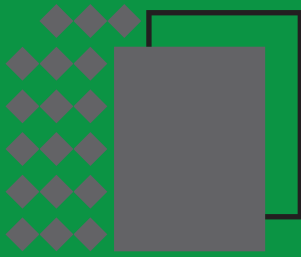


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 27

3/2021



Comentarios a las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo I y II, Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela). Email: rguilarte@cjlegal.net

1. ¿Cuándo es nula la elección de los delegados de prevención?

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores que conjuntamente con los representantes del patrono van a conformar el comité de seguridad y salud laboral, por lo que los trabajadores deben elegir a los delegados de prevención con base en lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

En este sentido, encontramos que el artículo 41 de la LOPCYMAT establece que los delegados de prevención deberán ser electos con base en el número de trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo.

Por lo tanto, los trabajadores deben elegir a: (i) 1 delegado de prevención cuando sean entre 1 y 10 trabajadores; (ii) 2 delegados de prevención cuando sean entre 11 y 50

trabajadores; (iii) 3 delegados de prevención cuando sean entre 51 y 250 trabajadores; (iv) 4 delegados de prevención cuando sean 251 trabajadores en adelante, siendo que se podrá elegir un delegado de prevención adicional por cada 500 trabajadores o fracción.

Por su parte, el artículo 56 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT) prevé que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) podrá fijar un número mayor de delegados de prevención, tomando en consideración los horarios de trabajo y los riesgos a los que estarán expuestos los trabajadores, siendo una excepción a lo dispuesto en el artículo 41 de la LOPCYMAT

Ahora bien, la elección de los delegados de prevención deberá ser notificada a la Inspectoría, para que proceda a notificar al patrono sobre la celebración de la misma, porque

los trabajadores gozarán de inamovilidad laboral durante el proceso electoral con base en el artículo 44 de la LOPCYMAT.

Asimismo, para realizar la elección de los delegados de prevención se debe constituir la comisión electoral para que diseñe el cronograma electoral, en el que se establezca: (i) el lapso de postulaciones; (ii) el lapso de impugnación de las postulaciones; (iii) la conformación del padrón electoral; (iv) la celebración de la elección; y (v) la proclamación y adjudicación.

En consecuencia, una vez que concluye el proceso electoral, la empresa podrá pedir la nulidad de la elección ante la Sala Electoral (SE) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en el supuesto que considere que se violó el artículo 41 de la LOPCYMAT y el artículo 56 del RLOPCYMAT, como ocurrió en la sentencia N° 4 dictada por la SE del TSJ en fecha 4 de marzo de 2021 en el caso: *C.A. Cigarrera Bigott Sucs*¹, cuando se declaró la nulidad de la elección de los delegados de prevención, porque se violó el artículo 41 de la LOPCYMAT.

Por lo tanto, procedemos a realizar una serie de consideraciones sobre la sentencia.

De los Hechos

Los trabajadores notificaron a la Inspectoría que realizarían la elección de los delegados de prevención, en la que serían electos 9 trabajado-

res como delegados de prevención, por lo que la Inspectoría notificó a la empresa sobre que sería realizado el proceso electoral.

Una vez celebrada la elección, tenemos que los trabajadores eligieron a 9 delegados de prevención, sin tomar en cuenta el número de trabajadores que prestaban servicios en el centro de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa solicitó ante la SE del TSJ la nulidad de la elección de los delegados de prevención, alegando la violación del artículo 41 de la LOPCYMAT y el artículo 56 del RLOPCYMAT, en virtud que fueron electos más delegados de prevención que los previstos en el artículo 41 de la LOPCYMAT, además que el INPSASEL no había dictado un acto administrativo que estableciera la obligación para la empresa de tener más delegados de prevención que los señalados en el artículo 41 de la LOPCYMAT.

Es así, como una vez que la SE conoció de la demanda interpuesta por la empresa, se procedió con su sustanciación, por lo que la SE en fecha 23 de abril de 2019 se pronuncia sobre la admisión de la demanda, acordando su tramitación y ordenando la notificación de los interesados, siendo abierto el lapso de promoción y evacuación de pruebas una vez que fueron practicadas las notificaciones, para posteriormente fijar y celebrar la audiencia oral, en la que las partes expusieron sus informes.

¹ Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/selec/marzo/311385-004-4321-2021-AA70-E-2019-000007.HTML>

De los Argumentos de la Demanda

1. Que en el centro de trabajo prestaban servicios 265 trabajadores para el momento en que se celebró la elección de los delegados de prevención, por lo que sólo podían ser electos 4 delegados de prevención conforme con lo dispuesto en el artículo 41 de la LOPCYMAT y 56 del RLOPCYMAT.
2. Que los trabajadores eligieron más delegados de prevención que los que podían ser electos conforme con lo dispuesto en el artículo 41 de la LOPCYMAT y el artículo 56 del RLOPCYMAT.
3. Que la elección de los delegados de prevención era nula con base en lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA), porque se configuraba un falso supuesto de derecho, en virtud que los trabajadores no tomaron en consideración los límites señalados por el legislador en el artículo 41 de la LOPCYMAT y el artículo 56 del RLOPCYMAT.

De la Sentencia

La SE del TSJ declaró la nulidad de la elección de los delegados de prevención, porque los trabajadores violaron el artículo 41 de la LOPCYMAT, porque fueron electos más delegados de prevención, que los previstos en el artículo 41 de la LOP-

CYMAT, situación que quedó demostrada en autos.

En efecto, la SE del TSJ apreció y valoró las pruebas promovidas por la empresa, entre las cuales estaban: (i) el acta de escrutinio y totalización de la elección; (ii) la nómina de trabajadores del centro de trabajo; (iii) la declaración trimestral de la empresa ante la Inspectoría; y (iv) el registro de los delegados de prevención ante el Instituto.

Con base en la nómina de trabajadores que fuera promovida por la empresa, quedó demostrado el número de trabajadores que prestaban servicios en el centro de trabajo, para la oportunidad en que fue celebrada la elección de los delegados de prevención.

