

La no discriminación remunerativa
(salarial) como garantía de igualdad
y equidad en el derecho del trabajo
*Non-Discriminatory Remuneration
(Salary) as a Guarantee of Equality
and Fairness in Labor Law*

Martha Coromoto Montilla García*

Recibido: 16/02/2014

Aprobado: 28/05/2014

*Abogado y Magisters Scientiarium en Derecho Laboral y Administración
del Trabajo, egresada de la Universidad del Zulia.

Docente en la Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo Estado Zulia
Venezuela

marthamontilla@cantv.net - mcmontilla@urbe.edu.ve

RESUMEN

La incorporación en el ordenamiento jurídico positivo venezolano de la prohibición de toda conducta o acto que genere discriminación que tenga por razón de ser el sexo, la raza, los credos, las opiniones político-filosóficas o condición social, obliga a introducir tales situaciones a la defensa y garantía de los derechos del trabajador, prohibición que igualmente está consagrada en convenios internacionales asumidos y ratificados por la legislación venezolana. La discriminación en las relaciones de trabajo colisiona con los valores de la igualdad y la equidad, llegando a perjudicar el clima ético. La discriminación salarial en la relación de trabajo está determinada por el hecho que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores/as de iguales condiciones y de igual categoría, y que el mismo requiera de una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos, pero que a su vez se haga distinción entre unos y otros, sugiriendo la inclinación del empleador/a de favorecer a unos trabajadores/as y a otros no; para que finalmente la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador. El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores/as sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Para ello, toma en cuenta aspectos discriminatorios no considerados dentro del talento que posea el trabajador/a. Ante las realidades de salarios desiguales, es perentorio determinar las causas a las cuales puede sujetarse, pero si comprueba que las mismas obedecen a criterios objetivos y no subjetivos del empleador/a no puede catalogarse arbitrariamente de discriminación salarial.

Palabras clave: Discriminación, Igualdad, Equidad, Remuneración, Salarios desiguales.

ABSTRACT

The incorporation in the Venezuelan positive legal ordinance of prohibiting all conduct or act that generates discrimination for reasons of sex, race, creed, political-philosophical opinion or social condition, creates an obligation to introduce such situations in the defense and guarantee of workers' rights, a prohibition that is also consecrated in international treaties assumed and ratified by Venezuelan legislation. Discrimination in labor relations collides with the values of equality and fairness, damaging the ethical climate. Wage discrimination in the work relationship is determined by the fact that a job exists that is executed by several workers of equal conditions and category, and that the same requires a series

of capacities and abilities common to all of them, but at the same time, distinction is made between one or another, suggesting the employer's inclination to favor some workers over others; so that finally, the distinction that has been executed is not due to aspects of work efficiency nor qualities of the worker. When favoring some workers over others, the employer considers reasons other than the worker's talents and productivity on the job. To do this, the employer takes into account discriminatory aspects not related to the talents a worker has. In the light of wage inequality, it is imperative to determine the causes to which it can be subject; however, if it is proven that these inequalities obey objective and not subjective criteria of the employer, they cannot be catalogued arbitrarily as wage discrimination.

Key words: discrimination, equality, fairness, remuneration, unequal wages.

1. Cuestiones Generales

El derecho del trabajo cobija un principio universal como lo es "a trabajo igual, salario igual", constituyéndose éste como garantía de igualdad y no discriminación por concepto alguno, es decir, ni por género, raza, credo, ideología, condición social, entre otros. Tal principio ha adquirido constitucionalmente un carácter de derecho humano fundamental, protegido e inherente a la relación laboral, evidenciando que la discriminación salarial atenta contra la igualdad y la equidad, implicando ello, que cuando se presenten realidades de trabajo iguales y se dé un trato jurídico diferente habrá de proclamarse el referido principio.

Las perspectivas de salarios distintos, son factibles que surjan cuando la diferenciación sea razonada en función de la calidad y cantidad del trabajo, y esta debe ser objetiva y rigurosamente probada por el empleador/a, estableciendo para ello, criterios que deben ser utilizados conjuntamente para que permitan la transparencia en la determinación de las ponderaciones retributivas, a los fines de excluir cualquier sospecha de factores que tengan influencia determinante en la desigualdad remunerativa.

Toda remuneración no sólo debe tenerse como la contraprestación del trabajo efectuado, sino que el mismo, ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador/a, así como a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesen al patrono/a. Ello implica que el empleador/a no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados/as, preferir o discriminar a algu-

nos de ellos, en tanto que todos deben hallarse en igualdad de condiciones, y esa igualdad debe comprender el valor del trabajo, que es un elemento importante para captar la razonabilidad o no de una diferencia remunerativa.

La valoración del trabajo ha de garantizarse y exigirse, de modo tal, que evidencie que se han aplicado criterios de evaluación neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de todos los trabajadores/as, salvo que, por circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la referida evaluación; todo ello porque la prohibición de discriminación en materia remunerativa también se ignora cuando se produce una hipervaloración de trabajos en los que sólo han sido tomados en consideración algunos rasgos inherentes a trabajadores/as en detrimento de otros, sólo a efectos salariales.

El esfuerzo físico que realice el trabajador/a en la ejecución de su actividad, constituyen rasgos de la actividad humana que pueden proyectarse sobre una determinada labor, y pueden ser tomados en consideración en ciertas oportunidades, pero no son garantía de neutralidad, por el diverso impacto que puede producir en los individuos de uno u otro sexo, requiriendo para ello, que los órganos judiciales estimen las alegaciones y pruebas, que en este sentido, alegue la parte que pretenda defender su virtualidad para justificar una diferencia salarial.

En virtud de lo expuesto, sólo sería posible la admisión de criterios de tal naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico, constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo del trabajo, o bien que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aún en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros.

Establecer una diferenciada retribución salarial por categorías, sean estas profesionales, por género, sexo, o ideología, entre otras, de las que se deriven una discriminación, dará procedencia a la equiparación salarial entre unos y otros trabajadores/as. En tanto que, las diferencias deben ser funcionales entre los puestos de trabajo, no existiendo impedimento físico alguno para que las labores correspondientes a las categorías expuestas sean realizadas por trabajadores/as aptos. Las remuneraciones correspondientes a las categorías ha de estar compuesta por el salario base y el complemento de calidad y cantidad en el trabajo, y el devengo voluntario extraconvenio, que permita un ajuste posterior del concreto puesto de trabajo que se desempeñe.

El principio de “igual remuneración” establece la no discriminación en materia salarial, e impone la igualdad de trato para todos los trabajadores/as siempre y cuando se den las mismas circunstan-

cias. Este dechado procede de la interpretación de la Organización Internacional del Trabajo, de los tratados internacionales, tales como el Pacto de San José de Costa Rica y de textos Constitucionales de países latinoamericanos, entre los que destaca Venezuela, Chile, Colombia, Ecuador, Argentina, y el resto de los países de la región.

En este entorno, el tema de la discriminación desde la normativa del derecho del trabajo, destaca la prohibición de cualquier manifestación que connote diferenciación y asume un rol preponderante por sus profundas implicancias tanto para el desarrollo de las personas trabajadoras, como para las condiciones de equidad a partir de las cuales deben construirse las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (2003: 62) estableció que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas, y ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente a causa de ciertas características y genera un deterioro en la igualdad de oportunidades y trato, en tanto que puede producir y fortalecer las desigualdades. Limita la libertad de las personas de desarrollar capacidades, de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales sin importar las calificaciones. Profesionalidad y competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo y se genera un sentido de humillación frustración e impotencia.

Asimismo estableció, que la eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para la justicia social, que se encuentra al centro del mandato de la Organización Internacional del Trabajo, y que es esencial en el concepto de trabajo decente para todas las mujeres y hombres, el cual se basa en la noción de igualdad de oportunidades para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia, bien sean obreros, empleadores o trabajadores independientes, en la economía formal o en la informal. La eliminación de la discriminación es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico sostenible.

En tal sentido, Frascarolo (2008:4) establece que la discriminación es una disfunción social. Es uno de los fenómenos más lamentables y vergonzosos que afecta a la sociedad. La discriminación es un prejuicio, y como todo prejuicio significa elaborar un juicio previo de valor sobre algo o alguien basados en datos inadecuados.

La discriminación salarial, comporta el desconocimiento de la equidad e igualdad del trabajo, enmarcándose así con las formas de discriminación más incididas, como la racial, la religiosa o la más

tradicional y conocida, la discriminación por razones de género, temas estos sobre los cuales existen abundantes disertaciones. Sin embargo, al mismo tiempo es de reconocerse que las formas más antiguas de discriminación planteaban desafíos adicionales – por diversas razones estructurales, las que presentaban manifestaciones de discriminación más insidiosas y, por lo tanto, más difíciles de detectar y atacar.

Este tipo de discriminación puede dar origen a un significativo problema social, motivado al enfoque económico del comportamiento humano en el cual influiría la preparación técnica – profesional, que a su vez puede conducir a la segregación física e intelectual de trabajadores/as. En tanto que, la discriminación salarial hace referencia al pago de diferentes salarios a los trabajadores/as con el mismo nivel de aptitudes, que experimentan las mismas condiciones de trabajo pero difieren en características intrínsecas y no relacionadas directamente con el rendimiento en el trabajo; el expresarse en términos de segregación podría referir a la separación en el empleo de individuos con productividad comparable y categorías o clasificación de cargos.

