

El salario desde el atisbo sindical venezolano

Camacho Quintero Carlos Liborio

Universidad de Los Andes, ULA
Mérida, Venezuela

E-mail: ccamacho@ula.ve; clcamachoq71@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7552-5245>

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja de las relaciones laborales en las nuevas formas de producción de bienes y servicios

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo analizar la dinámica sindical del salario en el marco de la economía venezolana, más allá del propio interés que muestra en sí misma la cuantificación y caracterización de la relación salarial, la proclamada heterodoxia del actual ejecutivo supone un aspecto añadido en la necesidad de abordar la trayectoria del ingreso salarial. Metodológicamente se ubica en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo y para ello se apoya en la investigación descriptiva, diseño descriptivo por lo que no se tiene población ni muestra, sino fuentes documentales de carácter inicial, representadas por la doctrina, las leyes y la jurisprudencia venezolana. La información se realizó un análisis documental de las fuentes seleccionadas. Asimismo, se utilizó la técnica del análisis de contenido para analizar e interpretar la información observada haciendo uso de técnicas relacionadas con el derecho laboral a los fines de su apropiada interpretación, cuya finalidad en los aspectos redistributivos que puede llevar a cabo el estado sin modificar el marco de relaciones sociales vigente. En lo que se refiere al régimen de remuneraciones, se propugnaba una reestructuración del mismo que, en cualquier caso, vinculara los salarios a la tasa de rentabilidad empresarial a fin de garantizar la libertad sindical, como derecho de los trabajadores y trabajadoras dependientes del poder judicial.

Palabras clave: Salario, Sindicatos, Venezuela.

The salary from the venezuelan union atisb

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the union dynamics of wages in the framework of the Venezuelan economy, beyond the self-interest shown in itself by the quantification and characterization of the wage relationship, the proclaimed heterodoxy of the current executive supposes an added aspect in the need to address the trajectory of wage income. Methodologically, it is located in the positivist paradigm, quantitative approach and for this it relies on descriptive research, descriptive design, so there is no population or sample, but initial documentary sources, represented by Venezuelan doctrine, laws and jurisprudence. The information was made through a documentary analysis of the selected sources. Likewise, the content analysis technique was used to analyze and interpret the observed information making use of techniques related to labor law for the purposes of its appropriate interpretation, whose purpose in the redistributive aspects that the state can carry out without modifying the current social relations framework. Regarding the remuneration system, a restructuring of the same was advocated that, in any case, would link wages to the business rate of profitability in order to guarantee freedom of association, as a right of workers dependent on the judiciary.

Key words: Salary, Unions, Venezuela.

1. INTRODUCCIÓN

La legislación venezolana reconoce y protege la institución del salario, consagrándolo como un derecho constitucional en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) concibiéndose como el derecho que adquieren los trabajadores por la realización de un trabajo determinando, estimando igual salario por igual trabajo, reconociendo incluso los beneficios que se puedan derivar del él. A su vez, no solo establece una fijación mínima, sino que se pronuncia sobre el alcance del salario, teniendo que ser éste suficiente, que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, sociales e intelectuales.

ç

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, en el Título III, de la Justa distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, consagra todo lo referido al salario, su definición, estableciendo su alcance tanto integral como normal o básico, añade los principios que gobiernan la institución del salario, como su carácter irrenunciable y equitativo, además determina sus beneficios, sus estimaciones mínimas y consagra la protección como garantía de su efectivo cumplimiento frente a sus patronos, y demás agentes que puedan llegar al vulnerar la aplicación eficaz del mismo.

En este contexto, en el presente artículo se aborda el tema de la remuneración y/o salario, se desarrollaran temas relevantes sobre la retribución que reciben los trabajadores al servicio de sus patronos por cuanto el salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

2. DESARROLLO

La Remuneración: Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil. Según Urquijo (1997) “La remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios” (p.33), por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación.

En línea con lo expresado anteriormente, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder también un salario igual” y como consecuencia, “a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario”.

