



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR A RAÍZ DE LA DEVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN
VENEZUELA PARA EL PERÍODO 2019-2020**

Autoras:

González A. Catherine

C.I 25.595.068

Urdaneta C. Katherine

C.I. 26.734.155

Tutor:

Giordanelli Javier:

C.I. 10.734.014

Valencia, diciembre 2021

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR A RAÍZ DE LA DEVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN
VENEZUELA PARA EL PERÍODO 2019-2020**

Trabajo presentado ante la Universidad José Antonio Páez para optar por el título de
Licenciado en Derecho.

Autoras:

González A. Catherine

C.I 25.595.068

Urdaneta C. Katherine

C.I. 26.734.155

Tutor:

Giordanelli Javier:

C.I. 10.734.014

Valencia, diciembre 2021



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO
ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA


TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR A RAÍZ DE LA DEVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN VENEZUELA PARA EL PERIODO 2019 Y 2020"** realizado por los bachilleres: González Arias, Catherine C.I N° 25.595.068 y Urdaneta Corzo, Katherine C.I N° 26.734.155, cursantes de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oír la exposición oral, considera que el Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:


APROBADO

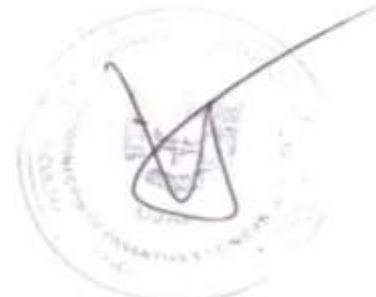
NO APROBADO

El Jurado;


Tutor Académico:
Prof. Giordanelli, Javier
C.I: 10.734.014


Jurado:
Prof. Matos, Olga
C.I: 8.470.308


Jurado:
Prof. Cabrera, Oswaldo
C.I: 7.532.500



Fecha: 18 de enero 2022

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento a mi Dios, el padre de las luces, que me permitió llegar hasta este momento, siempre me llenó de sabiduría y trajo provisión a mis manos para cubrir los gastos de cada semestre, nunca me he abandonado y siempre he podido contar con Él.

Gracias también a mi familia, ellos son mi base, mi más grande motivación y apoyo, nunca han dejado de creer en mí, por el contrario me motiva a subir siempre mis expectativas.

Este camino fue difícil, pero teniendo a Dios y a mi hermosa familia ha sido posible.

Catherine González

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios:

Por guiarme, por hacerme una mujer de fe, perseverancia y esfuerzos, por siempre mantener la esperanza de lograr mis metas. Doy gracias a Él por permitirme tener a personas maravillosas de las cuales siempre podré aprender, comprender momentos en los que nuestra actitud determina quienes somos y a animarme a continuar dando lo mejor de mí para lograr mis objetivos.

A mi familia:

Por estar en todo momento dispuestos a prestarme todo su apoyo incondicional, por creer en mí, en mis habilidades y fortalezas y en que cada día me convierta en una mejor versión de mí.

Hoy en especial les dedico este nuevo logro a mis abuelos:

Ramón Corzo y Juana Hidalgo y a mis padres Shirley Corzo y Arcángel Meneses, gracias por forjarme como un diamante, por ayudar a dotarme de fuerza por luchar por todo aquello que quiero lograr.

A mi tutor y padrino Javier Giordanelli:

Profesor y abogado de derecho laboral, especialmente doy las gracias a usted por inculcar en mi persona el amor a la carrera, a un área en especial, usted demostró mediante sus enseñanzas lo apasionante que puede ser tener no solo la vocación sino también cómo podemos ser cada vez mejores en lo que hacemos siempre y cuando nos guste. Mis agradecimientos por el apoyo y las palabras de ánimo cuando más se necesitaron para lograr un objetivo. Usted se encargó de sembrar en sus estudiantes el amor al derecho, haciendo esto importante para nuestros años académicos.

A mis profesores:

Hoy agradezco enormemente a quienes imparten en nosotros el luchar hasta lograrlo, el que si es posible mientras lo trabajemos.

A mis amigos y compañeros:

Joselyn Gerig, Patricia Hernández, María Ocanto, Francisco Linares, Luis Chacón, Andrés Chacón, Luis Carmona y muchas otras amistades que se cruzaron en mi camino para aprender uno del otro.

Katherine Urdaneta

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE DERECHO**

**ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR A RAÍZ DE LA DEVALUACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN
VENEZUELA PARA EL PERÍODO 2019-2020**

**Autoras: González Catherine
Urdaneta Katherine**

Tutor: Giordanelli Javier

Año: 2021

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general realizar un análisis sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores a raíz de la devaluación del salario mínimo en los años 2019-2020, partiendo de un área de investigación de interacción comunitaria, una unidad de investigación en las ciencias cognitivas y aplicadas y en una línea de investigación de derecho social y humano, enfocándose en un estudio bibliográfico donde se presentaron los artículos relevantes de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras los cuales estipulan los derechos fundamentales del trabajador y los deberes de los patronos, dentro de este estudio se llegó a la conclusión que se vulneran varios derechos entre los cuales se pueden destacar el derecho a un trabajo digno y que le permita al trabajador vivir en condiciones dignas, vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales también se concluye que debido a la devaluación de la moneda el salario mínimo no es lo suficiente para que los trabajadores puedan vivir con dignidad, esta situación ha generado el pago de bonificaciones que sobrepasan en gran medida el salario o que hace atractivo el trabajo, considerando que el trabajo debe asegurar independencia económica, este aspecto cada día se hace cuesta arriba, debido a la hiperinflación que se vive en el país, el adquirir una vivienda propia, los artículos y electrodomésticos se hace difícil para muchos venezolanos, en consecuencia de ello las familias se han tenido que desintegrar debido a las necesidades económicas donde cada día es frecuente que cada padre se va a vivir a casa de su familia con alguno de sus hijos, ya que no cuentan con los recursos necesarios para pagar un alquiler o para adquirir una vivienda propia, por lo que el salario no

permite a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz.

Palabras clave: Devaluación, Vulneración, Derechos, Salario Mínimo

INDICE GENERAL

Resumen	p.p. v
Introducción	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación de la Investigación.....	6
Alcance.....	7
Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	8
Bases Teóricas.....	11
Bases Legales.....	22
Definición de Términos Básicos.....	33
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	35
Métodos y Técnicas de Investigación.....	36
Fases Metodológicas.....	36
Fuentes Jurídico.....	37
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

INTRODUCCIÓN

Mucho se comenta hoy en día sobre la crisis política, económica y social que existe realmente, aunado a la situación de transitoriedad que vive el país, que ha repercutido directamente en la situación del trabajador y el disfrute pleno de sus derechos y garantías laborales esgrimidos en la actual Constitución como son los derechos sociales que bien delimitados y esgrimidos se plasmaron en la novísima carta diseñada por un país democrático a través de los constituyentes.