Ante ello, Gary (1971:137) arguyó, que buena parte de las diferencias salariales se observa en grupos raciales y étnicos, y entre hombres y mujeres, las cuales son atribuibles a las diferentes aptitudes que aportan al mercado laboral, y que el Estado está obligado a proteger los derechos sociales del trabajador/a, a los fines de garantizar el equilibrio del desarrollo económico.

No ha de olvidarse, que los cambios administrativos de los representantes del Estado pueden estar ejerciendo discriminación remunerativa, cuando éste presente la diferencia por ideología política. Situación está, que ante la mirada sigilosa de los representantes de trabajadores/as acentúan el deterioro de las relaciones de trabajo. La discriminación por ideología política en la relación laboral, ha de precisarse como el menoscabo a la libertad de pensamiento que el Estado garantiza a todos los individuos por el hecho de ser ciudadanos.

Consecuente con lo expuesto anteriormente, los trabajadores/as que ejercen su relación laboral en la administración pública, aun cuando el texto constitucional les prohíbe la censura para dar cuenta de los asuntos bajo sus responsabilidades, no es menos cierto que un gran porcentaje de cargos de altos funcionarios están llamados a tener identificación ideológica con el representante del Estado, lo cual puede traer aparejado cierto grado de discriminación por ideología política.

Si se analiza la estructura salarial de Venezuela se observa que existe una enorme injusticia entre los diferentes tipos de empleados

públicos y en las distintas categorías de cargos de los servidores del Estado, en tanto que, pareciera indicar que existen empleados de primera y empleados de tercera categoría, cuando se dictan leyes que regulen los emolumentos de trabajadores/as con calificación de jerarquía. El profesar la igualdad de oportunidades y la justicia social como principios de vital referencia laboral, es orientar en la sociedad los postulados de solidaridad cuando se remunera de forma adecuada y efectiva al capital máspreciado, el recurso humano.

2. Principio de “a trabajo igual, salario igual”

El principio de igualdad salarial para trabajos en igualdad de condiciones y circunstancias reviste gran importancia para el Derecho del Trabajo, pero de poca observancia, en tanto que la fijación de los salarios parte de un mínimo de ingreso, estableciendo la diferenciación en cuanto a la jornada efectuada, cargo, responsabilidad, capacitación profesional y eficiencia, sin el menoscabo de otros elementos diferenciadores.

El expresado principio de “a trabajo igual, salario igual”, fue diseñado para alcanzar la equidad salarial, que se refiere a una remuneración justa, pero son términos que se emplean de forma indistinta, por cuanto buscan corregir la minusvaloración de los empleos desempeñados por mujeres y hombres. Es un principio fundamental para erradicar la discriminación y promover la igualdad, y a su vez, está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social (Oelz y otros, 2013: 2-34- 35).

La importancia del puesto o cargo de trabajo evidencia la proporcionalidad de la remuneración, que no siempre corresponde a éste por diversas razones, tales como: favoritismo, presión sindical para proteger a ciertos trabajadores, falta de un conocimiento exacto de los puestos de trabajo, la fijación por cálculo de lo que debe pagarse en un cargo nuevo, escases de un tipo determinado/a de trabajador/a, la fuga imperceptible de un puesto de trabajo, acumulación de cargas por una supervisión exigente. Estas causas y otras más, inciden en la elevación o disminución indebida de salarios que tienden a romper y desequilibrar la estructura en detrimento de la eficiencia de los servicios de trabajo creando injusticias que puede poner en peligro la paz de la patronal.

La correcta jerarquización y remuneración del trabajador/a son objetivos inmediatos, esenciales e imprescindibles para valorar la igualdad salarial de acuerdo a la igualdad del trabajo, donde lo que se paga debe guardar la debida relación y proporción con lo desem-

peñado. La remuneración ha de establecerse bajo bases técnicas y no por apreciaciones subjetivas.

El Dr. Hernández (1999: 182), en atención al Principio de “a trabajo igual, salario igual”, señala que el mismo no plantea una igualdad absoluta para aplicarlo uniformemente a situaciones laborales iguales o aparentemente iguales, por el contrario el efecto de igualdad está condicionado a las particularidades que rodean el hecho a regular, permitiendo la matización salarial siempre y cuando estas diferencias de salario sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas, y que el referido principio tiene consecuencias prácticas.

En tal sentido, argumenta el referido autor, que el respeto al principio en cuestión debe inspirar la elaboración de escalas remunerativas, y que su inobservancia puede dar lugar a que un trabajador que reciba un salario inferior al de otro que realice su mismo trabajo, pueda reclamar, incluso judicialmente su nivelación, en este caso, correspondería al trabajador demostrar la igualdad de trabajo y la diferencia del salario. Mientras que, si el patrono alega que la diferencia está fundamentada en alguna circunstancia que la ley le permita como válidas para ello, tendrá a su cargo las pruebas de las mismas.

La garantía de la igualdad remunerativa está referida a que la misma debe guardar relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos de trabajo; y al mismo tiempo éstas deben ser análogas a las establecidas por otros patronales que determinen igual estructura de cargos, aun cuando, para la legislación laboral resulta lícito que el empleador/a cumpliendo con los mínimos legales establecidos por el Estado, establezca y pague salarios diferentes a los trabajadores/as que ocupan idénticas categorías de cargos. Todo esto conlleva a la equidad remunerativa, que tiene como objeto eliminar toda forma de discriminación en la fijación de salarios y condiciones de retribución.

Tal equidad remunerativa ha de ser precisada como cuando se comparan trabajos idénticos; aquellos trabajos de valor comparable o igual cuando no son idénticos; diferencias salariales entre puestos de trabajo en donde predominen más hombres que mujeres o viceversa; donde se tomen en cuenta categorías estructurales de origen racial o étnico, la discapacidad, entre otros; e implementación de estrategias.

El término igualdad viene a consagrar en el derecho del trabajo el ideal de justicia, que comprende la eliminación de toda práctica o tratamientos discriminatorios. En un sentido prosaico, *discriminar* significa separar o distinguir unas cosas de otras, no obstante a ello, desde el punto de vista técnico-jurídico, la discriminación supone un trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. En otras palabras, para la ciencia jurídica, la discrimi-

minación implica establecer diferenciaciones sobre la base de pautas o criterios no aceptables o tolerables, abarcando aquellas situaciones en las que una persona o grupo es tratado desfavorablemente a partir de motivos no lícitos (Muñoz, 1995: 43).

Desde la visión del Estado de derecho, el principio de “a trabajo igual, salario igual”, representa uno de sus valores fundamentales, y en consecuencia la no discriminación significa la prohibición de tratamiento desigual injustificado y por lo tanto ilícito. Esto supone que la igualdad de trato no necesariamente implica tratamiento igualitario para todos los trabajadores/as con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. En tal sentido, la discriminación se traduce en trato desigual, y trazar el límite entre la desigualdad y la discriminación corresponde indagar respecto de las causas o motivos que conlleven al tratamiento desigual.

La desigualdad remunerativa está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y de existir tal justificación, la misma debe apreciarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida (Palomeque, 1983:25).

La importancia del principio de la igualdad salarial, va más allá desde la perspectiva del análisis económico, o desde el intercambio del esfuerzo humano dirigido a obtener una compensación, en tanto que puede ser considerado como fuente de producción, o como un valor de la vida humana. En tanto que, la remuneración es un elemento que permite atraer trabajadores/as y mientras más elevados sean estos, habrá identificación del trabajador/a con el empleador/a, permitiéndole a éste regular el comportamiento de aquel. Sin embargo, para el trabajador, el salario será el instrumento que le permita adquirir bienes y servicios, así como el otorgamiento de un status en la esfera social, mientras que para la sociedad en general, se considera como el medio pacífico de distribución de la riqueza y en consecuencia, un mecanismo que determina la estructura y la movilidad social (Goldman, 1987: 511).

La determinación de la fijación salarial entre trabajadores/as va a depender necesariamente de la aptitud que posean o que exhiban referidos a su diversidad de talentos, virtudes y cualificaciones. Esta determinación puede surgir de la comparación con la remuneración recibida por aquellos que realizan las mismas o similares tareas; por la comparación con la remuneración de aquellos que trabajan a su alrededor; y por una revisión del nivel anterior de compensación personal recibida y la clase de cambios producidos en esa compensación. El aplicar con corrección el principio de igualdad a la materia

salarial, determinará en gran medida la capacidad del empleador de ser equitativo.

3. Normativas Jurídicas que refieren a la igualdad del salario para igual trabajo

El principio de igualdad salarial marca su presencia a partir de la norma de primer nivel jerárquico, es decir, se consagra en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

“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” (Resaltado propio).

Ante ello, el Estado está obligado a garantizar esa igualdad y equidad, tanto en hombres como mujeres, en pleno ejercicio del derecho al trabajo, obligando a patronos/as a la aplicación de criterios válidos que hagan prevalecer tal igualdad y equidad, no sólo en la remuneración, sino también en la selección, capacitación, ascenso, estabilidad laboral, formación profesional.

Por su parte, el Derecho del Trabajo asume una concepción proteccionista que a principios del siglo XIX tuvo gran relevancia por ser fuente inspiradora el Catolicismo Social, en donde igualmente la Organización Internacional del Trabajo ha contribuido a través de sus convenios y recomendaciones, permitiendo el desarrollo de la corriente tutelar. Para ello, es oportuno destacar que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (Caldera, 1984:77).

La legislación laboral Venezolana determina en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (de acá en adelante determinada con las siglas LOTT), los principios rectores que la inspiran en atención a la aplicación de las normas jurídicas, siendo que el numeral 7 del señalado artículo, prohíbe todo

tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición; recogiendo en el mismo lo indicado como tales a los contenidos, de manera implícita o explícita, en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, así como en la jurisprudencia y doctrina nacionales; y, los principios universalmente admitidos por el derecho del trabajo.

Además, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), enuncia en su artículo 9, que han de estar presente para evitar la no discriminación arbitraria en el empleo por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión ideología política, actividad sindical o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico. En tal sentido, dicho principio ha de considerarse como una norma de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata que busca el respeto a los derechos humanos de la persona trabajadora.

Según Díaz (2014: 151-153), la discriminación arbitraria es un corolario del principio de igualdad jurídica, que en principio surgió como garantía de los individuos en relación al Estado y no frente a otros particulares. En tanto que, la discriminación tiene una dimensión expresiva y simbólica que normalmente proyecta un mensaje de dominación y abuso, más allá del daño efectivo que causen a la víctima, o de la intensión que haya tenido el agente discriminador al realizarlo; y que a su vez, al prohibir la discriminación se previenen los efectos sociales indeseables, tales como la exclusión social, económica, política e incluso la laboral y la de talento humano.

Ahora bien, el referido principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o al someterse a exámenes de embarazo.

La discriminación arbitraria es determinada en el artículo 21 de la LOTT, aplicando sancionatoriamente multas que pueden oscilar entre treinta y trescientas sesenta unidades tributarias, dependiendo del tipo de infracción en la que incurra el patrono/a conforme a lo ordenado en los artículos 528 y 533 de la ley in comento, aunado al hecho que toda actuación que conlleve a tal discriminación será írrita. Igualmente, la discriminación arbitraria está contemplada en el artículo 12 del Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo (2006), identificándole cómo aquella discriminación por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual.

Pero al mismo tiempo corresponde advertir que el referido artículo 21 de la Ley bajo análisis, encamina aquellas conductas de for-

ma excepcional, que no se consideran violatorias al referido principio de no discriminación, que contemple disposiciones especiales que se dicten con la finalidad de proteger la maternidad, paternidad, la familia, los niños/as, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, ni sujeto alguno que presente antecedentes penales. Así mismo, el artículo 14 del referido Reglamento, establece que no se considerará violatorio del principio de no discriminación arbitraria, el reconocimiento a los trabajadores/as de preferencias o privilegios fundamentados en criterios de relevancia cónsonos con el ordenamiento jurídico y de carácter general en el ámbito de la empresa, tales como cargas familiares, antigüedad al servicio del patrono o patrona, capacitación profesional, productividad, asiduidad, economía de materias primas, afiliación sindical y otros de naturaleza análoga.

En tanto que, el artículo 109 de la LOTTT, refiere al hecho que debe tenerse presente la capacidad del trabajador en relación a la clase de trabajo que ejecuta, estipulado de manera siguiente:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta”.

El señalado artículo, abre las puertas para permitir excepciones al principio de igualdad laboral, que brinda la posibilidad que varios trabajadores de una misma empresa y para un mismo tipo de trabajo puedan percibir diferentes salarios por encontrarse dentro de circunstancias y condiciones que justifiquen esa diferencia, tales como antigüedad, asiduidad y responsabilidades familiares, dentro de las cuales podría encuadrarse la calificación y categoría del trabajador/a.

Consecuente con lo determinado en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en la propia Constitución y en las leyes de la República, y tendrán aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. Siendo que, los derechos laborales asumen el carácter de humano fundamental, ha de indicarse los Convenios que Venezuela ha suscrito y ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, en pro de los derechos de los trabajadores.

El Convenio N° 110 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en fecha 6 de Junio de 1951; y ratificado por Venezuela en fecha 10/08/1982, refiere a la Igualdad de Remuneración, e indica en su artículo 1 que a los efectos de dicho Convenio, el término re-

muneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y que, la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

En cuanto a la prohibición de cualquier forma de discriminación laboral, está suscrito y ratificado el Convenio N° 111 de fecha 03/06/1971; el cual estableció que el término “discriminación”, comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. También comprende cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Entre los principios específicos del Derecho del Trabajo se consagra así mismo, el principio de trato igualitario que no es otra cosa que prohibir al empleador hacer discriminaciones en perjuicio del trabajador. Este principio consiste en que el empleador tiene que dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, que no sólo está referido al trato económico sino de toda índole, ampliando así su sentido. Es así como, Caamaño (2000: 2) sostiene que el principio de igualdad de trato prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador/a o de un grupo de trabajadores/as frente a otros trabajadores/as que se encuentran en situación comparable.

De La Cueva (1975; p. 67) señala, que la referida igualdad se establece en base de tres requisitos para que la nivelación salarial resulte procedente, pues es necesario que sean iguales: a) el trabajo desempeñado; b) la jornada de trabajo y c) las condiciones de eficacia con que se desarrolla el mismo.

El primer instrumento internacional que recibió el principio de igualdad aplicado a la materia salarial, fue el Tratado de Versalles del 29 de junio de 1919, el cual reconoció en el artículo 427 del documento “El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor”. Tal enunciado asume sus antecedentes inmediatos, a la proclama elaborada en la Conferencia Sindicalista Internacional de Berna (febrero de 1919), en la que se fijaron los principales objetivos de los trabajadores en materia de reglamentación internacional del trabajo. El tercer punto de esta declaración postulaba que “El trabajo de la mujer debe ser libre y basado sobre el principio “a igual trabajo, igual salario”.

Dicho artículo recogió la propuesta original del representante inglés, Mr. Barnes, quien así introdujo el concepto del “valor” del trabajo como condición necesaria para postular la igualación del salario de los trabajadores (BIT, Boletín Oficial, vol. I, 1920: 653). El concepto del “valor” del trabajo trata del reconocimiento del principio de igualdad de remuneración para todo trabajo que posea igual valor y no solamente para todo trabajo igual.

Otro aporte de carácter internacional, fue el adoptado en la resolución de fecha 10 de marzo de 1948, por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en la cual se declaraba aprobar el principio de la igualdad de remuneración, por un trabajo de igual calidad, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Posteriormente, en fecha 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, reconoció en el artículo 23, inciso 2, el derecho a un salario igual por un trabajo igual, sin ninguna discriminación; pero en este caso se le otorgó un alcance más genérico, evitando la vinculación con el tema con la igualdad de trato entre el hombre y la mujer.

En 1966 la Organización de las Naciones Unidas, retoma nuevamente el tema, cuando en el pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, determina en su artículo 7, literales “a” e “i”, sentó el principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinción alguna. La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación respecto de las mujeres (ONU, 18/12/1979) proclamó la igualdad de salario entre hombres y mujeres, por trabajo de igual valor, así como la igualdad de tratamiento en lo que concierne a la evaluación de la calidad del trabajo. Similares términos se incluyeron en el artículo 5, literal “e” de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), y posteriormente, la Declaración de Derechos Humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, de 1985 (artículo 8.1, literal a) (Chalaga y García, 1995:194).

Es oportuno señalar el Tratado de Roma de 1957, que incluye en su artículo 119 la consagración de la igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo. La circunstancia de no haber referido al “valor” del trabajo, implicó de hecho un obstáculo para que los Estados integrantes de la Comunidad Europea, avanzaran en la armonización de sus legislaciones en referencia al principio de igualdad aplicado al salario (Berenstein, 1987: 652).

Otros instrumentos internacionales que recogen el principio de igual salario para igual trabajo, es la Carta Social Europea (artículo 4, párrafo 3), que previó el compromiso de las partes contratantes de reconocer el derecho de los trabajadores masculinos y femeninos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor, que asumió la

idea adoptada por el Consejo de las Comunidades en 1975 por la Directiva N^o 117, que tradujo lo planteado por el Tratado de Roma “como igual salario para un trabajo del mismo valor”. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también consagró el principio de igual salario para trabajo de igual valor (artículo 7, literal a).

Ante la presencia de todas estas normas, que amparan el principio laboral que se enuncia como “a trabajo igual, salario igual” o “igual salario por trabajo de igual valor”, no consagra una equiparación salarial absoluta para quienes desempeñan el mismo trabajo, sino que admite la posibilidad o licitud jurídica de que se introduzcan distinciones en la retribución, a partir del valor concreto que posea el trabajo desarrollado por cada persona.

4. Criterio legal que autoriza la diferenciación remunerativa fundamentada en la “igualdad de trabajo” o “el valor del trabajo”

De la ramificación normativa referida a la aplicación del principio de igualdad a la materia salarial analizada, se infiere el apotegma que postula la exigencia de “igual salario por trabajo de igual valor”, tal como lo refirió Palomeque (1983:26), acorde con lo señalado en la fórmula constitucional contenida en el artículo 91 de la Carta Magna, y concordante con el artículo 109 de la LOTTT, que reconoce la igualdad del trabajo, cuando median las condiciones igualitarias del cargo para los trabajadores/as admitiendo a su vez, que entre estos se haga el distingo en atención a sus talentos o virtudes.

De tal manera, si los talentos y virtudes que posee un trabajador/a, se manifiestan externamente, dotando o aportando a su desempeño laboral de un mayor valor en relación al de otros compañeros que se encuentran en su misma categoría, se puede argüir que se está frente a un criterio legal y legítimo que permita determinar un salario diferencial, que retribuya en sus justos términos el esfuerzo desplegado por ese trabajador/a.

Aun cuando, la legislación laboral se ha esforzado por equiparar las remuneraciones o salarios al desempeño del trabajo, la misma no es absoluta ni autoritaria, resultando discrepante con el propio estudio del Derecho del Trabajo, que nació signado por la misión de elevar la noción de igualdad a su más concertada y justa expresión.

El criterio legal que consiente realizar la comparación interpersonal, para el trabajador/a resulta uno de los indicadores que le permite determinar si está siendo retribuido por su empleador/a con justicia igualitaria y equitativa. De este modo, el empleador/a no so-

lamente está facultado a diferenciar los salarios de los trabajadores/as que se desempeñan en la misma categoría, sino que es imperioso que así lo haga si pretende manejar la estructura salarial de su empresa con un elemental razonamiento de justicia.

En tal sentido, el criterio doctrinario sostenido por Devali (1948: 67) señala, que sólo es posible hablar de igualdad cuando estamos ante iguales, puesto que “no existe mayor desigualdad que la igualdad entre desiguales”. Según éste autor, del referido principio se deducen dos corolarios: “1) Para realizar el principio de la igualdad en el campo de la legislación laboral, es necesario no distinguir entre las situaciones que desde el punto de vista económico son idénticas o análogas; 2) Y, por el contrario, es necesario distinguir entre las situaciones que, bajo tal aspecto, se presentan o se comportan de distinta manera”.

Más adelante, el maestro argentino se pronuncia específicamente sobre el principio de igualdad aplicado a la materia salarial, estableciendo que: “Si es conforme a justicia fijar un sueldo mínimo idéntico para trabajadores que realizan idéntica actividad, con igual capacidad y rendimiento idéntico, esto no importa necesariamente la prohibición para el patrón de abonar una retribución suplementaria a un trabajador y no a otro” (Devali, *Ibíd.*).

Corresponde recordar que también en los casos de trabajos estandarizados, las prestaciones de dos trabajadores no son nunca absolutamente idénticas, como nunca son idénticas las manifestaciones de la personalidad humana. La extensión del principio aludido, al campo de las relaciones individuales, importaría pues desconocer el aspecto personal de todo trabajo, disminuir el deseo del trabajador de perfeccionar su propia capacidad y rendimiento, a efecto de ser el mejor entre sus iguales; y por fin, desconocer la potestad del dador de trabajo, de hacer las oportunas diferenciaciones entre los trabajadores, en consideración de sus méritos personales, cuya contemplación necesariamente escapa a cualquier reglamentación de orden general.

Por su parte, Krotoschín (1968: 513) reconoce que “...el empleador puede tratar con desigualdad a los desiguales, pero no discriminar arbitrariamente entre los iguales”. Posteriormente, éste autor en obra titulada “La remuneración del Trabajador” (1984: 119) señala que, “la aplicación del principio (igual salario para trabajo de igual valor) se caracteriza no porque tiende a una nivelación absoluta, sino porque excluye el trato desigual arbitrario”.

En tanto que, Vázquez (1996: 440) comparte el criterio de Krotoschín, afirmando que “...resulta discriminatoria toda diferencia por razones de sexo, religión, raza o cualquier otro criterio, que no responda a causas objetivas fundadas en “principios de bien común”, pero una igualdad que excluya toda posibilidad de diferenciación,

“...nos introduciría a un crudo igualitarismo que no responde a nuestros principios, ni a una sana convivencia”.

Otros criterios doctrinales, expuesto por Cabanellas (1964: 336) puntualiza que “de lo que se trata al formular el principio, es de evitar la desigualdad de tratamiento de quienes, a todos los efectos legales son iguales; es para fijar una fórmula de equidad inspirada en razones de justicia...”. Mientras que Martínez (1987: 685) sostiene que cuando las normas internacionales amparan el principio de la igualdad de salario para trabajo de igual valor, lo que pretenden es excluir la discriminación. “El sentido final que se persigue es que el importe remuneratorio no se vea afectado por una calidad genérica de quien lo cumple, sexo, raza, edad, estado civil, religión, etc., sino por las diferencias objetivas de la tarea y aún las aptitudes o condiciones personales de quien la cumple”.

Sin embargo, De La Cueva (1975: 302) reconoce que, “...la iniciativa individual no puede dejar de considerarse y sería contrario a la equidad y, sobre todo, contrario al concepto de justicia, que a diferentes esfuerzos correspondiera idéntica retribución, pues es manifiesto que en esas condiciones, lo único que se lograría es la destrucción de la iniciativa individual y, consiguientemente, que cada trabajador redujera su actividad a la rendida por el menos apto o menos inteligente”.

El criterio recogido en la doctrina española, indicada por Alonso (1987: 641) señala que “El ordenamiento jurídico no ha consagrado una igualdad en sentido absoluto, sino que ha dejado libertad de decisión a las partes del contrato de trabajo”. Asimismo establece, que las desigualdades salariales pueden obedecer, o bien a causas objetivas y legítimas (por ejemplo, dedicación al trabajo, especial aptitud, desfavorables circunstancias familiares y otras análogas), o al mero capricho injustificado, “...o que tenga tras de sí la intención torticera de molestar o dañar al afectado”. Las primeras son “...estrictamente legítimas y no se prestan a ninguna objeción”, pero en cambio las segundas se sitúan “...en el ámbito del abuso de derecho, porque si bien el empleador tiene el poder para determinar las condiciones de trabajo, para ordenar el funcionamiento de la empresa de la que es titular, su desviación implica un abuso en virtud del cual se coloca al trabajador en una situación vejatoria”.

La posición asumida por Plá Rodríguez (1956: 121) respecto al principio de la igualdad del salario, radica en que la misma busca evitar las diferencias injustificadas en el salario de diversos trabajadores/as que, aunque realizan la misma tarea, pertenecen a distinto sexo o poseen distinta nacionalidad. En tanto considera, que ni el sexo ni la nacionalidad son motivos justificados para establecer diferencias de salarios.

El autor distingue dos fórmulas distintas de este principio: la primera, que busca suprimir las diferencias injustificadas por razón de sexo o nacionalidad, para obtener una equiparación absoluta en el salario de todas las personas que realicen la misma tarea, de tal modo que la elevación del salario de un obrero/a provoca la inmediata elevación de todos los otros que realicen tarea idéntica; y la segunda fórmula, plantea que no pueden reputarse ilícitas ni reprobables las múltiples diferencias salariales que suelen establecerse por razón de la antigüedad, la confianza, la pericia, la fidelidad a la empresa, la eficiencia, elementos todos estos muy difíciles de documentar, medir y probar objetivamente.

5. Discernimiento Jurisprudencial Venezolano

La jurisprudencia venezolana, respecto al tópico que constituye el objeto de estudio de esta disertación, ha sido clara y precisa en cuanto a la no discriminación salarial por distinción de género, permitiendo distinguir entre los pronunciamientos en los que se postula que está totalmente vedada al empleador/a la posibilidad de establecer distingos salariales entre trabajadores/as que se desempeñan en la misma categoría laboral; y, la que admite la licitud de los distingos salariales entre trabajadores/as de la misma categoría laboral, cuando esté presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta, entre otras condiciones y aptitudes.

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, con Ponencia del Magistrado Antonio J. García García, en Sentencia de fecha 17/05/2001, Expediente N° 01-0314, Caso: Acción de Amparo Constitucional DEFENSORÍA DEL PUEBLO contra la COMPAÑÍA ANÓNIMA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO ELÉCTRICO (CADAFE), y las empresas filiales ELEORIENTE, ELEOCENTRO, ELEOCCIDENTE, CADELA y DESURCA, realizó señalamientos en función de que las pretensiones contractuales o de contratos individuales no puede hacerse extensiva trabajadores/as que se encuentren en el país en iguales condiciones. Los representantes de la Defensoría del Pueblo fundamentaron la solicitud de amparo constitucional, en las siguientes consideraciones:

En el caso referido, la Defensoría del Pueblo señaló que la accionada COMPAÑÍA ANÓNIMA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO ELÉCTRICO (CADAFE) y sus empresas filiales, con la intención de evitar la discusión de la Convención Colectiva de Trabajo, iniciaron la promoción de un Contrato Individual de Trabajo a ser aplicado a los profesionales universitarios empleados en dichas empresas y cuya firma era de carácter obligatorio, dado que constituía un requisito necesario para que éstos pudieran ser transferidos al nuevo régimen de prestaciones sociales. En este sentido, agregó la Defenso-

ría del Pueblo que, el mencionado Contrato Individual de Trabajo **“estableció una ilegal discriminación salarial entre Profesionales Universitarios que realizan una misma labor en iguales condiciones de trabajo y eficiencia, extendiendo además esta situación a los técnicos”** (Resaltado propio).

Expresaron que las referidas empresas, al ofrecer aumentos salariales a los profesionales que firmaren el Contrato Individual de Trabajo, desconocieron el derecho contractual a las evaluaciones que, por extensión, tienen los no firmantes del mismo, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 12 de la Convención Colectiva de los Trabajadores correspondiente al período 1994-1997, en el Manual de Condiciones de Trabajo para los Profesionales Universitarios de CADAPE y en la cláusula 17 del Contrato Colectivo suscrito en el año 1981, situación ésta que, consideran, generó la exclusión de los trabajadores no firmantes de las evaluaciones y, en otros, un ensañamiento al evaluar al personal no firmante, teniendo como resultado que dichos trabajadores obtuviesen un puntaje menor en dichas evaluaciones en comparación con todos los trabajadores firmantes del Contrato Individual. Asimismo, agregaron que se negaba a los profesionales el mejoramiento profesional y cualquier posibilidad de ejercer suplencias y/o promociones a cargos superiores, lo cual también se establece en el referido Manual de Condiciones de Trabajo.

Señalaron, que en fecha 17/08/1999, el Ministerio del Trabajo emitió un Dictamen identificado con el N° 19, que pone de manifiesto algunas irregularidades que presenta el referido Contrato Individual de Trabajo y reivindica el derecho de los trabajadores profesionales de CADAPE, respecto a la igualdad de salario por igualdad de trabajo, cargos, jornadas y condiciones de eficiencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 115 del Reglamento de la mencionada Ley Orgánica.

La Defensoría del Pueblo, dentro sus argumentos señaló que en reuniones conciliatorias efectuadas, los representantes patronales accionados, reconocieron que existía desigualdad salarial y que la diferencia salarial de los trabajadores de la empresa se debía a que unos estaban amparados bajo el régimen laboral anterior y otros bajo el nuevo régimen laboral, la empresa expresó no conocer de ningún caso en particular en el que se estuvieran violando derechos sociales y laborales que emanen de la Convención Colectiva.

Finalmente, fundamentaron su acción en los artículos constitucionales con los cuales denunciaban la violación de los derechos y garantías vulnerados, para ejercer la respectiva acción de amparo, entre los que se indicó el artículo 91 de la Carta Magna, arguyendo que *“la conducta asumida y perpetrada por la Compañía Anónima de Ad-*

ministración y Fomento Eléctrico, así como las medidas empleadas para consolidar la migración del personal profesional de (CADAFE) y sus Empresas Filiales al nuevo régimen de prestaciones sociales, mediante la firma de contratos individuales de trabajo con la finalidad de eludir la aplicación de las normas y eliminar una serie de beneficios y ventajas consagrados en la Convención Colectiva, que consecuentemente genera la discriminación en cuanto al salario y a las condiciones laborales de aquellos profesionales que se han negado a suscribir dichos contratos individuales de trabajo (...) lesionan los intereses colectivos de un numeroso grupo de ciudadanos, trabajadores, profesionales universitarios, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados y acuerdos internacionales sobre Derechos Humanos suscritos y ratificados por la República...” (Subrayado propio).

La Sala Constitucional, en la parte motiva de la sentencia estableció que los intereses defendidos eran de naturaleza colectiva, y que es precisamente ese el interés al que hace referencia el artículo 26 del texto Constitucional. Sin embargo, apreció que la acción de amparo interpuesta tenía por objeto obtener el restablecimiento de la situación jurídica infringida por los presuntos agraviantes, mediante el pago de salarios iguales por iguales trabajos, el pago de las prestaciones sociales, intereses moratorios y legales, así como con la celebración de una Convención Colectiva de Trabajo y el cumplimiento de la Convención Colectiva vigente.

No obstante a ello, estimó que la “representación procesal aducida por la Defensoría del Pueblo, no resultaba admisible, debido a que en dicho caso no se infiere, que tal institución estuviere actuando en razón de derechos e intereses colectivos de una profesión o gremio profesional que, al tener características y aspiraciones comunes, persiguen los intereses de grupo en forma unificada; por el contrario, observa que la misma, actúa en representación de un notorio interés plural, o de una suma de intereses legítimos individuales de sujetos que se encuentran en una misma situación, cuyo ejercicio no presupone compartirlos con los demás, ni responde a un objeto jurídico que exige del obligado una prestación general, dado que se denuncia la violación de los derechos de carácter laboral consagrados en los artículos 21, numerales 1 y 2, 88, 89, numeral 5, 91, 92, 94 y 96 de la Constitución, que específicamente agravia a un grupo de trabajadores profesionales universitarios perfectamente cuantificable e identificable individualmente, cuyos derechos e intereses devienen de sus respectivos contratos individuales de trabajo, así como de la contratación colectiva suscrita por sus sindicatos y las referidas compañías de servicio eléctrico” (Subrayado propio).

Aunado a lo anterior expresado, la Sala Constitucional trajo a colación el criterio sostenido en la sentencia que fuere dictada por la misma en fecha 30 de junio de 2000, en la cual señaló que “Las acciones por intereses difusos y colectivos, debido a su característica que

entre los accionantes y los accionados no existe ningún vínculo jurídico previo que se pretende hacer valer, no permiten ventilar mediante ellos pretensiones tendientes a que una relación contractual (como un contrato colectivo o un derecho contractual a una jubilación, por ejemplo) se haga extensible a los obreros o empleados que se encuentren en el país en igual situación” (Subrayado del fallo).

Arguyó que, las acciones por intereses difusos o colectivos, persiguen fines de defensa de la sociedad en general o de sus grupos tomados en cuenta como tales y no pensando en las individualidades que los conforman; y que con las demandas se exigen conductas a personas determinadas que de resultar perdidosas, deben cumplirlas en beneficio de la colectividad general o de estos estamentos grupales. Sentó que, a un demandado particular no puede exigírsele que haga extensivo un contrato en el cual él es parte, en beneficio de quienes no han contratado con él, o de quienes no han hecho valer sus derechos subjetivos, porque iría en contra del principio de relatividad de los contratos; y que el cumplimiento extensivo contractual, escapa de la esfera e los intereses difusos y colectivos, a menos que se trate de servicios públicos que se adelantan contractualmente con los usuarios, por lo masivo de la prestación del servicio necesario, y el mismo puede lesionar a la población en general o a un sector de ella, si el servicio atenta contra la calidad de la vida.

Ante lo señalado, la Sala determinó que, la acción intentada, no perseguía satisfacer necesidades sociales o colectivas, antepuestas a las individuales de cada uno de los trabajadores/as aludidos en la causa, motivo por el cual no era procedente admitirlos como titulares de una acción basada en intereses colectivos, toda vez que el presunto agravio que se adujo se generó en virtud de la relación laboral que individualmente, cada uno de los afectados mantenía con las empresas accionadas, por lo que concluyó, que eran los trabajadores/as quienes, conjunta o individualmente estaban legitimados para ejercer las acciones correspondientes en defensa de sus derechos e intereses. En consecuencia, no aceptó la competencia que le fuere declinada, al considerar que se trató de una acción tendiente a la protección de derechos e intereses derivados de la negociación colectiva y, por tanto, contractuales y determinados.

En tal sentido, ha de señalarse que el principio de “igual salario por igual trabajo” sólo es aplicable respecto de dos o más trabajadores/as que al mismo tiempo prestan sus servicios en la misma empresa y con la misma categoría laboral; y desde esta óptica se consagra como un principio tutelar del trabajador/a conjuntamente con el de igualdad, no discriminación y buena fe en la aplicación de los contratos, respetando los mínimos que introduzca variantes salariales, incluso entre trabajadores/as que se desempeñen al mismo tiempo en la misma categoría laboral. Pero esas variantes deben tener funda-

mento en pautas objetivas y no a patrones subjetivos o de sensibilidad del empleador/a.

6. Aplicación de la igualdad salarial a funcionarios públicos de igual cargo

En el desarrollo de esta disertación se ha venido arguyendo que los trabajadores que desempeñen igual cargo deberán percibir igual salario, sin distingo de condiciones de sexo, raza, credo e ideología, en tanto que busca la equidad a través de la garantía de los derechos laborales. No obstante a ello, nuestra legislación ha sido permisiva, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

El reconocimiento de la igualdad y la equidad salarial como fundamento de la justicia social y económica del derecho del trabajo, en el marco de la administración pública, está destinada a mejorar el conocimiento y la comprensión del equilibrio salarial sin distingo alguno, asumiéndolo como un tema de envergadura dentro de las discusiones de negociaciones colectivas tendientes a mejorar la capacidad de los sindicatos del sector público, para que la presión que se ejerza sobre los entes gubernamentales en su estructura vertical y horizontal, para que adopte un enfoque proactivo que alcance a conseguir la equidad salarial que luche contra la pobreza y defienda el rol de los servicios públicos.

La equidad salarial está ligada a los servicios públicos de calidad y también a la forma de valorar al género. Si se valoran los servicios públicos también se valorará la aportación de hombres y mujeres en la prestación de esos servicios y esa valoración conlleva a un reconocimiento de salario igual, para un trabajo igual o de igual valor (Christine, 2004: 175).

En tanto que, los convenios públicos y privados suscritos por el trabajador/a deben ser debidamente observados y acatados por el empleador/a, y en los mismos deben tenerse presente la protección constitucional y laboral que diferencia entre trabajadores públicos (funcionarios) o privados, que hace consideraciones expresas respecto al derecho a la carrera administrativa que comprende, a los trabajadores de la administración pública nacional, estatales y municipales. La diferenciación en base a la antigüedad, eficiencia o títulos habitantes también ocurre fuera del ámbito estrictamente privado del trabajo, sin que por ello corresponda calificar de ilícita o discriminatoria toda diferencia que por aquéllas causas se refleje en la retribución mensual.

Las retribuciones remunerativas en la administración pública se fijan en función de escalas salariales y las compensaciones que consi-

guen incentivar el aporte de las personas al logro de los objetivos y al alcance de la rentabilidad deseada por la patronal, claro está, tomando en cuenta las clasificaciones de cargos, evaluaciones de desempeño, capacidad de liderazgo y toma de decisiones, es decir, criterios específicos que ayudan a generar un plan de remuneración adecuado para cada tipo de puesto de trabajo.

La clasificación que se aplica en el sector público, los datos que se presentan permite diferenciar la estabilidad de la contratación para la población ocupada en el sector público en general, tratando de igualar el porcentaje de hombres y de mujeres que cuenta o no con nombramiento. Las opciones que estaría ofreciendo el empleo público para los y las jóvenes, que serían de menor estabilidad y de menores ingresos, entre otros aspectos.

El Estado en los últimos años, ha estado sometido a serias transformaciones legales, cambiando enfoques sociales y económicos, que busca que el Estado brinde lo más satisfactorio a la sociedad, a través de las habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios, que no cuentan con la garantía de la igualdad y equidad remunerativa adecuada, en tanto que muchos casos priva sobre este el argumento de la ideología política.

La falta del equitativo tabulador salarial con descripción de cargos que se complementa a nivel de la estructura política del Estado, admite el desconocimiento del comportamiento en cuanto a la fijación y pago de salarios en organizaciones gubernamentales, que debido a la descentralización política administrativa, quedaron desguarnecidos de enfoques y metodologías apropiadas para enfrentar los retos políticos, económicos, social y cultural que les conllevase al desarrollo institucional, capacitando y proporcionando bienestar al recurso humano. No resulta extraño, que un funcionario público no conozca o comprenda las atribuciones, actividades, funciones, responsabilidades y obligaciones específicas que corresponden al desempeño del cargo, para que sean cumplidas en una jornada ordinaria de trabajo.

Los métodos y procedimientos aplicados por la administración pública a sus funcionarios aún son anacrónicos y desmotivadores, en donde el ambiente organizacional interno deja colar la no identificación con el puesto de trabajo. Los funcionarios públicos, ya no se ven representados por grupos sindicales que convienen y suscriben contratos colectivos que no son o pueden ser cumplidos por parte del ente patronal, siendo dentro de dichas contrataciones la cláusula de mayor complejidad, y la más costosa, el aumento de salarios.

La clasificación, valoración y remuneración de los cargos de la administración pública, exceptúa y distingue entre categoría de funcionarios dependiendo del nivel de responsabilidad que le corresponda asumir, tal como lo prevé el artículo 1 de la Ley del Estatuto

de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06/09/2002. En tal sentido, el propio Estado reguló los emolumentos salariales que habrán de percibir, aparentando un sistema de recompensas equitativo deseado por el funcionario para que se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado para realizarlo bien.

El desempeño de la función pública de manera óptima le permite al trabajador/a y desarrollar sus destrezas y habilidades para el alcance de los objetivos de la administración pública, y en tal sentido ésta debe satisfacer las necesidades y aspiraciones de sus empleados/as. A los funcionarios públicos se les otorga compensaciones o retribuciones, que en su mayoría las perciben de manera directa o constante, a través de salarios base, ajustados a la normativa legal, y a los incentivos variables, representados a través de bonificaciones, bonos, comisiones, entre otros.

Pero a su vez, también perciben otras compensaciones o retribuciones de forma indirecta, las cuales vienen a mejorar su calidad de vida y bienestar social a través de la protección pública de la seguridad social, la protección privada como lo son las clínicas u operativos médicos asistenciales, la retribución por tiempo no trabajado representado por vacaciones adicionales, formación profesional, u otros tipos de prestaciones como lo serían las guarderías, apoyo para la adquisición de viviendas, o préstamos que sean destinados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as y su entorno familiar.

Estos funcionarios se rigen por una escala general de sueldos, divididos en grados, con montos mínimos, intermedios y máximos. Cada cargo deberá ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación, y remunerado con una de las tarifas previstas en la escala. Es de acotar que el monto mínimo, en los últimos años ha sido fijado por decreto Presidencial, en donde se igualó y ajustó el salario para todo tipo de trabajador, eliminando distingos entre obreros, rurales o urbanos, así como el ajuste de sistemas pensionales. En cuanto a los montos máximos los mismos están regulados en la Ley de Emolumentos y Jubilación de altos funcionarios/as del Poder Público, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.592, de fecha 12/01/2011, que excluye este límite máximo el bono vacacional y el pago de la bonificación de fin de año.

Corresponde precisar que se entiende por emolumentos conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley in comento:

“Se consideran emolumentos: la remuneración, asignación, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, tenga o no carácter salarial, siempre que pueda evaluarse en efectivo y que corresponda a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular, con ocasión a la prestación de su servicio. A tal efecto, los emolu-

mentos comprenden, entre otros: los salarios y sueldos; dietas; primas; sobresueldos; gratificaciones; bonos; bono vacacional; bonificación de fin de año y asignaciones monetarias o en especies de cualquier naturaleza”.

Sin embargo, una revisión a las asignaciones presupuestarias y lo percibido por estos funcionarios/as, deja al descubierto, que ante la mirada sigilosa del Estado, tales niveles máximos no se respetan, trayendo esto como consecuencia la desigualdad remunerativa entre estos altos funcionarios que pueden variar de un Municipio a otro dentro de un mismo Estado o entre varios Estados, Legisladores, Contralores, entre otros que desempeñen iguales cargos, aun cuando no cuenten con casi ningún nivel de preparación académica, tomando en consideración que la mayoría son de elección popular, y no se les exige preparación o formación técnica o profesional.

El clientelismo político asumido por los órganos de la administración pública hace palpable conductas discriminativas al momento de otorgar compensaciones salariales diferenciales entre funcionarios de igual cargo, sin que medie causas objetivas evaluación del desempeño, desarrollo, capacitación, ascensos, traslados, transferencias, licencias, permisos, viáticos, registros de personal, régimen disciplinario y egresos, así como cualesquiera otras directrices y procedimientos inherentes al sistema.

Pareciera que las convenciones colectivas de la administración pública, sigue siendo el instrumento más idóneo para que los funcionarios públicos defiendan sus intereses remunerativos de forma poderosa cuando la escala salarial no garantice “la igualdad salarial para igual cargo”, que es determinado conforme a grados y pasos, siempre que no se desnaturalice la institución de la contratación colectiva, de tanta trascendencia en razón de sus efectos en el progreso social, en la justicia y en la paz laboral.

7. Nuevas tendencias y alternativas remunerativas que simulan la aplicación del principio de igualdad salarial

La crisis social que atravesó Venezuela a partir de 1980, causada por diversos factores, tales como el estancamiento del crecimiento económico, la acelerada y progresiva inflación originaron un cuantioso endeudamiento externo y déficit fiscal, obligó a que se dieran procesos de descentralización a los cuales se debería ajustar todas las estructuras del Estado, incursionando así en la era de la globalización y avances tecnológicos, generando transformaciones en las relaciones de trabajo que dieron origen a la llamada flexibilización laboral, exigiendo mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación del trabajo, a fin de permitir que

el factor trabajo se adapte a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

La aplicación de técnicas modernas de organización productiva y la introducción de nuevas tecnologías, aunado al crecimiento demográfico, abrió el camino para las nuevas tendencias de contrataciones de trabajo donde se eliminan rigideces, permitiendo que los salarios se ajustaran a la productividad, mediante instrumentos de negociaciones colectivas o acuerdos individuales unilaterales de trabajo.

Tradicionalmente la equidad salarial ha surgido de un mínimo ingreso, que comprende un ajuste planteado por los actores sociales, siendo que la flexibilización permite ajustar el salario a la libre oferta y demanda, dejando a un lado la política de bonos de productividad que tienen que ver con el desempeño del trabajador ya ejecutado dentro del proceso de trabajo.