El Salario: Etimológicamente, la palabra salario proviene del *latín salarium*, que significa pago de sal o por sal; éste término proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, ya que para la época tenía gran valor. En el convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre la protección del salario, en su artículo 1, define el salario como “...remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

En este orden de ideas, el salario puede ser la remuneración del servicio del trabajador, integrada por la suma de dinero convenida expresa o tácitamente con su patrono, y por el valor estimado de los bienes en especie que éste se halla obligado a transferirle en propiedad, o a consentir que use para su provecho personal y familiar. El salario tiene una fundamentación importante en formas políticas como el Estado Social de Derecho

(Peña 2021; Peña 2019; Peña 2022). Es necesario añadir nuevamente lo dispuesto en la CRBV en su artículo 91, que consagra el principio de igual salario a igual trabajo, también contemplado en el artículo 109 de la LOTTT.

El legislador agregó como principio fundamental la justa distribución de la riqueza, constituyendo incluso el nombre del Título III que desarrolla la institución del salario. Esta noción es desarrollada en la exposición de motivos de la LOTTT alegando que el salario es el producto social generado principalmente por los trabajadores y, por tanto, como lo señala, la justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias.

Igualmente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en el artículo 104, define el salario como "... remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda." Aunado a ello, el artículo 104 ejusdem en su segundo aparte define el salario normal como "... la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio".

Conceptos que lo integran: En cuanto a los conceptos que lo integran el salario, vale decir, que el salario no solo está constituido por el pago de alcuotas ordinarias, del salario normal o básico, sino de todo aquel que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, con independencia de la denominación o característica que adopte, por ejemplo, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. También

en el salario entran los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador, con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial (Art. 104, LOTTT).

Salario normal: Es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Art. 104 LOTTT "Es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios..."

Salario integral: es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, y las asignaciones que se vuelvan permanentes. Para el cálculo del salario integral se debe tomar en cuenta el salario básico + horas extras + comisiones + utilidades + bono vacacional + días adicionales de bono vacacional, este salario integral es utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales y pago del FAOV.

De esta forma se evidencia que el ordenamiento jurídico venezolano se verifica una diversidad sobre el alcance del salario, siendo el primero un salario integral, el cual según Cabanellas (1979) es aquel que comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por la realización de las tareas encomendadas. Éste es el utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales (Art. 122, LOTTT). Entonces, constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé.

Salario base para las contribuciones: Es salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas,

bonificaciones, entre otros.). No son parte del salario, lo que reciba el trabajador de manera ocasional y no sean fijos, como pueden ser; primas adicionales, bonos extras, gastos de representación, propinas, viáticos accidentales o prestaciones sociales. Por tanto, son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación). Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

Art. 122 “El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de prestaciones sociales, será el último salario devengado” para trabajador con salario fijo, y en caso de variable será el promedio de los últimos seis meses, y obviamente los días adicionales, también son ...”

La Propina: propina del latín propinare, es una recompensa generalmente económica que se otorga como agradecimiento por un buen servicio y por el producto consumido. En la mayoría de los sitios, el cliente decide si da o no una propina y el monto de ésta. En los últimos años en algunos países la propina se ha convertido en un pago obligatorio por algunos servicios, los restaurantes son el mejor ejemplo de esto. Sin embargo, al ser obligatoria haría que pierda el carácter de propina (aunque se conserve el nombre).

Por otra parte, hay empresas en las que los trabajadores no ganan más que lo que obtienen de propinas (como es el caso de repartidor de supermercado), y en contraste algunas prohíben a sus clientes dejar propinas a los empleados. Los botes, a diferencia de las propinas, se suelen repartir entre todos los empleados, ya sea de forma monetaria o en cena de empresa.

Estas situaciones han comenzado a polarizar a los consumidores, habiendo por un lado gente que piensa que la propina es algo prácticamente obligatorio para apoyar a la economía del trabajador, por otra parte, hay quienes creen que dar propina solo propicia que los salarios se mantengan a

niveles denigrantes. Mientras que algunos otros sólo ven a la propina como una vieja costumbre.

Por ley de protección al consumidor los restaurantes (excepto los locales de comida rápida) cobran un porcentaje para pagar el mesero o mesera y toda propina, además, es considerada como sueldo para el trabajador o trabajadora e incide en prestaciones laborales según el artículo 108 LOTT. Al final, en Venezuela, la LOTT reconoce a la propina como salario, pero solo en cuanto al valor que representa para el mesonero su derecho a percibirla, el cual se estimará por acuerdo entre las partes. Es decir, el valor no es la propina en sí; es el estimado que representa el derecho del trabajador a percibir esta propina.

