estabilidad; la inamovilidad; la autorización de despido (calificación), traslado o modificación de condiciones; el reenganche y restitución de derechos.

Fuente: Elaboración propia (2017)

Cuadro 3
Naturaleza jurídica de los salarios caídos en Venezuela

Ítems	Opinión de los Jueces
6. Naturaleza jurídica de los salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en afirmar que su la naturaleza de los salarios caídos es indemnizatoria, de acuerdo a lo previsto en los artículos 89 y 93 de la LOTTT referentes al procedimiento de estabilidad y en los cuales se establece que en caso de despido sin justa causa o terminación de la relación laboral por voluntad del patrono, debe éste pagar una indemnización equivalente al monto correspondiente a las prestaciones sociales.
7. Implicaciones contractuales de los salarios caídos	Coincidieron todos los jueces en que los salarios caídos tienen incidencia en los conceptos laborales de remuneración e indemnización, porque de hecho es de este último tipo.
8. Salarios caídos como remuneración	Coincidieron todos los jueces en que los salarios caídos no son una remuneración y se estipulan a favor del trabajador al que le ha violentado la garantía de permanencia en su puesto de trabajo y no con ocasión de la efectiva prestación de sus servicios personales.

Fuente: Elaboración propia (2017)

Cuadro 4
Efecto indemnizatorio de los salarios caídos en Venezuela

Ítems	Opinión de los Jueces	Doctrina	Jurisprudencia
9. Salarios caídos como indemnización	<p>Coincidieron todos los jueces en afirmar que los salarios caídos son una indemnización porque se establecen en razón de la obligación de no hacer (despedir sin justa causa) que tiene el patrono frente al trabajador. También dejan claro que jamás han sido salarios <i>per se</i> ya que no se producen por la contraprestación de servicios. Son un pago adicional (accesorio, porque no dependen de la decisión de fondo o procedencia del reenganche por despido injustificado solicitado previamente) equivalente a los salarios que se hubieran causado si la relación no termina por una conducta antijurídica del patrono.</p>	<p>De la revisión de la doctrina para la realización de esta investigación no se encontró una definición ni conceptualización exacta acerca de los salarios caídos en Venezuela.</p> <p>Tampoco se encontró ningún comentario adicional respecto a dicha conceptualización en las leyes comentadas objeto de revisión.</p>	<p>*Sala Constitucional TSJ, Sentencia N° 482 del 24/04/15: Los salarios caídos no pueden considerarse como salarios ya que son una indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y que debe pagarle el patrono a su trabajador para cubrir cualquier daño causado al haberlo privado arbitrariamente de su sustento diario, por lo cual deben ser calculados con base al salario que hubiera devengado durante los días en que estuvo separado de su empleo e incluyendo los aumentos decretados por el ejecutivo nacional.</p>
	<p>Coincidieron los jueces en afirmar que el salario en todo caso tiene naturaleza social, dado el principio legal de la justa distribución de la riqueza que es un producto generado por los</p>	<p>González (2013), afirma: El principio de que la riqueza es un producto social: Definido en el artículo 96 de la LOTT, mediante el cual el legislador expresamente considera</p>	<p>*Sala Constitucional TSJ, Sentencia N° 482 del 24/04/15: El derecho al trabajo ha sido concebido en nuestra Constitución como un hecho social, al ser el</p>
10. Naturaleza social del salario sin prestación efectiva del servicio	<p>trabajadores en el proceso social del trabajo. Además se trata de la creación de condiciones materiales, sociales, económicas y espirituales que permiten a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral del individuo. Finalmente, es social porque el Estado garantiza la estabilidad</p>	<p>que la riqueza es un producto social, no depende de la actividad privada, lucrativa, empresarial, sino que es generada por los trabajadores y trabajadoras a través del proceso social del trabajo, razón por la cual la justa distribución de la riqueza social debe garantizar a los</p>	<p>conductor a través del cual el Estado puede brindar un mayor satisfacción al conglomerado social y a la protección del trabajador de cualquier clase, lo que se convierte en uno de los pilares que sostiene el derecho social constitucional. El derecho al trabajo se</p>

	absoluta y por ello prevé la indemnización cuyo propósito es proteger a los trabajadores de los efectos de un despido injustificado, cubriendo cualquier daño que se le hubiere causado al privarlo arbitrariamente al trabajador de su sustento diario compartido con su núcleo familiar.	trabajadores (as) una vida digna junto a su familia cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales que se derivan de su subsistencia. A través de este principio el salario debe fijarse teniendo en cuenta la justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del <i>mayor valor del trabajo frente al capital</i> (p.109).	perfecciona con la obtención de un salario justo y digno, siendo que la intención manifiesta del constituyente es la de consagrar una serie de principios y derechos (...) que procuran resguardar un ámbito de seguridad para los trabajadores. De ello deriva que toda decisión judicial contraria a la protección del salario, al principio que garantiza el salario mínimo resulta nula (...).
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2017)

8. Conclusiones

Es imperativo que exista una interpretación del Tribunal Supremo de Justicia acerca de lo que efectivamente es considerado como salario caído. Porque la Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras no lo establece de forma puntual y por ello, no ha sido exaltado ni plasmado ese carácter social ni en sentencias ni en la doctrina nacional. Igualmente, es preciso que se fortalezca la estabilidad laboral mediante un ejercicio pleno de los sindicatos y de su permanencia, manteniendo la búsqueda del bienestar colectivo de los trabajadores.

Con respecto al examen de la naturaleza jurídica de los salarios caídos en Venezuela, se precisa que es indemnizatoria pues se estipulan a favor del trabajador(a) porque se le ha violentado la garantía de permanencia en su puesto de trabajo, y no con ocasión de la efectiva prestación de sus servicios personales. Nace entonces de una obligación de no hacer (despedir sin justa causa) que tiene el empleador frente al trabajador dispuesta en La ley a través de lo que se conoce como estabilidad e inamovilidad

Asimismo, es recomendable que efectivamente exista un cuerpo legislador que interactúe y mantenga colaboración permanente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la búsqueda de igualar en materia de indemnizaciones y

mejoras salariales dicho derecho a nivel latinoamericano, más aún en Venezuela a través de normativas que garanticen un equilibrio en las relaciones patrono(a) – trabajador(a).

Finalmente, es necesario que exista un incentivo por parte de órganos administrativos y jurisdiccionales de promover a través de decisiones y providencias, una armonía en las relaciones laborales no sólo para hacer primar los derechos de los trabajadores vulnerando los de los patronos, sino a que efectivamente se materialice en la práctica el ideal en materia de los derechos laborales humanos, en donde se configure una verdadera trilogía de bienestar entre patrono(a) – trabajador(a) – familia, y por ende el progreso social.

9. Referencias

- Alfonzo, R. (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo* (12^a ed.). Caracas: Melvin
- Arria, A. (1997). *Contratación colectiva*. Caracas: Ceta Editora.
- Cabrera, F. (2014). *Guía práctica de cálculos laborales en Venezuela*. Caracas: Ediciones Mutare.
- Ramos, L. (2013, Mayo). *Comentarios al procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos previsto en la nueva LOTTT*. Ponencia presentada en las I Jornadas de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales* (1988). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 34060, Septiembre, 27, 1988.
- República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (2009). Gaceta Oficial de la, 5908 (Extraordinario) Febrero, 19, 2009.
- República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076 (Extraordinario) Mayo, 7, 2012.
- Torres, B. (2013). *Caracteres procesales del despido*. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Vargas, R. (2011). *Análisis del procedimiento de estabilidad laboral previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela*. Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.