

# EL SALARIO MÍNIMO COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL EN VENEZUELA

## THE MINIMUM WAGE AS A HUMAN RIGHT FUNDAMENTAL IN VENEZUELA

Gerardo José Zambrano Mesa<sup>68</sup>

<https://doi.org/10.53766/ESDER/2022.01.08.06>

**Fecha de Recepción:** 01 de octubre de 2022

**Fecha de Aceptación:** 31 de octubre 2022

### RESUMEN

El presente paper está relacionado con el salario mínimo vital como remuneración básica en los empleos formales, la cuantía del mismo, y su referencia en las demás escalas salariales tanto en empresas públicas como privadas, los problemas del salario, y en particular del salario mínimo, se centra en que dado los niveles de inflación y devaluación, los mismos sea cualquier monto que han fijado por decreto, no satisface las aspiraciones de los trabajadores, ya que la inmensa mayoría de los trabajadores subordinados, el salario tiene una evidente finalidad de subsistencia, se trabaja para procurarse de bienes y servicios que requiere tanto el trabajador como su familia.

**Palabras claves:** salarios, salario mínimo, derechos humanos, cuantía.

### ABSTRACT

The present paper is related to the minimum living wage as basic remuneration in formal jobs, its amount, and its reference in other salary scales in both public and private companies, salary problems, and in particular the minimum wage, It focuses on the fact that given the levels of inflation and devaluation, whatever amount they have set by decree, it does not satisfy the aspirations of the workers, since the vast majority of subordinate workers, the salary has an evident purpose of subsistence, Work is done to procure goods and services that both the worker and his family.

**Keywords:** Salary, Minimum Wage, Human Rights, Amount.

### INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se aborda al trabajo como elemento vital para el ser humano, ya que es el medio para obtener principalmente el sustento. Pero la necesidad de trabajar, comprende varios elementos que se deben tomar en cuenta, ya que el trabajo es esencial para las personas que involucra el mejoramiento de su calidad de vida, así como para el bien de la sociedad en su conjunto. En el presente trabajo, se

---

<sup>68</sup> Estudiante de la carrera de derecho del segundo año en la Universidad de Los Andes (ULA).



aborda un aspecto importante, que implica el derecho al trabajo en su marco jurídico en Venezuela, y su remuneración, y está enfocado principalmente al salario mínimo, y está enmarcado, en conocer aspectos relevantes sobre el salario, particularmente sobre el salario mínimo en Venezuela, y su cuantía, ya que es éste el salario el que se toma como referencia, para fijar las remuneraciones en otras escalas salariales en el país. La estructura del trabajo se desarrolla, donde se presenta la problemática de estudio del salario, y en particular de salario mínimo, el estudio del mismo en el contexto venezolano.

Luego, se expondrá la aproximación teórica del salario mínimo como derecho humano fundamental, y el alcance del salario mínimo tanto en contexto internacional como nacional, así como las bases jurídicas, que son el conjunto de normas que le dan sustento legal al presente trabajo.

## DESARROLLO

### 1. PROBLEMÁTICA DE ESTUDIO

La problemática del salario, y en particular con el punto del referido salario mínimo, plantea revisar la cuantía del mismo, que puede ser establecido por Ley en muchos países, o de manera unilateral por los patronos en muchas empresas, es decir, es la remuneración mínima que debe recibir un trabajador, como contraprestación a sus servicios, al obtener un empleo formal, y éste se le conoce como *Salario Mínimo Vital*, que no es más que es el salario del más bajo nivel en la escala laboral, aunque éste ha venido siendo protegido por las legislaciones de muchos países, al considerar al mismo, un Derecho Humano, porque ven en el mismo, un punto de partida, que permite mantener y elevar el nivel de vida de las personas cuando acceden a un empleo, ya que se debe velar porque el mismo sea equitativo y satisfactorio, asunto que no se cumple del todo en Venezuela, derivado de muchas variables tales como la inflación, la devaluación, y otros problemas de índole social y económico que impactan al bolsillo y bienestar de la clase trabajadora.

No es simple baladí las anteriores aserciones jurídicas, porque el *Derecho al Salario Mínimo Vital* ha sido visto como un derecho humano instrumental, o, como un buen derecho humano que sirve de puente para el disfrute de otros derechos humanos. Es, un derecho humano de otros derechos humanos. Pues sin el salario digno de un trabajador en una sociedad capitalista, no se puede sobrevivir, pues el dinero conocido como salario, es el medio para disfrutar de servicios públicos básicos que son ponderables numéricamente en dinero.

Cuando se habla de Derechos Humanos, se hace referencia también a un conjunto de elementos que se deben tomar en cuenta, para una coexistencia pacífica, entre todas las personas que habitan este mundo, comenzando por elementos fundamentales como el derecho a la vida, a la justicia, a la libertad y a la paz, entre otros, que deben estar protegidos en un régimen de derecho. Así, en ese devenir de circunstancias, toca uno que reviste vital importancia, como lo es, el trabajo subordinado, que *es el que se percibe como aquel que a cambio de una jornada laboral, se le*

*retribuye con una remuneración específica a una gran cantidad de personas, y que en este caso de investigación, se refiere al salario mínimo vital, o a la remuneración más básica que legalmente puede percibir un trabajador, pudiéndose entender según la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016) como que «el salario mínimo es un estándar, atinente a la población asalariada, es decir, a las personas que laboran de manera subordinada y remunerada, y que por ello perciben un sueldo». Pág. 6.*



De este concepto, se desprende dos consideraciones fundamentales, uno que es un estándar, y que se da en un ambiente formal; y dos, que en muchos países no se conoce la figura, pero en otros sí, como en el continente americano; allí se tienen ejemplos de salario mínimo como México, Chile y Venezuela.

