

**NORMAS QUE GRAVITAN EN TORNO
AL HECHO SOCIAL TRABAJO,
EN LA REPÚBLICA
BOLIVARIANA DE VENEZUELA.**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**NORMAS QUE GRAVITAN EN TORNO
AL HECHO SOCIAL TRABAJO,
EN LA REPÚBLICA
BOLIVARIANA DE VENEZUELA.**

**Autor: Manuel Antolinez
C.I.Nº: 21.213.707.**

San Diego, Julio de 2018.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**NORMAS QUE GRAVITAN EN TORNO
AL HECHO SOCIAL TRABAJO,
EN LA REPÚBLICA
BOLIVARIANA DE VENEZUELA.**

Tutor Académico: (nombre y cedula)

Jurado 1: (nombre y cedula)

Jurado 2: (nombre y cedula)

Autor: Manuel Antolinez
C.I N°: 21.213.707

San Diego, Julio de 2018.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad José Antonio Páez y a su equipo docente, por los conocimientos transmitidos y la formación académica recibida.

A mi tutor académico, Dr. Roberto Chaviedo, y a mi Tutor Externo, Dr. Eduardo Bernal Barillas, quienes por su solidaridad y orientaciones, fueron determinantes para la realización de este trabajo.

DEDICATORIA

A mis padres, Victor Manuel Antolinez Lugo y Mayerling Navarro D'León, que me han servido de guía; a mi segunda madre Leslie Estrada Lago, a mi abuela paterna Carmen Luisa Lugo Peña, y a mi hermano Victor Manuel Antolinez Navarro, quienes han sido mi apoyo incondicional; a mis tíos, Vicente Enrique Antolinez Lugo y Fairuz Navarro D'León, a mis suegros Luis Rosales Medrano y Ana Cecilia López Gil, y a mi prometida Ana Cecilia Rosales López, todos fuente de inspiración y estímulo para la realización de este trabajo, como requisito para optar al Título de Abogado.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE GENERAL	v
RESUMEN INFORMATIVO	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO	
I EL PROBLEMA	2
I.1 Identificación del Problema	2
I.2 Formulación del Problema	2
I.3 Objetivos	3
I.3.1 Objetivo General	3
I.3.2 Objetivos Específicos	4
I.4 Justificación y Alcance de la Investigación	4
I.5 Limitación del Estudio Realizado	5
CAPITULO	
II MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	6
II.1 Bases Teóricas que sustentan el trabajo realizado	6
II.1.1 Antecedentes, fases y evolución del hecho social trabajo	6
II.1.2 Acepciones y enfoques del hecho social trabajo	12
II.1.3 Referencias de pactos multilaterales vinculados al hecho social trabajo, en épocas más modernas	16
II.1.4 Señalamientos de otras tesis de grado que han Abordado las normas que gravitan en torno al hecho social trabajo en nuestro país	19
II.2 Bases legales e históricas del hecho social trabajo en La República Bolivariana de Venezuela	19
CAPITULO	
III FASES METODOLÓGICAS	33
III.1 Diseño de la Investigación	33
III.2 Definición de Términos Básicos	34

CAPÍTULO

IV	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN TORNO A LAS NORMAS QUE AFECTAN EL HECHO SOCIAL TRABAJO EN NUESTRO PAÍS, EN EL AÑO 2018, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	39
	IV.1 Resultados de la Investigación	39
	IV.2 Conclusiones	63
	IV.3 Recomendaciones	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

NORMAS QUE GRAVITAN EN TORNO AL HECHO SOCIAL TRABAJO EN LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

Autor: Manuel Vicente Antolinez Navarro.

Tutor Académico: Dr. Roberto Chaviedo.

Fecha: Julio 2018.

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación, pretendió demostrar, como en efecto lo hizo, que existe toda una multiplicidad de normas dispersas en diferentes Leyes y Reglamentos de la República, que afectan al Hecho Social Trabajo, incluidas leyes que no tienen ninguna vinculación con la materia laboral, es decir, cuyo objeto es distinto a la relación existente entre un patrono y su prestador de servicio y sin embargo, las normas estampadas en tales leyes afectan el Hecho Social Trabajo.

De lo anterior se desprende, que era necesario realizar un estudio detenido, pormenorizado, y concienzudo de todo ese conjunto de leyes que forman parte del ordenamiento jurídico, positivo, para explorar los dispositivos que afectan al trabajo. Esta investigación también tuvo una fundamentación de naturaleza sociológica, pues se revisó el origen del Hecho Social, como categoría conceptual sociológica, para este propósito se acudió a la fuente y se consultó al profesor de la Universidad de Paris Emilio Durkheim, uno de los padres de la Sociología y quien en su libro Las Reglas del Método Sociológico caracterizó y precisó los elementos que conforman el Hecho Social, siendo el trabajo uno de ellos.

Descriptor: Normas que Gravitan en Torno al Hecho Social Trabajo en la República Bolivariana de Venezuela.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, elaborada como requisito para obtener el título de abogado, versa sobre las normas que afectan el Hecho Social Trabajo, en leyes cuyo objeto no lo constituye las situaciones que se derivan de las relaciones que surgen entre Patrono y Trabajador.

A tales fines, en el capítulo I, se aborda la Identificación del Problema, se realiza la Formulación del Problema, se precisa el Objetivo General de la investigación, se indican los Objetivos Específicos, se establece la justificación y alcance de la investigación y se señalan las limitaciones del Estudio Realizado.

En el capítulo II, se aborda el Marco Referencial Conceptual, el cual contiene las Bases Teóricas que sustentan el Trabajo realizado, las Acepciones y Enfoques del Hecho Social Trabajo, Referencias de Pactos Multilaterales vinculados al Hecho Social Trabajo, en Épocas más Modernas, Señalamientos de otras tesis de grado que han abordado las Normas que Gravitan en Torno al Hecho Social Trabajo en nuestro país, asimismo se hace alusión a las Bases Legales e Históricas del Hecho Social Trabajo en la República Bolivariana de Venezuela.

El capítulo III, hace mención a las Fases Metodológicas, que alude y explica el modelo de Investigación Documental, que es el eje central del diseño de la Investigación; en este capítulo, también se definen los Términos Básicos.

El capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación en torno a las Normas que afectan el Hecho Social Trabajo en nuestro país, en el año 2018, Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se hace mención a las Referencias Bibliográficas, es decir, a la Bibliografía Consultada.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

I.1. Identificación del problema.

El trabajo es una actividad inherente, vinculada e indisolublemente ligada al ser humano, por tal razón el doctrinario Francés Emilio Durkheim, uno de los padres de la Sociología afirma en su libro las Reglas del Método Sociológico, que el trabajo es un hecho social, por ser un hecho externo al individuo, que no depende del ser humano, sino que la interacción del hombre en sociedad, le impone la obligación de trabajar.

En el mundo moderno, el actor estado juega un papel preponderante en cuanto a las normas, reglas y circunstancias que van a incidir en el hecho social trabajo, y así tenemos, que partiendo de la Carta Magna, hasta encontrarnos con normas de rango reglamentario, identificamos dispositivos constitucionales, legales y sublegales que regulan el hecho social trabajo y que afectan e influyen en la conducta laboral del trabajador y del patrono; por tales razones, resulta de fundamental importancia realizar una evaluación de tales cuerpos normativos, identificarlos, analizarlos, medir su impacto en el hecho social trabajo, tanto a nivel del prestador de servicios, como de su patrono contratante.

I.2. Formulación del problema.

El hecho social trabajo, tiene tres (3), actores predominantes, el prestador de servicios, el receptor de tal esfuerzo humano y el estado como ente que fija las reglas que van a regular esa relación. El prestador de servicios o trabajador va a desplegar y materializar su labor en

un determinado lugar y ambiente de trabajo; con el despliegue de su fuerza laboral obtendrá una contraprestación económica que le debe permitir tener una vivienda, mantenerla, alimentar y vestir a su familia, cubrir los infortunios y enfermedades propias y de su familia, educar a sus hijos, recrearse y en fin, cubrir todas las necesidades inherentes a su condición de ser humano; para lo cual concerta con el patrono, un horario de trabajo, un salario, unos beneficios laborales, en fin, se acuerdan unas determinadas condiciones de trabajo, que no son fijadas únicamente entre patrono y trabajador, sino que también entra en juego la mano reguladora del estado.

Tal intervención del estado es múltiple, diversa y abarca diferentes aspectos que van a impactar al protagonista del hecho social trabajo, es decir, al laborante, al trabajador y también a su patrono, receptor de ese esfuerzo humano. Es por lo tanto de fundamental trascendencia para la sociedad, los patronos, los trabajadores, sindicatos, profesionales del Derecho y de la Administración de Recursos Humanos, conocer cuáles son todas las normas de diferente rango que están asociadas al hecho social trabajo y como inciden en el mismo.

I.3. Objetivos.

I.3.1. Objetivo General de la Investigación.

Develar cuales normas del Estado Venezolano y de qué manera, influyen en la relación patrono-trabajador, es decir, en el hecho social trabajo.

I.3.2. Objetivos Específicos.

1. Determinar, que regula y cómo influye la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el Hecho Social Trabajo.
2. Indagar cómo influye la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.T), y otras leyes vigentes en la República Bolivariana de Venezuela en el Hecho Social Trabajo.
3. Esclarecer cuál es la trascendencia del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 y otras normas Sublegales (Reglamentos) en el Hecho Social Trabajo.

I.4. Justificación y Alcance de la Investigación.

Determinar con exhaustividad, cuales son las normas de diferente rango que impactan al hecho social trabajo, constituye un auténtico reto en nuestro país, por estar dispersas en diferentes textos legales y no agrupadas en un código laboral que concentre a todos los dispositivos que afectan al trabajador y al patrono, con ocasión de la relación laboral.

Es tan importante esclarecer cómo afectan al trabajador y al patrono la normativa que regula la vinculación jurídica existente entre patrono y trabajador, que el empleador puede recibir sanciones, cierres temporales por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y hasta las acciones penales consagradas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, o las sanciones penales por retener y no enterar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de la retención hecha o las multas por incumplimiento a la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Los

Trabajadores, que pueden imponer los órganos administrativos (Inspectorías del Trabajo), adscritas al Ministerio del ramo. Ello por si solo justifica esta investigación y su divulgación a nivel de empresas y gremios empresariales, aparte que determinar esta temática, permite Administrar ajustada a Derecho y más eficientemente la empresa cuya asesoría legal corresponde a cualquier Abogado de la República. Para los trabajadores, esta investigación significa que el empleador conozca, domine y honre el cumplimiento de todos los beneficios de fundamentación jurídica, a favor del prestador de servicios, en consecuencia esta investigación tiene un carácter socio-educativo de impacto a nivel societario. Para el Estado venezolano y más concretamente para el Ejecutivo Nacional, significa y representa esta investigación, una sistematización de la multiplicidad de normas que regulan y deben aplicarse con ocasión del Hecho Social Trabajo.

I.5. Limitación del Estudio Realizado.

Es importante poner de relieve, que la temática a ser investigada, es altamente novedosa, pues no se localizó en INTERNET, ninguna tesis de grado ni trabajo de investigación, que sistematizara en un solo texto la multiplicidad de normas que afectan el Hecho Social Trabajo, por ello fue necesario abrir nuevos caminos en esta área del saber, que implicaron un mayor esfuerzo para el INVESTIGADOR.

De igual forma es conducente resaltar que el tutor externo es un profesional del Derecho, con elevadas responsabilidades vinculadas a su quehacer profesional, no obstante, en una manifestación de plena y auténtica solidaridad, apoyó con sus orientaciones al tesista, aun cuando tenía limitaciones de tiempo por sus múltiples ocupaciones laborales. No

obstante, las limitaciones indicadas, es imprescindible significar la importancia que para el pasante tuvo esta vivencia educativa.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

II.1. Bases Teóricas que sustentan el trabajo realizado.

La presente investigación, tiene su fundamento en el Derecho como ciencia que regula la conducta y desenvolvimiento de los seres humanos en la esfera societaria y más específicamente en el Derecho del Trabajo, que de conformidad con la postura del autor patrio, Dr. Rafael Alfonzo Guzmán, en su obra nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, pagina 15, décima sexta edición, podemos conceptualizarlo como “El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena., con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de dichas relaciones”, de forma tal que la sustentación teórica del presente informe de la pasantía, tiene incontrovertiblemente como marco referencial teórico el Derecho del Trabajo.

II.1.1 Antecedentes, Fases Y Evolución del Hecho Social Trabajo.

Como parte esencial de la fundamentación y/o base teórica de la presente investigación, resulta necesario hacer un recorrido por los diferentes estadios por las cuales ha transitado el Hecho Social Trabajo, lo cual nos permite obtener, no solo un soporte

conceptual, sino también el poder analizar con objetividad, las particularidades que caracterizaron las distintas etapas que precedieron al trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad, es decir en pleno siglo XXI; a tales fines, nos vamos a guiar por el esquema diseñado por el profesor Manuel Alonso Olea, Catedrático de la Universidad de Madrid, en su clásica obra *Introducción al Derecho del Trabajo* 4ta edición, EDITORIALES DE DERECHO REUNIDAS, MADRID 1981, páginas 99 y siguientes.

La esclavitud, constituye una primera fase y quizás la más remota del hecho social trabajo, se advenía a la condición de esclavo, en primer lugar, por el sojuzgamiento por conquista o por cautividad del prisionero no sacrificado, bien permaneciendo este en el suelo conquistado como cultivador, bien desarraigándolo para trasplantarlo a otras explotaciones agrarias o utilizarlo como esclavo industrial o doméstico. Señalaba el derecho romano, que los esclavos nacen o se hacen, dependiendo del hecho que un esclavo fuera el producto de la unión entre personas sometidas a la esclavitud o se tratara de esclavos por conquista de un determinado territorio.

La esclavitud fue una institución universal en el mundo antiguo, contribuyó al desarrollo económico de los países que utilizaban esta figura y en donde evidentemente los esclavos estaban sometidos a la más terrible e inhumana explotación. Trabajaban para comer y tener donde guarecerse de los embates de la naturaleza.

La crudeza de esta realidad se reflejaba en la inexistencia de deberes jurídicos de parte del dueño, en virtud de los cuales estuviera obligado ni a contar con la voluntad del esclavo para exigir de este su trabajo, ni remunerar a este de forma alguna, aunque de hecho lo hiciera para mantener su rentabilidad como propiedad o lo que en la economía moderna se denomina

factor de producción, adoptando la remuneración, la forma inespecífica de prestaciones de manutención que seleccionara el dueño del esclavo.

La servidumbre, esta fase del hecho social trabajo, todavía se caracteriza por la involuntariedad del trabajo por cuenta ajena, no obstante, el esclavo va dejando de ser tal y va adquiriendo la condición de persona y, por consiguiente, la capacidad de ser sujeto de relaciones jurídicas y por lo tanto se reducen los vejámenes más notorios a su persona; aunque la distinción entre esclavo y siervo no sea sencilla, su esencia esta en efecto en que al siervo no puede tratársele exactamente igual que a un simple objeto o una cosa, como si ocurría con los esclavos.

El trabajo rural, es una fase, en la cual, el cultivador de la tierra está vinculado al señor feudal, bien por una situación que deviene de una servidumbre originaria, por proceder el campesino de anteriores generaciones de esclavos; en tal fase, hay un dominio del campesino por parte del propietario de la tierra y en el supuesto que el campesino detentara la propiedad del inmueble, el señor feudal, le garantizaba protección y seguridad ante terceros; exigiéndole cánones y prestaciones personales, así como sumisión a la pretensión de poderes políticos por parte del señor feudal.

El trabajo en la ciudad, aun cuando el periodo crítico de transición hacia el predominio del trabajador libre por cuenta ajena como realidad social generalizada haya de ser situado a finales del siglo XVIII y principios del XIX, en la Revolución industrial, sus gérmenes sociales y jurídicos, y hasta económicos, se hallan también en la Edad Media, donde comenzó a fructificar en ambientes distintos a los de la producción agrícola y la vida rural, extendiéndose a estos en época más tardía, comenzando generalmente la extensión a

través de los cultivadores de las tierras de las cuales eran dueños los moradores absentistas de la ciudad; es decir, aquellos moradores propietarios de tierras que no las atendían, por estar distantes de las ciudades donde habitaban.

La ciudad medieval y quizá “la ciudad” sin más, como forma de convivencia que presupone y deriva de la división del trabajo, naturalmente se dedicó a la producción especializada de bienes y servicios para su intercambio por alimentos, exigida por una comunidad asentada dentro de unos límites tales que sus habitantes no pueden producir todo el alimento que necesitan para subsistir, tanto que en ocasiones impuso al campesino la venta forzosa de sus productos en el mercado de la ciudad, sin que medida tan drástica fuera normalmente usada, salvo en épocas críticas de disminución de los aprovisionamientos, por cuanto la ciudad era la salida normal para los excedentes de producción agraria, aparte de que los campesinos contaran ya con la misma, y esta fuera aliciente fundamental para su producción. Incluso puede hablarse de un campo explotado por la ciudad en su beneficio, aunque fuera por supuesto en la ciudad donde en primer lugar se notarán las violentas alzas de los precios de los alimentos, y por supuesto la escasez y el hambre.

El hambre medieval europea, siempre cerniéndose como un espectro y abatiéndose esporádicamente como hambre de muerte de sus pobladores, las curvas de mortalidad en alzas paralelas a las del precio del trigo, cuando un mal año agrario mermaba las cosechas, hasta que estas a principios del siglo XIV, devinieron en general insuficientes para toda la población por el aumento o crecimiento de ésta y por la continuidad regular de años agrícolas pésimos al cambiar el clima de Europa, un episodio lamentable en la historia climática, depauperando aquella y abriéndola a la mortandad increíble de las epidemias que afectan y estremecen a Europa a mediados del siglo XIV.

De lo anterior se desprende, que el trabajo rural, y su interacción con la ciudad, tuvo como elemento característico, la subsistencia misma del ser humano y en especial de los pobladores de las ciudades. He allí, la relevancia y significación de esta fase histórica del Hecho Social Trabajo.

El régimen gremial como fase del hecho social trabajo

El trabajo por cuenta ajena prestado en régimen de libertad en la ciudad, unido al tráfico mercantil del que ésta es centro, desemboca en lo que históricamente se conoce como régimen gremial.

El origen de los gremios

Se afirma que las ciudades no han nacido de los gremios, sino que por el contrario, han sido los gremios los que han nacido en las ciudades. La ciudad, si se quiere, prestó su ámbito social singular, distinto del rural, a una forma también singular de manifestación al espíritu asociativo inmanente a, o a la necesidad psicológica profunda de asociarse de, quienes participan en una comunidad fáctica de trabajo, robustecida esta necesidad psicológica, por el deseo de conseguir consideración social para los dedicados a actividades mercantiles y directas de producción, en una era de menosprecio hacia tales actividades.

La base del gremio, es la existencia del trabajo libre en la forma recién descrita, asociando a trabajadores por cuenta propia, a empresarios y a trabajadores por cuenta ajena libres; para no sentirse perdidos en medio de adversarios, para tener el placer de comunicarse, de fundirse unos con otros. Por lo demás, el origen de los gremios, especialmente el de los artesanos, estuvo en la asociación religiosa y de culto, lentamente transformada en asociación caritativa y de protección y defensa de sus miembros, aunque las tareas de beneficencia

continuaron siendo básicamente eclesiásticas durante la Edad Media. Intereses mercantiles estrictos, en cambio, parecen predominar en la formación de gremios de comerciantes.

Gremios de comerciantes y artesanos

Parece evidente que las primeras asociaciones gremiales de la ciudad, o fueron solo de comerciantes, por ser estos quienes obtuvieron del, o forzaron al, señor a conceder a la ciudad su exención, es decir, la libertad que goza una persona para eximirse de una obligación, o si acogieron también a artesanos, hubo una neta tendencia de los comerciantes a adquirir posiciones dominantes, como las adquirieron también en la administración de la ciudad, formando, los de ellos enriquecidos a través de operaciones crediticias y de comercio exterior, un “patriciado urbano” que desembocó en un “gobierno de linajes”, que de tal forma controló el gobierno de la ciudad, que ha llegado a decirse que el “gremio es la organización misma de la ciudad”, lo cual comparte Weber, otro de los padres de la sociología.

Aparte de que de este predominio del comerciante, pudiera haber surgido el intento de imponer un régimen servil de prestaciones a los artesanos, desde luego llevó a su exclusión de la asociación, si es que habían estado en ella, formando por ello gremios propios los artesanos, en época mucho más tardía, y en oposición violenta con los “gremios mayores” de los comerciantes, primero en cuanto a su creación misma y al reconocimiento de su “legalidad”, y después en cuanto a la participación y control del gobierno municipal, luchas que, unidas a la oposición contra la nobleza, o contra los terratenientes nobles o no, con o sin apoyo real, aparte de reflejar la violencia en las formas de vida característica de la Edad Media, forman parte decisiva de la historia interna, nada pacífica, de las ciudades medievales. He allí, otra nota distintiva de la evolución del Hecho Social Trabajo.

II.1.2 Acepciones Y Enfoques Del Hecho Social Trabajo

El Trabajo Humano. Esta denominación alude al trabajo del hombre, y no el de otros seres o fuerzas que operen fuera de control o de la intervención del hombre. Trabajo humano es el que realiza el hombre, bien manejando materia, trabajo manual, bien usando signos o símbolos, trabajo intelectual. Ibídem pág. 22.

Normalmente, aunque no en todo caso, el hombre para trabajar interpone entre su ser físico y la materia sobre la que está operando, si de trabajo manual se trata, otro objeto material, al que genéricamente podemos denominar herramienta, útil o instrumento, por lo general fruto de un trabajo previo. A su vez, la herramienta puede ser operada bien directamente por la mano del hombre, “el instrumento de los instrumentos”, o bien por la actuación del hombre sobre otros seres vivos o sobre fuerzas que previamente ha sujetado a su control a través de una máquina. Lo esencial, y lo que cualifica el trabajo como del hombre, es la presencia de éste en el punto inicial de la operación realizada, aunque existan diferencias profundas entre el trabajo manual puro y el auxiliado, y, dentro de éste, entre el trabajo con un instrumento y el trabajo con una máquina; el instrumento se adapta a la tarea del trabajador y es controlado por éste, mientras que la máquina, aparte de que pueda imponer su propio ritmo y velocidad, ejecuta las tareas pensadas para ella, por parte del trabajador, que en definitiva es quien programa la máquina; esto en cuanto al trabajo manual.

El trabajo intelectual se caracteriza por la utilización de signos, de los cuales el característico es el lenguaje oral o escrito, el segundo normalmente como representación o complemento del primero. Sin embargo, la presentación o exteriorización sensible, mediante signos o símbolos, o, su representación gráfica, que tipifica el trabajo intelectual, puede tener

otros ropajes más rudimentarios que el lenguaje, los gestos, por ejemplo o más diferenciados, las fórmulas matemáticas, como puede asimismo utilizar instrumentos o herramientas tales como el lápiz o el violín, o máquinas especiales como por ejemplo el teléfono, la máquina de escribir, la computadora y otras; todo para la exteriorización de la idea; siendo la exteriorización necesaria en cualquier caso, pues llamar trabajo a la actividad intelectual pura no exteriorizada sería identificar el trabajo con la meditación o la contemplación, entendiéndose por ésta, un comportamiento contemplativo, es decir, cuando el sujeto descansa en él o para él, y no ejecuta o exterioriza el pensamiento, este trabajo o actividad mental es opuesto al de acción, práctico o manual. No obstante lo anterior, podemos arribar a la conclusión que por emanar ambas formas de trabajo de la inteligencia del ser humano, ningún trabajo del hombre, es ni simplemente manual ni puramente intelectual.