En línea con las ideas anteriores, la LOOT, con respecto al carácter salarial de la propina en el art. 108 dice “En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador o trabajadora de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso...” Se aplica para los locales que se recibe propina para el uso y consumo en el mismo y será calculado en el salario, en la proporción que corresponde a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre y el uso.

La LOTT art. 108 indica con una extraña claridad que este valor se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados la costumbre o el uso. Si estos elementos sirvieran para remunerar individualmente a todos los trabajadores, el salario de todos sería más honesto.

Percepciones no salariales y/o beneficios sociales no remunerativos: La jurisprudencia, interpretando el artículo 133 de la LOTT determina la tesis sobre que los beneficios, ventajas o provechos obtenidos por el trabajador que están destinados para la realización de su labor, forman parte del salario, resulta errada, ya que debe considerarse al salario como un

medio remunerativo del trabajo; como una contraprestación al trabajo subordinado y, en consecuencia, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrá naturaleza salarial. Art. 133 LOTTT "Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta."

Es así, como el Reglamento Parcial de la LOTTT, establece en su artículo 72 que no revisten carácter salarial aquellas percepciones o suministros que no ingresen, efectivamente, al patrimonio del trabajador; que fueren libremente disponibles; que estuvieren destinadas a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo coste deba ser asumido por el patrono; que proporcionen al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisión de habitación y constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo.

Principios generales del salario: En la LOTTT, se evidencia los siguientes:

Libre estipulación del salario (Art. 99, LOTTT), sin perjuicio de los beneficios ya reconocidos por los patronos y la ley, y no podrá estimarse un salario inferior al salario mínimo.

El salario es de libre disponibilidad (Art. 101, LOTTT), no pudiendo los patronos en todo caso limitar el disfrute del mismo por razones no prevista en la ley.

El salario a su vez es un derecho irrenunciable, según el artículo 103 de la LOTTT, no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo los casos que establece la ley en mención.

Se debe reconocer el salario según la productividad en una entidad o mejora de la

producción, (Art. 110, LOTTT) concatenado con el artículo 91 de la CRBV. Por tanto, el trabajador debe recibir beneficios por los aumentos de la productividad que le genere a la empresa por su trabajo en los procesos de producción.

El principio de igualdad de salario (Arts. 91 CRBV, Art. 135 y 136 LOTTT): A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Excepción: lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas. La CRBV establece en su Art. 91 que "... 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..."

Principio de libre disponibilidad del salario (Arts. 101 LOTTT). El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en la Ley es nula.

Clases de salarios: en el artículo 112 de la LOTTT, se estipulan cuatro clases de salarios, que son por unidad de tiempo, por unidad de obra, pieza o a destajo, por tarea y por comisión. Artículo 112. "El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión. La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea ésta a tiempo indeterminado o determinado"

Salario por unidad de tiempo: en este caso se toma en cuenta el tiempo empleado para la realización de la actividad encomendada, sin usar como medida o cálculo el resultado de la misma, art. 113 LOTTT. "Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado

lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.”

Sobre el cálculo, según el artículo en mención, cuando el salario sea estipulado por mes, se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual. El cálculo del salario hora será el resultado de la división del salario diario por la cantidad de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso y cuando en el mes o la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el cálculo se establecerá tomando en promedio la cantidad de horas trabajados por los días trabajados.

Salario por unidad de obra, por pieza o destajo: en caso contrario al salario por unidad de tiempo, no será tomada en cuenta la cantidad de tiempo en la que se realizó la actividad, sino la obra realizada por el trabajador. Art. 114 LOTT. El cálculo para el pago de su servicio no podrá ser menor a aquel que se le pagaría si hubiera realizado la actividad considerando la unidad de tiempo. Art. 114 “Es cuando se toma la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. El límite máximo de este, es que el cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor”

Salario por tarea: es aplicable para aquellos empleados que son contratados para realizar una actividad en específico, considerando el tiempo que le llevará culminarla y el rendimiento que haya tenido. Art. 115 LOTT.” Es cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada”

Salario por comisión: se refieren a ese porcentaje que recibe el empleado sobre el precio de las ventas que realizó durante determinado tiempo para la empresa en la que presta sus servicios, es decir, sus ingresos económicos mensuales dependerán de su rendimiento laboral y del cumplimiento de metas. Lo anterior quiere decir que, mientras más ventas realice el trabajador, mayor será la remuneración o, por el contrario, si no realiza ninguna venta,

el empleador no recibirá ninguna comisión.