Miranda (2018) sostiene que Chile, que pertenece a la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el *salario mínimo* es particularmente relevante, pero en otros países miembros de esa organización, una gran parte de su fuerza de trabajo, está cubierta por convenios colectivos por sectores en los que se negocian *salarios base*.

Generalmente se cree, que el salario mínimo está asociado directamente a la pobreza, y en efecto Gindling (2018) «Aumentar el salario mínimo reduce la pobreza en la mayoría de los países en desarrollo. Pero el impacto es módico, porque el salario mínimo solo afecta a una minoría de trabajadores pobres; en particular, no cubre a los trabajadores del gran sector informal». Pág.1.

Venezuela, país petrolero en el pasado, el salario mínimo como derecho humano, ha venido siendo afectado en su poder de compra durante los últimos tiempos. Hace muchos años, era un estímulo para acceder a un primer empleo con una preparación o entrenamiento básico.

Pero hoy en día, esto es prácticamente nulo, puesto que el mero salario de entrada para cualquier persona, sin importar su preparación profesional o técnica, ha tenido implicaciones a nivel económico y social, y de desestimulo de una gran masa laboral a pertenecer a un nivel formal en la economía. La gente prefiere trabajar en el sector informal de la economía ante la nula remuneración de los empleos formales. Sumado esto al enorme esfuerzo que ha de imprimirse para formarse y capacitarse en los centros de enseñanza que se encuentran en el territorio. Sencillamente, en Venezuela, un empleo formal no es nada rentable. De tal manera, que puede afirmarse sin lugar a dudas, que ante la ausencia de una adecuada remuneración para el trabajador, se termine acabando con el trabajo, y en especial con el empleo en el sector público venezolano.

En este orden de ideas, Carballo Mena (2013) expone:

Que en los artículos 91 de la Constitución, y 98 y 111 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y trabajadoras dimana el carácter productivo y por cuenta ajena de la prestación de servicios objeto del Derecho al Trabajo, a través del principio de suficiencia del salario. En efecto, como se apuntó en su oportunidad, el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo con el objeto de obtener los medios de



satisfacción de sus necesidades y las de su núcleo familiar. No obstante, tratándose de una prestación de servicios por cuenta ajena, es el patrono quien apropia originariamente sus frutos o créditos, debiendo entonces asegurar el carácter productivo del vínculo jurídico mediante el pago del salario al trabajador. Pág. 105.

La suficiencia del salario, como luce lógico, constituye un dato orientador a los fines de su estipulación, pues pretende garantizar al trabajador y a su núcleo familiar la satisfacción de las referidas necesidades familiares aparece como un dato supremamente relevante para la estipulación del salario por los sujetos de la relación de trabajo (artículos 89 y 100.1 Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores, y las Trabajadoras, en adelante LOTTT), su eventual incremento mediante Decreto del Ejecutivo Nacional (artículo 111 LOTTT), y la fijación del salario mínimo (Artículo 91, único Aparte de la Constitución).

De esta forma, aunque el salario puede estipularse libremente por los sujetos de la relación laboral, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, éste no podrá ser inferior al que se fije como mínimo (artículos 99, 129 y 130 LOTTT) y, en todo caso deberá considerarse a tales fines, además de la suficiencia, el principio de justa distribución de la riqueza y el reconocimiento del mayor valor del trabajo, frente al capital, la cantidad y calidad del servicio prestado, el principio de igualdad salarial, y la equivalencia con los salarios que imperen en la localidad, o en las mismas áreas productivas (Artículo 100 LOTTT).

Venezuela, durante los últimos años, ha tenido un sinfín de problemas económicos entre los que se pueden mencionar. Para Pró-Rizquez (2018):

El bajo poder de intercambio comercial de nuestro como monetario, el controlde cambios imperante desde hace quince años y la inflación e hiperinflación del año 2018 golpean tenazmente el poder adquisitivo de todos en Venezuela, particularmente el de los trabajadores asalariados. Ello nos ha llevado a reflexionar sobre las ventajas e incrementos económicos que se le pueden otorgar los referidos prestadores de servicios subordinados, sin que impacte necesariamente en el resto de los beneficios laborales a que tienen derecho con ocasión de la relación laboral local. Pág. 612.

El trabajo subordinado, se supone que está conformado por la mayoría de la población activa de un país, la cual debe ser objeto de protección especial por parte del Estado, ya que para la mayoría de las personas trabajadoras, viene hacer su única fuente de sustento, tanto para él, como para sus familias, y el mismo debe estudiado desde el punto de vista, económico, social y jurídico; pues en un nivel de remuneración poco adecuado, o poco equilibrado, hacen que nazcan problemas de malestar social, como los reclamos laborales, huelgas, y reclamos a nivel de sindicatos de trabajadores, lo cual repercute en las demás aspiraciones de la clase trabajadora, que aspira a una seguridad social, que va más allá de la remuneración, lo que implica otros beneficios que con solo un salario, no podrían alcanzar, como un buen sistema de seguros de hospitalización, planes de vivienda y vehículo entre otro. Todo esto hace, que el tema laboral y salarial sea muy complejo, y objeto de atención especial por los gobernantes de un país.



## 2\_ EL SALARIO MÍNIMO EN VENEZUELA

Hay que decir, que el tema del salario mínimo en Venezuela es un asunto que tiene una gran importancia social, ya que el mismo, es tema de discusión en el país, motivado a la grave crisis económica, política y social que afecta a la sociedad venezolana. Y el mismo, junto a las demás escalas de salario, que ha sufrido una continua degradación, donde el vital poder de compra del salario mínimo ha venido disminuyendo con el pasar del tiempo.

La importancia está, en que una gran masa de trabajadores formales, tanto del sector público como del privado, junto a los jubilados y pensionados del país, han estado sobreviviendo en los últimos años, con salarios mínimos o muy cercanos al mínimo, con un bajo muy poder de compra, y, con las muy graves consecuencias que ha traído en la calidad de vida del venezolano.