La crisis económica por la cual atraviesa Venezuela es una realidad latente, que ha generado una ruptura de la Ley, en este caso planteado, los derechos laborales donde el desprotegido, el vulnerable legalmente es el trabajador quien con su trabajo hace posible el movimiento económico del país, lo que nos refleja una realidad incongruente, ya que debido a la importancia del trabajador dentro de una unidad de explotación debería ser uno de los principales y más protegidos factores de una empresa.

Visto toda esta situación se presenta en la siguiente investigación un análisis de los derechos laborales vulnerados a raíz de la devaluación del salario mínimo en donde se desarrolla una investigación de tipo documental en donde se recogen los artículos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en los cuales se estipulan los derechos de los trabajadores que son vulnerados debido a la realidad que vive el país. Este documento se encuentra estructurado en cuatro (4) capítulos, los cuales se describen a continuación:

En el Capítulo I “El Problema” tiene como contenido: el planteamiento del problema, las interrogantes del estudio el objetivo general y los específicos de la investigación, la justificación, alcance y limitaciones.

En el Capítulo II “Marco Teórico” destacándose en este: las bases teóricas, los antecedentes de la investigación, los cuales darán sustento a la investigación, las bases legales y la definición de términos básicos.

El Capítulo III “Marco Metodológico” se desarrollan las temáticas metodológicas propias del estudio; tipo de investigación, métodos y técnicas de la investigación y las fases metodológicas de investigación

En el Capítulo IV “Conclusiones y Recomendaciones” en este capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos, de manera ordenada y bajo los preceptos estadísticos y gráficos aplicables al mismo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las depresiones y crisis económicas han existido en las naciones del mundo desde antes de la constitución oficial de las mismas, la consecuencia de las cambiantes condiciones de la economía nacional e internacional generan regulaciones económicas, haciendo un poco de historia, la adopción del control de cambios alrededor de 1931 fue un fenómeno internacional que partió de las grandes economías industriales y se propagó, en cuestión de meses, a la mayoría de las economías en vías de desarrollo.

En consecuencia de la gran depresión de los años 30 a nivel mundial y de las inadecuadas medidas adoptadas por los gobiernos de aquellos años las cuales no permitieron implementar políticas fiscales y monetarias coordinadas para alcanzar la estabilidad económica, adicional a esto, en las tres últimas décadas la economía venezolana ha atravesado por fuertes crisis, tales como: el viernes negro en 1983, el severo paquete de medidas económicas impuesto por Carlos Andrés Pérez en 1989, la crisis bancaria de 1994, el paro petrolero en el año 2002-2003, la crisis de desabastecimiento en el mercado de bienes y servicios entre 2012 a la fecha, entre otros, circunstancias que todos los gobiernos han tratado de afrontar con diversas políticas económicas entre las cuales se encuentra el control cambiario y las reconversiones monetarias.

Todas estas medidas han generado que para la actualidad, decayera el precio del petróleo, la moneda se devalúe y exista una hiperinflación, a su vez existe un inútil control cambiario, ya que existe un predominio de cambio

de la moneda extranjera (Dólar y Euro en específico) por medio de un mercado negro, en la actualidad los precios de bienes y servicios se encuentran dolarizados, los cuales son aumentados en función de la moneda extranjera, esta situación inusual en una economía ha generado una gran dificultad en la adquisición de bienes y servicios para el venezolano, ya que el salario percibido es en base a la moneda nacional (Bolívar) y la constante devaluación y el aumento de los precios en base al dólar, han provocado un decaimiento en el poder adquisitivo de la clase trabajadora que no cuenta con los recursos para cubrir las necesidades básicas para sobrevivir.

En el artículo 3 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) en su artículo 3 establece:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.”

En este artículo se consagra el trabajo como uno de los procesos fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado, por lo tanto es vital que se garanticen la promoción de derechos fundamentales para los trabajadores.

En este orden de ideas es importante recalcar que la clase trabajadora en Venezuela permite sacar a delante la economía de un país, por lo tanto, es vital establecer políticas que garanticen empleos que proporcionen un bienestar económico, social y psicológico de los trabajadores, con la finalidad de generar un aumento en la producción

nacional lo que a su vez conlleva a la disminución de las importaciones, logrando una estabilización en la economía del país.

Adicional a esto y en lo que se refiere a la clase trabajadora del país la situación actual, en especial con la situación de pandemia que se vive, donde los jóvenes realizan sus estudios a distancia, ha llevado a los padres y representantes de menores de edad a incluirlos en esa clase trabajadora, los cuales son explotados siendo sub salarios por sus patronos, realizando trabajos de mucho esfuerzo y poca paga, con la finalidad de aportar ingresos para el grupo familiar a corta edad.

Debido a esta situación y para poder incentivar el trabajo por parte de los patronos, la empresa privada ofrece bonificaciones en base al dólar, que en la mayoría de los casos en grandes proporciones mayor al salario, estos bonos posiblemente forman parte del salario pero no son reclamados por el trabajador.

Todas estas situaciones presentadas nos llevan a estudiar la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo influye la devaluación del salario mínimo en la vulneración de los derechos de los trabajadores?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la vulneración de los derechos del trabajador a raíz de la devaluación del salario mínimo en Venezuela para el periodo 2019-2020.

Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un estudio inicial sobre los orígenes de la devaluación.
- ✓ Recabar información legal sobre los derechos del trabajador consagrados en la Constitución Nacional y las diferentes leyes y reglamentos vigentes.
- ✓ Determinar cuáles derechos de los trabajadores consagrados en el marco legal vigente son vulnerados.

Justificación de la Investigación

En Venezuela es un hecho que la migración hacia países vecinos como Colombia, Ecuador, Chile y Brasil ha provocado una ausencia de padres que han dejado a sus hijos en busca de mejoras, por otro lado la familia dejada en el país debe sobrevivir con un salario mínimo que no alcanza, y es el patrono el que saca ventaja de la misma ofreciéndole salarios bajos y altas bonificaciones que hacen atractivo el trabajo, por lo que es importante comprobar que los derechos de estos jóvenes no sean vulnerados, ya que como ciudadanos es nuestro deber cuidar de ellos que son los más indefensos.

Por otro lado el cumplimiento de las leyes y sobre todo la justicia social es un tema que preocupa ya que el aspecto moral en estos días esta dejado de lado, en el ámbito laboral a la mayoría de los patronos no le da importancia a la situación económica del trabajador que a final de cuentas es quien le proporciona las ganancias por lo que es imprescindible estudiar esta situación para generar nuevas leyes que le proporcionen beneficios justos a los trabajadores y a los patronos sin desfavorecer a ninguno.