Ante toda esta situación, el empleador/a manifiesta cierta resistencia a explicar la forma como compensan al trabajador/a; es decir, de la manera como determina los sueldos, los incentivos, en caso de que existan, y las prestaciones que otorga al personal. Todo trabajador/a espera un reintegro por los servicios prestados, ya sea en dinero o especie para satisfacer sus necesidades. Estas remuneraciones son calculadas tomando en cuenta una serie de parámetros legales con el fin de que el trabajador/a sea más productivo y esté motivado económicamente para desempeñar de forma eficaz y armoniosa su labor. Los sueldos y salarios resultan de gran importancia para todos y cada uno de los trabajadores/as dentro de cualquier organización, debido a que es una labor de préstamo para recibir algo a cambio, y con la que a su vez se benefician sus familias.

No se puede afirmar que la globalización y la flexibilidad de las relaciones de trabajo, sean los detonantes de la desigualdad salarial. La abundancia de trabajo no cualificado disminuye las desigualdades, en tanto que, la especialización intensiva en la mano de obra reduce la demanda no cualificada y, por tanto, aumenta la desigualdad salarial.

Las nuevas formas de contratación de trabajo dieron paso a las nuevas tendencias salariales y alternativas laborales, conllevando a la variación de la prestación del mismo. Tales situaciones, están influenciadas por algunas perspectivas incididas por sindicatos de trabajadores, que actualmente han perdido legitimidad y no es garantista de la protección de derechos y beneficios al trabajador/a que asegure la igualdad en las relaciones y el fortalecimiento de la estabilidad; la politización de temas y propuestas laborales; las negociaciones del libre comercio que admite maneras diferentes de contratación y asociación; la reingeniería y la automatización de empresas que permiten su fortalecimiento; y finalmente las competencias laborales que en gran parte depende de las capacidades e idoneidades

que tengan los trabajadores/as y que son tomados muy en cuenta por los empleadores/as.

Entre las modernas alternativas resaltan el trabajo en casa, en cuyo espacio, las familias arman su unidad de producción y trabajan desde su hogar desarrollando su propio negocio; el teletrabajo mediante el uso de la tecnología de la información y la comunicación, descartando que las distancias sea un factor limitante para rendir un trabajo; la formalización de microempresas, que pueden ser con interés social o colectivo bajo el nuevo paradigma constitucional; contratos de trabajo por tiempo, por actividad o por la necesidad de la empresa en atención a procesos complementarios que requiera de personal calificado. Tales alternativas no garantizan la estabilidad laboral, y menos aún la igualdad salarial; en tanto que no puede afirmarse que el desempeño de los mismos sea igualitario por cuanto no es perceptible una estructura salarial.

Sin embargo, la tendencia laboral en el entorno de la patronal, indica que estas van a tener diversas alternativas que permitan la prestación del servicio sea o no complementario, y que el Estado está abriendo el camino para que los contratos de trabajos sean contratos de asociación laboral, en donde los salarios se acerquen más a la igualdad sin discriminación alguna.

Tales formas y alternativas de trabajo dieron paso a la tercerización, la intermediación laboral y la temporalidad, siendo que esta se genera a través de la intermediación de mano de obra, mediante la cual una empresa contrata a un contingente de personas para hacer un trabajo determinado, bajo la dirección del cliente. Mientras que, la tercerización es cuando se contrata una obra, o un servicio con un resultado esperado, sin tener esa relación la fuerza laboral que la patronal le quiere reflejar al contratante.

Ahora bien, a la par de las alternativas de trabajo ha de considerarse la forma de pago, en la cual en los últimos años se dejó colar el pago por paquete compensatorio, modalidad ésta que tuvo su inclusión en Venezuela a raíz de la apertura petrolera dada a mediados de los años 1990, y que la doctrina la ha denominado contrato paquete. Actualmente, tiende a predominar el enfoque de la remuneración por competencias, que gira en torno a las personas y sus características individuales, y no al cargo. Esto se vislumbra y se pone de manifiesto a través de la remuneración variable, las cuales van a reseñar una competencia individual sobre las demostradas y desarrolladas.

Ante esta modalidad remunerativa de paquetes salariales o compensatorios la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia N° 1488 de fecha 09/12/2010, en el caso Grapho Formas ratificó su doctrina sobre el salario de base de cálculo de las utilidades, así como su doctrina sobre la posibilidad de establecer un

paquete de compensación para un trabajador/a, arguyendo que la doctrina ha denominado como:

“contrato paquete”, que es aquel mediante el cual el patrono y el trabajador convienen en que, en una cantidad fija a cancelar mensualmente, queden comprendidos además del salario básico que le corresponda al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, el pago prorrateado de los distintos conceptos que se generen por la labor prestada (Subrayado de la Sala).

Generalmente, el pago de estos contratos paquetes se simulan bajo la figura de honorarios profesionales, tendientes a no garantizar las obligaciones de carácter social y económicas establecidas en la LOTTT y el Reglamento de Ley Orgánica del Trabajo, calculadas todas ellas en función de un salario base mensual que acumula dentro de un pago único los conceptos prestacionales determinados como preaviso, utilidades, bono vacacional, entre otros; exceptuando lo causado por concepto de prestación de antigüedad.

Este contrato paquete tiende a dar paso a las desigualdades salariales entre trabajadores que desempeñen igual cargo, por cuando, no es considerada en función de la categorización del cargo, sino en función del resultado, en donde los beneficios paquetarios no inciden económicamente siendo uno de los componentes más importante de la desigualdad del ingreso.

La desigualdad que arroja la figura de los contratos paquetes es fruto de las decisiones individuales de contratación laboral que tienden a incentivar o al desestímulo de la inversión en el capital humano, que puede abrir nuevamente la brecha que distingue entre hombres y mujeres aptas y capacitadas para el desempeño de determinados puestos de trabajo, en la búsqueda de alternativas remunerativas diferentes a las del salario fijo, accediendo a la mayor competitividad y flexibilidad de los costos laborales. Estos paquetes remunerativos comprenden además del ingreso fijo, pagos por productividad y beneficios que no necesariamente son económicos sino que también pueden ser beneficios sociales, pero que no garantizan la seguridad social.

Desde hace algunos años atrás y a raíz de la globalización y flexibilización de las relaciones de trabajo, las remuneraciones han perdido la preeminencia de satisfacer necesidades, sino que se ha traducido en la necesidad de ganar más dinero que no se corresponde en cantidad con calidad, se puede argüir que es producto de la pérdida del valor adquisitivo resultante de la situación inflacionaria que arropa al Estado.

Por su parte los ajustes salariales, que tienden a fijar de cierta forma la igualdad salarial de manera no discriminativa, no es garantía de satisfacción en el cargo que se desempeña, por cuanto el traba-

jador/a percibe que dicho aumento no cubre la pérdida del valor real de su ingreso desconociendo el esfuerzo que el empleador hace para realizar tal medida, es por ello que emigra a la preferencia de contratos por paquetes o bajo la figura de honorarios profesionales, en el cual cree que puede adquirir muchos más beneficios no dando valor al adiestramiento que pueda recibir y que a su vez tiende a enmarcarse en las diferencias objetivas permitidas legalmente para determinar el real salario en las remuneraciones implantadas en razón de las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad; así como no dan valor a los beneficios, reconocimientos, a la comunicación.

Este nuevo paradigma de paquetes remunerativos, no sólo atenta contra el principio de la igualdad salarial a trabajo en igual condiciones, sino que al mismo tiempo le va restando importancia a las contrataciones o acuerdos colectivos, debilitando la esencia de figura sindical que persigue la defensa de todos los derechos laborales, destacando la garantía al derecho de salud y seguridad en el trabajo, educación formativa, transporte, equipos, servicios, y otros de igual relevancia. Es así, como a través de las negociaciones colectivas se les garantiza a todos los trabajadores/as los mismos beneficios para evitar discriminación o desigualdades, el cual fue traducido casi literalmente a los contratos individuales y, el hoy denominado contrato por paquete remunerativo.

8. A modo de conclusión

Concretar el ideal del principio “a trabajo igual, salario igual”, es asumir la no discriminación remunerativa como garantía de igualdad y equidad en el Derecho del Trabajo, constituyéndose este como una de las metas fundamentales que aspira alcanzar las ciencias jurídicas, pues esto no es más que la demanda de igualdad en la distribución de las ventajas y cargas que la sociedad atribuye a cada uno de los elementos que la componen (Estado – empleador – trabajador). El verdadero y correcto sentido del principio de igualdad, no excluye, sino que impone, la necesidad de establecer distingos entre aquellos que no se encuentran en idéntica situación. Para alcanzar la equidad, tales diferencias deberán poseer un sentido inversamente proporcional al de las fuerzas que en la realidad condicionan la desigualdad de las posiciones que cada uno ocupa.

Reconocer la existencia de un tratamiento jurídico diferencial no necesariamente es contrario a derecho, sino que solamente lo será cuando el mismo esté sustentado en motivaciones discriminatorias; esto es, cuando las distinciones reposan en consideraciones jurídicamente inaceptables y por lo tanto ilícitas. El amparo contra la discriminación, necesariamente supone que las motivaciones o fundamentos de un tratamiento desigual, sean contrarias a derecho.