Como consecuencia de lo anterior, la SE del TSJ estimó que no debieron ser electos 9 delegados de prevención, porque ello violaba el artículo 41 de la LOPCYMAT, así se dispuso:

“En consecuencia, observa esta Sala Electoral, que en razón de la escala mínima formulada en el artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ajustada a la nómina de trabajadores de la entidad de trabajo, el número de Delegados de Prevención sería de cuatro (04), ya que el universo de la C.A. Cigarrera Bigott Sucs, ubicada en la Avenida Francisco de Miranda, Los Dos Caminos lo constituyen doscientos sesenta y cinco (265) trabajadores afiliados. Por tal razón, resulta procedente la denuncia formulada por la parte recurrente, en virtud de que, carece de base normativa la cifra de nueve (09) Delegados de Prevención, que procedieron a ser elegidos en el proceso electoral lleva-

do a cabo en fecha 05 de febrero de 2019, lo que determina que la elección sea nula. Así se decide.

En consecuencia, se ordena reponer el proceso electoral a su fase inicial de convocatoria; asimismo, advierte esta Sala que debe realizar una convocatoria de asamblea para elegir nuevamente a la Comisión Electoral, a fin de que sean corregidas las omisiones advertidas en la presente decisión, de manera que se garantice el pleno ejercicio del derecho al sufragio y a la participación de los trabajadores afiliados a la C.A. Cigarrera Bigott Sucs. Así se decide”.

Conclusiones

1. Que el artículo 41 de la LOP-CYMAT y regula el número de delegados de prevención que deben ser electos por los trabajadores, siendo que el artículo 56 del RLOPCYMAT es una excepción, situación que implica que el Instituto dicte un acto administrativo tomando en consideración los horarios y los riesgos a los que estarían expuestos los trabajadores.
2. Que en el supuesto que los trabajadores violen el artículo 41 de la LOPCYMAT, la elección de los delegados de prevención podrá ser declarada nula por la SE del TSJ.
3. Que se ratificó la doctrina expuesta en la sentencia N° 220 dictada por la SE del TSJ en

fecha 7 de diciembre de 2017 en el caso: *Avon Cosmetics de Venezuela, C.A.*².

2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la convención colectiva?

En el artículo 432 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) se prevé que la convención colectiva será aplicable a los trabajadores de la empresa, con excepción de los representantes del patrono que la negocian y autorizan, siendo que la convención colectiva abarca incluso, a los trabajadores que ingresen con posterioridad a su celebración.

Adicionalmente, en el artículo 433 del DLOTTT se establece que la convención colectiva será aplicable a los trabajadores que se encuentren activos para el momento de su homologación, salvo que las partes acuerden lo contrario.

Por otra parte, las empresas tienen la práctica de pagar una liberalidad patronal o bono único especial con ocasión de la terminación de la relación laboral que sería compensable contra cualquier diferencia que reclame un ex-trabajador.

Con ocasión de lo anterior, la Sala Constitucional (SC) del TSJ en la sentencia N° 352 dictada en fecha 5 de agosto de 2021 en el caso: *Kraft Foods Venezuela, C.A. hoy Mondeléz VZ, C.A.*³, consideró que la conven-

2 Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/selec/diciembre/206152-220-71217-2017-2016-000058.HTML>

3 Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/312866-0352-5821-2021-15-1186.HTML>

ción colectiva suscrita entre la empresa y el sindicato no era aplicable en forma retroactiva a las demandantes, pero entendió que no era procedente la compensación alegada por la empresa con base en el bono único especial que pagó con ocasión de la terminación de la relación laboral.

Por lo tanto, procedemos a realizar una serie de consideraciones sobre la sentencia.

De los argumentos de las partes

Las demandantes alegaron:

1. Que prestaron servicios para la empresa en una jornada de trabajo rotativa;
2. Que la empresa les adeudaba una diferencia por concepto de bono mixto regulado en el acta convenio;
3. Que la diferencia del bono mixto que no fue pagada, causaba una diferencia en la base de cálculo de los beneficios laborales; y
4. Que tenían derecho al pago de una bonificación especial por retiro regulada en la convención colectiva.

Por su parte, la empresa alegó:

1. Que las demandantes prestaron servicios para la empresa y que la relación laboral terminó por retiro de las demandantes;
2. Que las demandantes no tenían derecho al pago del bono mixto, porque el acta convenio

fue suscrita con posterioridad a la terminación de la relación laboral de las demandantes; y

3. Que pagó una bonificación única especial con ocasión de la terminación de la relación laboral, por lo que cualquier diferencia que pudiera existir a favor de las demandantes, sería compensable contra la bonificación única especial.

Con base en los argumentos expuestos por las partes, el Tribunal de Juicio declaró parcialmente con lugar la demanda interpuesta por la ciudadana María Verónica Pérez Reinoza, y declaró sin lugar la demanda incoada por las ciudadanas Oneisa Dominga Reyes Pinto y Enma Coromoto Virguez Vargas.

En contra de la sentencia dictada por el Tribunal de Juicio, las partes ejercieron recurso de apelación, que fue conocido por el Tribunal Superior, siendo que en fecha 23 de abril de 2015 se declaran parcialmente con lugar la apelación interpuesta por las demandantes y la apelación interpuesta por la empresa.

Sin embargo, la empresa introdujo un recurso de revisión constitucional ante la SC del TSJ, porque consideró que la sentencia dictada por el Tribunal Superior violó: (i) el derecho a la defensa por no valorar correctamente las pruebas promovidas por la empresa; y (ii) el derecho a la confianza legítima, por no aplicar la doctrina de la SC del TSJ sobre la compensación de las diferencias por beneficios laborales contra el bono único especial que fue pagado por la empresa.

De la Sentencia

La SC del TSJ tomando en consideración los argumentos expuestos por la empresa en el recurso de revisión constitucional y las actuaciones cursantes en el expediente, sostuvo:

1. Que la sentencia dictada por el Tribunal Superior violó el derecho a la tutela efectiva, el derecho a la defensa, el derecho al debido proceso y el derecho a la negociación colectiva de la empresa, que se encuentran regulados en los artículos 26, 49 y 96 de la CRBV, porque las demandantes no eran trabajadoras activas de la empresa para la oportunidad en que fue suscrita el Acta Convenio, por lo que no tenían derecho al pago del bono mixto que reclamaban con base en su jornada de trabajo; y
2. Que la sentencia dictada por el Tribunal Superior no violó el derecho a la confianza legítima, porque la empresa no habría cumplido con el pago de los beneficios previstos en la Convención Colectiva, siendo uno de ellos el bono por retiro que estaba regulado en la Convención Colectiva, por lo que consideró que el Tribunal Superior habría actuado ajustado a derecho cuando condenó a la empresa a pagar el bono por retiro regulado en la Convención Colectiva.