La razón en el contexto venezolano del por qué el ciudadano persiste en trabajar, por salarios cuyo poder de compra es prácticamente simbólico, radica en primer lugar a un enorme sentido de responsabilidad; en segundo lugar, al enorme de sentido de pertenencia e identidad con la institución empleadora; y en tercer lugar, a que muchos de estos trabajadores, reciben por otros medios, ingresos adicionales que ayudan a sobrellevar la profunda crisis, bien, por remesas familiares, como también por medio de una complementaria política de bonos gubernamentales, que en alguna medida, ha coadyuvado a soportar la crisis económica de una manera insuficientemente alivianadora, pero, que no siendo para nada suficiente, se necesita revisar y corregir, para que con sanas políticas gubernamentales, se recupere su capacidad de compra, y cumpla con su fin inicial, el cual consiste en ser un *salario de inicio laboral*, es decir, un salario para el primer empleo, tanto para jóvenes como también para aquellas personas sin experiencia o sin habilidades específicas para el cargo al cual postulan.

Analizar el *salario mínimo vital* como *derecho humano fundamental* mediante su cuantificación en el pago actual, para saber, 1) si el mismo es suficiente, o si 2) se satisfacen las necesidades básicas, o, 3) si también su vital cuantía de pago impacta en el empleo formal, 4) así como también la insuficiencia del mismo estimula la migración a otros países; son temas continuamente tomados en serio por analistas y economistas en Venezuela.

## 3\_ LOS TRABAJADORES DEBEN TENER UN SALARIO SUFICIENTE

Con el presente trabajo se busca concientizar a que los trabajadores, tanto del sector público como el privado, independientemente de su posición política, exijan al Estado, primeramente, y a sus patronos directos, que les garanticen un salario suficiente que les permita llevar una vida digna. En ese sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en su artículo 19:

El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad, y sin discriminación alguna, el goce y el ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.



Por otro lado, la legislación laboral venezolana, establece en lo que se refiere al salario mínimo que el Estado garantizará tanto a los trabajadores públicos como privados, un salario mínimo que debe ser ajustado cada año sin discriminación y derivado de una amplia consulta, tomando en cuenta lo que al respecto funda la constitución y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras - 2012.

Al revisar la Constitución del país, y la Ley del Trabajo, y al concatenarse con lo señalado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) artículo 23.3:

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.

Esto refleja que, en el marco legal venezolano, efectivamente se ha recogido el espíritu y propósito de la Declaración Universal, solo que, en la práctica, su cumplimiento efectivo sigue siendo una promesa por cumplirse.

#### **4. EL SALARIO MÍNIMO Y LAS CONTRIBUCIONES FISCALES**

El tema del salario mínimo desde el punto de vista de las contribuciones fiscales, es decir, donde se toman cierta cantidad de salarios mínimos para fijar las contribuciones al seguro social, por citar un solo ejemplo, donde el mismo, por su monto tan bajo, afecta también los niveles de recaudación, ya que, a menores salarios, y en este caso el mínimo, los ingresos para el Estado, vía impuestos, también se ven disminuidos de manera significativa, lo que también afecta a los trabajadores, que tendrán menores contraprestaciones afectando su futuro con una menor seguridad social.

##### **4.1. SALARIO MÍNIMO Y LOS DERECHOS HUMANOS**

Relacionar el salario mínimo como un derecho humano fundamental, se puede encontrar en la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como también en el sentir que se recoge de las masas trabajadoras, también como se señala desde hace tiempo, Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016):

El concepto de salario o ingreso mínimo de los trabajadores tiene sus orígenes en 1890, en Nueva Zelanda y Australia, y fue motivado por la problemática padecida por los trabajadores, especialmente mujeres y jóvenes, cuya remuneración era tan baja que no les permitía lograr la autosuficiencia para ellos y sus familias. Esta figura protectora se difundió y ha sido adoptada por diversos países, entre ellos México. El monto y el poder adquisitivo del salario han sido temas de amplio debate en un gran número de países. Pág. 3.

De igual forma, Carballo Mena (2013) menciona:

Que en términos generales, son irrenunciables los derechos y garantías que benefician al trabajador, esto es, no se reconocerán efectos jurídicos

al abandono que ésta hiciere de sus derechos (artículos 89.2 Constitución nacional, 18.4 y 19 LOTTT). En el ámbito concreto del derecho al salario, el artículo 103 LOTTT consagra su irrenunciabilidad, y por tanto, el trabajador no puede cederlo, en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a sus hijos y al cónyuge o persona con quien mantenga unión estable de hecho. Pág. 111.

Por virtud de lo expuesto, debe atribuirse carácter excepcional a la regla conforme a la cual el pago del salario puede verificarse en persona distinta del trabajador, cuando éste lo hubiere autorizado expresamente, y por escrito (artículo 124 LOTTT). Así, el patrono para obrar en el sentido expuesto, deberá no sólo exigir la manifestación indubitable de la voluntad del trabajador, sino además, los fundamentos que demuestren su razonabilidad. En caso contrario, Carblla mena (2013) «...esto es, si se admitiese con cierta laxitud la facultad que consagra el comentado artículo 124 LOTTT, se vulneraría el principio de irrenunciabilidad e inaccesibilidad del salario.» Pág. 112.

De hecho, tributarizando el tema del derecho humano al salario, vale la pena mencionar, que los trabajadores podrán autorizar al patrono que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados, de conformidad con sus estatutos y la Ley.