Art. 116 LOTT: “Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras, así como al sindicato respectivo”

Salario Base para el cálculo de los conceptos o beneficios laborales: la LOTT Art. 122 establece “El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora...”

Por consiguiente, el salario que cuenta para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones es el último devengado por el trabajador. A este salario se le llama integral porque incluye todo lo percibido por el trabajador. Es importante recalcar que incluye el bono vacacional, el cual asciende a quince días por año trabajado, más un día adicional, hasta 30 días, igualmente las utilidades laborales. Si es un trabajador a destajo, será el salario percibido en los últimos seis meses.

Los Sindicatos desde la perspectiva de su finalidad de las organizaciones sindicales:

- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de los trabajos, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajadores y cuando se reclamen de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, y así mismo cuando previo acuerdo de las partes la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación de interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas a favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcional recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamiento y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento
- Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras; constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u servicios y participar en ellos.
- Propender al mejoramiento del nivel del empleo y participar infusiones de colocación de trabajadores.
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por la ley.

Figura 1. Sindicatos en Latinoamérica



Figura 1. Sindicatos en Latinoamérica

3. CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante destacar que la idea de pagar por el trabajo realizado no se dio al mismo tiempo que la creación del trabajo, fue entonces desde el tratado de Paz de Versalles que con el descontento popular y la miseria se empezó a implementar. Actualmente, Venezuela reconoce y protege la institución del salario, incluyendo los beneficios derivados de este, y hasta pactando un mínimo de pago.

También, la Ley Orgánica de Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras lo reconoce en su título tercero, de la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de trabajo, donde además le establece una serie de garantía de su efectivo cumplimiento.

La institución salarial va además regida por principios fundamentales, como lo es la Justa Distribución de la Riqueza; la libre estipulación del salario; la libre disponibilidad; se consagra como derecho irrenunciable; y proporcionalidad al trabajo realizado. De la misma forma, se establecen condiciones de plazo, lugar y forma de pago para hacer efectiva la cancelación del mismo al trabajador.

De igual manera, existen elementos constitutivos del salario, con lo cual se agrega todo aquello que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, con independencia de la denominación o característica que esta adopte.

Por tanto, el salario representa la contraprestación necesaria para que exista una relación laboral, y es necesario su ejecución, regulación y desarrollo armonioso para una buena relación laboral y estímulo al personal empleado.

Se puede concluir que el Artículo 95 esboza que los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.

Las Organizaciones Sindicales fueron creadas y se llevan a cabo con la finalidad de satisfacer las necesidades primarias de sus trabajadores en lo concerniente a los salarios, buscando en nuestro acuerdo con los empresarios, los políticos y normas a seguir y cumplir por ambas partes en beneficio a los trabajadores (obreros y empleados en general. Todos estas mejoras es pro del trabajador y empresario quedando expresados en una "Convención Colectiva de Trabajo" en escala nacional, el cual debe establecerse para un mínimo de dos años y un máximo de 3 años porque va con relación al aumento del costo de la vida y por este ser tan impredecible se aseguran beneficios al trabajador para ese lapso de tiempo, el cual debe cumplirse por ambas partes una vez registrado el Acta.

4. REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Ordinaria N° 36.860, diciembre, 30 1999. Caracas, Venezuela.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina.

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076, mayo, 7, 2012. Caracas, Venezuela.

Hurtado, J. (2015). *Metodología de la investigación holística*. SYPAL. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2006). Gaceta oficial extraordinario N° Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre la protección del salario* (núm. 95). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f5>. [Consulta: domingo 29 de diciembre de 2021].

Peña, A. (2023). Estado social y mercado: una aproximación desde el neoconstitucionalismo. *Cuadernos UCAB*, (17). Disponible en: <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/cuadernosucab/article/view/6111>.

Peña Barrios, A. J. (2022). "Economía Social de Mercado y Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano". *Revista de Derecho Económico*, Universidad de Chile, Vol 79, N° 1. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/0719-7462.2022.66858>.

Peña, A. (2021). "Constitucionalismo global y derechos humanos". Anuario de Derechos Humanos, Universidad de Chile, 17(2), 427-447. Disponible en: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/63596>.

Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela.