

# INAESIN

FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES



**Guía sobre salario mínimo**



Inaesin

[www.inaesin.org.ve](http://www.inaesin.org.ve)



@Inaesin1

Conforme a la legislación venezolana:

## SALARIO

remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. (Artículo 104 de la ley orgánica del trabajo)

Se trata de la remuneración en dinero que el trabajador percibe de su patrono por la labor convenida. Específicamente, el salario mínimo es definido como aquel que establece la ley como retribución mínima para cualquier trabajador. Esta determinación de un monto mínimo en la estipulación del salario se inspira en el Convenio 026 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Venezuela en 1982, y se refiere a un mínimo suficiente para permitir una vida decente y sana del trabajador y su familia.



De acuerdo a nuestra Constitución:



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.

”

Artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.



En el marco del referido Convenio 026 (OIT) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos:

estamos obligados, como Estado miembro, a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores, donde no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

Se establece libertad para Venezuela al determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.



Sin embargo:

# 1

Antes de aplicar los métodos, se debe consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.



# 2



Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

# 3

Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente de una autorización general o especial, por un contrato colectivo.





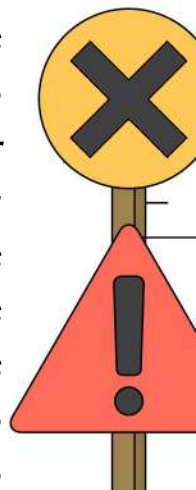
De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras, para fijar el monto del salario mínimo (artículo 100 LOTTT) debe tomarse en cuenta:

- 1.- La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
- 2.- La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
- 3.- La cantidad y calidad del servicio prestado.
- 4.- El principio de igual salario por igual trabajo.
- 5.- La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

Por otro lado, esta ley refiere que *los trabajadores y trabajadoras dispondrán libremente de su salario y que el derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos e hijas y al cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora.*

*Los trabajadores y trabajadoras podrán autorizar al patrono o patrona que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados o afiliadas de conformidad con sus estatutos y la Ley.*

Así mismo, el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará **amplias consultas** y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.



En palabras del abogado laboralista, profesor universitario, León Arismendi, los planes de ajustes económicos y salariales deben ser consensuados, acordados, presentados coherentemente. En las sociedades que progresan, el salario mínimo es marginal. Para pagarle a quien tiene las menores destrezas, no es el marcador de los contratos colectivos. En los últimos años el salario mínimo es "el salario". El problema es que el gobierno destruyó el salario. La gente huye del país porque el trabajo no satisface las necesidades. Ningún plan de reestructuración funciona sino hay estímulos productivos. Sí no hay confianza, reglas claras.