Así, encontramos que la SC del TSJ en la sentencia determinó:

“Ahora bien, siendo que en el presente caso las partes demandadas habían renunciado antes de que se suscribiera el acta convenio y que también se estableció en dicha acta con claridad que los beneficios allí establecidos debían aplicarse a los trabajadores activos para el momento de la suscripción, estima la Sala que erró el Juez Superior al acordar la aplicación a las trabajadoras del mencionado beneficio previsto en el “*acta-convenio*” y condenar a la hoy solicitante al pago por este concepto, pues no nació tal derecho para las demandantes, lo cual comporta la violación a la tutela judicial efectiva, el derecho a la defensa y, por ende, al debido proceso que reconoce el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aunado a la vulneración de lo previsto en el artículo 96 *eiusdem*. Así se declara.

...

Es este orden, de la sentencia citada se desprende que después de terminada la relación de trabajo es posible celebrar convenimientos en los cuales los trabajadores pudieran ceder parte de sus derechos, por lo que pareciera un exceso por parte el Juzgado Superior la anulación de la estipulación prevista en las liquidaciones de las trabajadoras.

Sin embargo, el referido Juzgado Superior apreció de los finiquitos que no consta en ellos el pago del referido bono adicional, con lo cual resulta evidente el pago incompleto de lo previsto en la convención colectiva por la terminación especial de la relación; en consecuencia, la sentencia objeto de revisión se encuentra ajustada a derecho respecto de este punto y con ello debe afirmarse que no se vulnera lo previsto en la sentencia de esta Sala número 194 del 4 de marzo

de 2011, pues no existe lesión alguna al derecho a la prueba.

Considerando lo anterior, en protección de lo previsto en los artículos 26 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Sala aprecia que la sentencia dictada el 23 de abril 2015 por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, erró al aplicar retroactivamente el acta convenio celebrada el 13 de diciembre de 2013 y suscrita entre Kraft Foods Venezuela C.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de Kraft (Suntrakraft-Lara) a las trabajadoras, en desmedro de los derechos de la sociedad mercantil hoy solicitante. Así se decide.

Es por ello que, estima esta Sala Constitucional que en el caso de autos el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara violó la garantía de la tutela judicial efectiva de la hoy solicitante en revisión, desconociendo el contenido de los artículos 26 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; razón por la cual, se concluye que se configuran los presupuestos de procedencia de la revisión extraordinaria, por lo que resulta imperativo para esta Sala Constitucional declarar que ha lugar parcialmente la revisión constitucional solicitada por el abogado Manuel Iturbe, actuando como apoderado judicial de la sociedad mercantil Kraft Foods Venezuela, C.A., hoy Mondelēz Vz, C.A., de la sentencia dictada el 23 de abril 2015 por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, anula parcialmente la anterior decisión y ordena al Juz-

gado Superior que corresponda por distribución que se pronuncie nuevamente respecto de la aplicación del acta convenio celebrada el 13 de diciembre de 2013, conforme a lo establecido en la presente decisión, en el marco del recurso de apelación ejercido contra la sentencia dictada el 26 de febrero de 2015, por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara con ocasión de la demanda por cobro de beneficios de la convención colectiva y acuerdo sindical interpuesta por las ciudadanas María Verónica Pérez Reinoza, Oneisa Dominga Reyes Pinto y Enma Coromoto Virgüez Vargas, contra la entidad de trabajo hoy solicitante. Así se decide”.

Ahora bien, la SC del TSJ en la sentencia declaró “que después de terminada la relación de trabajo es posible celebrar convenimientos en los cuales los trabajadores pudieran ceder parte de sus derechos”, por lo que sería posible sostener que la SC del TSJ reconoce la posibilidad de pagar una bonificación única y especial o liberalidad patronal, solo que en el presente caso, la posición de la SC del TSJ, fue declarar que no era aplicable el criterio establecido por la SC del TSJ en la sentencia N° 194 dictada en fecha 4 de marzo de 2011 en el caso *Ferretería EPA, C.A.*⁴

Conclusiones

1. Que con base en el artículo 96 de la CRBV, la convención

4 Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/marzo/194-4311-2011-10-0686.HTML>

colectiva o acta convenio será aplicable a los trabajadores de la empresa que se encuentren activos para el momento de su suscripción, salvo que las partes acuerden su aplicación retroactiva con base en el artículo 433 del DLOTTT.

2. Que en el supuesto que una empresa decida pagar una bonificación única y especial o liberalidad patronal, tiene que tomar en consideración los beneficios laborales que le corresponden al trabajador con ocasión de la terminación de la relación laboral, para determinar el monto a pagar por concepto de la bonificación única y especial o liberalidad patronal.
3. Que es recomendable, que las partes firmen un acuerdo con ocasión de la terminación de la relación laboral, en la que se regulen todos los conceptos que se pagan, para disminuir los riesgos que se pretenda desconocer el pago de un bono único especial o liberalidad patronal que es pagado con ocasión de la terminación de la relación laboral.

3. ¿Cuál es la jurisdicción y ley aplicable al contrato de trabajo?

Los artículos 29 y 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) regulan la competencia de los Tribu-

nales del Trabajo de Venezuela para conocer de las demandas que son ejercidas con ocasión de la relación laboral, mientras que en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado (LDIP) se establece la posibilidad que tienen las partes de establecer que las controversias que se originen con ocasión de la relación jurídica que existe entre ellas, pueda ser conocida por un Juez extranjero, siempre que no sea un conflicto sobre “derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio de la República, o se trate de materias respecto de las cuales no cabe transacción o que afecten los principios esenciales del orden público venezolano”.

Por otra parte, en el artículo 3 del DLOTTT se establece que será aplicable a la relación laboral ejecutada o convenida en Venezuela.