Finalmente este trabajo de investigación es una fuente bibliográfica de referencia no solamente para futuros abogados sino también para futuros proyectos de leyes en materia de vulnerabilidad de derechos laborales.

La ley, en algunos casos produce vacíos legales que pueden generar injusticias para los más vulnerables, por esto es importante realizar este tipo de estudios para ofrecer al gremio del derecho una visión amplia acerca del tema en estudio y se puedan aplicar leyes con justicia y equidad, dándole a cada quien su derecho prevaleciendo en ello la imparcialidad en ningún caso

Alcance

El presente trabajo de investigación tomará en cuenta solo el período de 2019 a 2020 ya que según la opinión de las autoras es donde se ha visto reflejada la vulnerabilidad de derechos generada a raíz de la situación actual del país.

Limitaciones

Debido a que el estudio es netamente documental y de análisis, no existen limitaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es donde se encuentran formulados todos los conceptos, teorías y estudios relacionados con el tema de investigación los cuales han sido realizados con anterioridad y son fundamento básico para el estudio, este se desarrolla inicialmente presentando los antecedentes seguidamente toda la teoría referente al tema y finalmente las bases legales que son todos los aspectos legales por medio de los cuales se fundamentará la investigación, al respecto señala Balestrini (2006)

Determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico. (p. 91)

Antecedentes de la Investigación

Toda investigación, toma en consideración los aportes teóricos realizados por autores y especialistas en el tema a objeto de estudio, de esta manera se podrá tener una visión amplia sobre el tema de estudio y el investigador tendrá conocimiento de los adelantos científicos en ese aspecto. Según Arias (2012) “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones.” (p.36). a continuación se presentan los más relevantes en consideración de las autoras:

El autor Aular (2013) realizó una investigación titulada: **Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano; su relación con los demás derechos fundamentales**, presentado ante la Universidad Nacional de Estudios a Distancia de Madrid. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Político para optar al título de Doctor en Derecho Político.

La investigación se concibe bajo un modelo bibliográfico en donde el autor presenta el origen de los derechos fundamentales, continúa describiendo los elementos conceptuales de los derechos fundamentales seguidamente destaca los derechos laborales y los derechos fundamentales laborales, entre las conclusiones relevantes se tiene que las condiciones para la limitación o restricción de los derechos fundamentales , se ubican en parámetros de carácter formal y de carácter material, donde las primeras se relacionan con los requisitos que legitiman la intervención del Estado a través de los mecanismos formales de ley y las segundas se refieren a los requisitos de alcance general que se encuentran fuera de las condiciones formales. Tanto las condiciones formales como las materiales vienen a confirmar la esencia del contenido de estos derechos y su pertenencia a un sistema de valores y garantías que se encuentran ubicados en los ámbitos nacional e internacional.

La autora Arrieta (2004) realizó una investigación titulada: **Evolución del salario mínimo legal a la par del incremento progresivo del costo de la canasta básica venezolana, a partir de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (1.997-2.003)**, presentado ante la Universidad Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

El objetivo general de la investigación fue estudiar la evolución del salario mínimo legal a la par del incremento progresivo del costo de la canasta básica, a partir de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, específicamente en el periodo 1.997- 2.003, a través de una investigación documental de tipo correlacionar, con carácter longitudinal retrospectivo; esta metodología combinada permitió descubrir en qué medida éstas dos variables se han correspondido a lo largo del período mencionado, esto dio como resultado que a medida que se incrementa el costo de la canasta básica, el salario también sea incrementado, para recuperar –sino totalmente, por lo menos parcialmente- el poder adquisitivo del trabajador. Sin embargo, se realizó una nueva comparación pero entre los porcentajes de incremento en cada una de las variables y se tuvo como resultado que se corresponden de manera débil, producto del incremento de la canasta básica frente al salario mínimo.

Por medio de este trabajo, las autoras tomaran en cuenta su modelo de investigación para dirigir a la presente hacia una respuesta verás del planteamiento realizado con anterioridad, por otro lado los resultados obtenidos forman parte del punto de comparación de los resultados obtenidos en ambas investigaciones.

Otra investigación a resaltar es la realizada por Alcalá (2003) quién realizó un trabajo de grado titulado **Derechos sociales del trabajador y su enfoque en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Presentado ante la Universidad de Carabobo área de estudios de postgrado facultad de Derecho para obtener el título de magister en derecho del trabajo.

El autor plantea el objetivo de determinar los derechos sociales del trabajador y su enfoque en la constitución actual, enmarcada en un diseño

descriptivo de los derechos sociales del trabajador, llegando a la conclusión que existen nuevas complicaciones en cuanto a los sistemas de relaciones de trabajo y al derecho laboral, por lo que se genera un debate que pone en entredicho lo sucedido hasta la actualidad, sin embargo se abren nuevas expectativas enfocadas exclusivamente hacia las relaciones de trabajo dependientes o bajo subordinación, que permite visualizar un nuevo enfoque de los derechos sociales del trabajador bajo los parámetros actuales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

Con esta investigación se tomará como referencia los aspectos de relevancia tomados y tratados de la CBRV, las conclusiones que extrae de ella y el análisis realizado a los principios del trabajo.

Bases Teóricas

Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los aspectos conceptuales del tema objeto de estudio. Según Arias (2012), “las bases teóricas están formadas por: “un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (p.39).

Es evidente entonces, la revisión necesaria de teorías, paradigmas, estudios, etc., vinculados al tema para posteriormente construir una posición frente a la problemática que se pretende abordar. A continuación se presentan las bases teóricas que sustentan la presente investigación

Principio del Trabajo como Derecho y Deber Social

Es ya un principio de universal aceptación este doble carácter del trabajo. La Carta de la Organización de Estados Americanos de 1948, en el inciso b) del artículo 29, dentro del Capítulo “Normas Sociales”, estableció lo siguiente. “El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien trabaja y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”.

Conceptos que se entenderán plenamente en el Preámbulo de la Declaración Americana de los derechos y deberes del Hombre, aprobada también en 1948 en la misma IX Conferencia Internacional Americana de Bogotá, que expresa: “El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes inténgrense correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esta libertad”.

Incluso, diferenciado el trabajo como deber y como derecho, en el concepto de este último debe también distinguirse la protección del Estado y la significación social del trabajo como derecho, “Ante todo, conviene destacar su doble carácter como derecho y como deber. Existe un derecho a la prestación laboral que no debe confundirse con el derecho al trabajo; éste es un derecho político in abstracto, mientras que aquel es un derecho social que concretamente define el legislador”. La garantía constitucional y los que interesa al Derecho Constitucional, es el derecho al trabajo, porque la regulación del derecho a la prestación del trabajo es materia de la competencia del Derecho del Trabajo y por lo

tanto, sujeto a la legislación ordinaria, que regulará, incluso “el caso extraordinario de su incumplimiento, si bien sólo como contingencia pasajera”.