El Trabajo Productivo. Sobre la precisión anterior del trabajo, entendido como esfuerzo exteriorizado del hombre, hay que precisar distinciones; la primera es la que separa el trabajo productivo del trabajo de autoformación y del trabajo como juego, o recreación del espíritu, por ejemplo, tocar guitarra para recrear el espíritu y no como forma de ganarse la vida, por lo tanto hay que tener claro a que atiende la finalidad a la que el esfuerzo humano se dirige.

El hombre, en efecto, puede tener como finalidad de su esfuerzo el procurarse los bienes precisos para su subsistencia; o, ya provisto de éstos, por su propio esfuerzo productivo o por el de los demás, porque aquellos bienes le sean suficientes sin que ni su tiempo ni su energía hayan quedado agotados en su producción, por lo cual, puede dirigir su actividad a utilizar energía y tiempo en el entretenimiento de su ocio, o en su formación o perfeccionamiento personal. En cualquiera de estas acepciones, el hombre trabaja en el

sentido que realiza un esfuerzo, y extremando este análisis, su condición misma de hombre, es inconcebible si no es realizando en algún tiempo algún trabajo, siendo a través de éste como el hombre se autorrealiza y se autodefine, aunque la tesis así extremada corre el riesgo de convertir los haceres del hombre en un fenómeno que olvida la dimensión de saber, que implica todo hacer humano y, con ello, la mediación de la inteligencia la cual es esencial a éste.

Nótese que la distinción entre trabajo productivo y juego, entre trabajo productivo y trabajo formativo, no se corresponde en absoluto con la que separa el trabajo manual del intelectual; el género es, simplemente, el trabajo del hombre. La actividad intelectual puede o no ser productiva; un problema matemático, lógico, o planteado en un tablero de ajedrez, puede ser resuelto por diversión o entretenimiento, o para aprender matemáticas, lógica o ajedrez, o como tarea emprendida para la sustentación de quien lo resuelve, profesionalmente dedicado a su resolución; en un deporte predominante manual y los ejemplos son obvios, se puede participar productivamente, siendo su ejercicio la fuente de recursos económicos del deportista, o se puede participar improproductivamente para el robustecimiento del cuerpo o para la distracción de quien lo ejercita (la distinción entre el deporte profesional y el deporte aficionado descansa sobre esta base). Lo mismo puede decirse de muchos otros trabajos, en abstracto de todos, no deportivos, intelectuales o manuales, desde el cultivo de una parcela hasta la reparación de un reloj o el pilotaje de un avión; el juego es una tarea a la que nada ni nadie, nos obliga a dedicarnos, y que, por eso mismo, somos libres de interrumpir cuando queramos.

Pues bien: el trabajo que está en la base del Derecho del Trabajo, es el productivo; su característica esencial reside en que el hombre que trabaja pone su esfuerzo teniendo como

finalidad la obtención a través de éste, de los medios materiales, de los bienes económicos, que necesita para su propia subsistencia y la de su familia. La Diferencia específica del trabajo productivo, dentro del género trabajo del hombre, está en la finalidad que el hombre mismo, cada hombre, asigna a su trabajo.

El trabajo por cuenta ajena, el trabajo productivo del hombre se traduce en la generación de unos ciertos frutos; tales frutos, constituyen o son la recompensa natural del trabajo; los cuales corresponden al ejecutor del trabajo mismo del que son resultado; no obstante, en esta modalidad de trabajo, los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo. Y más concretamente al inversionista o dueño del capital de trabajo.

Esta situación que actúa sobre el trabajo productivo del hombre, es la que separa el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena; descansa, sobre la circunstancia de que los frutos se atribuyan a un ser humano diferente a quien ha realizado el trabajo. En este momento no es relevante que una porción de los frutos vuelva de nuevo a quien ha ejecutado el trabajo; lo esencial y definitorio del trabajo por cuenta ajena está en la atribución originaria, en que los frutos desde el momento mismo de producción pertenecen a otra persona, nunca al trabajador.

Es necesario realizar, algunos señalamientos complementarios respecto del trabajo por cuenta ajena; la primera de ellas es la de que al hablar del trabajador se está hablando ahora del trabajador y de su familia; si la persona distinta del trabajador a la que se atribuyen los frutos está integrada en la comunidad familiar del propio trabajador, y son los vínculos familiares los que definen la relación, el trabajo sigue siendo por cuenta propia; ha de tratarse

de un extraño o ajeno al trabajador, en el sentido propio del término. La precisión no es hipotética, sino muy real, sobre todo si está referida a las personas que dependen del trabajador para su subsistencia; un ejemplo concreto de esta realidad, lo constituye la realidad que se vive con el campesinado andino, donde padre, madre e hijos se incorporan como prestadores de servicio a la parcela o conuco familiar, los niños desde muy corta edad, para poder obtener los productos y por esta vía los ingresos que posibiliten el sostenimiento y la cobertura de las necesidades básicas de esa familia.

La segunda consiste en que, el trabajo por cuenta propia, no pierde su calidad de tal, ni se transforma en trabajo por cuenta ajena, por la circunstancia que el trabajador ejecute actos sucesivos en virtud de los cuales, atribuya a terceros los frutos que inicialmente le corresponden; por ejemplo, el caso de productor de bienes agrícolas que le vende a un determinado comercializador o distribuidor la totalidad de sus cosechas, no por eso, pasa de ser un trabajador por cuenta propia a un trabajador por cuenta ajena, dependiente del comerciante adquirente de sus sucesivas cosechas.

La tercera indicación sería, que la expresión, “fruto” debe ser entendida en el amplio sentido de abarcar toda resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio; de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad refiere a la utilidad patrimonial del trabajo; es decir, que estamos hablando de bienes intermedios que fusionados con el trabajo de otros hombres generan un bien definitivo, por ejemplo, las empresas que producen el herraje para las pocetas fabricadas por otra empresa y que una vez armadas o integradas, pasan a conformar una pieza de baño de alta utilidad social.

II.1.3 Referencias de Pactos Multilaterales Vinculados al Hecho Social Trabajo, en Épocas más Modernas.

Explorar las referencias históricas del Hecho Social Trabajo y los acuerdos para conocer las condiciones en las cuales se va a prestar el trabajo subordinado, nos remonta al año 1919, cuando en la ciudad de Versalles – Francia, se acordó el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, institución esta que con la concurrencia de los actores sociales, estado, trabajadores y patronos, produjo un conjunto de Convenios para ser aplicados a nivel de todos los estados miembros; que generó el establecimiento de mejores condiciones de trabajo para los laborantes que prestan sus servicios en los países que forman parte de tal organismo multilateral.

En este orden de ideas es necesario destacar, que el preámbulo en referencia, condujo a la Declaración de Filadelfia, en el año 1944, que también constituye un elemento referencial importante de las condiciones laborales mejoradas.

El preámbulo de Versalles

El preámbulo de Versalles señalaba que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

De igual forma establecía este preámbulo, que existen condiciones de trabajo las cuales entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal; agregando que era urgente mejorar dichas condiciones, específicamente hacía referencia a lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra

el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Afirmaba, que si cualquier nación no adoptaba un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desearan mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Declaración de Filadelfia

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día 10 de Mayo de 1944, la declaración de los fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros.

La conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización Internacional del Trabajo y, en especial los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en una relación

de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover bienestar común.

Tales principios acordados en la Declaración de Filadelfia están perfectamente vigentes en la actualidad y constituyen elementos referenciales para la fijación de las condiciones de trabajo previsto en la normativa constitucional, legal y sub legal analizada en este estudio.

II.1.4 Señalamientos de otras Tesis de Grado que han abordado las Normas que gravitan en torno al Hecho Social Trabajo en nuestro país.

El tema investigado, es auténticamente inédito, por ello al realizar la búsqueda por internet de otras tesis que abordaran esta temática, no se logró ubicar trabajo alguno de investigación, que de manera específica abarcara la temática estudiada en la presente investigación; tal como quedo indicado en el ítem I.5 denominado LIMITACIÓN AL ESTUDIO REALIZADO.

II.2 BASES LEGALES E HISTORICAS DEL HECHO SOCIAL TRABAJO EN LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

II.2.1 Antecedentes Coloniales: Leyes de Indias

Suele afirmarse que las Leyes de Indias son un precedente histórico de la moderna legislación laboral. Se denomina así a la recopilación de Cédulas, Cartas provisiones y leyes, ordenada por Carlos II de España, el 18 de mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, guerra,

hacienda y las penas aplicables a los transgresores, “con objeto de que los territorios de ultramar sean gobernados en paz y justicia” (*Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias*; tomo 1, pág. 3, Ed. facsimilar de la 4ª impresión). Páginas 39,40,41,42,43; 16ª edición de la nueva didáctica del Derecho Del Trabajo, del autor patrio Rafael J. Alfonso guzmán.

Entre el conjunto de reglas que integran la famosísima recopilación destacan las referentes a los indios, su reducción y libertad, las cuales constituyen un admirable monumento jurídico de equidad y justicia.

El título XII de la mencionada obra , relativo al servicio personal del indígena, dispone normas precisas sobre la libertad del indio, su jornada de trabajo, su remuneración y también establece limitaciones y protección al trabajo de mujeres y niños; los indios estaban eximidos o exonerados de responsabilidad en el resultado del trabajo, siempre y cuando actuaran sin malicia, se prohibía que los indios cargaran peso ni aun con su consentimiento, ni mediante pago alguno, ni siquiera con licencia de los Virreyes o Gobernadores, los infractores debían pagar una multa; por vía excepcional se podía permitir cargar a los indios en aquellos lugares donde no existieren caminos o bestias de carga, pero facultando a las Audiencias, Gobernadores y Justicia a tasar y señalar el número de indios concedidos para tal fin, el peso de las cargas, la indicación del camino y la distancia a recorrer, e igualmente, el pago que hubieren de percibir.

El peso máximo de la carga permitida era de dos arrobas, pudiendo las autoridades, modificar dicha cifra cuando la calidad del camino u otra circunstancia así lo permitieran.

Para evitar la utilización frecuente de los indios en tareas penosas se exhortaba a las autoridades a introducir animales de carga donde no los hubiere.

Trabajos prohibidos: quedaban también prohibidos los siguientes trabajos:

- a. Los perjudiciales para la salud del indígena.
- b. En molinos de manos y pilones, con excepción de los pilones de moler mandioca
- c. La pesca de perlas
- d. El desagüe de las minas, por ser gravoso y enfermizo para los indios
- e. El trabajo en los ingenios y trapiches de azúcar
- f. El trabajo en los obrajes de paños de lana, seda o algodón, con excepción de los que fueren propiedad de los indios.
- g. En el beneficio del añil, por ser peligroso para sus vidas.

Previsión Social: En esta materia se pautaba:

1. La obligación del patrono de curar el indio enfermo hasta su restablecimiento, cuando la enfermedad la hubiere contraído estando a su servicio, debiendo procurarle “ el socorro de medicinas y regalo necesario”
2. Los dueños de minas en explotación estaban en el deber de construir hospitales para la asistencia y curación de los indios mineros que enfermaren.
3. Los propietarios de charcas para beneficio de la coca debían tener médicos, cirujanos y boticarios para asistencia de los indios que acudieran al hospital.
4. Si los indios fallecieran estando al servicio de un patrono, éste estaba en la obligación de enterrarlos.