Con base en lo dispuesto en el artículo 47 de la LDIP, la Sala Político Administrativa (SPA) del TSJ publicó la sentencia N° 1395 en fecha 12 de diciembre de 2017 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*⁵, en la que declaró que los Tribunales del Trabajo de Venezuela no tenían jurisdicción para conocer de la acción ejercida, porque consideró que las partes habían derogado la jurisdicción con base en lo dispuesto en el artículo 47 de la LDIP.

Como consecuencia de lo anterior, el demandante interpuso un recurso de revisión constitucional en fecha 5 de junio de 2018 en contra de la sentencia N° 1395 publicada por la SPA del TSJ en fecha 12 de diciembre de

⁵ Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/206387-01395-121217-2017-2017-0742.HTML>

2017 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*.

Es así, como la SC del TSJ en la sentencia N° 564 dictada en fecha 4 de noviembre de 2021 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*⁶ revocó la sentencia N° 1395 publicada por la SPA del TSJ en fecha 12 de diciembre de 2017 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*, porque consideró que los Tribunales del Trabajo de Venezuela tenían jurisdicción para conocer de la demanda ejercida por el demandante, por lo que era necesario garantizar su derecho a la tutela efectiva y el derecho al debido proceso, regulados en los artículos 26 y 49 de la CRBV.

De los Hechos

1. Que la relación laboral inició entre las partes en fecha 3 de marzo de 2016, con ocasión del contrato de trabajo celebrado en Venezuela.
2. Que en fecha 28 de abril de 2016, el demandante fue sometido a un test de orina que fue remitido a Chipre, siendo que luego de varias semanas fueron presentados unos supuestos resultados, en los que se indicaba que la muestra había dado positivo para anfetaminas.
3. Que en fecha 20 de mayo de 2016, fue despedido por el patrono, por lo que en fecha 23 de mayo de 2016, se realizó diferentes test de orina, que dieron un resultado negativo a anfetaminas.
4. Que al test de orina que realizó el patrono en fecha 28 de abril de 2016, no cumplió con los protocolos de custodia, para garantizar la certeza del resultado, por lo que interpuso una demanda en contra de su patrono en fecha 8 de marzo de 2017, en la que reclama el pago de beneficios laborales y daño moral.
5. Que el patrono en fecha 12 de junio de 2017, solicitó la falta de jurisdicción de los Tribunales del Trabajo de Venezuela, porque las partes en el contrato de trabajo habían establecido que los conflictos originados con ocasión de la relación laboral serían conocidos por los Tribunales de Panamá.
6. Que en fecha 15 de junio de 2017, el Tribunal de Sustanciación declaró sin lugar la solicitud de falta de jurisdicción interpuesta por el patrono, por lo que el patrono ejerció en fecha 20 de junio de 2017 el Recurso de Regulación de Jurisdicción, siendo que la SPA del TSJ en fecha 12 de diciembre de 2017 publicó la sentencia N° 1395 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*, en la que se estableció que los Tribunales del Trabajo de Venezuela no tenían jurisdicción para conocer de la demanda interpuesta por el demandante.
7. Que en fecha 5 de junio de 2018, el demandante interpuso el recurso de revisión constitucional que fue decidido por

⁶ Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/noviembre/314061-0564-41121-2021-18-0395.HTML>

la SC del TSJ en la sentencia N° 564 dictada en fecha 4 de noviembre de 2021 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*, en la que se declaró que los Tribunales del Trabajo tienen jurisdicción para conocer de la demanda interpuesta por el demandante en contra de su patrono.

De la Sentencia

En el supuesto que exista una relación laboral con factores de conexión internacional, como puede ser la relación laboral de los marinos mercantes, los trabajadores internacionales o los teletrabajadores, sería posible sostener con base en lo dispuesto en el artículo 47 de la LDIP, que las partes pueden derogar la jurisdicción de los Tribunales del Trabajo de Venezuela, porque no debería ser entendida como una norma de orden público, siendo que además es posible suscribir transacciones en materia laboral.

De igual forma, las partes deberían tomar en consideración que el Tribunal que tenga la jurisdicción para conocer de los conflictos que se originen con ocasión de la relación laboral, tendría que ser un Tribunal vinculado con alguno de los factores de conexión de la relación laboral, como son lugar de contratación, domicilio del trabajador, domicilio del patrono o lugar de prestación del servicio, para disminuir el riesgo que se considere que la cláusula no tiene validez, por haberse establecido una jurisdicción de difícil acceso para el trabajador, teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 30 de la LOPT.

De hecho, no es posible sostener con base en el artículo 3 del DLOTTT, que no es posible derogar la jurisdicción de los Tribunales del Trabajo, porque se trata de una norma de carácter sustantivo y no adjetivo, por lo que únicamente regula la Ley que sería aplicable a la relación laboral.

Ahora bien, en la sentencia N° 564 dictada por la SC del TSJ en fecha 4 de noviembre de 2021 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida* se revocó la sentencia N° 1395 publicada por la SPA del TSJ en fecha 12 de diciembre de 2017 en el caso: *Alvaro Rubén González Almeida*, sosteniendo que los Tribunales del Trabajo de Venezuela tenían jurisdicción para conocer de la demanda interpuesta por el demandante en contra de su patrono, además que la Ley aplicable a la relación laboral era el DLOTTT, así se dispuso:

“En tal sentido, es importante significar que la derogación convencional de la jurisdicción venezolana en relación al juez o del árbitro en el extranjero, es posible a la luz de lo previsto en la Ley de Derecho Internacional Privado, la cual señala:

...

De acuerdo al artículo transcrito, el ordenamiento jurídico venezolano establece límites para la derogatoria expresa de la jurisdicción y por tanto no opera la manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes por vía convencional en estos tres supuestos expresados en la referida norma, que resulta en la inderogabilidad de la jurisdicción por voluntad de las partes en contrato debidamente suscrito y de conformidad con los criterios atributivos de la jurisdicción.

...

Por ello, en los términos como se encuentra redactada la referida cláusula contractual, la misma no establece de manera indubitante la derogatoria de la jurisdicción venezolana frente a la panameña, en todo caso señala, que el contrato se rige por las leyes de la República de Panamá, el cual es aplicable en principio a la relación de trabajo entre las partes.