En ese sentido debe entenderse la disposición del artículo 87 de la Constitución del 61. En la misma orientación, Tissembaum citado por Espinoza Prieto, (2000) expresó:

El constitucionalismo enfoca en una recíproca ponderación este doble planteo de los derechos y de los deberes, pues si el trabajo es un derecho especial para la vida humana, también lo es para la convivencia social, en modo que surge de este derecho de la comunidad el deber individual de la prestación del trabajo, y es en esta confluencia de fuentes donde se encuentran, integrando un haz armónico, tanto los derechos como los deberes que hacen a la esencia de la vida, ya sea del individuo como de la sociedad.(p.34)

De ahí surgirá la noción complementaria de estos dos enfoques: derecho y deber, y que se concretará en el concepto trabajo función social como expresión constructiva de una revaloración del trabajo humano, que se inició en la afirmación internacional de que el trabajo no era una mercancía, para cerrar el ciclo histórico de la concepción deshumanizada de la actividad laboral y se superará sobre la base de una concepción digna y dignificante de la faena humana, inspirada en una noción ética individual y social, que se haya fundada en el sentido solidario de la convivencia social.

Este principio del trabajo como derecho y como deber, en el artículo 87 de la Constitución, abarca otros conceptos que podrían ser considerados subprincipios, derivados de aquel. En este sentido, el artículo consagra los siguientes derechos y garantías; a) Derecho del trabajador a obtener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y

decorosa, que reviste el carácter de garantía, tanto de la adopción por parte del Estado de las medidas necesarias para obtener la ocupación como del ejercicio pleno de ese derecho; lo que significa que nadie podrá impedirlo o entorpecerlo; b) Como consecuencia de lo anterior, se establece el derecho de los trabajadores y la obligación del Estado del establecimiento oficial de una política de fomento del empleo; c) garantía del ejercicio de los derechos laborales por los trabajadores no dependientes; d) garantía de pleno ejercicio de la libertad de trabajo, la cual no estará sometida a más restricciones que expresamente establezca la ley, garantía de goce y disfrute de condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, que el patrono está obligado a garantizarle a sus trabajadores y el Estado obligado a permitir su control y promoción.

Principio del poder protector

Es la médula del capítulo referente a los derechos y garantías que consagra nuestra moderna Constitución, porque, constituye la esencia de la problemática general de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, toda vez que acentúa el poder del Estado y, en consecuencia el carácter de orden público de las normas laborales, la limitación de la voluntad de las partes y su imposibilidad de negociar en condiciones inferiores para el trabajador a las establecidas en la normativa legal. Se he dicho que el principio protector, o protectorio, se refiere, en su etapa inicial y principalmente, al trabajador dependiente; es decir a que presta sus servicios en condiciones de dependencia para su patrono, porque es frente a éste que se establece el patrocinio estatal, pero también abarca la protección del trabajador que presta su servicio en forma independiente.

En este sentido afirma “El derecho del trabajo tiene su origen en la necesidad de protección social de aquellas personas que se encuentran en una relación de trabajo dependiente. Pero en el transcurso de la evolución económica, también ciertos grupos de personas que prestan trabajo a otras personas en forma independiente han llegado a necesitar la protección. Por consiguiente, las normas del derecho del trabajo se han extendido en determinados aspectos también a esos grupos de personas.

La Constitución Bolivariana de 1999, amplía un poco más la tutela incluyendo en cierta forma la protección del trabajo en forma un poco más real que alegórica y extendiendo la proyección de éste y del trabajador hasta frente al propio Estado. Su desarrollo se encuentra fundamentalmente en el artículo 89 que comienza con la declaración de que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado.

Aquí se enlazan dos principios fundamentales. En primer lugar la declaración del trabajo como hecho social implica una clara definición ideológica de la Constitución con el rechazo categórico a las concepciones del neoliberalismo, para el cual la relación de trabajo no es más que una vinculación de orden individual y privado, productor de bienes y servicios, desprovistos de contenido humano, espiritual, ético y social.

Para el Constituyente de 1999 tiene una significación absolutamente diferente, ya el artículo 3 de la Carta señala que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar los fines superiores del que ha establecido como “la defensa y el desarrollo de persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático la voluntad popular, la construcción de una dignidad justa amante de la paz, la promoción de la

prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los derechos y deberes consagrados”.

Más allá de ello, el hecho social trabajo como elemento de la protección del Estado tiene una significación determinante, de contenido jurídico, sociológico, ético y político. Lo social, es cierto, expresa la esencia íntima de la naturaleza del hombre, único ser capaz de vivir en sociedad, el ‘animal social’ por excelencia, pero en la percepción del Constituyente Venezolano.

Se observa una actitud de enjuiciamiento crítico a concepciones dogmáticas que pregonan que las nuevas técnicas de producción y de comunicación, dentro de la creciente globalización de la economía, necesariamente generan nuevas formas de aprovechamiento del recurso humano en el proceso productivo, que sólo pueden expresarse en un sistema de autorregulación de las relaciones laborales y de absoluta libertad de negociación, donde el trabajo no sea más que un elemento de comercio sujeto a leyes del mercado, creando la falsa idea de que los mecanismos de protección social.

A este respecto, De Ferrari F, citado por Espinoza Prieto (2000), plantea que el hecho social trabajo trasciende la importancia y la extensión del contrato de trabajo, en términos muy elocuentes, porque éste, como todo otro contrato, plantea los problemas inherentes a la materia consensual como los relativos a su forma, a la capacidad de las partes, al consentimiento, a la rescisión voluntaria, mientras que la prestación del servicio, es decir, la materialización del trabajo.

Despliega un mundo jurídico que incide en el aspecto donde el propio orden público impone limitaciones y crea derechos relativos a materias

como las restricciones referentes a la jornada, a los horarios, a los descansos, a las condiciones de higiene y seguridad en que se presta el servicio, a las vacaciones o la participación del trabajador en los beneficios, aunque no estuvieren expresamente regulados.

Esa relación que se crea por el hecho del trabajo mismo, es más importante el contrato como fenómeno propio de las grandes sociedades contemporáneas, del mismo modo que en un plano inferior es más importante el tránsito que el contrato de transporte o el espectáculo, que la venta de la entrada que permite presenciarlo.

Y todo esto se expresa y cobra fuerza en la reafirmación del poder intuitivo del Estado, que abarca no sólo la protección del trabajador sino del trabajo para abarcar incluso las modalidades distintas a las prestadas bajo la forma de dependencia, otorgándole un carácter de universalidad. Pero sólo el trabajo con función social goza de la protección del Estado.