5. En todos los pueblos o agrupaciones de indios debía constituirse una caja de comunidad. Los indios eran obligados a labrar 10 brazas de tierra anualmente para sus respectivas comunidades.
6. Los fondos ingresados a las cajas de comunidad debían ser destinados a los siguiente:
 - Mantenimiento de los hospitales de los indios
 - Repartos de subsidios a viudas, huérfanos, enfermos, inválidos, etc.
 - Pago de tributo personal
 - Para satisfacer cualquier otra necesidad pública o común
7. Las cajas de comunidad obtenían sus fondos de la siguiente manera:
 - Del producto de la subasta pública de las cosechas
 - Del producto de la venta de los paños fabricados en talleres y obrajes comunes
 - De las rentas de tierras comunales dadas para su cultivo a indios o españoles

Los fondos de las comunidades debían ser depositados en caja propia, no permitiéndose en ella bienes que no fueran de la comunidad. Si otros bienes fueren recibidos sin mediar licencia o declaración alguna pasaban a propiedad comunitaria.

Hubo también labores reglamentadas especialmente. El trabajo en las chacras de coca, consideradas húmedas y lluviosas, motivó el siguiente mandamiento “Ordenamos que ningún indio entre a beneficiarla (la coca) sin que lleve el vestido duplicado para remudar”. Los dueños que incumplían tal previsión eran multados con 20 cestas de coca.

Fue prohibido el trabajo en aquellas minas que fueren “peligrosas a la salud y la vida de los indios”. Estos no podían ser obligados a entrar en los túneles sin que previamente se constatare que no ofrecían riesgo y estaban debidamente apuntalados. Igualmente, los indios no podían ser cargados con mineral ni siquiera en mínima cantidad.

Antecedentes históricos poscoloniales.

En el desarrollo de la reseña histórica del Derecho del Trabajo venezolano es conveniente distinguir dos períodos que se demarcan con claridad: el comprendido desde la Constitución de la República independiente de Venezuela, una vez desmembrada de la Gran Colombia en 1830, hasta la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 1917; y en segundo término, el que se extiende desde esta última fecha hasta nuestros días. En ese orden nos proponemos exponer esta breve relación histórica:

Primer Período 1830-1917

Gran parte de las provincias, estados, y municipalidades de la República sancionaron códigos, leyes y ordenanzas de policía, en los cuales habitualmente se insertaban reglas de aplicación regional sobre el trabajo de jornaleros, artesanos y sirvientes. Tales normas carecen de verdadero valor de antecedentes de la actual legislación, ya que poseían un carácter estrictamente policial, atento más bien al cuidado del orden público y de las buenas costumbres, que a la regulación moderadora del trabajo y a la protección del trabajador asalariado. *Ibíd.*, pag 43 y siguientes.

En esta fase histórica del Derecho del Trabajo, encontramos disposiciones referidas a la prestación personal de los servicios, jornadas, días feriados, salario, pre aviso, causas de resolución y sanciones pertinentes; tales institutos jurídicos se aplicaban simultáneamente con las previstas en el código civil de 1916 y con las previstas en los códigos policía de diferentes estados del país.

Los dispositivos contenidos en los códigos de policía eran supremamente coercitivos y restrictivos de la voluntad y autonomía del jornalero, incluida la posibilidad que se librarán

carteles de detención y traslado al sitio de trabajo del sirviente, en el supuesto que abandonara intempestivamente sus labores. El prestador de servicio, estaba obligado a conceder un pre aviso de 30 días; el sirviente que sin causa grave contraviniese esta disposición, estaba obligado a pagar a quien lo contrató, una cantidad equivalente al salario de un mes.

Las pulperías debían cerrar sus puertas a las 9pm y no trabajar los días domingo. Finalmente es oportuno resaltar que los diferentes códigos de policía de la época, establecían el pago del salario en efectivo y en periodos semanales, los cocheros podían recibir el pago mensualmente.

Segundo Periodo: 1917 a nuestros días.

Nuestra moderna legislación laboral comienza propiamente el 26 de junio de 1917, con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos. Antes, las leyes determinadas de 1904, 1909 y 1915, contenían disposiciones particulares referentes al trabajo subterráneo en las minas; en especial, la ley de 1915 estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo, base del régimen más elaborado que la Ley del Trabajo de 1928 adoptó posteriormente. Pero es la mencionada Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, el inicio de la actual legislación del trabajo en el país, por su propósito comunicativo del trabajo humano, el carácter orgánico de sus reglas y por su aplicación generalizada a todos los trabajadores de la nación.

Una jornada diaria de ocho horas y media, aunque prorrogables por convenio entre las partes, hace evidente la preocupación del Estado ante la abusiva duración del trabajo diario. La fijación de los días de descanso obligatorio y la declaración del deber de patrono de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres, constituyen los aspectos más importantes de ese conjunto normativo, que no

alcanzó sin embargo a divorciar con precisión los campos propios del derecho común y del derecho del trabajo. El peso de una inveterada tradición jurídica, empeñada en mirar la prestación de servicios coordinados como modalidad del contrato de arrendamiento; el mezquino desarrollo industrial y el resquemor de la dictadura de entonces hacia la cuestión obrera, fueron los factores relevantes que explican la anterior afirmación. Ibidem pag 47.

Ley del Trabajo de 1.928

La Ley del Trabajo de 1.928, que deroga la anterior, constituye un cuerpo normativo de concepción más técnica del trabajo subordinado. Establece la obligatoriedad patronal de pagar las indemnizaciones previstas por primera vez con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, ya que hasta la fecha la materia se regía por las reglas de las leyes de Minas y por las disposiciones del Código Civil acerca de la responsabilidad del arrendador de servicios. Es de advertir que esta responsabilidad, de naturaleza jurídica civil, se asentaba en la teoría contractual según la cual el patrono (Arrendador) responde del riesgo en todo caso, salvo en el de culpa del obrero o sirviente. *(Obsérvese esta referencia histórica de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo)*

El reglamento de esta ley no llegó a sancionarse más que en lo concerniente a riesgos profesionales, y el encargado de velar por el cumplimiento de sus disposiciones se encomendó al Ministerio de Policía, es decir Relaciones Interiores. (Pudiera señalarse, con esta atribución de responsabilidades al Ministerio de la Policía, que allí están los orígenes más remotos de la actual coercitiva IPSASEL que existe en Venezuela).

Ley del Trabajo de 1936

La Ley del Trabajo de 16 de julio de 1936 representa un notable esfuerzo técnico realizado con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo. Se inspira en la Ley Federal de la República de México, de 18 de Agosto de 1.831, y en el Código de Trabajo de la República de Chile, del 23 de mayo del mismo año.

Con las reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, se mantuvo en vigencia hasta el 1° de Mayo de 1991. Acogió los lineamientos de diversos convenios de la O.I.T. ratificados con mucha posterioridad por Venezuela, e hizo el primer reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga, acerca de los cuales la ley de 1928 guardaba un absoluto silencio. Esta trípole institucional basta, por sí sola, para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia.

(Es importante poner de relieve la reforma de 1974, que consagró la figura de la prestación de la antigüedad y cesantía como un derecho adquirido y no como una simple expectativa de derecho, como lo fue hasta tal reforma).

El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el Reglamento de dicha ley, que rigió con la explicable discordancia entre la numeración de su articulado con la del texto legal - tres veces modificado desde su promulgación, en 1936- hasta el día 31 de diciembre de 1973, fecha en que fue derogado.

Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.

Este Reglamento vigente desde el 1° de febrero de 1974, incorpora los textos dispersos de algunos decretos-leyes, reglamentos y resoluciones dictados desde 1945. No fue expresamente derogado por la LOT 1990, por lo cual sus disposiciones fueron aplicables en cuanto no hubieren sido modificadas o contradichas por esa Ley. Equiparó las condiciones

de los trabajadores rurales a la de los trabajadores urbanos, en cuanto a los derechos pertinentes por concepto de jornales, vacaciones, preaviso, antigüedad y auxilio de cesantía, en el entendido de que respecto a los años de servicios prestados con anterioridad a su promulgación, la indemnización por antigüedad sería pagada con base de seis (6) días de salarios por cada año de servicio interrumpido, tal como lo establecido el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y Cría, de 4 de mayo de 1945. Suplió manifiestas lagunas de la Ley abrogada en lo atinente a algunos institutos jurídicos: las invenciones y mejoras de procesos industriales; suspensión de los efectos de contratos de trabajo; trabajo de los aprendices, de los trabajadores domésticos, a domicilio, de los conserjes, de los deportistas profesionales y de los trabajadores rurales, ya mencionados.

En otro orden de iniciativa, el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 introdujo modificaciones sensibles a los conceptos de patronos, intermediario, contratista y empleados de confianza; exigió formalidad escrita a los contratos para obra determinada o por tiempo determinado y modificó importantes elementos del régimen de salario, utilidades, libertad sindical y conflictos colectivos. *(No obstante, se afirma que este reglamento fue más allá y superó el espíritu, razón y propósito de la ley reglamentada).*

Ley Orgánica del Trabajo de 1990.

El 20 de diciembre de 1990 entró parcialmente en vigor la Ley Orgánica del Trabajo (G.O.N° 4.240), destinada a sustituir desde el 1° de mayo de 1991 la que, con ligeras modificaciones, rigiera durante casi 55 años las relaciones de trabajo en el país.

Este instrumento concentró en seiscientos sesenta y cinco (665) artículos casi toda la legislación dispersa sobre la materia dictada desde 1936, pues constituye un agregado de disposiciones de la Constitución de la República de 1961; de la Ley del Trabajo de 16 de

julio de 1936; del Reglamento de la Ley del Trabajo, de 31-12-1973; de los siguientes Decretos Leyes: N° 440, sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias, de 21 de noviembre de 1958; N° 125, sobre Revisión de Inventarios y Balances para la determinación de las utilidades; N° 540, de 16 de enero de 1959, que aumenta la multa por infracción del porcentaje de trabajadores venezolanos; y de la Ley Contra Despidos Injustificados y su Reglamento, de 8 de agosto de 1974 y 19 de noviembre de 1974, respectivamente.

I. Su novedad, *jurídicamente considerada*, estribó:

- a) En su carácter *orgánico*, que le imprimió primacía sobre las leyes ordinarias e idéntica materia. Es, además, declarada de aplicación supletoria a los empleados o funcionarios públicos nacionales, estatales o municipales, en todo lo no previsto en las respectivas leyes de Carrera Administrativa (Art.8)
- b) En la inserción de la *relación de trabajo* como figura eje de todo el sistema legal, aunque concomitante con la del *contrato individual del trabajo*, para entender el origen y desarrollo del nexo entre el patrono y su trabajador, así como la causa de la intervención tutelar de la Ley.
- c) En la incorporación de algunas relaciones especiales de trabajo no incluidas en el Reglamento de 1973, como las propias del transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo; de los trabajadores motorizados, de los minusválidos de la mujer y de la familia.
- d) En la supresión del derecho adquirido de auxilio de cesantía, vigente desde la reforma parcial de 1974, si bien su monto se acumuló al derecho de antigüedad.
- e) En la prolongación del término de prescripción a un (1) año, contado desde la terminación de la relación de trabajo, salvo en los supuestos de las utilidades del

último ejercicio económico de la empresa (Art. 63); de la sustitución de patronos (Art. 90), y del previsto en el Art. 146.

- f) Dentro del campo de las *relaciones colectivas*, la LOT procuró nombres nuevos a los viejos institutos del contrato colectivo y de la convención obrero-patronal, para denominarlos “*Convenciones Colectivas de Trabajo*” y “*Reuniones Normativas Laborales*”, respectivamente.
- g) El Título VII incluyó una antigua aspiración del movimiento sindical organizado: los *sindicatos nacionales y regionales*, con actuación válida en todo el territorio del país o en jurisdicción de varios Estados.
- h) Las sanciones (Título XI) se aplicaron con base en el salario mínimo vigente en la capital de la república para el momento de la infracción.