De igual modo, se puede recalcar, que bajo el concepto de la doctrina germánica del *contenido esencial (die Wesensgehalt) del derecho al salario mínimo*, que éste ha sufrido un vaciamiento (*aushölen*), que ha ahuecado de contenido el aludido derecho, convirtiéndolo en un cascaron vacío, pues no tiene sentido la existencia de un derecho constitucional y humano, que para ser efectivo, debe ser cuantitativamente suficiente para cubrir con todas las exigencias mínimas constitucionales, a nivel de sobrevivencia diaria, si el Estado no fija un salario mínimo suficiente para el trabajador.

Un salario que no es digno en términos cuantitativos -*aunque exista el derecho de un salario*-, es lo mismo que decir, que el derecho constitucional *per se* es completamente ineficaz. Y se supone, que el concepto jurídico de reconocer a un derecho constitucional laboral con su simple constitucionalización, o con la ayuda de un tratado internacional suscrito, es una acción jurídica dignificadora de la vida del individuo: no tiene sentido lo uno sin lo otro. En especial, si en opinión del ilustre sociólogo alemán **George Gurvitch**, «los derechos sociales son derechos de participación de los grupos y de los individuos, derivados de su integración en colectividades, y que garantizan el carácter democrático de estas.» En vista de que, esta definición según el español **Antonio E. Pérez Luño** (1983) «...permite advertir los caracteres más salientes de los derechos sociales.» Pág. 183. Así, pueden entenderse tales derechos, en sentido objetivo, como el conjunto de las normas, a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales.

En tanto, que en un *sentido subjetivo*, los derechos fundamentales sociales pueden entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos.



## 5. CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE EL SALARIO MÍNIMO



La construcción del presente trabajo con el salario mínimo deriva de la investigación documental, que relaciona al salario mínimo como una técnica de intervención del Estado en la economía con los derechos humanos. A partir de la delimitación del tema, se revisó el material legal impreso, así como, que se consultó páginas web de la Universidad de Chile, de la Universidad Católica Andrés Bello, la Universidad del Zulia, también en páginas web de organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y de la O.I.T., entre otras, para conocer los estudios que se han realizado en este campo investigativo, y determinar a qué conclusiones se han llegado.

Con base en esta revisión documental, surgió la siguiente estructura de la investigación: antecedentes internacionales y antecedentes nacionales; como puede apreciarse, esta perspectiva abarca de donde viene, y su aspecto internacional y nacional, y permite realizar una aproximación bastante cercana al tema de investigación.

### 5.1. CONTEXTO INTERNACIONAL

Al revisar la parte internacional, se encuentra que, en los países menos desarrollados, aunque el salario mínimo tiene mayor relevancia, los estudios del mismo son menos frecuentes que en los países más desarrollados, así se tiene que:

Aunque la literatura de salario mínimo es abundante, está concentrada en economías desarrolladas. Las conclusiones que se pueden extraer de estos estudios son difícilmente aplicables a países en vías de desarrollo, debido a las diferencias estructurales de los mercados del trabajo. Las consecuencias del salario mínimo son particularmente importantes para los países en desarrollo, debido a la dificultad que tienen estos de mejorar las condiciones de los trabajadores de menores ingresos y la existencia de mercados informales del trabajo. (Belman y Wilson, 2016 referenciado en Miranda, 2018).

Siempre que se habla de salario mínimo, se podría pensar que los mismos van beneficiar a todos los trabajadores, olvidando que se está legislando es para los sectores formales de la economía, olvidando aquel sector informal que puede ser mucho más significativo.

Gindling (2018) plantea que cuando se establecen los salarios mínimos, estos se dirigen a los sectores formales de la economía, lo cual siempre representa una minoría en la mayoría de los países en desarrollo, y muchos de ellos viven en hogares pobres, pero estos están en función de las características del mercado laboral, y de los trabajadores informales, que podrían verse impactados si existe una red de seguridad social.

### 5.2. CONTEXTO NACIONAL

La primera fijación del salario mínimo nacional, se dio durante el primer gobierno



del ex presidente Carlos Andrés Pérez en el año 1.974. En ese sentido, Coronado (2017):

Ese Decreto Ley fue dictado en ejecución de la Ley Habilitante que el Congreso había sancionado a favor del Presidente Carlos Andrés Pérez, publicado en la Gaceta Oficial 30.412 de 31 de mayo de 1974. En el ordinal 10 del artículo 1 de esa Ley Habilitante se facultaba al Presidente de la República para «decretar salarios mínimos y los aumentos de sueldos, salarios y prestaciones requeridos para elevar el nivel de vida de la población y mejorar la distribución de los ingresos de acuerdo con la política general que defina el Ejecutivo Nacional. En ningún caso el ejercicio de esta facultad impedirá modificaciones de sueldos y salarios resultantes de los contratos de trabajo. Pág. 69.

## 6\_. EL SALARIO MÍNIMO VITAL COMO DERECHO HUMANO

Sobre el Salario Mínimo Vital como Derecho Humano fundamental en Venezuela, esto lleva a definir cada punto para llegar a la parte principal de cómo el salario mínimo impacta en la clase trabajadora del país. Para ello, se toma primeramente la definición de salario, para así entender todo lo relacionado con la investigación.

## 7\_. DEFINICIÓN DE SALARIO

Se entiende por salario según el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012):

La remuneración, provecho o ventaja cualquiera fuera 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.

### 7.A) SALARIO MÍNIMO

Es el salario más bajo que los empleadores pueden pagar a sus trabajadores legalmente (Hernández, 2019, pág. 6). Un concepto más completo se puede encontrar así en la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016):

El salario mínimo, como figura que refleja el monto económico irreductible que debe percibir diariamente toda persona que realiza un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituyen el medio fundamental para asegurar una vida digna; pues de ello depende el acceso a servicios que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas, tales como la alimentación, la vivienda adecuada con servicios indispensables, la salud, el agua y el saneamiento, por mencionar solo algunos. Pág. 26.