Por esta razón, revisado los autos del expediente y atendiendo a lo establecido en la cláusula (18) contractual prevista en el contrato de trabajo suscrito entre Álvaro Rubén González Almeida (hoy solicitante en revisión) y la sociedad mercantil Hanseatic Consultoría Naval, C.A., en la que se estipuló expresamente que el contrato de trabajo para marinos se regirá por las leyes de la República de Panamá; se estima que de dicha cláusula no se desprende la voluntad e intención de fijar la jurisdicción de los tribunales de dicho Estado, para decidir conflictos o eventuales controversias que pudiesen surgir entre las partes como derivado de la relación de trabajo contractual celebrada entre el solicitante y la mencionada sociedad mercantil. Así se declara.

...

Es evidente de las normas transcritas, las leyes venezolanas en materia laboral son de orden público y territorial, especialmente en el presente caso, con ocasión a la prestación de servicio convenida en territorio venezolano, en virtud que de manera imperativa la legislación laboral venezolana se aplica a venezolanos y extranjeros, esto en tanto y en cuanto la relación jurídica derivada del contrato de trabajo suscrito entre Álvaro Ru-

bén González Almeida (hoy solicitante en revisión) y la sociedad mercantil Hanseatic Consultoría Naval, C.A., las leyes venezolanas en términos sustantivos son las que deben regular las situaciones jurídicas derivadas de la relación laboral prevista en el referido contrato.

...

A tal efecto, y concatenado al hecho que en el contrato suscrito no se efectuó expresamente la derogatoria de la jurisdicción venezolana a favor de los tribunales de la República de Panamá, siendo por ello los tribunales venezolanos los que tienen jurisdicción para conocer de la demanda interpuesta contra la sociedad mercantil Hanseatic Consultoría Naval, C.A., Así se declara”.

Conclusiones

1. Que en el supuesto de relaciones laborales que tengan elementos de extranjería, sería posible derogar la jurisdicción de los Tribunales del Trabajo de Venezuela, con base en lo dispuesto en el artículo 47 de la LDIP.
2. Que en el supuesto que sea derogada la jurisdicción de los Tribunales del Trabajo de Venezuela, sería necesario tomar en consideración que el Tribunal que tenga jurisdicción para conocer de los conflictos que se puedan originar con ocasión de la relación laboral, sea un Tribunal que tenga vinculación con alguno de los factores de conexión de la relación laboral.

3. Que en el supuesto que las partes pretendan regular la Ley aplicable a la relación laboral, es indispensable que la legislación que sea aplicable, sea una regulación más favorable para el trabajador, que la aplicación del DLOTTT.

4. ¿Qué autoridad tiene la jurisdicción para conocer de la demanda por cumplimiento de la convención colectiva?

En los artículos 472 y 476 del DLOTTT en concordancia con el artículo 167 del RLOT se prevé que el sindicato podrá ejercer un pliego de peticiones en contra del patrono, para exigir el cumplimiento de la convención colectiva.

De hecho, en el numeral 6 del artículo 507 del DLOTTT se señala que una de las funciones de la Inspectoría es proteger y facilitar el ejercicio de: (i) la libertad sindical; y (ii) la negociación colectiva.

Por lo tanto, no es posible sostener con base en los numerales 1 y 4 del artículo 29 de LOPT, que los Tribunales del Trabajo son los que tienen la jurisdicción para conocer de la demanda de cumplimiento de la convención colectiva, cuando la Inspectoría tiene atribuida la jurisdicción exclusiva y excluyente para conocer sobre el cumplimiento de la convención colectiva, con base en los artículos 472, 476 y 507 del DLOTTT en concordancia con el artículo 167 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

De hecho, el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en

el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), mientras que el derecho a la negociación colectiva se encuentra establecido en el artículo 96 de la C RBV, siendo que en el DLOTTT y el RLOT se desarrollan el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

En este sentido tenemos, que en el numeral vi) del literal b) del artículo 113 del RLOT se reconoce como contenido colectivo de la libertad sindical, el derecho a ejercer la actividad sindical por medio de la negociación colectiva y el conflicto colectivo, siendo los sindicatos los sujetos legitimados para ejercer los actos de acción sindical, como son la negociación colectiva y el conflicto colectivo, por lo que pretender que los trabajadores puedan ejercer una demanda ante los Tribunales Laborales para exigir el cumplimiento de las obligaciones que tiene el patrono con base en lo dispuesto en la convención colectiva, sería un acto que atentaría en contra del derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva previstos en los artículos 95 y 96 de la C RBV.

Inclusive, en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) se señalaba que “los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarían de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley”, siendo que en el Título VII de la LOT se encontraba el artículo 469 que es similar al artículo 472 del DLOTTT, porque en ambos se señala el procedimiento a seguir en el supuesto que se reclame el cumplimiento de la convención colectiva.

Sin embargo, la SPA del TSJ en la sentencia N° 317 publicada en fecha 11 de noviembre de 2021 en el caso: *Alreyven, C.A.*⁷, consideró que los Tribunales del Trabajo tienen jurisdicción para conocer la demanda interpuesta por los trabajadores que tiene por objeto que el patrono cumpla con la convención colectiva.

De los Hechos

1. Que en fecha 17 de agosto de 2021, los trabajadores interpusieron la demanda de cumplimiento de la convención colectiva ante los Tribunales del Trabajo.
2. Que en fecha 1° de septiembre de 2021, el Tribunal del Trabajo declaró su falta de jurisdicción para conocer de la demanda por cumplimiento de la convención colectiva que interpusieron los trabajadores, con base en lo dispuesto en los artículos 472 y 513 del DLOTTT.
3. Que en fecha 15 de octubre de 2021, la SPA del TSJ recibió el expediente para pronunciarse sobre la falta de jurisdicción que fue declarada por el Tribunal del Trabajo.
4. Que en fecha 11 de noviembre de 2021, la SPA del TSJ dictó la sentencia N° 317 publicada en fecha 11 de noviembre de 2021 en el caso: *Alreyven, C.A.*, en la que consideró que los Tribunales del Trabajo tie-

nen jurisdicción para conocer la demanda interpuesta por los trabajadores que tiene por objeto que el patrono cumpla con la convención colectiva, con base en lo previsto el numeral 4 del artículo 29 de la LOPT.