El encabezamiento del artículo 18 declara que “El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza ”, expresión que se corresponde íntegramente con lo que disponía el artículo 85 de la derogada Constitución de 1961, pero en ésta se agotaba allí, de manera que para afirmar el carácter progresivo y la irreversibilidad de las normas laborales se hizo para fundamentar la inconstitucionalidad de la reforma laboral de 1997 que arrebató a los trabajadores el derecho a las prestaciones sociales, a la argumentación por contrario.

Como quiera que la Constitución propicia sólo que se disponga lo necesario a mejorar las condiciones, toda norma que las desmejore sería

evidentemente inconstitucional, pues tal disposición no consagra propiamente un derecho de los trabajadores sino una garantía Constitucional. A este género pertenece la reserva legal, la tutela judicial efectiva, la irretroactividad, entre otros.

En el ámbito especial de los derechos sociales, ha afirmado la doctrina, la existencia del principio de irreversibilidad, anteriormente descrito, como complemento de la característica de progresividad, aun en los casos en que no aparezca consagrado expresamente, como ocurre con el derecho a la salud.

En varias oportunidades, expresa la Constitución, la obligación del Estado de mejorar las condiciones de determinado sector, como por ejemplo, la población campesina; la incorporación de los indígenas; las condiciones generales de los trabajadores, y específicamente, la disminución de la jornada.

Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales

La CRBV no se conformó con la declaración de la anterior norma constitucional para su interpretación por argumento en contrario, sino que consagró el derecho en términos positivos y tanto más categórico, porque en lugar del término irreversibilidad prefirió la expresión intangibilidad. En ese sentido dice "Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales". Irreversible, significa que no es reversible, como dice la Academia, y reversible es lo "que puede devolverse a un estado o condición anterior".

La irreversibilidad es entonces, la condición de no poderse devolver a situaciones o estados anteriores. Intangibilidad es más categórica 'que no

debe o no puede tocarse'. No se trata sólo de impedir regresar al pretexto superado.

Esto no significa que el beneficio no pueda ser modificado en términos absolutos y que no pueda, como lo dispone, para los efectos de la convención colectiva el artículo 434 de la LOTTT, modificarse en el caso que se presenten sucursales o departamentos, siempre y cuando la organización sindical represente a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras

Principio de la Primacía de la realidad o del contrato realidad

El principio aparece recogido en tres normas fundamentales de la Constitución. En primer lugar en el numeral 3 del artículo 18, que dice textualmente: “En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

Segundo, en el Artículo 47, que concreta el objetivo del principio en la lucha contra la simulación y el fraude a la ley, prohibiendo la tercerización y toda forma de simulación o fraude, con la siguiente redacción: “Se prohíbe expresamente la tercerización y en general toda simulación o fraude cometido por patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral” . .

Dentro de la orientación de la Constitución Bolivariana no es simplemente declarativa sino fundamentalmente axiológica, dirigida a liquidar un flagelo de la práctica laboral de efectos desreguladores que había permitido a los patronos burlar impunemente la aplicación del poder tuitivo de las normas laborales. La liquidación de la simulación y el fraude a la ley, es objetivo fundamental de la Constitución.

Por su parte, Hernández Álvarez, citado por Espinoza Prieto (2000), describe el cuadro de la simulación en el Derecho del Trabajo asociándolo a la existencia de una situación fáctica en la que “algunos patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que les acarrea la legislación del trabajo y la seguridad social, para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente civil o mercantil”.

Destaca la diferencia de la simulación laboral con el sentido que el vocablo tiene en el derecho común, porque en éste “las partes declaran una voluntad aparente y ficticia que oculta un negocio verdadero, el cual corresponde a su voluntad real no declarada de naturaleza secreta o confidencial”.

Mientras que en el campo laboral no existe esa voluntariedad concertada para la realización de un acto simulado, sino que, por lo regular, el patrono, prevalido de su situación social y jurídicamente privilegiada de unos hechos que no se corresponde con la realidad de la prestación del servicio.

En todo caso, la aceptación, incluso voluntaria, del trabajador no legitima la simulación, porque incide el ámbito de la renuncia de los derechos del asalariado que la Constitución y la ley prohíben. Por eso, en materia laboral, hablar simplemente de fraude a la ley, en verdad se trata de “una serie de maniobras o procedimientos tendientes a eludir en forma indirecta, la aplicación de una ley imperativa”, en este caso la normativa legal sobre el trabajo y la seguridad social.

El término simulación estaría, entonces, limitado a “supuestos de menor importancia práctica en los cuales las partes, de común acuerdo,

declaran en el orden laboral, situaciones que no corresponden a la realidad verdadera que se oculta tras el acto simulado”, como sería el caso de que una persona declarase ficticiamente tener con otras relaciones laborales que no existen en los hechos o que se estableciese un salario o tiempo de antigüedad diferentes a los verdaderos, con lo cual se pretende obtener beneficios de un tercero, que bien podría ser el Fisco o la seguridad social, incluso a favor aparente o real del trabajador.

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

El numeral 4 del artículo 18 de la CRBV consagra un precepto fundamental de Derecho del Trabajo universalmente admitido, donde se asienta más categóricamente el poder tuitivo del Estado y la limitación a la autonomía de las partes en la relación de trabajo. Es el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. La norma constitucional está concebida en los siguientes términos:

Los derechos laborales son irrenunciables, es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique Tenencia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. En primer lugar, se destaca que la irrenunciabilidad de los derechos laborales es la consecuencia directa del carácter de orden público de las normas de derecho del trabajo, que implica la primera y más importante limitación a la voluntad de las partes en nuestra disciplina y se expresa en la intangibilidad de las normas laborales, en su carácter imperativo y la imposibilidad de derogatoria por los actores y sujetos de las relaciones jurídicas, principio que se enfrenta al de la libre disponibilidad de los derechos y consecuencial posibilidad de negociar sobre la base de los preceptos legales, que es propio del orden privado.

Bases Legales

Las bases legales se incluyen todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación. Para ello, se pueden consultar: (a) la constitución nacional; (b) las leyes orgánicas; normas nacionales e internacionales entre otros dispositivos apropiados. Salvador (2008), las bases legales las define como “El conjunto, normas, decretos que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación (p. 46)”. Por lo tanto, las bases legales cumplirán con regular todas y cada una de las actividades económicas, mediante el conjunto de leyes y normas que están constituidas por el poder legislativo y por los decretos del poder ejecutivo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999)

Artículo 22. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos.