### 7.B) SALARIO MÍNIMO VITAL

Con esta denominación, la señala la Constitución de Venezuela, en su artículo

91, sin embargo, en la ley referente a la materia, se sigue llamando salario mínimo, y así es conocida por los trabajadores cuando se hace referencia al salario mínimo.

### 7.C) FORMAS DE ESTIPULAR EL SALARIO

De este modo, el artículo 112 de la Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por piezas o a destajo, por tarea y por comisión. La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea esta a tiempo determinado o indeterminado.

## 8\_ DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos, son los derechos inherentes a todos los seres humanos por igual como el derecho a la vida, y con respecto al salario mínimo pues, según la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016):

El salario constituye uno de los derechos de toda persona que trabaja para un tercero, a través del cual puede disfrutar de una vida digna. Los ingresos de una persona le deben permitir que cubra sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación, entre otras, no solo para sí misma, sino también para su familia, por lo que, en ese sentido, tal derecho está relacionado directamente con el goce y la satisfacción de diversos derechos humanos. Pág.3.

## 9\_ BASES LEGALES DEL SALARIO MÍNIMO EN VENEZUELA

Son el conjunto de normas de carácter legal que sirven de base para sustentar jurídicamente el presente trabajo de investigación. Dicha bases legales son en primer lugar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 23 de marzo de 2010, así como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de fecha 07 de marzo de 2012 (LOTTT), la cual se adaptó a las disposiciones legales de la nueva Constitución, aunque no así el reglamento a esta Ley, la cual sigue vigente, bajo la anterior ley del trabajo de 1997, que es preconstitucional y prelegislativo, con lo cual deberá interpretarse conforme a la Constitución de 1999, según el principio homónimo. Así se tiene que en la Constitución de 1999:

*Artículo 19* El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

*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 periódica 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 del sector 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.



## 10. EL DERECHO AL TRABAJO Y EL DEBER DE TRABAJAR

La legislación laboral venezolana desarrolla en su articulado varias disposiciones que conlleva a la protección del ingreso, entre estos se tiene varios artículos los cuales se revisarán, ya que tienen relación directa con el tema tratado sobre el salario mínimo vigente en el país. Y el cual, el monto de su cuantía, ha venido siendo objeto de análisis y reclamos por parte de los trabajadores y algunos sindicatos, que lo han visto mermado, mucho antes del problema de la pandemia.

Cuando leemos el artículo 26 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadora, donde se establece el derecho y el deber de trabajar, de acuerdo a las capacidades y actitudes de la persona, con el fin de obtener una ocupación productiva, y debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa, podemos ver varios elementos que vale la pena resaltar en el marco de la remuneración actual «lo debidamente remunerada y la proporción de una existencia digna y decorosa, «para estos puntos, se examinará lo que al respecto indica el artículo 23 ordinal 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

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.

En el artículo 96 LOTTT, se menciona, por ejemplo, que con el salario se debe garantizar una vida digna del trabajador junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales, previendo en la misma la ley, el desarrollo de los mecanismos para que esto se cumpla.

Por su parte, en el artículo 97 *ejusdem*, señala que el Estado venezolano, asume su corresponsabilidad con la sociedad, para la protección del ingreso familiar, garantizando la salud y la educación pública gratuita, lo que nos lleva a reflexionar como ciudadanos si esto se está cumpliendo o en qué grado se lleva a la práctica, en el sentido de que si el venezolano cuenta con un sistema de salud o educación satisfactoria que le permita en caso de una eventualidad proteger su ingreso familiar.

Aunque el artículo 99 *in comento*, menciona sobre la libre estipulación del salario, la aspiración de la clase trabajadora nacional es que esa estipulación, tome en cuenta sus aspiraciones laborales, es decir, según preparación experiencia y méritos, pero se está dando la situación completamente atípica, de una política salarial, tanto del sector público como del privado muy baja para cubrir la expectativa de salario digno.



Por su parte, el artículo 129 *in comento* en su último aparte señala que cada año, previo estudio y mediante una amplia consulta nacional, conociendo previamente las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica se establecerá un salario mínimo que cumpla con las expectativas de los trabajadores; situación, que nunca se ha cumplido desde la entrada en vigencia de esta ley en el año 2012, y que siempre ha sido motivo de crítica por parte de los sindicatos laborales como del sector empresarial del país.

Aunque en el presente trabajo, se limita a abordar solo el salario mínimo, se analizó, algunos artículos o disposiciones técnico legales, que establece la LOTTT y hace referencia al salario como elemento fundamental en las relaciones laborales.

## 11. REVISIÓN DEL SALARIO MÍNIMO AÑOS 2017 Y 2021

En este trabajo, se revisó el aumento el salario mínimo de los años 2017 y 2021, donde se puede apreciar el carácter polémico en cuanto a la fijación del mismo en Venezuela. Si se revisa la Ley Orgánica del Trabajo vigente en su artículo 129 en su último aparte, se encuentra que el salario mínimo se fijará anualmente por el Poder Ejecutivo Nacional, mediante amplia consulta donde se conocerá la opinión de las distintas organizaciones sociales; aspecto, que nunca se ha cumplido en los últimos años, donde se fija un salario mínimo no cónsono con la realidad actual, sin tomar en cuenta ni a empresarios ni a trabajadores, y por eso el malestar de ambos, lo cual se puede corroborar en los medios de comunicación del país.

En ese sentido, si se revisa en un solo año dentro del período de revisión, tomando el año 2017 por ejemplo, se observa que en Venezuela, se decretaron 4 incrementos del salario mínimo, correspondiente a ese año, entre el período comprendido del 1ro de enero al 1ro de septiembre, lo que llevaron el salario mínimo de Bs. 40.638,15 a Bs. 136.544, 18. (Coronado, 2017, Pág. 95). Estas cifras se presentan, a valores antes de las reconversiones monetarias del año 2018 y 2020.