De la Sentencia

En el supuesto que los trabajadores consideren que el patrono no cumple con la convención colectiva, lo procedente es que el sindicato interponga un pliego de peticiones en contra del patrono, que podrá ser conciliatorio o conflictivo, con base en lo dispuesto en el artículo 168 del RLOT, por ser el sindicato el sujeto legitimado para ejercer un acto de acción sindical, siempre que no se encuentre en mora electoral, porque en dicho supuesto sería aplicable la consecuencia jurídica prevista en el artículo 402 del DLOTTT, por lo que el sindicato no podrá obligar al patrono a negociar colectivamente el cumplimiento de la convención colectiva.

Sin embargo, en la actualidad los trabajadores están ejerciendo demandas en contra de las empresas para exigir el cumplimiento de la convención colectiva, como ocurrió en el caso de la sentencia N° 317 publicada por la SPA del TSJ en fecha 11 de noviembre de 2021 en el caso: *Alreyven, C.A.*, en la que se expresó:

“De lo anterior se colige, por lo tanto, que la pretensión de la par-

⁷ Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/noviembre/314335-00317-111121-2021-2021-0123.HTML>

te accionante no puede ser calificada como un conflicto colectivo de trabajo, a pesar de haber sido planteada por una organización sindical en nombre de sus integrantes, pues lo demandado es el cumplimiento del derecho contractual, teniendo en cuenta que las reclamaciones efectuadas por los actores en el caso de autos se circunscriben al suministro de los uniformes e implementos de seguridad, así como vehículos de transporte (bicicletas) que periódicamente (anual o mensualmente, según lo convenido en cada cláusula) debía entregar la sociedad mercantil ALREYVEN C.A., a los hoy demandantes, en virtud de la relación de trabajo existente entre las partes involucradas, lo cual se subsume en el supuesto de hecho previsto en el numeral 4 del precedentemente transcrito artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; este Órgano Jurisdiccional declara que el Poder Judicial tiene jurisdicción para conocer y decidir la acción interpuesta por los ciudadanos Gervín Bermúdez, Richard Sánchez, Jorge Corona, Jesús Molina, Francisco Crespo, Williams Hernández y Argenis Rojas, actuando con el carácter de representantes del Sindicato Profesional y Trabajadores de las Industrias Electro-Mecánicas, Metalúrgicas, Fundiciones, Conexos y Similares del Estado Aragua, debidamente asistidos por el abogado Joan Manuel Marrero Jiménez, antes identificados, contra la sociedad mercantil antes referida. Así pues, Conforme a lo expuesto, esta Sala concluye que el Poder Judicial tiene jurisdicción para conocer la causa bajo examen. En consecuencia, se revoca la senten-

cia sometida a consulta, dictada el 1° de septiembre de 2021 por el Tribunal Tercero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Aragua. Así se decide”.

Ahora bien, la sentencia N° 317 publicada por la SPA del TSJ en fecha 11 de noviembre de 2021 en el caso: *Alreyven, C.A.* viola el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, regulados en los artículos 95 y 96 de la CRBV, porque se pretende atribuir a los Tribunales Laborales la jurisdicción para conocer de un conflicto de carácter colectivo, cuya jurisdicción corresponde de forma exclusiva y excluyente a la Inspectoría del Trabajo por aplicación de los artículos 472, 476 y 507 del DLOTT, siendo el sindicato el sujeto que tiene la legitimación para exigir que el patrono cumpla con la convención colectiva, porque es quien puede ejercer los actos de acción sindical.

En este orden de ideas, es importante tomar en consideración que en la sentencia N° 1460 dictada por la SPA del TSJ en fecha 10 de diciembre de 2015 en el caso: *Fundación Trujillana de la Salud*⁸, se estableció:

“De acuerdo a lo expuesto, advierte la Sala que la controversia planteada versa sobre el conflicto formulado por el Sindicato Único Revolucionario Bolivariano del Sector Salud del Estado Trujillo (SURBSSET), por el incumplimiento de las cláusulas 9, 15 y 16 de la Convención Colectiva de Traba-

8 Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/183684-01460-101215-2015-2015-0801.HTML>

jo por Reunión de Normativa Laboral para Todos los Organismos Adscritos al Sector Salud, y está dirigida a los fines de lograr que la Fundación Trujillana de la Salud (FUNDASALUD), a la cual se le atribuye el incumplimiento de las referidas cláusulas “(...) *convenga en aceptar todas las postulaciones avaladas y propuestas por (FENASISTRASALUD) y el Sindicato Único Revolucionario Bolivariano del Sector Salud del Estado Trujillo (SURBSSET), para cubrir (...), todas las vacantes, cargos creados, contratados, ascensos y suplencias por vacaciones, enfermedad o permisos que se necesiten ocupar (...)*” (sic) (Resaltado del escrito), es decir, que la reclamación se sustenta en el cumplimiento de derechos de índole sindical y no pecuniarios, lo que conlleva a que la solicitud de autos sea conocida por la Inspección del Trabajo respectiva (vid. sentencia de esta Sala N° 00018 del 14 de enero de 2009).

En consecuencia, el Poder Judicial no tiene jurisdicción para el conocimiento del presente asunto, y se confirma la sentencia de fecha 15 de junio de 2015 dictada por el Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. Así se declara”.

Inclusive, con anterioridad en la sentencia N° 18 dictada por la SPA del TSJ en fecha 14 de enero de 2009 en el caso: *Contraloría General del Estado Zulia*⁹, se determinó:

“Con fundamento en lo anterior, se observa que de conformidad

con lo previsto en el artículo 473 *eiusdem* le corresponde al Inspector del Trabajo, en el momento en que tenga conocimiento de que se encuentra planteada una diferencia de naturaleza colectiva, procurar abrir una etapa de negociación entre el patrono y el sindicato respectivo, con el fin de armonizar la divergencia de intereses. Asimismo, se encuentran regulados la conciliación y el arbitraje, como mecanismos de solución de dichas controversias suscitadas con ocasión al cumplimiento de las convenciones colectivas.