II. *Económicamente*, las más trascendentes innovaciones se centraron:

- a) En la universalización de la estabilidad, con derecho a reenganche, para todos los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio, con excepción de los de dirección, temporeros, eventuales, domésticos y de patronos con menos de 10 trabajadores.
- b) En la reducción de la jornada efectiva de trabajo semanal, diurna, nocturna y mixta.
- c) En el incremento del recargo porcentual del valor de las horas extraordinarias y del trabajo nocturno.
- d) En el aumento de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa.
- e) En la ampliación del concepto salarial, dentro del cual sólo algunos contados elementos quedaron excluidos.

- f) En la duplicación del derecho adquirido de antigüedad a treinta (30) días de salario por años de servicios, o fracción superior a seis meses.
- g) La duración de la vacación anual se extendió hasta un total de treinta (30) días hábiles, al quedar reconocido el derecho del trabajador a vacar un (1) día hábil remunerado por cada año de servicios contado desde la vigencia de la ley, adicionalmente a los quince (15) días hábiles de descanso anual.

La Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990, que estuvo en vigencia desde el 1-5-91, fue parcialmente reformada el 19 de Junio de 1997.

III. La referida Ley Orgánica del Trabajo de 1990 cimienta la estructura de la normativa de 1997. Poseyó visibles vicios de forma y fondo que empañaron la unidad del resultado esperado, después de los cinco años que tardó el dilatado proceso de su elaboración.

A caso la más visibles de sus imperfecciones fue su pretensión codificadora, que la misma Exposición de Motivos del Anteproyecto inicial, 1985, hallaba indeseable. La unificación de casi toda la legislación sustantiva vigente desde 1936 en un texto legal único, con la sola excepción de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de 1986, y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industriales, de 1973, lejos de simplificar, dificultó el manejo y dominio del instrumento, recargado además por un gravoso conjunto de disposiciones de índole reglamentaria y por declaraciones retóricas vacías de contenido jurídico. En esencia podemos afirmar que la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, fue un intento fallido de codificar la normativa laboral en Venezuela.

La Orgánica del Trabajo de 1997.

Limitar la antigüedad del trabajador en el servicio, reduciendo con ello la carga refleja del salario sobre las prestaciones sociales, e insertar los beneficios de orden laboral en el marco de una proyectada Ley de Seguridad Social Integral, formó parte del proyecto de reforma del Despacho, sancionado el 19 de Junio de 1997.

Declarar como parte del salario los subsidios previstos para los empleados del sector público en los Decretos N° 617,1055 y 1786, de fechas 11-04-95, 07-02-96, y 05-04-97; y los Decretos N° 617, 1240 y 1824 de fechas 11-04-95, 06-03-96 y 30-04-97, respectivamente, para los trabajadores del sector privado (Art. 670 LOT), formó igualmente parte de esa intención.

La Reforma legal del 7 de mayo de 2012.

La promulgación de DLOTTT.

El DLOTTT constituye técnicamente una reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, dado que mantiene la tradicional relación de derecho privado entre el patrono propietario de la empresa, responsable de los riesgos económicos que su desarrollo entraña y sus trabajadores. La inclusión de las organizaciones socio productivas bajo régimen de propiedad social comunal en calidad de patronos (Art. 40 DLOTTT), amplía, pero no cambia el campo subjetivo u objetivo de aplicación de esta ley, ni sujeta a reglas diferentes todo trabajo dependiente que en dichas organizaciones se realice.

Mientras subsista la industria privada en el país, responsable de la producción y distribución de la riqueza y el bienestar, seguirán siendo necesarias normas legales sobre el trabajo subordinado imprescindible.

Del conjunto normativo de DLOTTT es conducente destacar, por su importancia jurídicamente innovadora y por su trascendencia política y económico-social, las disposiciones relativas a:

- a) El alto grado de intervencionismo del Poder Ejecutivo en el desarrollo de las relaciones laborales y en el desenlace de sus conflictos, manifestados, con la ocupación temporal de la empresa por juntas administradoras constituidas mayoritariamente por los trabajadores, para protección de los puestos de trabajo en supuesto de cierre ilegal, paro patronal o abandono (Arts. 149 y 500, 2 DLOTTT);
- b) La responsabilidad solidaria de los accionistas de la sociedad en el cumplimiento de obligaciones laborales (Art. 151 DLOTTT);
- c) La reducción de la jornada máxima semanal de trabajo (Art. 173 DLOTTT);
- d) La prohibición de la “*tercerización*”, entendida como simulación o fraude “cometidos por patronos o patronas en general con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral” (Arts. 47 y 48 DLOTTT).
- e) Los Consejos de Trabajadores, organismos de funciones difusas aun no detalladas legalmente, para la coordinación, complementación y solidaridad con los sindicatos, “dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad” (Art. 497, 498 DLOTTT).
- f) El sobredimensionamiento de los poderes del Estado, manifiesto en las atribuciones de sus órganos legales de aplicación del DLOTTT.

Es importante añadir, con el fin de completar el enunciado de las más destacadas innovaciones del DLOTTT, la inclusión del ideal Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano entre las fuentes del Derecho laboral, (literal h, Art. 16 DLOTTT).

CAPITULO III

FASES METODOLÓGICAS

III.1 Diseño de la Investigación

Para emprender este trabajo, se consideró conveniente pero también necesario, efectuar una investigación de tipo documental que posibilitara al investigador ahondar en el dominio del tema objeto de estudio. Ahora bien, por razones de naturaleza metodológica se estima conveniente realizar una precisión conceptual de lo que debemos entender por investigación documental, en este orden de ideas se puede conceptualizar, como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Generalmente se le identifica como el manejo de mensajes registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se le asocia normalmente con la investigación archivista y bibliográfica. Es oportuno puntualizar, que la investigación bibliográfica, constituyó la columna vertebral de este trabajo.

A tales efectos se realizó un estudio de las normas que en materia del hecho social trabajo consagra la constitución de la república bolivariana de Venezuela, se hizo una revisión exhaustiva de los 54 convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, desde 1919 y ratificados por Venezuela desde el 1 de Abril de 1933 hasta el año 2006, fecha de la Segunda Edición del texto denominado la Normativa Internacional del Trabajo, producido por la coordinación del post grado en Derecho del Trabajo, de la Facultas de Ciencias Jurídicas y Políticas, de la Universidad Central de Venezuela, conjuntamente con la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas –AVAL-; se estimó necesario a los fines de cumplir, con el propósito de esta investigación, analizar todas las leyes positivas venezolanas en cuyo contenido este incorporado algún dispositivo vinculado con el hecho social trabajo.

La singularidad de este trabajo, está determinado no solo por abordar normas dispersas en el ordenamiento jurídico venezolano que tienen que ver con el Hecho Social Trabajo, sino que también se combinó bibliografía clásica nacional e internacional de naturaleza legal y sociológica, conjuntamente con diccionarios jurídicos y el de la Real Academia Española, que abrió las puertas al logro de una visión de conjunto del tema abordado.

Con lo anterior se buscó aglutinar en un solo texto la diversidad de normas dispersas que afectan al Hecho Social Trabajo en la República Bolivariana de Venezuela.

III.2. Definición de Términos Básicos.

- **Actor Social:** Un actor social es un sujeto colectivo estructurado a partir de una conciencia de identidad propia, portador de valores, poseedor de un cierto número de

recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con vistas a defender los intereses de los miembros que lo componen y/o de los individuos que representa.

- **Hecho Social:** Es toda manera de hacer, fijada o no, susceptible de ejercer una coacción exterior sobre el individuo: o bien, que es general en la extensión de una sociedad dada, conservando una existencia propia, independiente de sus manifestaciones individuales.
- **Hecho Social Trabajo:** El trabajo es un hecho social, lo establece el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores; por consiguiente, cuando el legislador define el trabajo como un hecho social, está diferenciándolo del acto de comercio, es decir, que el contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades no implica bajo ninguna circunstancia la venta de la capacidad o fuerza de trabajo por parte del trabajador al patrono, sino por el contrario, el trabajo es el medio adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador que redundan en prosperidad y mejor calidad de vida.
- **Condiciones de Trabajo:** Situación en la cual se presta el servicio laboral por cuenta y bajo dependencia ajena, bien sea atendiendo a estipulaciones legales, contratos individuales o bajo la protección de una Convención Colectiva de Trabajo.
- **Derecho del Trabajo:** Es el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre patronos y obreros; y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en su condición de trabajadores.
- **Empresa:** Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Es denominada por la nueva y vigente Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores; Entidad de Trabajo.

- **Entidad de Trabajo:** Según el artículo 45 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores se define de la siguiente manera:

“La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.

Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio."

- **Esclavitud:** Es la sujeción excesiva por la cual se ve sometida una persona a otra, o a un trabajo u obligación; es decir, la condición jurídica de la persona considerada como cosa o semoviente, y sometida a la propiedad plena de su amo.
- **Estado:** Es una Comunidad social con una organización política común y un territorio y órganos de gobierno propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades.
- **Huelga:** Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta.
- **Inderogabilidad:** Que no puede ser derogado, es la prohibición de dejar sin efecto o suprimir parcialmente una ley.
- **Industria:** Suma o conjunto de empresas de un mismo o de varios géneros, de todo un país o de parte de él.
- **Intereses Dicotómicos:** Son posturas encontradas, contrapuestas y contrarias entre trabajador y patrono.

- **Ley:** Precepto dictado por la autoridad pública, en que se manda o prohíbe una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de todos los ciudadanos.
- **Libertad de Acción:** Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.
- **Lock-out:** Es el acto en virtud del cual, el patrono cesa sus actividades productivas o empresariales (cerrar la empresa), por no tener la capacidad económica para satisfacer los beneficios laborales existentes o a lo que aspiran los trabajadores.
- **Patrono:** Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Llamado también Empleador o Empresario.

Otra acepción de Patrono: según el artículo 40 de la nueva y Vigente Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores:

"Definición de patrono o patrona:

Artículo 40. Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo."

- **Reglamento:** Disposición complementaria o supletoria de una ley, dictada por el Poder Ejecutivo, sin intervención del Legislativo, y con ordenamiento general de detalle, más expuesto a variaciones con el transcurso del tiempo; es decir, el reglamento no es más que una colección ordenada de reglas o preceptos, que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio.

- **Sindicato:** Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.
- **Sociedad:** Agrupación natural o pactada de personas, que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida.
- **Sociología Jurídica:** Es el estudio de los fenómenos legales tal como aparecen en la realidad social, es decir, es la disciplina que acontece todo lo que acontece en el mundo del Derecho en determinada comunidad.
- **Trabajador:** Es aquella persona que tiene una ocupación remunerada en una empresa o una institución.

Otra acepción de Trabajador, según el artículo 35 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Las trabajadoras y Los Trabajadores:

"Definición de trabajador o trabajadora dependiente

Artículo 35. Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado."

- **Convenio de la OIT:** Pacto multilateral tomado por los delegados presentes en la Asamblea General del Organismo, con representación tripartita por país, (del Estado o gobierno, obreros y patronos).
- **Alimentación:** Alimentación diaria suficiente para reparar las energías consumidas en la vida y el trabajo cotidiano.
- **Alojamiento:** Alojamiento que reúna los requerimientos necesarios para dar abrigo en condiciones saludables y provistas de algunos enseres domésticos y muebles.