Asumir la importancia que actualmente posee el trabajo del hombre, hace que la determinación del salario se erija como una de las pautas fundamentales para valorar los criterios de igualdad y equidad imperantes en la sociedad. La fijación de la retribución va más allá de su dimensión económica, en tanto que representa una medida del valor que la sociedad manifiesta a través del Estado, le atribuye al desempeño laboral de cada individuo, apareciendo como un elemento apto para asignar posiciones sociales e incluso como un parámetro para medir la dignidad personal. Por ello, la perspectiva comparativa, interpersonal e intertemporal, que obligatoriamente se adjudica el salario, está íntimamente relacionada con el sentido de la igualdad y equidad, que es capaz de generar la conciencia social, y plasmar el ordenamiento jurídico.

Comprender la trascendente dimensión que asume el salario en nuestra vida cotidiana, ha quedado reflejada en multiplicidades de normas de primer nivel jerárquico, tanto nacionales como internacionales, que proclaman a la máxima "igual salario para trabajo de igual valor", como un postulado emergente de la actual conciencia jurídica universal, como inherente a la persona humana.

En nuestro ordenamiento jurídico, el principio de igualdad se erige como uno de los derechos sociales fundamentales a tutelar, porque así lo consagra de la disposición contenida en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de todas las convenciones y declaraciones internacionales a las que se ha adherido nuestro país. Este principio de igualdad de salario por igual trabajo, se proyecta sobre la materia salarial, proscribiendo toda diferenciación retributiva que tome como punto de partida una pauta de carácter discriminatorio. En este sentido, la jurisprudencia expuesta por el Tribunal Supremo de Justicia, ha ratificado la posición que reiteradamente ha mantenido respecto, a que el principio de igualdad no proscribe un tratamiento desigual para quienes son sustancialmente diferentes.

Ante todo lo expuesto, se pueden extraer y resumir algunas ideas esenciales, como lo es el hecho que el ordenamiento jurídico venezolano, exhibe al principio de igualdad como uno de sus principales objetos de tutela, principio este que también es aplicable a la materia salarial; esto implica que nuestro ordenamiento considera ilícitas las distinciones salariales que tengan una motivación discriminatoria. Sin embargo, no resulta ilícito que el mayor valor que exhiba el desempeño laboral de un trabajador, lo haga merecedor a un salario superior al que percibe otro trabajador que se desempeña al mismo tiempo en su misma categoría laboral. Esta distinción salarial no solamente es lícita, sino que además se presenta como un imperativo elemental de justicia; admitiendo causas objetivas de evaluación del desempeño, desarrollo, capacitación, entre otros.

Es de establecer, que la potestad del empleador/a de determinar salarios diferenciales para trabajadores/as que ocupan la misma categoría, es un corolario que se desprende de la correcta hermenéutica del principio de igualdad, sin que resulte necesario acudir a la noción de autonomía de la voluntad, de restringida aplicación para el Derecho del Trabajo, para explicar el fundamento de dicha facultad. En materia de determinación del salario queda excluida absolutamente la licitud de una actuación arbitraria o meramente caprichosa del empleador/a, quien en consecuencia, solamente podrá fijar salarios diferenciales cuando existan pautas objetivas, tales como por ejemplo, la cualificación, antigüedad, experiencia y disposición hacia el trabajo, productividad, que permitan concluir que el trabajador beneficiado por la mayor retribución, aporta un trabajo de mayor valor que el desarrollado por aquél con quien se compara.

Las pautas de objetividad exigible a la actuación del empleador/a, se reduce a una mínima expresión cuando la situación no está referida a trabajadores/as que comparten al mismo tiempo, la misma categoría. En los casos en que se trata de la sustitución de un trabajador/a por otro, nada impide que un empleador/a, inspirado en circunstancias absolutamente subjetivas, como la afinidad o el afecto, fije un elevado salario al único trabajador/a que se desempeñaba en la categoría y luego otro sensiblemente inferior a otro que lo sustituye.

Por otra parte, no puede considerarse que otorgar una mayor remuneración por encima del mínimo salarial, en base a circunstancias objetivas como la antigüedad en el cargo, la eficacia de los servicios y otras parecidas, suponga un trato discriminatorio prohibido.

Partir del paradigma de la flexibilidad laboral producto de la globalización e intercambio económico, y los grandes avances tecnológicos, es asumirlo como sinónimo de aumento de la desigualdad salarial donde la educación ni la estructura institucional del mercado de trabajo parecen haber contribuido a la disminución de las diferencias entre los salarios de los trabajadores cualificados y no cualificados. Con base en ello, los movimientos sindicales para lograr su funcionabilidad deben trabajar por la sinergia y armónica convivencia de trabajadores/as y empleadores/as para que redonde la mejor redistribución salarial que elimine la discriminación salarial y alcance el ideal de igualdad y equidad remunerativa.

Referencias bibliográficas

- ALONSO OLEA, Manuel (1987). "Igualdad y desigualdad en las remuneraciones. Consideraciones sobre la libertad contractual en torno a la fijación de los salarios, al hilo de una sentencia constitucional", en *El Salario, Estudios en Homenaje al Américo Plá Rodríguez*, T. I, Amalio Fernández, Mdeo.
- BERENSTEIN, Alexandre (1987). "A igual trabajo, igual salario", en *El Salario, Estudios en Homenaje al Prof. Américo Plá Rodríguez*, T. I, Amalio Fernández, Mdeo.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2000). El principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXI.
- CABANELLA, Guillermo (1964). *Contrato de trabajo, Parte General*, vol. II, Omeba, Bs. As.
- CALDERA, Rafael (1984). *Derecho del Trabajo*. Editorial El Ateneo Buenos Aires. Segunda Edición 8va Reimpresión.
- CHALANGA, Ricardo y GARCÍA, Ana (1995). "Las normas internacionales sobre Derechos Humanos como fuente del Derecho del Trabajo", en *Treinta y seis Estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo*, AA.VV., FCU, Mdeo.
- CARBALLO MENA, César; VILLASMIL PRIETO, Humberto (1999). *Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- CHRISTINE, Roos (2004). "La ISP y la Equidad Salarial", En: *Mujer Andina, Vida y Salario*, ILDISFES/ UASB/CEPSI/ISP, Quito, Julio.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, Gaceta Oficial, N° 36.860, del 30/12/1999.
- DE LA CUEVA, Mario (1975). *Derecho mexicano del trabajo*, T. I, 5ª ed., Porrúa, México, 1960.
- DEVEALL, Mario L. (1948). *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, TEA, Bs. As.
- DÍAZ DE VALDÉS, José Manuel (2014). La prohibición de una discriminación arbitraria entre privados. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLII Valparaíso, Chile, 1er Semestre. pp. 149-186.
- FRASCAROLO, Carlos A. (2008). "Discriminación en materia laboral", *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ*- Año IV Número 40, pp03-08.

- GARY S., Becker (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press 1957. Segunda Edición.
- GOLDMAN, Alvin (1987). "Una perspectiva comparativa sobre la determinación de la remuneración del trabajador", en *El Salario, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, T. I, Amalio Fernández, Mdeo.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* 2da Edición. Tipografía y Litografía Horizontes C.A. Barquisimeto Estado Lara.
- KROTOSCHIN, Ernesto (1968). *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Depalma.
- KROTOSCHIN, Ernesto (1984). *La remuneración del trabajador*, Depalma.
- Ley de Emolumentos y Jubilación de altos funcionarios publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.592, de fecha 12/01/2011.
- Ley del Estatuto de la Función Pública Gaceta Oficial No. 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002.
- Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras: República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 6,076, Extraordinario del 07-05-2012.
- MARTINEZ VIVIT, Julio J. (1987). "La remuneración de la trabajadora. El principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor", en AA.VV., *El Salario, Estudios en Homenaje al Prof. Américo Plá Rodríguez*, T. I, Amalio Fernández, Mdeo.
- MUIÑO FULCO, Ramón (1995). "El principio de igualdad y las fuentes del Derecho del Trabajo", en *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del Trabajo*, FCU.
- MUIÑO FULCO, Ramón (1981). "Principio de equiparación salarial", *Revista de Derecho Laboral*, T. XXIV, N° 121-124, enero-diciembre.
- OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela (2013). *Guía introductoria Igualdad Salarial*. Organización Internacional del Trabajo. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013 Primera edición.
- OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General (Informe I, Parte B) a la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (2003). Ginebra.

- PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos (1983). *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas, Madrid.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1956). *El Salario en el Uruguay*, T. II, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Mdeo.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28/04/2006.
- REYES PONCE, Agustín (2004). *Administración de Personal. Sueldos y Salarios*. Editorial Limusa S.A.
- ROSS, Alf (1977). *Sobre el Derecho y la Justicia*, 4ª edición, Eudeba, Bs. As.
- TOMEI, Manuela (2003). "Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- VÁZQUEZ VIAIARD, Antonio (1996). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, T. I, 7ª edición, Astrea, Bs. As.
- VÁZQUEZ VIAIARD, Antonio (1965). "Igual remuneración por igual tarea", en *Revista Argentina Derecho del Trabajo*.