En el artículo se sobrepone ante cualquier ley o reglamento nacional o internacional las garantías y derechos contenidos en la C RBV, esto implica que en lo referente a los derechos al trabajo contemplados en la Carta Magna, no existe ningún documento legal que menoscabe el derecho de los trabajadores.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a

los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se contempla en este artículo el trabajo como un derecho, además le otorga la responsabilidad al estado de garantizar al trabajador la dignidad y el decoro en la prestación del servicio, de igual manera se incluye en este derecho las condiciones necesarias para que deben existir en el ambiente de trabajo, la higiene y la seguridad necesarias para garantizar la vida y salud de los trabajadores.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

El artículo describe claramente seis principios para garantizar la protección del trabajo, el primero: establece la prevalencia de la realidad sobre lo intangible, segundo: irrenunciabilidad de los derechos laborales, tercero: en caso de dudas en cuanto a aplicación de normas se aplicara la más favorable al trabajador, cuarto: todo acto en contra a lo establecido en la CRBV será nulo, quinto: prohibición de discriminación de cualquier tipo y sexto: la prohibición del trabajo en menores de edad que afecten su desarrollo integral, además de consignar al Estado como protector de los adolescentes ante cualquier explotación económica y social.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las

necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Indica que un salario, para ser considerado suficiente, debe permitir una vida con dignidad y la cobertura de las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales y en cuanto a la garantía de un salario mínimo vital por parte del Estado a los trabajadores del sector público y privado.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), (2012)

Artículo 35. Objetivo del proceso social del trabajo.

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los

trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar:

1.- La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.

2.- La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.

3.- El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.

4.- La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.

5.- La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

En el artículo se consagra los objetivos fundamentales del trabajo, uno de ellos es el de garantizar el desarrollo de las personas para lograr un aumento en la calidad de vida.

Artículo 26. Derecho al trabajo y deber de trabajar.

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Se consagra el derecho a trabajar en función de las virtudes de cada persona, la cual debe ser remunerada debidamente, establece este derecho también para las personas con discapacidad

Artículo 30. Libertad de trabajo.

Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes. Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.

Se define la libertad de trabajo como el derecho que un trabajador tiene a desarrollar una actividad productiva sin que esta le sea impuesta y que no se puede negar un trabajo por razones arbitrarias y que debe hacerse con una justa retribución.

Artículo 53. Presunción de la relación de trabajo.

Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

En el artículo se contempla que no es necesaria la existencia de un contrato para determinar que un individuo realiza trabajos a un empleador

Artículo 54. Remuneración de la prestación de servicio.

La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

Se establece la obligación de remunerar al trabajador por el hecho de prestar su servicio

Artículo 55. Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Se define el contrato de trabajo como un documento legal por medio del cual se establecen las condiciones a las cuales llegan el trabajador y empleador en el momento de solicitar la prestación de un servicio, estas deben estar enmarcadas legalmente en los estatutos de la constitución vigente.

Artículo 97. Protección de la familia y el ingreso.

Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas, tomará las medidas necesarias y

formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

El artículo contempla la protección al ingreso familiar y le otorga al estado la responsabilidad de garantizar la educación y salud de manera gratuita, además de generar políticas que fortalezcan el ingreso familiar

Artículo 98. Derecho al salario.

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 materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Se garantiza el derecho a un salario que le permita al trabajador cubrir con todas sus necesidades y las de su grupo familiar, además de generar intereses por la demora de su pago.

Artículo 99. Libre estipulación del salario.

El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional conforme a la Ley.

El salario mínimo será estipulado por el Ejecutivo Nacional y no podrá pagarse un salario menor a este.

Artículo 103. Irrenunciabilidad del salario.

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.

Se consagra la irrenunciabilidad a un salario, bajo ningún concepto se puede ceder, exceptuando a sus hijos y/o a conyugue. Se podrá autorizar solamente el descuento del pago al sindicato, caja de ahorros o afiliaciones consagradas por la Ley.

Artículo 104. Salario.

Se entiende por salario la 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.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente

por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Se define el salario como la remuneración existente a raíz de una relación de trabajo también 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 105. Beneficios sociales de carácter no remunerativo.

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
- 7.- El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Artículo 123. Forma de pago del salario.

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

Estipula el pago en moneda nacional del salario bajo los diferentes medios de pago que existen en el país, también prohíbe el pago en mercancías, vales o fichas, a menos que ello conlleve a un beneficio para el trabajador, la dotación de vivienda, alimentos u otros semejantes.

Artículo 126. Oportunidad de pago.

El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

El pago del salario no debe exceder de una quincena ni menor de una semana, bajo la excepción de que el trabajador le proporcione vivienda y comida, en caso tal puede llegar a un mes.

Definición de Términos Básicos

Con la finalidad de ampliar los conocimientos iniciales referentes a tema de investigación se realiza una serie de definiciones de algunos términos básicos, los cuales han sido seleccionados por las investigadoras como los de mayor relevancia.

Beneficios: Remuneración a favor del empresario por los riesgos asumidos por él o su establecimiento en la operación y dirección de una empresa.

Contrato de trabajo: El trabajo objeto de contrato de trabajo, es el trabajo dependiente, es decir el que se presta bajo las órdenes e instrucciones del operario, sometido al poder de organización y dirección de éste.

Contrato: Negocio jurídico por el que una o más partes, crean modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial.

Derecho laboral: Rama del derecho que regula los derechos y obligaciones en los diferentes tipos de vínculos laborales entre empresarios y asalariados.

Derecho del trabajo: Derecho constitucionalmente reconocido de carácter económico social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un trabajo.

Organización Internacional del Trabajo: (OIT). Organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a la cooperación social entre los países y fue establecido por el tratado de Versalles en 1919.

Sindicado: Es una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En relación a esta sección del estudio, cabe mencionar lo expresado por Pérez (2014) al respecto “...consiste en un plan que se traza el investigador, conformado por las estrategias, métodos y procedimientos que considera necesarios para alcanzar los objetivos propuestos”. (p.62). También, con relación a ello, por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2003) señala:

Metodología... se describen, los métodos, técnicas o procedimientos utilizados para el acopio, organización, procesamiento y análisis de la información relevante, y para el establecimiento de conclusiones, de modo que el lector pueda tener una visión clara de lo que se hizo, por qué y cómo se hizo. (p. 27)

En tal sentido, se presenta la metodología que va a seguirse en la investigación, para lograr los objetivos propuestos atendiendo a la naturaleza del problema planteado, las herramientas que se utilizaran y los conocimientos y recursos con que las autoras cuentan.

Tipo de Investigación

Esta investigación se define como descriptiva y de campo, en este sentido, Arias (1999) lo precisa por tipo, y delimita la tipología, de la siguiente manera: “Investigación Descriptiva: consiste en la caracterización de un

hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 48). Otra autoría reconocida en la tipificación de las investigaciones, es la compuesta por Hernández, Fernández, y Baptista (2000) que perfilan como: “Descriptivos: por lo general fundamenta las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos (...) el propósito del investigador es describir situaciones y eventos” (p.58, 66).