- **Seguridad:** Protección contra el robo o la violencia, contra la pérdida de posibilidades de empleo y contra la pobreza debida a enfermedad o vejez.
- **Servicios Esenciales:** Agua dulce potable, obras de saneamiento, asistencia médica, transportes públicos, así como servicios educativos y culturales que permitan a todos los hombres, mujeres y niños desarrollar plenamente sus dotes y facultades.
- **Vestido:** Suficiente ropa y calzado para poder estar limpio y protegido contra la intemperie.

CAPITULO IV.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN TORNO A LAS NORMAS QUE AFECTAN EL HECHO SOCIAL TRABAJO EN NUESTRO PAÍS, EN EL AÑO 2018, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

IV.1. Resultados de la Investigación.

Materializada la exploración y búsqueda en los textos constitucionales, legales y sub legales, de dispositivos que gravitaran en torno al Hecho Social Trabajo, se encontró una diversidad de normas de diferente rango, que tienen vinculación con el trabajo del ser humano; ahora bien, en el caso de nuestra Carta Magna, transcribiremos el texto de cada artículo constitucional que tenga que ver con el tema objeto de la investigación, en el caso, de leyes que preceptúan materias ajenas al trabajo, pero contienen alguna regulación

vinculada a este tema, procederemos a reproducir el artículo específico y en el supuesto de leyes cuyo contenido integral está referido al Hecho Social Trabajo, pasaremos a incorporar a esta investigación el objeto de tal ley; a saber:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

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 y 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.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

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 derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. **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 protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la

progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

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.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

Objeto de la Ley.

Artículo 1. Esta Ley, tiene por objeto **proteger al trabajo como hecho social** y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Reglamento de La ley Orgánica del Trabajo derogada.

Ámbito de aplicación

Artículo 1. El presente Reglamento, regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, en los términos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo.

Es oportuno precisar, que aun cuando este reglamento pretende esclarecer el espíritu, razón y propósito de una Ley ya derogada, se ha mantenido vigente su contenido en todo aquello que no contraríe la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores del año 2012; de allí su importancia y relevancia.

Ley especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.

Objeto.

Artículo 1. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y

trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación. Delimitando las acciones propias de lo que hasta ahora ha sido denominado oficio de conserjería, las partes del proceso, los derechos y obligaciones, así como los mecanismos especiales para la garantía efectiva de los derechos de este sector, establecidos en la Constitución y demás leyes de la República Bolivariana de Venezuela. Impulsando cambios en las relaciones de trabajo y patrones socioculturales propios de un sistema patriarcal y capitalista, que genera relaciones de explotación, expresadas en formas contemporáneas de esclavitud y desigualdad.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En razón de la importancia que para el investigador y también para el lector, tiene esta normativa adjetiva-procesal, para el logro de los beneficios consagrados al actor-trabajador, en la normativa recogida en la legislación social, he estimado prudente, transcribir los tres primeros artículos de esta ley.

Principios Generales.

Artículo 1. La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial, y especializada.

Parágrafo único: la designación de personas en masculino tiene, en las disposiciones de esta Ley, un sentido genérico, referido siempre, por igual, a hombres y mujeres.

Artículo 2. El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad, de la realidad de los hechos y equidad.

Artículo 3. El proceso será oral, breve, y contradictorio, solo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. La administración pública nacional y la administración pública descentralizada, integradas en la forma prevista en sus respectivas leyes orgánicas, ajustaran su actividad a las prescripciones de la presente Ley.

Las administraciones estatales y municipales, la contraloría General de la República y la Fiscalía General de la República, ajustaran igualmente sus actividades a la presente Ley, en cuanto les sea aplicable.

Es conducente poner de relieve, que ante una decisión adversa para el actor-trabajador o el actor-patrono, en un proceso de calificación de despido por ante una Inspectoría del Trabajo, por ejemplo, esta Ley contempla los denominados Recurso de reconsideración, Recurso jerárquico ante el superior inmediato y Recurso jerárquico ante el Ministro de adscripción; (Recurso de revisión), todo según lo previsto en los artículos 94, 95, 96 ,97, 98 y 99.

Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa

Es necesario poner de relieve, que esta ley es utilizable para intentar recursos de nulidad en materia laboral, por lo tanto, afecta el Hecho Social Trabajo, por razones de consistencia metodológica procedemos a transcribir los tres (3) primeros artículos de esta ley.

Objeto

Artículo 1. Esta Ley tiene como objeto regular la organización, funcionamiento y competencia de los órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, salvo lo previsto en leyes especiales.

Principios

Artículo 2. Los órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa orientarán su actuación por los principios de justicia gratuita, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad,

transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad e inmediación.

Publicidad

Artículo 3. Los actos del proceso serán públicos, salvo que la ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida por razones de seguridad, orden público o protección de la intimidad de las partes.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.

Del objeto y ámbito de aplicación de esta Ley.

Artículo 1. El objeto de la presente ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Disposiciones de orden público

Artículo 2. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Disposiciones de derecho mínimo indisponible

Artículo 3. Los contratos individuales, convenciones colectivas o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer mayores beneficios o derechos de los aquí contemplados en materia de seguridad y salud en el trabajo, siempre que no modifiquen el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Del ámbito de aplicación.

Artículo 4. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.

Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley.

Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

A estos mismos efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Reglamento parcial de la Ley orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Objeto.

Artículo 1. El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a: 1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones. 2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo. 3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y

procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos. 4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. 5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Las disposiciones de este Reglamento son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono o patrona, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados, existentes o que se establezcan en el territorio de la República y, en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y patronas, por una parte, trabajadores y trabajadoras, por la otra, sea cual fuere la forma que adopte. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas o comunitarias, de carácter productivo o de servicios, estarán amparados por las disposiciones del presente Reglamento. Se exceptúan del ámbito de aplicación de este Reglamento los miembros de la Fuerza Armada Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El presente Reglamento comprende también a los trabajadores y las trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Orden público.

Artículo 3. Las normas contenidas en el presente Reglamento son de estricto orden público. En consecuencia, son irrenunciables, indisponibles e intransigibles, salvo la excepción prevista en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con los requisitos y procedimientos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y en este Reglamento. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de los derechos y garantías de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. La protección de la seguridad y salud en el trabajo es de orden público.

Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el Trabajo.

De los patronos y trabajadores.

Artículo 1. Se establecen las siguientes normas sobre condiciones de higiene y seguridad industriales, de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores.

Artículo 2. Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.

Artículo 3. Todo trabajador debe:

- a) Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección.
- b) Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar del trabajo.

Artículo 4. Los trabajadores acudirán o se retirarán del lugar de trabajo, utilizando únicamente los medios de acceso y salida que se hayan dispuesto para tal fin.

Ley del Seguro Social.

Personas y contingencias sujetas al Seguro Social Obligatorio.

Artículo 1. La presente Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la Seguridad Social a sus beneficiarias y beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

Reglamento de la Ley del Seguro Social.

Campo de Aplicación.

Artículo 1. Son asegurados, conforme a lo que dispone la Ley del Seguro Social, las personas que presten sus servicios en virtud de un contrato o relación trabajo, cualquiera que sea su duración y el monto del salario devengado y aquellas que hagan uso del derecho que les acuerda el artículo 6º de la Ley. Sin embargo, mientras el Ejecutivo Nacional establece las medidas y condición es bajo las cuales deben estar asegurados, no están sujetos al Régimen del Seguro Social Obligatorio:

- a) Los trabajadores a domicilio cuyas condiciones de trabajo no puedan asimilarse a la de los trabajadores ordinarios;
- b) Los trabajadores temporeros, entendiéndose por tales las personas cuyo trabajo con el mismo patrono no exceda de tres (3) días a la semana; si por cualquier circunstancia continuasen prestando iguales servicios en las semanas sub siguientes, no se reputarán temporeros si excede de diez (10) días el cómputo de sus jornadas diarias en el transcurso de un mes; y
- c) Quienes ejecuten trabajos ocasionales, extraños a la empresa o actividad de patrono.

Artículo 2. A los efectos de la aplicación de la Ley del Seguro Social se entiende por relación de trabajo, la vinculación jurídica que existe entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo recibe, mediante la percepción de un salario.

Artículo 3. En todo el territorio nacional, las personas que resten (sic) servicios a la Nación, Estados, Distrito Federal, Municipios, Institutos Autónomos y, en general a las personas

morales de carácter público, con excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, quedan cubiertas por el régimen del Seguro Social Obligatorio, en los casos de prestaciones en dinero por invalidez, incapacidad parcial, vejez, nupcias y de sobrevivientes. Para los efectos de la Ley del Seguro Social y de este Reglamento, las entidades y personas morales mencionadas se consideran como patronos.

Ley de Protección de: LAS FAMILIAS, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD.

Objeto.

Artículo 1. Establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral de la familia, la maternidad y la paternidad, así como para promover prácticas responsables ante las mismas y determinar medidas para prevenir los conflictos y violencia intrafamiliar, educando para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar, asegurándole a todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.

Principios.

Artículo 2. Las disposiciones de la presente Ley se basan en los principios de justicia, igualdad y no discriminación, solidaridad, corresponsabilidad, responsabilidad social, participación, celeridad, eficiencia y eficacia.

Inamovilidad Laboral del Padre.

Artículo 8. El Padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta tanto un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante el Acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social. La inamovilidad laboral prevista en el presente artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años de edad. En caso de controversia derivadas de la garantía prevista en el presente artículo, en las cuales estén involucrados funcionarios públicos, éstas serán dirimidas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.

Licencia de Paternidad.

Artículo 9. El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. A tal efecto, el trabajador

deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en la cual conste su carácter de progenitor. En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de las complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual a catorce días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos los supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes. El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, explotación o faena. Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviera derecho, el patrono o patrona están en la obligación de concedérselas. La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Objeto.

Artículo 1. Esta ley tiene por objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes, que se encuentren en el territorio nacional, el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos y garantías, a través de la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben brindarles desde el momento de su concepción.

Definición de Niño, Niña y Adolescente.

Artículo 2. Se entiende por niño o niña toda persona con menos de doce años de edad. Se entiende por adolescente toda persona con doce años o más y menos de dieciocho años de edad. Si existieren dudas acerca de si una persona es niño o adolescente, niña o adolescente, se le presumirá niño o niña, hasta prueba en contrario. Si existieren dudas acerca de si una persona es adolescente o mayor de dieciocho años, se le presumirá adolescente, hasta prueba en contrario.

Derecho a la Protección en Materia de Trabajo.

Artículo 94. Derecho a la protección en el trabajo. Todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar protegidos o protegidas por el Estado, las

familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral.

Parágrafo Único.

El Estado, a través del ministerio del poder popular con competencia en materia de protección integral de niños, niñas y adolescentes, dará prioridad a la inspección del cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima, las autorizaciones para trabajar y la supervisión del trabajo de los y las adolescentes.

Armonía entre trabajo y educación

Artículo 95. Armonía entre trabajo y educación. El trabajo de los y las adolescentes debe armonizarse con el disfrute efectivo de su derecho a la educación. El Estado, las familias, la sociedad, los patronos y patronas deben velar para que los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras completen la educación obligatoria y tengan acceso efectivo a la continuidad de su educación.

Edad mínima.

Artículo 96. Se fija en todo el territorio de la República la edad de catorce años como edad mínima para el trabajo. El Poder Ejecutivo podrá fijar, mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, para trabajos peligrosos o nocivos.

Parágrafo Primero.

Las personas que hayan alcanzado la edad mínima y tengan menos de dieciocho años de edad, no podrán ejercer ningún tipo de trabajo que esté expresamente prohibido por la ley.

Parágrafo Segundo.

En los casos de infracción a la edad mínima para trabajar, los niños, niñas y adolescentes disfrutarán de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden, con ocasión de la relación de trabajo.

Parágrafo Tercero.

El Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes podrán autorizar, en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de adolescentes por debajo de la edad mínima, siempre que la actividad a realizar no menoscabe su derecho a la educación, sea

peligrosa o nociva para su salud o desarrollo integral o se encuentre expresamente prohibida por ley.

Parágrafo Cuarto.

En todos los casos, antes de conceder autorización, el o la adolescente deberá someterse a un examen médico integral, que acredite su salud y su capacidad física y mental para el desempeño de las labores que deberá realizar. Asimismo, debe oírse la opinión del o de la adolescente y, cuando sea posible, la de su padre, madre, representantes o responsables.

Parágrafo Quinto.

El Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, de manera excepcional podrá autorizar el trabajo de niños y niñas, para realizar actividades artísticas, conforme el procedimiento previsto en esta Ley y observando las limitaciones a que se refieren los párrafos tercero y cuarto del presente Artículo.

Protección especial.

Artículo 97. Protección especial. Los niños y niñas que realicen alguna actividad laboral, serán amparados mediante medidas de protección. En ningún caso estas medidas pueden implicar perjuicios adicionales de los derivados del trabajo y deben garantizar al niño o niña su sustento diario.

Registro de adolescentes trabajadores y trabajadoras

Artículo 98. Registro de adolescentes trabajadores y trabajadoras. Para trabajar, todos los y las adolescentes deben inscribirse en el Registro de Adolescentes Trabajadores y Trabajadoras, que llevará, a tal efecto, el Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Parágrafo Primero. Este Registro contendrá:

Este Registro contendrá: **a)** Nombre del o de la adolescente. **b)** Fecha de nacimiento. **c)** Lugar de habitación. **d)** Nombre de su padre, madre, representante o responsable. **e)** Escuela, grado de escolaridad y horario escolar del o de la adolescente. **f)** Lugar, tipo y horario de trabajo. **g)** Fecha de ingreso. **h)** Indicación del patrono o patrona, si es el caso. **i)** Autorización, si fuere el caso. **j)** Fecha de ingreso al trabajo. **k)** Examen médico. **l)** Cualquier otro dato que el consejo de protección de niños, niñas y adolescentes o el ministerio del poder popular con competencia en materia de protección integral de niños; niñas y adolescentes,

considere necesario para la protección del adolescente trabajador o de la adolescente trabajadora, en el ámbito de su competencia.

Parágrafo Segundo.

Los datos de este Registro serán enviados, mensualmente, al ministerio del poder popular con competencia en la materia, a efectos de la inspección y supervisión del trabajo.

Credencial de trabajador o trabajadora.

Artículo 99. La inscripción en el Registro de Adolescentes Trabajadores y Trabajadoras da derecho a una credencial que identifique al adolescente como trabajador o trabajadora, con vigencia de un año y el cual contendrá: **a)** Nombre del o de la adolescente. **b)** Foto del o de la adolescente. **c)** Fecha de nacimiento. **d)** Lugar de habitación. **e)** Escuela, grado de escolaridad y horario escolar. **f)** Nombre del padre, de la madre, representante o responsable. **g)** Lugar, tipo y horario de trabajo. **h)** Fecha de ingreso al trabajo. **i)** Fecha de vencimiento de la credencial.

Capacidad laboral.

Artículo 100. Se reconoce a los y las adolescentes, a partir de los catorce años de edad, el derecho a celebrar válidamente actos, contratos y convenciones colectivas relacionados con su actividad laboral y económica; así como, para ejercer las respectivas acciones para la defensa de sus derechos e intereses, inclusive, el derecho de huelga, ante las autoridades administrativas y judiciales competentes.

Derecho a la sindicalización.

Artículo 101. Derecho a la sindicalización. Los y las adolescentes gozan de libertad sindical y tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como, de afiliarse a ellas, de conformidad con la ley y con los límites derivados del ejercicio de las facultades legales que corresponden a su padre, madre, representantes o responsables.

Jornada de trabajo.

Artículo 102. La jornada de trabajo de los y las adolescentes no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro horas. Entre esos dos períodos, los y las adolescentes disfrutarán de un descanso de una hora. El

trabajo semanal no podrá exceder de treinta horas. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en horas extraordinarias.

Derecho de huelga.

Artículo 103. Los y las adolescentes tienen derecho de huelga, el cual ejercerán de conformidad con la ley y con los límites derivados del ejercicio de las facultades legales que corresponden a su padre, madre, representantes o responsables.

Derecho de vacaciones.

Artículo 104. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un período de veintidós días hábiles de vacaciones remuneradas. Todos los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras deberán disfrutar, efectivamente, del período de vacaciones. En consecuencia, el disfrute de las mismas debe realizarse en la oportunidad que corresponda y se prohíbe posponer su disfrute o su acumulación.

Examen médico anual.

Artículo 105. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras deben someterse a un examen médico integral cada año, con el objeto de identificar los posibles efectos del trabajo sobre su salud.

Parágrafo Primero.

El patrono o patrona debe velar porque él o la adolescente se someta a este examen oportunamente y, a tal efecto, debe concederle las facilidades necesarias. El patrono o patrona está en la obligación de denunciar, ante los Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, los casos en que los adolescentes trabajadores o las adolescentes trabajadoras a su servicio no puedan someterse a estos exámenes, por causas injustificadas imputables a los servicios o centros de salud.

Parágrafo Segundo.

Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras no dependientes, deben someterse a un examen médico integral anual, en servicio o centro de salud público, de forma totalmente gratuita.

Presunción de relajación de trabajo.

Artículo 106. Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia de una relación de trabajo entre el o la adolescente y quien se beneficie directamente de su trabajo o servicios.

Forma de los contratos de trabajo.

Artículo 107. Los contratos de trabajo de los y las adolescentes se harán por escrito sin perjuicio de que pueda demostrarse su existencia mediante otras pruebas. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presume ciertas todas las afirmaciones realizadas por los y las adolescentes, sobre el contenido del mismo, hasta prueba en contrario.

Información contenida en libros obligatorios.

Artículo 108. Se presume ciertas, hasta prueba en contrario, las afirmaciones y los alegatos que realicen los y las adolescentes sobre la información que deben contener los libros y registros que, de conformidad con la legislación del trabajo, debe llevar el patrono o patrona.

Garantía de protección en las contratistas.

Artículo 109. Las personas naturales o jurídicas que se beneficien de las obras y servicios ejecutados por contratistas, deben garantizar que los y las adolescentes que trabajen para éstas, se encuentren inscritos o inscritas en el Registro de Trabajadores y Trabajadoras correspondiente, y gocen de la protección, derechos y beneficios establecidos en la ley.

Seguridad social.

Artículo 110. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras tienen derecho a ser inscritos o inscritas obligatoriamente en el Sistema de Seguridad Social y gozarán de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud que brinda el sistema, en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años de edad, de conformidad con la legislación especial en la materia.

Inscripción en el Sistema de Seguridad Social.

Artículo 111. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras podrán inscribirse, por si mismos, en el Sistema de Seguridad Social.

Parágrafo Primero.

Los patronos y patronas deben inscribir al adolescente trabajador o la adolescente trabajadora a su servicio en el Sistema de Seguridad Social, inmediatamente después de su ingreso al empleo. El que omita la inscripción del adolescente trabajador o la adolescente trabajadora en el Sistema de Seguridad Social, será responsable por el pago de todas las prestaciones y servicios de los cuales el adolescente trabajador o la adolescente trabajadora habría sido

beneficiario, si se hubiese inscrito o inscrita oportunamente, sin menoscabo de los posibles daños y perjuicios a que hubiere lugar.

Parágrafo Segundo.

El Estado brindará facilidades para que los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras no dependientes puedan inscribirse y beneficiarse del Sistema de Seguridad Social. Las contribuciones de estos adolescentes trabajadores y adolescentes trabajadoras deberán ajustarse a sus ingresos y nunca podrán ser mayores a las que se fijan para los trabajadores y las trabajadoras dependientes.

Trabajo Rural realizado por adolescentes.

Artículo 112. Con la anuencia del patrono o patrona, les otorga el carácter de trabajadores y trabajadoras rurales, inclusive si este trabajo se realiza junto a su familia, independientemente de la denominación que se le atribuya. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras rurales tienen derecho a percibir el salario mínimo fijado de conformidad con la ley y que, en ningún caso, su remuneración sea inferior a la que recibe un trabajador o una trabajadora mayor de dieciocho años, por la misma labor.

Trabajo Doméstico.

Artículo 113. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras que presten servicios en labores domésticas deben disfrutar de un descanso no menor de dos horas, durante su jornada de trabajo, sin menoscabo del período de descanso continuo previsto en la legislación del trabajo.

Prescripción de las Acciones.

Artículo 114. Las acciones de los niños, niñas y adolescentes provenientes de la relación de trabajo, o para reclamar la indemnización por accidente o enfermedad profesionales prescriben a los cinco años contados, respectivamente, a partir de la terminación de la relación de trabajo o a partir de la fecha del accidente o de la constatación de la enfermedad.

Competencia Judicial.

Artículo 115. Corresponde a los Tribunales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes el ejercicio de la jurisdicción para la resolución de los asuntos contenciosos del trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje. Para tramitar y decidir los asuntos contenciosos del trabajo de niños y adolescentes se seguirá el

procedimiento ordinario previsto en esta Ley. Se aplicarán supletoriamente las normas previstas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Aplicación Preferente.

Artículo 116. En materia de trabajo de niños, niñas y adolescentes se aplicarán con preferencia las disposiciones de este título a la legislación ordinaria del trabajo.

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista.

Objeto.

Artículo 1. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto regular el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), como ente adscrito al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de economía comunal, el cual se regirá en sus actuaciones por los lineamientos estratégicos, políticas y planes aprobados conforme a la planificación centralizada del Ejecutivo Nacional.

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, disfrutará de todas las prerrogativas, privilegios y exenciones fiscales y tributarias de la República Bolivariana de Venezuela. El nombre del Instituto podrá abreviarse con las siglas “INCES” a todos los efectos legales.

Artículo 2. El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) será el que determine el órgano rector y podrá crear dependencias en las regiones, estados, municipios y ciudades. El Consejo Directivo, cuando lo considere conveniente, podrá sesionar en cualquier lugar de la República.

Artículo 4. El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) tiene los siguientes fines:

- 1). Coadyuvar al desarrollo de un modelo productivo fundado en los valores humanísticos de la cooperación y la preponderancia de los valores colectivos sobre los individuales, que garantice la satisfacción de las necesidades sociales y materiales del pueblo, la mayor suma de felicidad posible y de estabilidad política y social.
- 2). Promover la inclusión socioproductiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de pobreza extrema y condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión.
- 3). Consolidar un sistema de educación, formación y capacitación que contribuya con la generación de nuevas formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva,

propendiendo a la construcción colectiva y cooperativa de la economía socialista, en las relaciones de producción, intercambio, y distribución de bienes y servicios.

4). Contribuir con el fortalecimiento de la ética revolucionaria, reconociendo el trabajo y la educación como procesos fundamentales del desarrollo social y de las personas, atendiendo a los principios del ideario bolivariano, tales como, honestidad, trabajo voluntario, inclusión social, solidaridad, corresponsabilidad, transparencia y el bien común.

Reglamento de la Ley Sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)

Objeto.

Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar la organización, atribuciones y competencias del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), de conformidad con lo previsto en la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

Participación de los Sectores Productivos del País.

Artículo 2. Para el mejor cumplimiento de sus objetivos, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) contará con la participación de los sectores industrial, comercial, agrícola, y demás sectores productivos y sociales del país. En tal sentido, coordinará y ejecutará sus planes, programas y proyectos, de acuerdo con los lineamientos impartidos por los Ministerios de Educación, cultura, y Deportes, del Trabajo y de Planificación y Desarrollo.