De esto se puede determinar que el salario mínimo no satisface las necesidades básicas de los trabajadores venezolanos, no solo se demuestra por la cuantía y frecuencia del aumento, sino que resaltan varios elementos, como por ejemplo el no cumplir con lo estipulado en el artículo 91 de la Constitución, donde estos deben tomar en cuenta el costo de la canasta básica, donde surgen además otras formas de pago por parte del gobierno, con los llamados bonos de la patria, que es una forma de tratar de compensar el desfase existente entre el mandato constitucional, de garantizar una retribución digna, con una política de bonos frecuentes, con la particularidad que estos no se consideran salarios.

Si se trae a octubre del año pasado, y se resume el Resumen Ejecutivo de la Canasta Alimentaria elaborado por el Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores (2021), se encuentra que para ese mes, con un salario mínimo fijado en Bs. 7, representaba apenas el 0,64% de esa canasta, valorada en Bs. 1.093,47, lo que representa un claro déficit del 99,36%, cuyo resultado es alarmante, y que se refleja en otras consecuencias como una baja remuneración impacta el empleo formal, ya que las personas ante la imposibilidad de sobrevivir con una remuneración tan baja,

optan por irse a la economía informal por un lado; y por el otro, los empresarios idearse algún mecanismo para retenerlos, surgiendo la remuneración en moneda extranjera. Así, se tiene por ejemplo, Pró-Rizquez (2018):

Además, en nuestra experiencia, es una práctica común en el mercado, pagar salarios total o parcialmente en divisas, así como beneficios laborales de los trabajadores y ello constituye una de las mejores alternativas de retención de personal. Entre los beneficios laborales que suelen pagarse en divisas, además del salario, está el bono vacacional, las utilidades, las prestaciones sociales, como más adelante se detalla, y las bonificaciones. Pág. 623.

Al ser muy baja los niveles de remuneración en Venezuela, y entre estos el salario mínimo, ha estimulado la migración a otros países, como por ejemplo a Colombia donde podemos revisar un trabajo elaborado por la Cruz Roja Colombiana, sobre la perspectiva del migrante venezolano cuando llega a ciertas regiones del país, así se tiene según Cruz Roja Colombiana *et al.* (2018):

Los siguientes relatos se obtuvieron a través de grupos focales y entrevistas semiestructuradas, realizadas a población venezolana, en las ciudades de Cúcuta, Bogotá y Soacha, a la pregunta sobre cuáles fueron los motivos de su migración, contestan: Es una situación apremiante y deprimente, los precios aumentan cada día, mucho desorden en la economía, sin planeación, es un gobierno sectario, esto nos ha afectado psicológicamente, soy padre de dos hijos y tengo esposa, y me toca salir de Venezuela, me sentí como huyendo, como si debiera algo, como si fuéramos delincuentes. Pág. 13.

## 12. ¿Y QUÉ HACE EL GOBIERNO ANTE ESTO?

Ante la caída abrupta de los salarios, el gobierno venezolano ha planteado algunas estrategias que buscan aminorar el efecto de la crisis, y ayudar a la subsistencia de la población. Las principales son los bonos de la patria y el Clap. Además, hasta el momento, los servicios públicos se han sostenido a bajos precios, aunque esta realidad paulatinamente comienza a cambiar. Pese a ello, el día a día se le ha vuelto difícil a la mayoría de la población, que ha visto deteriorarse su nivel de vida, y el venezolano común se la pasa buscando cómo solventar.

*Ahora bien, ¿Por qué se habla en Venezuela de salario mínimo y no de salarios mínimos por sectores o industrias, tal como lo establece el convenio 026 de la OIT, del año 1928, donde Venezuela lo ratificó el 20 de noviembre de 1944 y hasta la fecha no le ha dado cumplimiento por ningún motivo?*

Tanto el gobierno actual, como los anteriores, no le han dado importancia de establecer salarios mínimos por sectores o áreas económicas, estando obligado para ellos por el **Convenio ratificado desde el año 1944**, que bien implementado (lo que implica tomar en cuenta los varios sectores del país) puede, mitigar un poco la situación económica de los trabajadores, de ingresos más bajos, estableciendo una escala bien diseñada de salarios, *lo que facilitaría en mucho, la fijación de una política salarial, dado los diferentes niveles de actividad laboral que existen, y que en épocas de crisis*



como la actual, totalmente atípica para un país como Venezuela, ayudaría a la masa trabajadora a afrontar con mayor seguridad esta crisis donde los salarios, ínfimamente bajos no obedecen a un escala que podría ser negociada por los trabajadores y patronos, y no, comenzar con un solo salario mínimo, para la diversidad de tipos de trabajo que existen.

El **Consejo de Administración de la OIT en fecha 18-03-2021**<sup>69</sup> en el décimo punto de la orden del día, da a conocer la respuesta del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al informe de la comisión de encuesta (procedimiento de investigación de más alto de la OIT establecida en su constitución) nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento de varios convenios, y entre estos, el convenio nro. 26 sobre métodos para fijar el salario mínimo, a lo que el gobierno venezolano respondió en carta fechada el 27 de noviembre de 2019 por el Ministro del Poder Popular para el Proceso social del trabajo, Eduardo Piñateexpone lo siguiente:

... en el ordinal 10 por otra parte, en lo que al salario mínimo se refiere, los métodos para su fijación y formas de aplicación, queda abierta a la participación de los empleadores y trabajadores interesados, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional (artículo 3 del *Convenio 26 de la OIT*); es decir, conforme al citado convenio, no existe un modelo de consulta predeterminado que deba aplicarse<sup>70</sup>.