Métodos y Técnicas de la Investigación

En esta investigación se usa el método fenomenológico-hermenéutico, el cual como expresión directa de la filosofía fenomenológica expuesta por Husserl (1859-1938), “permite abordar el objeto de estudio en el contexto real, mediante expresiones sensibles de quienes lo viven” (p. 46). Se presentaran los estudios en base a investigaciones de la vida real, por medio de fuentes bibliográficas que permitan descifrar la situación actual en la sociedad con respecto a los sueldos y salarios.

Fases Metodológicas de Investigación

Fase Descriptiva: En esta fase se realiza una descripción del contexto real, por medio de esta se determina y delimita la situación de estudio y se organizan las situaciones presentes.

Fase de reelección de la información: Debido a que esta investigación es de tipo bibliográfico, se recolectan las fuentes bibliográficas, entre ellas se encuentran distintos trabajos que tienen relación con la investigación, leyes y reglamentos, determinando con cuales artículos trabajar

Fase de análisis: Llevar los estudios a la realidad, esto es, comparar lo que estipula la Ley y lo que se presenta en el contexto real, determinando el porqué de la situación presente y si se refiere a una transgresión de la Ley.

Fuentes del Conocimiento Jurídico

Entre las fuentes empleadas se encuentra principalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la llamada Carta Magna promulgada el 20 de diciembre de 1999, cuya última actualización fue realizada en el año 1999 mediante una Asamblea Nacional Constituyente, durante la presidencia de Hugo Chávez.

El 15 de febrero de 2009 se realizó el referéndum y se aprobó la primera enmienda de los artículos 160, 162, 174, 192 y 230, con el único fin de permitir la reelección inmediata de cualquier cargo de elección popular de manera continua o indefinida (presidencial, gobernador, alcalde, concejal, diputado o rector).

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, es la Ley que consagra toda la legalidad referente a las situaciones laborales, fue promulgada el 30 de abril de 2012, igual que la Constitución vigente fue promulgada por el entonces presidente Hugo Chávez, nace bajo la premisa de la construcción de un modelo basado en la igualdad, solidaridad y justicia social que beneficie al trabajador y a su familia, entró en vigencia la 8 de mayo de 2012. Contiene 554 artículos, 7 disposiciones transitorias, dos disposiciones derogatorias y una disposición final, organizada en 10 títulos.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La devaluación de la moneda venezolana tiene sus orígenes desde el año 1929, durante el gobierno de Juan Vicente Gómez cuando el tipo de cambio pasó de 3,35 a 3,9 Bs por dólar por sugerencia de Estados Unidos, con la finalidad de adquirir el petróleo a un precio más bajo, a partir de esos períodos Venezuela pasa a ser un país dependiente de la renta petrolera, dejando de lado la producción importando todos los productos de consumo.

La migración del campo a la ciudad, hizo posible el descuido y abandono de las fuentes principales de producción alimenticia, viéndose obligados los gobernantes a importar ciertos productos que factiblemente podían ser cultivados y procesados en el país.

En la actualidad se dice que existe una hiperinflación, esto se evidencia en las reconversiones monetarias realizadas en Venezuela.

La Constitución como Carta Magna, defiende de manera categórica los derechos del trabajador y establece una igualdad y justa distribución de las riquezas, adicional a esto otorga a la responsabilidad de estipular los reglamentos y estatutos propicios de la legislación laboral a una Ley Orgánica que en la actualidad se le conoce como Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, en donde se contemplan las normativas en relación a las relaciones de trabajo.

En esta Ley se establecen cinco principios fundamentales el primero de ellos es el trabajo como un derecho y un deber social, este principio

esta mundialmente aceptado en los convenios de la Organización de Estados Americanos (OEA) contemplándose textualmente que el trabajo “reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien trabaja y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso”

Este principio enaltece y pone de manifiesto la integridad moral del ser humano, dándole al trabajador la seguridad de trabajar sin que le sea afectada su dignidad como persona y le proporciona una garantía a la vida y a que sus ingresos le proporcionen condiciones dignas para vivir.

El segundo principio es el de poder protector, en donde se pone de manifiesto los derechos y garantías que toda persona y en especial todo trabajador que está amparado tanto por lo consagrado en la Constitución como en la LOTTT, donde se estipula que la relación de trabajo no es más que una vinculación de orden individual y privado, productor de bienes y servicios, desprovistos de contenido humano, espiritual, ético y social.

El tercer principio la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, en donde se pone de manifiesto la prosecución en el tiempo de los derechos de los trabajadores, estos además son intransferibles e irrenunciables, por lo que asegura con esto que no se vulneren los derechos del trabajador

El cuarto principio primacía de la realidad o del contrato realidad, recogido en dos normas fundamentales de la Constitución en el numeral 3 del artículo 18, que dice textualmente: “En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

Segundo, en el Artículo 47, que concreta el objetivo del principio en la lucha contra la simulación y el fraude a la ley, prohibiendo la tercerización y toda forma de simulación o fraude, con la siguiente redacción: “Se prohíbe expresamente la tercerización y en general toda simulación o fraude cometido por patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”.

El quinto principio es de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el numeral 4 del artículo 18 de la CRBV consagra un precepto fundamental de Derecho del Trabajo universalmente admitido, con la finalidad de garantizar la protección del trabajador ante algún fraude que quiera ser realizado por el patrono

En cuanto a los derechos vulnerados se citan los siguientes: derecho a un trabajo bajo condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados (Artículo 87 CRBV). Los patronos no cumplen con este derecho ya que el ambiente de trabajo no es el propicio, los negocios de expendio de alimentos le asignan trabajos que generan cansancio y en ocasiones los tiempos de descanso no se cumplen, al igual no cumplen con condiciones de ergonomía del trabajo, como por ejemplo a los vendedores no les permiten sentarse para cumplir con un trabajo nivelado en las posiciones.

Otro de los derechos vulnerados es el contemplado en el artículo 89 de la CRBV, el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. El estado en ocasiones no protege el hecho del trabajo, muestra de ello es la condición que actualmente se vive en los tribunales laborales, en donde se alargan los tiempos de espera de resolución de conflictos laborales.

También se puede mencionar el artículo 90 que establece un número de horas para la jornada diurna y nocturna la cual es vulnerada, debido a que los trabajadores realizan jornadas de más de 8 horas en los casos de las cajeras de los supermercados que deben realizar el cierre de caja antes de salir de su jornada, este trabajo no es tomado en cuenta como parte de la jornada laboral y no es pagada a los trabajadores como horas extras.