Ley orgánica de Drogas.

Objeto.

Artículo 1. Esta ley tiene por objeto establecer los mecanismos y medidas de control, vigilancia, y fiscalización en el territorio nacional, a que serán sometidos los estupefacientes y sustancias psicotrópicas, así como sustancias químicas, precursoras y esenciales, susceptibles de ser desviadas a la fabricación ilícita de drogas; determinar los delitos y penas relacionados con el tráfico ilícito de drogas, asimismo, las infracciones administrativas pertinentes y sus correspondientes sanciones; identificar y determinar la naturaleza del órgano rector en materia de lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas; regular lo atinente a las medidas de seguridad social aplicables a la persona consumidora, por el consumo indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; y regular lo atinente a la prevención integral del consumo de drogas y la prevención del tráfico ilícito de las mismas.

Aporte.

Artículo 32. Las personas jurídicas privadas, consorcios, y entes públicos con fines empresariales, que ocupen cincuenta trabajadores o trabajadoras, o más, están obligados a liquidar el equivalente al uno por ciento (1%) de su ganancia o utilidad en operaciones del ejercicio ante el Fondo Nacional Antidrogas, dentro de los sesenta días continuos contados a partir del cierre del ejercicio fiscal respectivo.

Las personas jurídicas pertenecientes a grupos económicos se consolidaran a los fines de cumplir con esta previsión.

El Fondo Nacional Antidrogas, destinará este aporte para el financiamiento de planes, proyectos, y programas de prevención integral y de prevención del tráfico ilícito de drogas.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado con una multa equivalente al doble del aporte correspondiente al ejercicio fiscal respectivo, y en caso de reincidencia, la multa será tres veces el aporte, de conformidad con el ejercicio fiscal correspondiente. La imposición de multa se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código Orgánico Tributario.

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

Objeto.

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular la obligación del Estado venezolano de garantizar el derecho a la vivienda y hábitat dignos, y asegurar su protección como contingencia de la seguridad social y servicio público de carácter no lucrativo, para el disfrute individual y colectivo de una vida y un ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado, que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. Serán corresponsables de la satisfacción progresiva de este derecho los ciudadanos y el Estado en todos sus ámbitos, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y lo pautado en los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por el Estado.

De la cuenta de ahorro obligatorio para la vivienda del trabajador.

Artículo 172. La cuenta de ahorro obligatorio para la vivienda de cada trabajador en el Fondo, como cuenta de ahorro individual, reflejará desde la fecha inicial de incorporación del trabajador al ahorro habitacional:

1).El aporte mensual en la cuenta de cada trabajador equivalente al tres por ciento (3%) del ingreso total mensual, desglosado por cada uno de los aportes de ahorro obligatorio realizado

por el trabajador y por cada una de las contribuciones obligatorias del patrono al ahorro del trabajador.

Artículo 173. La cuenta de ahorro obligatorio para la vivienda de cada trabajador estará integrada por el ahorro de los trabajadores con relación de dependencia, el cual comprende los ahorros obligatorios que éstos realicen equivalentes a un tercio (1/3) del aporte mensual y los aportes obligatorios de los empleadores, tanto del sector público como del sector privado, a la cuenta de cada trabajador, equivalente a dos tercios (2/3) del aporte mensual.

Ley del estatuto de la función pública.

Artículo 1. La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales, municipales.../...

Artículo 2. Las normas que se refieran en general a la Administración pública, o expresamente a los estados y municipios, serán de obligatorio cumplimiento por éstos. Sólo por leyes especiales podrán dictarse estatutos para determinadas categorías de funcionarios y funcionarias públicos o para aquellos que presten servicio en determinados órganos o entes de la Administración Pública.

Ley de Impuesto Sobre La Renta.

Esta ley contempla, convertir en Agente de Retención Especial al Patrono, respecto a los impuestos que se deriven de los ingresos salariales obtenidos por el trabajador, con ocasión de la contraprestación económica recibida por sus servicios.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Es conveniente destacar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo multilateral conformado por los trabajadores y sus gremios, los patronos y sus gremios y los representantes del Ejecutivo Nacional de los países miembros, generalmente los Ministros del Trabajo de cada nación, concurren a las Asambleas anuales de esta organización, que es una especie de Parlamento Mundial del Derecho del Trabajo.

Venezuela ha sido signataria de una multiplicidad de Convenios emanados de tal organismo multilateral, que una vez ratificados por el Poder Legislativo y publicado en gaceta oficial, adquieren el carácter de leyes internas. A los fines de difundir los Convenios ratificados por Venezuela, el profesor Iturraspe, Francisco hizo un compendio titulado Normativa Internacional del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Panapo, Caracas, Venezuela 2007.

CONVENIOS EMANADOS DE LA OIT.

- N° 1, SOBRE LIMITACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO (20-11-1944);
- N° 2, DESEMPLEO (20-11-1944);
- N° 3. PROTECCIÓN DEBLA MATERNIDAD (20-11-1944);
- N° 4, TRABAJO NOCTURNO DE LA MUJER (07-03-1933);
- N° 5, SOBRE LA EDAD MÍNIMA (INDUSTRIA) (20-11-1944);
- N° 6, SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUSTRIA) (07-03-1933);
- N° 7, EDAD MÍNIMA PARA EL TRABAJO MARÍTIMO (20-11-1944);
- N° 11, DERECHO DE ASOCIACIÓN EN LA AGRICULTURA (20-11-1944);
- N° 13, EMPLEO DE LA CERUSA (17-04-1933);
- N° 14, DESCANSO SEMANAL EN LA INDUSTRIA (20-11-1944);
- N° 19, IGUALDAD DE TRATO DE EXTRANJEROS Y NACIONALES EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO (20-11-1944);
- N° 21, INSPECCIÓN DE LOS EMIGRANTES A BORDO (20-11-1944);

- N° 22, ENROLAMIENTO DE LA GENTE DEL MAR (20-11-1944);
- N° 26, MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS (20-11-1944);
- N° 27, INDICACIÓN DEL PESO EN LOS FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO (17-12-1932);
- N° 29, TRABAJO FORZOSO (20-11-1941);
- N° 41, TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES (20-11-1944);
- N° 45, EMPLEO DE MUJERES EN LABORES SUBTERRÁNEAS (20-11-1944);
- N° 81, INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO (21-07-1967);
- N° 87, LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN (03-09-1982);
- N° 88, SERVICIO DE EMPLEO (16-11-1964);
- N° 95, PROTECCIÓN DEL SALARIO (25-08-1981);
- N° 98, SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (19-12-1968);
- N° 100, IGUALDAD DE REMUNERACIÓN (25-08-1981);
- N° 102, NORMA MÍNIMA DE SEGURIDAD SOCIAL (25-08-1982);
- N° 103, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD (25-08-1981);
- N° 111, DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN (03-06-1971);
- N° 118, IGUALDAD DE TRATO A NACIONALES Y EXTRANJEROS (SEGURIDAD SOCIAL) (25-08-1981);
- N° 120, SOBRE LA HIGIENE DE ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO Y OFICINAS (03-06-1971);

- N• 121, PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (25-08-1981);
- N• 122, POLÍTICA DE EMPLEO (25-08-1981);
- N• 130, ASISTENCIA MÉDICA (25-08-1981).
- DESDE 1983 FUERON RATIFICADOS POR VENEZUELA LOS SIGUIENTES CONVENIOS:
- N• 107, POBLACIONES INDÍGENAS, TRIBUALES Y SEMITRIBUALES, 1957 (G.O. EXT. DE 03-08-1983);
- N• 117, POLÍTICA SOCIAL (NORMAS Y OBJETIVOS BÁSICOS), 1962 (G.O. EXT. DE 01-08-1983);
- N• 127, PESO MÁXIMO, 1967 (G. O. EXT. DE 23-12-1983);
- N• 129, INSPECCIÓN DEL TRABAJO (AGRICULTURA), 1969, (G.O. EXT. DE 01-08-1983);
- N• 140, LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS, 01-09-1974 (G.O. EXT. DE 01-08-1983);
- N• 141, ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES RURALES, 1975 (03-06-1983),
- N• 143, TRABAJADORES MIGRANTES, (DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS), 1975, (G.O. EXT. DE 22-07-1983);
- N• 149, PERSONAL DE ENFERMERÍA, 1977 (G.O. EXT. DE 11-07-1983);
- N• 150, ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO, 1978, (G.O. EXT. DE 19-07-1983);
- N• 153, SOBRE LA DURACIÓN DEL TRABAJO Y PERÍODOS DE DESCANSO (TRANSPORTE POR CARRETERA, 1979) (01-06-1983)

- N° 155, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981 (G.O.EXT. DE 10-01-1984);
- N° 156, TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981 (G.O. EXT. DE 03-01-1984);
- N° 158, TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR, 1982 (22-02-1985);
- N° 159, SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL, 1983 (G.O. EXT. DE 23-12-2004);
- N° 161, SOBRE SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO, 1985 (G.O. EXT. DE 23-12-2004);
- N° 169, SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIVALES (G.O. DE 17-10-2001).

Es conveniente destacar que muchos de estos convenios ratificados por Venezuela han servido de inspiración y se han incorporado en el tiempo a la Legislación Laboral Venezolana.

IV.2. Conclusiones.

Es evidente, conforme se desprende de todas las leyes analizadas y cuyo objeto o dispositivos que tengan relación con el tema investigado, fueron anteriormente transcritos, que existen en nuestro país toda una multiplicidad de normas dispersas en diferentes textos legales que afectan el hecho social trabajo, por lo tanto pareciera conveniente transitar hacia la construcción de un código del trabajo que aglutine en un mismo texto legal tales normas.

Es también necesario concluir en esta investigación, que esta realidad jurídico-laboral en nuestro país, nos obliga a ser supremamente cautelosos en la administración de las empresas, pues involuntariamente, pudiera incumplirse con la aplicación de normas positivas de nuestro ordenamiento jurídico de carácter obligatorio para el actor social patrono, ocasionándole sanciones administrativas no deseadas.

IV.3. Recomendaciones.

La investigación realizada nos conduce a sugerir a la Universidad la divulgación de estos hallazgos a través de cursos de extensión universitaria y a las empresas la importancia de contratar en su consultoría legal a profesionales del derecho que estén suficientemente bien consustanciados con la materia laboral.

Mención especial queremos hacer de la relevancia y significación que tiene para el actor social patrono, el cumplir con toda la normativa pautada en la Ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT), por la diversidad de sanciones contempladas en esta normativa legal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfonzo-Guzmán, Rafael J, **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**, Decima Sexta Edición, Editorial Melvin, Caracas, Venezuela. (2016).
- Manuel Alonso Olea, **Introducción al Derecho del Trabajo**, Cuarta Edición, Editorial de Derecho Reunidas, Madrid (1981).
- Emilio Durkheim, **Las Reglas del Método Sociológico**. Editorial Shapire, Argentina (1969).
- Emilio Durkheim, **De La División Del Trabajo Social**. Editorial Shapire, Argentina (1967).
- Oficina Internacional del Trabajo, **Introducción al Estudio Del Trabajo**. Decima cuarta Edición, Ginebra, Suiza Septiembre (1971).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (L.O.T.T.T).
- Reglamento aún vigente de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, en el hecho social trabajo.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y su Reglamento Parcial.
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Normas Técnicas en Materia de Seguridad Industrial.
- Normas Venezolanas COVENIN.
- Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista y su Reglamento (INCES).
- Ley Orgánica Para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.
- Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.
- Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores.
- Ley Constitucional de los Consejos Productivos y Trabajadores y trabajadoras.
- Ley Para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.
- Ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y su Reglamento.
- Ley Orgánica de Drogas.
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.
- Ley de Impuesto Sobre La Renta.
- Ley del Estatuto de la Función Pública.