A la luz de todo esto, el gobierno de Venezuela sigue sin responder a las exigencias de la OIT sobre sus observaciones, sobre incumplimientos reiterados de varios de los Convenios suscritos por el país ante ellos; los cuales son procesos que siguen aún en curso, destacando, lo de no utilizar métodos para fijar salarios mínimos, así como no tomar en cuenta otros actores, como empresarios o patronos en estas discusiones, que sin lugar a dudas, repercute en la fijación de los salarios mínimos lo que no repercute de manera positiva en la fijación de estos salarios en el país.

La crisis salarial ha impulsado a muchos trabajadores a pasar de un trabajo formal a trabajar por su cuenta. Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) del año 2019-2020 realizada antes de la pandemia, casi la mitad de los trabajadores venezolanos trabaja por su cuenta, la mayoría en el comercio informal, mientras la otra mitad se divide a partes casi iguales entre el empleo público y el empleo formal privado. Esto nos habla de una precarización del empleo en Venezuela y un trasvase del empleo formal al informal periódico<sup>71</sup>. ¿Cuál sería la posible causa de esta situación?

Existen diversidad de opiniones sobre las posibles causas de esta crisis salarial en Venezuela, pero dependiendo de su ideología política, se encuentran diferentes

<sup>69</sup> Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, decimo punto de la orden del día (341a reunión del 10 de marzo 2021 (Ginebra, Suiza). Respuesta del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al informe de la comisión de encuesta, para examinar la queja sobre incumplimiento de convenios. Ginebra: OIT, 2021

<sup>70</sup> *Ibid.* Pág. 14.

<sup>71</sup> ¿Mano de Obra Barata? La realidad del salario en Venezuela, PH9.com.ve consultado el 18 de diciembre de 2022 disponible en: <https://ph9.com.ve/mundo-del-trabajo/salario-venezuela-2021-2/>



explicaciones, pero en la que si todos coinciden serian en: 1) La hiperinflación, 2) la caída del ingreso estatal tanto por la disminución de la renta petrolera como por el descenso de la recaudación impositiva, y 3) la larga recesión económica son los factores centrales sin importar la perspectiva ideológica<sup>72</sup>.

De manera directa, ningún funcionario del gobierno habla de manera clara sobre los niveles del salario existentes en Venezuela, sino que, mediante comparaciones, hablan siempre de un aspecto general, pero nunca de manera puntual sobre la situación salarial en el país; y esto se puede constatar, cuando en un programa de Venezolana de Televisión, VTV el político del Partido Socialista de Venezuela, PSUV, y actual miembro de la mesa de diálogo en México: Francisco Torrealba, comenta entre otras cosas mediante un contacto telefónico en el programa Café en la Mañana que: «en la mayoría de los países al igual que Estados Unidos (EE.UU.), no tienen ningún tipo de protección, como las que tiene la República Bolivariana de Venezuela, para todos sus trabajadores y trabajadoras, quienes reciben un subsidio del 100% para educación, salud, vivienda, alimentación y en los servicios públicos».<sup>73</sup>

Hizo hincapié también en que más del 80% de los trabajadores y trabajadoras de Venezuela, reciben un ingreso mínimo nacional superior al que está establecido por Decreto Presidencial: «En este caso, hay muchos que antes de anunciarse el ingreso mínimo nacional, por vía del ministro para el Proceso Social de Trabajo, Eduardo Piñate, ya estaban percibiendo un ingreso superior a lo que se acaban de aprobar; él explicó que más de 5 millones de trabajadores que existen en la administración pública no reciben el salario mínimo, porque donde hay convenciones colectivas, existen las llamadas tablas, tabuladores o escalas salariales:

El salario mínimo es una referencia de arranque para establecer los distintos niveles de sueldo dentro del sector público y dentro del sector privado e instó a no caer en las manipulaciones de las personas que pretenden hacer unas referencias que no son reales.<sup>74</sup>

Como se aprecia anteriormente, tanto la visión particular que tienen en el gobierno, como la realidad misma, marca o refleja que la situación laboral en el país, es complicada, y trae como bien señala Provea (2021):

La pérdida de la capacidad adquisitiva del salario de los trabajadores, así como del deterioro de su calidad de vida; manteniéndose la hiperinflación y la dolarización de facto, causantes de insalvables desigualdades entre quienes accedieron a divisas y quienes percibieron sus ingresos en bolívares devaluados. Esto, agravado por la llegada de la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias en el mundo del trabajo.<sup>75</sup>

<sup>72</sup> *Ibíd.*

<sup>73</sup> Venezuela es el único país que aumenta el salario en medio de la pandemia, VTV, consultado el 20 de diciembre de 2022, disponible en: <https://www.vtv.gob.ve/francisco-torrealba-salario-minimo-covid19/>

<sup>74</sup> *Ibíd.*

<sup>75</sup> Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea) (2021) Derechos Laborales 2020. Situación de los Derechos Humanos en Venezuela informe 2020. Pág. 2.





El contexto antes descrito, ha sido el motor principal de la migración forzada venezolana, calculada en 5,4 millones de refugiados y migrantes para el año 2020, según cifras de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR): «La búsqueda de empleo y vida digna ha sido el principal detonante. Como paliativo, al menos un 10% de los hogares venezolanos reciben remesas desde el extranjero».<sup>76</sup>

## CONCLUSIONES

Este trabajo se efectuó con la finalidad de hacer un análisis sobre el salario mínimo y su suficiencia, conforme a lo indicado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y en la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, como base legal principal, y en la normativa también constitucional como lo es el goce, y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, los cuales deben ser respetados, garantizados por los órganos del Poder Público Nacional. Este estudio fue analítico, descriptivo, jurídico y documental, en el cual se puede destacar que en Venezuela no se cumple con lo establecido en la Constitución, en el sentido de garantizar un salario digno a los trabajadores, así como el no cumplimiento al momento de realizar su estudio para determinar los montos correspondientes, como tampoco se convoca a las organizaciones laborales ni patronales, estando obligado para ello, ni se toma en cuenta el costo de la canasta básica.