En el caso que se analiza el Ministerio Público, por órgano de la Fiscal Trigésimo del Ministerio Público de esa Circunscripción Judicial, pretende reclamar el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo que suscribió el Sindicato Único de los Empleados Activos, Jubilados y Contratados con la Contraloría General del Estado Zulia, específicamente en lo que se refiere a las cláusulas contractuales cuyos beneficiarios directos son los hijos de los trabajadores, “*como son Textos y útiles Escolares, Plan Vacacional, Guardería Infantil, Becas para los Hijos de los empleados...*”.

...

Ahora bien, se observa que conforme a las decisiones de la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal (vid., sentencias de esa Sala Nos. 11 y 1817 del 14 de febrero y 28 de noviembre ambas de 2008, respectivamente), en este caso no estamos en presencia de intereses difusos o colectivos de niños, niñas y adolescentes, susceptibles de ser representados o tutelados por el Ministerio Público a través de la acción judicial de protección,

9 Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/enero/00018-14109-2009-2008-0939.HTML>

toda vez que lo pretendido es el cumplimiento de unas cláusulas contenidas en una convención colectiva del trabajo, cuya exigencia debe ser planteada ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

Por tanto, esta Sala considera que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer de la acción -independientemente de su denominación- que pretende el cumplimiento de una convención colectiva del trabajo, por corresponderle a la Administración Pública por órgano de la Inspectoría del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo. En consecuencia, debe declararse con lugar el recurso de regulación de jurisdicción ejercido por la Contraloría General del Estado Zulia, siendo procedente revocar el fallo dictado en fecha 14 de julio de 2008 por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, Sala de Juicio – Juez Unipersonal N° 3. Así se decide”.

Como vemos, la SPA del TSJ con anterioridad había sostenido que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer de una demanda por cumplimiento de la convención colectiva, porque dicha jurisdicción la tiene atribuida la Inspectoría, por lo que el hecho que la SPA del TSJ no haya aplicado las referidas sentencias, conlleva a que se configure una violación del principio de confianza legítima regulado en los artículos 21 y 26 de la CBRV.

Por último, que en la sentencia N° 317 publicada en fecha 11 de noviembre de 2021 en el caso: *Alreyven, C.A.* se otorgue al Poder Judicial una jurisdicción que le corresponde

a la Inspectoría, conlleva a que el Poder Judicial usurpe funciones que son exclusivas y excluyentes de la Inspectoría.

Conclusiones

1. Que otorgar al Poder Judicial la jurisdicción para conocer de una demanda de cumplimiento de la convención colectiva, conlleva una violación al derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, previstos en los artículos 95 y 96 de la CBRV.
2. Que con base en los artículos 472, 476 y 507 del DLOTTT, la autoridad con la jurisdicción para conocer de una reclamación sobre el cumplimiento de la convención colectiva, es la Inspectoría.
3. Que los sindicatos son los que tienen la legitimidad para ejercer los actos de acción sindical, entre los cuales se encuentra exigir el cumplimiento de la convención colectiva.

5. ¿Qué implicaciones tiene el pago del salario en moneda extranjera?

En la actualidad se discute la posibilidad de pagar el salario y los beneficios laborales en moneda extranjera, como mecanismo para recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores.

En este sentido, resulta necesario tomar en consideración que en el artículo 128 del Decreto con Rango, Va-

lor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma de la Ley del Banco Central de Venezuela (DLOBCV) se prevé la posibilidad que las partes utilicen una moneda extranjera sea bien como moneda de cuenta o como moneda de pago, siendo que en el supuesto que las partes acuerden utilizar una moneda extranjera como moneda de cuenta, el deudor se podrá liberar de la obligación pagando su contravalor en Bolívares a la tasa de cambio de la oportunidad en que realiza el pago.

Por su parte, en el artículo 123 del DLOTTT se regula la prohibición del *truck system*, por lo que sólo es posible pagar el salario en moneda de curso legal, sin que ello se deba entender como que la única moneda de pago es el bolívar, más aún cuando en el artículo 147 de la LOT se establecía que el salario se pagaba en dinero, sin hacer referencia al pago del salario en moneda de curso legal, como ocurre en el DLOTTT.

Incluso, el artículo 123 del DLOTTT es el desarrollo del artículo 91 de la CRBV y del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Debido a lo anterior, en Venezuela se encuentra prohibido el pago del salario en (i) mercancías; (ii) vales; (iii) fichas; o (iv) cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda, pero no se encuentra prohibido el pago del salario y los beneficios laborales en una moneda extranjera.

Sobre el particular encontramos que la Sala de Casación Social (SCS) del TSJ en la sentencia N° 269 dictada en fecha 8 de diciembre de 2021

en el caso: *Baker Hughes de Venezuela S.C.P.A*¹⁰, se pronunció sobre la posibilidad de pagar el salario y los beneficios laborales en moneda extranjera, por lo que a continuación podrán encontrar nuestras consideraciones.

De los Hechos

1. Que el Sindicato de Trabajadores Revolucionarios y Anti Imperialista de Servicios Petroleros y Similares (SINTRASEPET) en fecha 2 de junio de 2010 interpuso un pliego de peticiones en contra de la empresa ante la Inspectoría.
2. Que en fecha 20 de junio de 2013, SINTRASEPET y la empresa firmaron un acta en la que acordaron el pago de la cantidad de USD 1,000.00 por cada año de servicios, bajo la modalidad de un bono único, que fue pagado a los trabajadores que prestaron sus servicios para la empresa desde el año 2000.
3. Que el acta homologada por la Inspectoría en fecha 20 de junio de 2013, fue suscrita por SINTRASEPET y la empresa bajo la vigencia del control de cambio, que fue derogado una vez que fue dictado el Decreto Constituyente Derogatorio del Régimen Cambiario y sus Ilícitos (DCRC) en fecha 2 de agosto de 2018, por lo que se debería entender que el DCRC no era aplicable para la re-

¹⁰ Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/315010-269-81221-2021-20-048>.
HTML

solución de la controversia, porque sería la aplicación retroactiva de una norma.