Además el artículo 91 de la CRBV contempla que el salario debe ser suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, aspecto que no es cierto, sabemos que debido a la devaluación de la moneda el salario mínimo no es lo suficiente para que los trabajadores puedan vivir con dignidad, esta situación ha generado el pago de bonificaciones que sobrepasan en gran medida el salario o que hace atractivo el trabajo para el trabajador, y lo que permite mantener la capacidad productiva de las empresas que en la actualidad funcionan en el país.

Con respecto a la Ley del Trabajo en su artículo 35 en donde se establece que el trabajo debe asegurar independencia económica, aspecto que cada día se hace cuesta arriba, debido a la hiperinflación que se vive en el país, el adquirir una vivienda propia, los artículos y electrodomésticos se hace difícil para muchos venezolanos.

Además contempla que debe permitir a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, las familias se han tenido que desintegrar debido a las necesidades económicas donde cada día es frecuente que cada padre se va a vivir a casa de su familia con alguno de sus hijos, ya que no cuentan con los recursos necesarios para pagar un alquiler o para adquirir una vivienda propia.

Por otra parte el mismo artículo establece que el trabajo debe contribuir a garantizar la seguridad y soberanía alimentaria sustentable, violándose este derecho, ya que la desnutrición en niños y adultos es una realidad palpable en el país, debido al alto costo de los alimentos y de la canasta alimentaria, el venezolano busca nuevas formas de alimentarse que le permitan cubrir con los otros gastos, descuidando la alimentación balanceada, el bajo consumo de carne de res debido a su alto costo.

El artículo 32 de la LOTTT contempla la prohibición del trabajo de menores de edad, es muy común hoy en día en Venezuela ver cómo jóvenes, menores de edad se encuentran trabajando, debido a todos los puntos tocados anteriormente, en muchos de los casos son explotados, realizando jornadas de trabajo mayores a las contempladas para una persona adulta, además de ser trabajos forzados en donde deben realizar levantamiento de peso.

En el artículo 55 en la referida Ley se establece lo relacionado al contrato de trabajo, aspecto en muchas ocasiones violado, ya que no se realiza ningún documento escrito en donde se especifican las condiciones de la prestación del trabajo, dando lugar a la violación de los derechos del trabajador ya que en la mayoría de los casos estos desconocen la Ley y sobre todo sus derechos como trabajadores.

Cuando el trabajador realiza horas extras o labora en días de descanso se le debe pagar un 50% más del salario, este derecho en su mayoría es violado, ya que no se les efectúa el pago correspondiente tal como lo es el caso de las trabajadoras que laboran como cajeros en cualquier negocio comercial.

Finalmente, el deber fundamental del Estado es proteger al más vulnerable en cualquier disputa que pueda presentarse, sin embargo se puede observar claramente como los trabajadores son atropellados en sus derechos tanto por el patrono como por el Estado que debe garantizar que estas irregularidades no ocurran, es fundamental que las leyes sean aplicadas y que se garantice su cumplimiento.

Es deber de todo profesional del derecho, hacer valer las condiciones que le otorga a ley, es muy común escuchar que el patrono debe ser obligado por organismos para que una persona que desea salir adelante y sostener a su familia pueda gozar de los derechos que la ley le consagra.

Por otro lado, los organismos competentes en materia laboral, deben estar conscientes de su función para lograr una justa distribución de los beneficios de las empresas, velar por aquellos que día con día se levantan y son el motor productivo del país, es justicia que sus derechos sean garantizados como una prioridad.

Recomendaciones

La primera recomendación es la creación de mecanismos de control más estrictos que lleven a cabo inspecciones dentro de todas las empresas a todo nivel, con la finalidad de verificar y garantizar a los trabajadores que son tratados con igualdad y bajo las normativas legales existentes, la inexistencia de fraude y la aplicación de la Ley de manera justa.

Establecer una nueva normativa en cuanto al convenio de trabajo que quiera ser pagado en moneda extranjera, llevar un control de cómo está siendo remunerado el patrono y cuánto debe ser pagado al trabajador, en

otras palabras, distribuir justamente las ganancias en el pago a los trabajadores, esto quiere decir que es imprescindible que al ofrecerle a un trabajador un pago en moneda extranjera (que no se devalúa en comparación al bolívar) no se realice el pago en moneda nacional (Bolívares), ya que en este caso es el trabajador quien tiene las de perder.

Realizar una exhaustiva revisión en cuanto al funcionamiento y operatividad de los tribunales laborales y generar estrategias que permitan agilizar este procedimiento, con el fin de disminuir el número de casos sin resolver que se presentan en los referidos ministerios públicos.

Es importante sobre todo por parte del Ejecutivo Nacional realizar una revisión del precio de la canasta básica alimentaria para así determinar un salario mínimo que pueda cubrir con las necesidades mínimas de los trabajadores, y de esta manera asegurar que el trabajo permite al trabajador vivir dignamente.

El Ministerio de trabajo debe mancomunar esfuerzos con los organismos de protección a menores, con la finalidad de garantizar primeramente que los menores de edad no están trabajando bajo condiciones forzadas o que los menores de 14 años se les están obligando a trabajar para ser el sustento del hogar.

A toda empresa privada o pública se le debe exigir un contrato de trabajo, con la finalidad de proteger a ambas partes de un fraude y a su vez contribuir a la disminución de casos de conflictos laborales entre patrono y trabajador.

Es importante que los organismos como la Inspectoría del trabajo, estén en constante vigilancia de los pagos realizados a los trabajadores

y si son verdaderamente realizados de manera puntual y conforme a las cantidades establecidas según el trabajo que realiza cada trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcalá (2003) **Derechos sociales del trabajador y su enfoque en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Universidad de Carabobo área de estudios de postgrado facultad de Derecho. Trabajo de Grado No Publicado.

Arrieta (2004) **Evolución del salario mínimo legal a la par del incremento progresivo del costo de la canasta básica venezolana, a partir de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (1.997-2.003),** Universidad Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales. Trabajo de Grado No Publicado.

Balestrini (2006) **Cómo se elabora el proyecto de investigación** (7a. e.) Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de Diciembre de 1999.

Espinoza Prieto, Antonio. (2000). Los derechos Laborales. Editorial Buchivacoa. Caracas.

Fenomenológica. México. Fondo de Cultura Económica.

Husserl, E. (1997). Ideas Relativas a una Fenomenología pura y una Filosofía.

Pérez, G. (2014). Metodología de la Investigación Pedagógica y Psicológica. Primera parte. Editorial Pueblo y Educación. MINED. Habana. Cuba 1983.

Salvador D. (2008) **Investigación Cuantitativa y Cualitativa.** Rey Naranjo Editores. Colombia.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2003) Manual de
Trabajos de Grado UpeL 4ta Edición.