Todo este incumplimiento, repercute fuertemente en la calidad de vida del trabajador venezolano, lo cual, desestimula el trabajo formal e incentiva la informalidad laboral, así como la migración masiva a otros países como Colombia, que recibe el fuerte impacto de los trabajadores venezolanos, que viajan con la esperanza de una vida mejor, reflejada en mejores condiciones laborales, que permitan elevar el nivel de vida tanto para él como para su familia, lo cual lamentablemente no resulta del todo satisfactoria, en muchos casos, ya que esos países, presentan también problemas propios, lo que lleva a muchos trabajadores venezolanos, a trabajar bajo la informalidad, y en condiciones muy precarias. Y que en ocasiones, muchos empleadores se aprovechan de ellos, que no tienen reparo en someterlos a labores que rayan en la esclavitud, sin que exista hasta el momento, entes como la Defensoría del Pueblo que eleve una voz de alerta ni de protesta ante tanta injusticia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Carballo, C.A.** (2013). «*Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial Sobre el Tiempo del Trabajo*». Colección Textos Legislativos N° 54. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.

**Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores [CENDA].** (2021). «*Resumen Ejecutivo, Canasta Alimentaria para los Trabajadores*». Recuperado de: <https://bit.ly/3pQ4ZWF>

**Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH].** (2016). «*Salario Mínimo y Derechos Humanos*». CNDH. Recuperado de: <https://bit.ly/3IVrpxf>

<sup>76</sup> *Ibid.* Pág. 4.



**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (2000, 24 de marzo). «*Asamblea Nacional Constituyente*». Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453.

**Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.** «*Décimo punto de la orden del día (341a reunión del 10 de marzo 2021 (Ginebra, Suiza) Respuesta del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al informe de la comisión de encuesta, para examinar la queja sobre incumplimiento de convenios*». Ginebra: OIT, 2021. 56p. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_773046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_773046.pdf)

**Coronado, J. A.** (2017). «*El Discurso Tripartito y el Salario Mínimo: dimensiones perceptivas durante la gestión del presidente Nicolás Maduro. 2013-2017 [Trabajo de grado, Universidad Católica Andrés Bello]*». Repositorio Institucional UCAB. Recuperado de: <https://bit.ly/3tBZXOK>

**Cruz Roja Colombiana, seccional Cundinamarca y Bogotá; Ramos Camero, G; Gutiérrez Robayo, M; Valderrama Silvia, M.** (2018). «*Informe de de Investigación Situación de la Migración Procedente de Venezuela*», Cruz Roja Colombiana. Recuperado de: <https://bit.ly/3sTWf3S>

**De Sousa, E., & Méndez, C.** (2018). «*Evolución de las Condiciones de Trabajo del Sector Residencial luego del Decreto del Salario Mínimo [Proyecto de grado, Universidad Católica Andrés Bello]*». Repositorio Institucional UCAB. Recuperado de: <https://bit.ly/3sRSSKP>

**Gindling, T. H.** (2018). ¿El Aumento del Salario Mínimo Reduce la Pobreza en los Países en Desarrollo? En «*IZA Word of Labor*», 2(30). Recuperado de: <https://bit.ly/3tFfgpS>

**Gurvitch, G.** (1946). «*La Déclaration des Droits Sociaux*». Paris, France. Pág. 174.

**Hernández Argüello, S.** (2018). «*Una Breve Aproximación Histórica al Análisis del Salario Mínimo y sus Efectos en el Mercado de Trabajo [Trabajo de grado, Universidad de Cantabria, España]*». Repositorio Institucional. Recuperado de: <https://bit.ly/378XKCN>

**Mirabal Rendón, I.** (2017). La Negociación Colectiva en Venezuela bajo una Profunda Crisis Normativa y Jurisprudencial. En «*Revista Gaceta Laboral de la Universidad del Zulia*», 23(7), 49-73. Recuperado de: <https://bit.ly/35Aam5L>

**Miranda, J. A.** (2018). «*Efecto del Salario Mínimo en Remuneraciones y Empleo*» [Trabajo de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. Recuperado de: <https://bit.ly/3pR65S5>

**Organización de las Naciones Unidas [ONU].** (1948, 10 de diciembre). «*Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas en resolución 217 A (III)*». Recuperado de: <https://bit.ly/3vL7RYS>



**Organización Internacional del Trabajo [OIT].** (1928). (1945, 1 de enero). «*Sobre los Métodos para la Fijación del Salario Mínimo*». Gaceta Oficial Extraordinaria n 118. <https://bit.ly/3MA5i0p>

**Pérez, A. E.** (1983). «*Los Derechos Fundamentales. Temas Claves de la Constitución española*». Madrid, España.

**PH9.com.ve** «*¿Mano de Obra Barata? La realidad del salario en Venezuela*», consultado el 18 de septiembre de 2021, disponible en: <https://ph9.com.ve/mundo-del-trabajo/salario-venezuela-2021-2/>

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

**Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea).** (2021).

**Derechos Laborales.** (2020). Situación de los Derechos Humanos en Venezuela informe 2020. 41 p. Recuperado de: <https://provea.org/wp-content/uploads/securepdfs/2021/04/07laborales-2.pdf>

**Pró-Rísquez, J. C.** (2018). «El Pago del Salario en Divisas, y otras Opciones Económicas de Retención en Venezuela». En *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*(10), 612-647.»

**VTV.** Venezuela es el único país que aumenta el salario en medio de la pandemia consultado el 19 de septiembre de 2021, disponible en: <https://www.vtv.gob.ve/francisco-torrealba-salario-minimo-covid19/>