4. Que en el acta homologada por la Inspectoría en fecha 20 de junio de 2013, SINTRASEPET y la empresa acordaron realizar el pago del bono único en una moneda extranjera como moneda de pago en las cuentas en el extranjero que tenían los trabajadores.
5. Que los demandantes no recibieron el pago del bono único que fue acordado por SINTRASEPET y la empresa en el acta que la Inspectoría homologó en fecha 20 de junio de 2013.
6. Que la empresa no compareció a la audiencia preliminar, por lo que el Tribunal de Mediación consideró que se configuraba la admisión de hechos prevista en el artículo 131 de la LOPT.
7. Que como consecuencia de la declaratoria de admisión de hechos, la empresa interpuso en contra de la sentencia, el recurso de apelación que fue conocido por el Tribunal Superior quien declaró con lugar la apelación, porque en su criterio se había configurado la perención de la instancia, por lo que revocó la sentencia dictada por el Tribunal de Mediación.
8. Que los demandantes interpusieron el recurso de casación en contra de la sentencia dictada por el Tribunal Superior, por lo que la SCS del TSJ en la sentencia N° 269 dictada en fecha 8 de diciembre de 2021

en el caso: *Baker Hughes de Venezuela S.C.P.A* declaró con lugar el recurso de casación, porque consideró que: (i) no se había configurado la perención de la instancia; y (ii) la demanda no era contraria a derecho.

Consideraciones

La SCS del TSJ en la sentencia concluyó que: (i) las partes acordaron el cumplimiento de la obligación en una moneda extranjera, por lo que condenó a la empresa al pago del bono único en Dólares de los Estados Unidos de América, que fue la moneda extranjera que las partes establecieron como moneda de pago en el acta que fue homologada por la Inspectoría en fecha 20 de junio de 2013; (ii) los demandantes tenían derecho al pago de los intereses moratorios con base en la tasa de interés fijada por el Banco Central de Venezuela (BCV); y (iii) no era procedente la indexación de las cantidades condenadas en moneda extranjera.

En este sentido, se debe considerar que la SCS del TSJ no debió tomar en cuenta el DCRC, porque no era una norma vigente para el momento en que las partes firmaron el acta homologada por la Inspectoría en fecha 20 de junio de 2013, por lo que se configuró una aplicación retroactiva de una norma, situación que constituye una violación del artículo 24 de la CRBV.

Por otra parte, no es posible aplicar la tasa de interés que sea fijada por el BCV para la estimación de los intereses moratorios, porque los in-

tereses siguen la suerte de lo principal, que es la moneda extranjera. Sobre la tasa de interés aplicable a los intereses, tenemos que James Otis Rodner sostiene:

“La regla moderna es que la ley de la moneda define la que se utiliza para los efectos de determinar las reglas para la determinación de intereses. En efecto, tradicionalmente para los efectos de fijar la tasa de interés aplicable a una obligación, la doctrina y la jurisprudencia internacional, e inclusive la jurisprudencia arbitral internacional, utilizaban la ley del contrato para los efectos de determinar qué tasa de interés se aplicaba a la obligación. Este concepto ha cambiado y actualmente los Principios Unidroit establecen la ley de la moneda de la obligación como la ley aplicable para los efectos de terminar el tipo de interés. Así, por ejemplo, en una obligación pagadera en dólares de los Estados Unidos de América, si no se ha fijado la tasa de interés para la indemnización de retardo por mora en el cumplimiento de la obligación, aunque el contrato esté sujeto a la ley venezolana, se calcularía el monto de los intereses de acuerdo con alguna norma de tasa de interés legal aplicable en Estados Unidos”¹¹.

En este orden de ideas, es importante tomar en consideración que la SCS del TSJ determinó que es posible utilizar una moneda extranjera para el pago del salario de los trabajadores, sea bien como moneda de pago o como moneda de cuenta, con la particularidad que en el supues-

to que se use la moneda extranjera como moneda de cuenta, se deberá tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 128 del DLOBCV sobre la tasa de cambio.

También se señala en la sentencia dictada por la SCS del TSJ, que el pago que realice el patrono en moneda extranjera, será considerado como salario, cuando el beneficio que sea pagado tenga carácter salarial, por lo que el patrono tendría que tomarlo en consideración para la estimación de los beneficios laborales.

Igualmente, la SCS del TSJ reconoce la posibilidad que los trabajadores reciban parte de su compensación en Bolívares y otra parte en una moneda extranjera, con las implicaciones que ello tendría en el pago de los beneficios laborales que correspondan a los trabajadores.

Por otra parte, la SCS del TSJ en la sentencia señaló que “el bolívar no es de curso forzoso entre particulares, lo que permite que el salario, como remuneración, provecho o ventaja por los servicios prestados, pueda **acordarse** por las partes en todo o en parte en moneda extranjera como compensación por el servicio efectuado y forma de mantener el poder adquisitivo del salario, reflejándolo en el **recibo de pago** del trabajador (artículo 106 LOTTT), en el entendido, que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador y de su familia, en relación con la actividad cumplida (artículo 111 LOTTT)”.

¹¹ Véase: <https://static1.squarespace.com/static/5e132a85019b062397248901/t/5e25c938681004796508b9a9/1579534648915/OMECapitulo4.pdf>

Ahora bien, resulta llamativo que la SCS del TSJ considere que el pago del salario en una moneda extranjera sea una “forma de mantener el poder adquisitivo del salario”, cuando lo cierto, es que para ello se requiere de una legislación moderna y equilibrada, que se encuentre acompañada de medidas económicas que permitan la estabilización del país.

Conclusiones

1. Que es posible pagar el salario en una moneda extranjera, bien sea que las partes la usen como moneda de cuenta o como moneda de pago.
2. Que se requiere de una reforma laboral, para que el pago del salario en una moneda extranjera pueda ser viable para las empresas, por el impacto que tiene el DLOTTT en el costo laboral de las empresas.
3. Que el pago del salario en una moneda extranjera, necesariamente no deriva en una “forma de mantener el poder adquisitivo del salario”, porque es necesario que la política laboral se encuentre acompañada de un plan económico que permita la estabilización del país.
4. Que es fundamental que en Venezuela se regule la figura del “contrato paquete” a nivel legislativo, como mecanismo para implementar el pago del salario y los beneficios laborales en moneda extranjera.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.27 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2021, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org